

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-041-2021**  
**Fecha: 1-11-2021**

Para: Ileana Ruíz Rodríguez  
Jefa, Depto. de Gestión de Recursos

De: Carlos Méndez Bonilla  
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación  
Mirna Vanegas García  
Asesora Nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación.  
Responsable de la evaluación

cc. Karla Thomas Powell  
Directora Ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional  
Uladielao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

---

Estimada señora:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2021-13- **“Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje”**, correspondiente al II trimestre de 2021, ejecutada por la dependencia gestora a su cargo. El propósito del informe es que se constituya en un insumo para la mejora del proceso de formación continua, en el cual está enmarcada esta actividad.

## *Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

### **I- INTRODUCCIÓN**

En este informe se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de la actividad de formación permanente (AFP) realizada por su dependencia gestora, según el Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA-PFP), diseñado por el Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), con la finalidad de identificar los logros y los resultados en cuanto a los criterios de evaluación de la eficacia, la pertinencia y el impacto a corto plazo en el personal capacitado, para construir evidencias que favorezcan la toma de decisiones y el planteamiento de propuestas de mejora de los procesos de formación permanente, dirigidos al personal del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Se conceptualiza la eficacia como la medida en que se cumplen los objetivos de las AFP, en cuanto al aprendizaje, la satisfacción de las personas participantes y el desempeño de las personas facilitadoras, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje, según corresponda, de acuerdo con la estrategia metodológica utilizada para implementar la actividad formativa.

La pertinencia se refiere a la medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.

El impacto a corto plazo valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según la percepción de las personas capacitadas.

Estos criterios de evaluación son valorados, a partir de la aplicación de diferentes instrumentos, durante el proceso de formación y posterior a este. La información es registrada y cuantificada en el Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD). A partir de los resultados, se obtiene una valoración cuantitativa y otra cualitativa, según lo establecido en el MODEVA-PFP.

La información cualitativa adicional que se reporta está relacionada con la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral e incluye, además observaciones y recomendaciones para la mejora de futuras actividades de formación permanente

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

## II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 1- Información de la actividad de formación permanente

#### Actividad 2021-13: Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje

**Tabla 1 Características de la AFP**

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica	Cantidad de grupos evaluados	Fecha de ejecución
Aprovechamiento	No presencial - Virtual	Con recursos propios de la instancia	Técnico docente ejecutor	30	Gestión Pública Educativa	1	Del 26/04/2021 al 23/05/2021

### 2- Resultados de la AFP

**Tabla 2 Evaluación de las personas facilitadoras y el número de personas consultadas, según la evaluación realizada**

N.º de grupo	Personas facilitadoras	Evaluación a las personas facilitadoras	EVALUACIÓN REALIZADA									
			N.º de participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
			Total	Aprobados	Reprobados	N.º de personas consideradas	Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
									N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	SUHANY CHAVARRIA ARTAVIA	97.70	21	19	2	19	21	21	20	17	20	20

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**Tabla 3 Resultados de la actividad de formación, según MODEVA**

Grupo N.º	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
	Valor 20 %	Desarrollo de la actividad Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %	Valor 50 %		Valoración cuantitativa	Valoración Cualitativa
	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)		
1	19.12	14.21	14.65	33.59	13.90	95.47	<b>Excelente</b>
<b>Interpretación cualitativa de los datos:</b> <b>Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo.</b>							

Del total de jefaturas consultadas (20), solamente una indicó desconocer el diseño curricular (objetivo general y saberes) de la actividad de formación, a la que asistió el funcionario, y lo justifica al indicar que no ingresó al Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD) para conocer la información.

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**2.1- Resultados cualitativos**

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas abierta, del cuestionario aplicado a la población consultada, en relación con la implementación de lo aprendido en el ámbito laboral y las sugerencias para la mejora de las actividades de formación.

**Tabla 4 Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según opinión de las personas participantes y las jefaturas**

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	
		<b>Personas participantes</b>	<b>Jefaturas</b>
<b>Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes</b>	Participación en el diseño de un curso virtual	3	4
	Brindar sugerencias en la planificación del diseño de un curso virtual	2	3
	Propuestas de estrategias de cursos estratégicos		1
	Puesta en práctica como tutora virtual.	2	
	Implementación de los conocimientos para la aplicación de una encuesta	1	
	Más seguridad al utilizar la tecnología, reforzar el gusto por los curso virtuales	1	
	El fomento de trabajo en equipo, responsabilidades, procesos de tutoría	1	1
	Mayor autoconfianza al manejar la plataforma de autoformación del IDP	1	1
	Mejoramiento en la producción de materiales educativos pertinentes		1
<b>Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional</b>	Capacitar al personal del MEP en procesos de estudios e investigación.	1	2
	Conocimiento del uso de la plataforma para entornos virtuales	1	2
	Organización, moderación e implementación de eventos en vivo		1
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>16</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**Razones por las que no se ha implementado lo aprendido.**

Con respecto a la consulta sobre las razones por las cuales, las personas participantes, indican no haber implementado lo aprendido, solamente un participante indicó no estar implementando los conocimientos debido a la superposición de actividades.

**Tabla 5 Observaciones para la mejora de la actividad de formación permanente, según el criterio de las personas participantes y las jefaturas**

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas	
Categorías	Subcategorías de respuesta	Participantes	Jefatura
<b>1. Planificación de la AFP</b>	✓ Más tiempo en el trabajo dentro de la plataforma,	3	3
	✓ Realizar más práctica	2	
	✓ Que se incluya cómo se deben llenar las plantillas solicitadas a la hora de uno crear un curso virtual.	1	
	✓ Brindar más conocimientos y estrategias que faciliten la planificación de una actividad de formación con metodología virtual.	1	
	✓ Contextualizar un poco más las prácticas y actividades que se realizan durante el curso	1	
	✓ Letra de mayor tamaño en los materiales educativos compartidos	1	
	✓ Mayor variedad de estrategias evaluativas que permitan evidenciar el aprendizaje por parte de las personas participantes.		2
	✓ Realizar un diagnóstico previo de competencias necesarias para el aprovechamiento de la actividad de formación		2
	✓ Brindar un seguimiento para mejora continua en el proceso de formación para aumentar conocimientos.		3
<b>2. Ambiente virtual de aprendizaje</b>	✓ Es necesario profundizar más en el uso de la plataforma del IDP	1	
<b>3. Personas facilitadoras</b>	✓ Dar una retroalimentación cada cierto tiempo a las participantes, con el fin de interactuar con los conocimientos aprendidos	1	
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>10</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

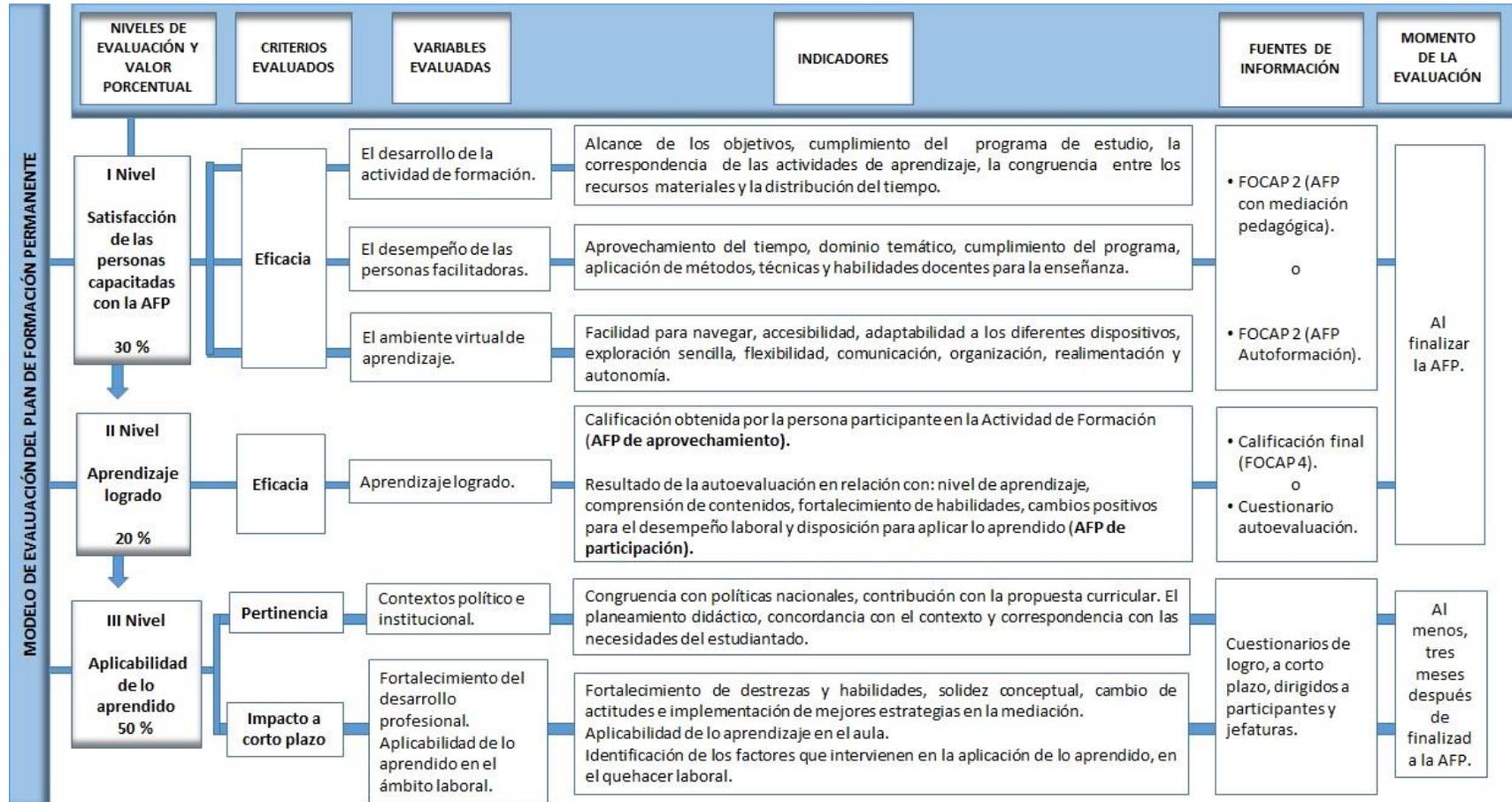
### **III- RECOMENDACIONES GENERALES**

- Promover la divulgación de los resultados de esta evaluación, con el personal responsable del diseño y la ejecución de las AFP que se imparten desde su dependencia gestora, para su realimentación y mejora, considerando los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo.
- Valorar, de acuerdo con los resultados obtenidos, si la AFP brindada ha sido suficiente para generar los cambios esperados a corto, mediano y largo plazos.
- Informar, a las personas participantes, acerca de la importancia de responder la consulta que se ha de realizar, a través del correo electrónico, tres meses después de la fecha de finalización de la AFP y, de este modo, contar con un mayor número de respuestas para culminar, con éxito, el proceso evaluativo.
- A partir de las observaciones y/o comentarios brindados por las personas participantes y las respectivas jefaturas, valorar en lo que corresponda, aquellas que contribuyan al mejoramiento de futuras réplicas para el desarrollo personal y profesional de las personas capacitadas.

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**ANEXOS**

**1. Resumen del Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP**



*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

## 2. Interpretación de los resultados

Para la interpretación de resultados, el MODEVA-PFP toma como referencia la escala numérica establecida por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES). A partir de esta escala, se establecen cinco categorías cualitativas de evaluación (Excelente, Muy Buena, Buena, Regular, e Insuficiente). Estas categorías se identifican con los colores del semáforo, de manera que facilite el análisis y la interpretación, tal y como se muestra en la tabla siguiente:

<b>Evaluación Cuantitativa</b>	<b>Evaluación cualitativa</b>	<b>Interpretación, según el MODEVA-PFP</b>
10 a 59.99	Insuficiente	Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo.
60 a 69.99	Regular	Muy poco eficaz, muy poco pertinente y muy poco impacto a corto plazo.
70 a 84.99	Buena	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo.
85 a 94.99	Muy buena	Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo.
95 a 100	Excelente	Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

### 3. Descripción de los criterios de evaluación

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Eficacia	Medida en que se cumplen los objetivos de las AFP, en cuanto al aprendizaje obtenido, la satisfacción de las personas participantes con respecto a la actividad y con el desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	1- <b>El aprendizaje logrado.</b> Valora los conocimientos y las habilidades adquiridos en la AFP, según el objetivo general y los saberes planteados en el Formulario de Capacitación. Este rubro del criterio varía, según la modalidad de la AFP.			<b>20 %</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>aprovechamiento</b>, se refiere a la calificación final de las personas participantes.</li> </ul>	FOCAP 4	Promedio de la calificación final de las personas que asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de la AFP.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>participación</b>, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje.</li> </ul>	FOCAP 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el SIGAD.	
	<b>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP</b> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodología es de autoformación).	FOCAP 2 (apartado de: Evaluación de la actividad y de la persona facilitadora)	Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.	<b>30 %</b>
Pertinencia	Medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado tres meses después de finalizada la AFP, a las personas participantes. (equivale a 35 %).	<b>50 %</b>
Impacto a corto plazo	Valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según el criterio de las personas capacitadas y las jefaturas.		Promedio de los resultados del cuestionario aplicado, tres meses después de finalizada la AFP, a las jefaturas. (equivale a 15 %).	

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

#### 4. Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo

<b>Área estratégica: Gestión pública educativa</b> <b>Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a participantes</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
<b>Impacto a corto plazo</b>	<b>Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación</b>	1- Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas. 2- Cambiar actitudes, a partir de lo aprendido. 3- Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo. 4- Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos. 5- Promover la mejora continua del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular). 6- Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas. 7- Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico o curricular. 8- Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos. 9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 10- Compartir lo aprendido con otros miembros del grupo de trabajo.
	<b>Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido</b>	1- Las directrices o lineamientos ministeriales. 2- El apoyo de la jefatura. 3- Los recursos institucionales disponibles. 4- El acompañamiento técnico recibido.
<b>Pertinencia</b>	<b>Pertenencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo</b>	1 La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2 La contribución con la mejora del desempeño laboral. 3 La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en la que labora. 4 La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5 La relación con las responsabilidades y las tareas asignadas, al puesto de trabajo.

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**4. Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo**

<b>Área estratégica: Gestión pública educativa</b> <b>Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a jefaturas</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
<b>Impacto a corto plazo</b>	<b>Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una mejora en el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas.</li> <li>2. Un mayor conocimiento y seguridad, en el desarrollo de las funciones a su cargo.</li> <li>3. La mejora continua del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular).</li> <li>4. La puesta en práctica de planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo, técnico o curricular.</li> <li>5. El compartir lo aprendido con otros miembros del grupo de trabajo.</li> </ol>
<b>Pertinencia</b>	<b>Pertenencia con políticas nacionales, educativas, del contexto educativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2. La contribución con la mejora del desempeño laboral.</li> <li>3. La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia donde usted labora.</li> <li>4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora.</li> <li>5. La relación con las responsabilidades y tareas asignadas, al puesto de trabajo.</li> </ol>