

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-001-2022
Fecha: 5-01-2022

Para: Ileana Ruíz Rodríguez
Jefa del Departamento 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, (grupo 2)**, correspondiente al III 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 09/08/2021 al 05/09/2021

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	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA						
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
							Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
									N.º de personas consideradas	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas
2	Suhany Chavarría Artavia	88.40	Total	Aprobados	Reprobados	15	17	17	16	15	16	14

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

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

N.º de grupo	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 %			
		Desarrollo de la actividad Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %			Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)		
2	17.88	13.13	13.25	31.97	14	90.23	Muy bueno
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo.							

Del total de jefaturas consultadas (16), 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:

1. El oficio de la convocatoria recibido, no detalla el diseño curricular de la actividad de formación.
2. El funcionario capacitado no brindó el diseño curricular de la actividad de formación a la que asistió.
3. Desconocía que el funcionario asistió a esta actividad de formación.
4. No ingresó al Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD), para conocer la información sobre el diseño curricular de la AFP.

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

Categorías	Descripción	Frecuencia	
		Personas participantes	Jefaturas
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	Brindar capacitaciones, asesoramientos y ciclos de videoconferencias de forma virtual.	3	
	Diseño y/o ejecución de un curso virtual sobre educación intercultural.		4
	Apoyo en el diseño de un curso virtual sobre educación intercultural.		1
	Se ha promovido el intercambio de experiencias, para solventar las necesidades educativas.	1	
	Búsqueda de recursos y normativas para la aplicabilidad en la gestión técnica de la Asesoría Regional de Capacitación.	1	
	Planificación y organización.	1	
	Mejora en el diseño de cursos para docentes, también en la parte tutoría.	1	1
	Apoyar la labor de los demás compañeros del equipo docente, incorporando elementos tecnológicos nuevos.		1
	Mayor gestión en el diseño del plan de formación.		1
Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional	Conocer el funcionamiento básico de esa plataforma virtual.	1	
	El uso y manejo de plataformas tecnológicas.		1
Total		8	9

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

Tabla 5. Razones por las cuales, las personas participantes indican no haber implementado lo aprendido, en la AFP por la que se le consulta

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
1. Planificación	Aún no se han coordinado actividades de formación bajo la modalidad virtual	3
	El factor tiempo	1
2. Conocimientos	Falta de mayor conocimiento, necesarios para su implementación	1
3. Otro	Soy asesor de Capacitación	1
Total		6

Tabla 6. 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
1. Planificación de la AFP	✓ Más tiempo porque hay mucha lectura (bastante oportuna) pero para aprender hay que practicar bastante. Evitar la saturación de actividades.	2	1
	✓ Ahondar en configuración de aulas, estructura, rol de facilitador virtual	2	
	✓ Desarrollarse en otro tiempo lectivo para que no haya tanta carga laboral	1	
	✓ Tratar de que la mayoría de actividades sean con casos o ejemplos meramente pedagógicos o curriculares. Revisar las indicaciones de algunas de las unidades.	1	
2. Aspectos administrativos	✓ Dar continuidad al proceso, ya que los temas abordados son básicos.	3	
	✓ No realizar capacitaciones por invitación, porque no se logra integrar la mayor parte de la población educativa en estos procesos y uno termina haciendo todo en otras horas y eso es recarga laboral.	2	1
	✓ Dar más acompañamiento y seguimiento a lo aprendido		2
	✓ Capacitar a los demás asesores en aspectos innovadores como la virtualidad.		1
	✓ Las actividades de formación donde se requiera la toma de decisiones administrativos, deben participar las jefaturas	1	
	✓ Dotar de recursos tecnológicos.		1

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

3. Ambiente virtual de aprendizaje	✓ Incorporar nuevos medios virtuales para organización y uso de plataformas virtuales.		1
	✓ Usar otro tipo de aulas virtuales como las de tipo metafóricas, iconográficas, generativas	1	
Total		13	7

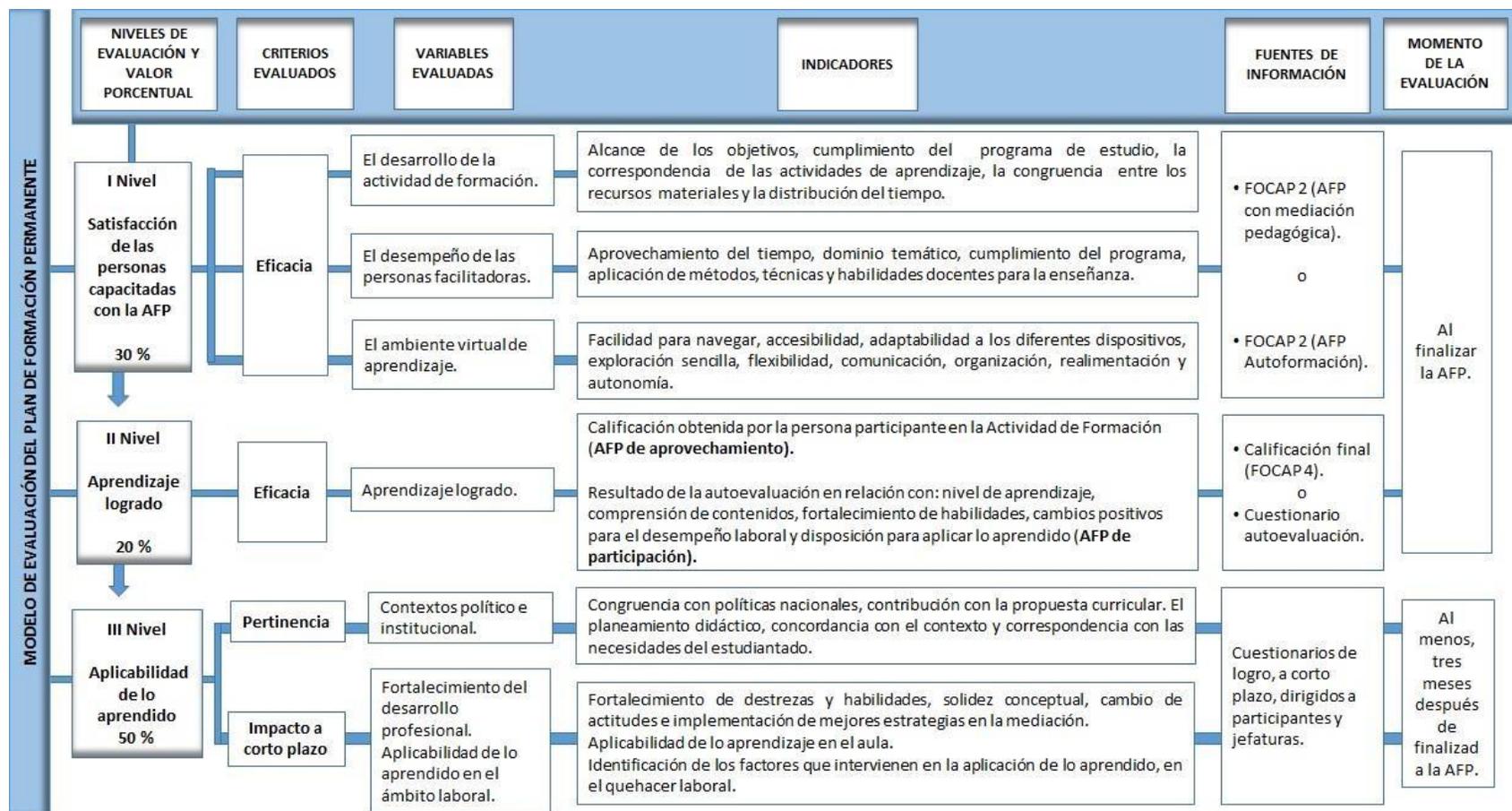
III- RECOMENDACIONES GENERALES

- 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:

Evaluación Cuantitativa	Evaluación cualitativa	Interpretación, según el MODEVA-PFP
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- El aprendizaje logrado. 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.			20 %
	<ul style="list-style-type: none"> En las AFP de la modalidad de aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes. 	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"> En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje. 	FOCAP 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el SIGAD.	
2- La satisfacción de las personas participantes con la AFP 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.	30 %	
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 %).	50 %
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

Área estratégica: Gestión pública educativa Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo Dirigido a participantes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación	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.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	1- Las directrices o lineamientos ministeriales. 2- El apoyo de la jefatura. 3- Los recursos institucionales disponibles. 4- El acompañamiento técnico recibido.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	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

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