

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

MEMORANDO
IDP-DSE-023-2022
Fecha: 23-02-2022

Para: Alicia Fonseca Elizondo
Jefa del Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Guadalupe Marín Gutiérrez
Asesora Nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

cc. Karla Thomas Powell
Directora Ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladiislao 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: **AFP- 2021-55 Herramientas digitales para la Investigación Educativa**, (grupos 3 al 5), correspondiente al cuarto trimestre de 2021, ejecutada por la dependencia: Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo. 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(s) evaluación(es) de la/s actividad/es de formación permanente (AFP) realizada/s 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 2021-55: Herramientas digitales para la investigación Educativa.

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
Participación	No presencial - Virtual	Taller	Técnico docente ejecutor	24	Gestión pública educativa	3	14/9/2021 al 15/10/2021

2- Resultados de la AFP.

Tabla 2. Evaluación de las personas facilitadoras y número de consultados, 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		Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes	
						N.º de personas considerados			N.º de respuestas	N.º de respuestas
3	Sonia Mora Villalobos	93,10	10	10	0	10	9	9	10	8
4	Marlene Valerio Morales	94,50	15	15	0	15	10	12	15	13
5	Sonia Mora Villalobos	92,50	10	10	0	10	6	8	9	7
TOTALES		Promedio (\bar{x})	93,37							
		Sumatoria (Σ)	35	35	0	35	25	29	34	28

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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

N° de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aprendizaje logrado Valor 50%	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP Valor 15%	Persona/s facilitadora/s Valor 15 %			
3	19,20	14,28	13,97	46,31	93,76	Muy buena
4	19,27	14,10	14,18	46,21	93,76	Muy buena
5	18,60	13,70	13,88	45,68	91,86	Muy buena
Resultado total	19,02	14,03	14,01	46,07	93,13	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo.						

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

2.1- Resultados cualitativos

A continuación se presentan los resultados de las preguntas abiertas 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.

<i>Categorías</i>	<i>Descripción</i>	<i>Frecuencias absolutas</i>
Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional	✓ Contar con mejores herramientas para enfrentar y conocer los desafíos de la educación actual.	1
	✓ Mejorar en los procesos de redacción y diseño de propuestas para la capacitación y trabajos de investigación.	1
	✓ Desarrollar proceso de diagnóstico para la determinación de las necesidades de formación en el personal docente en la región educativa.	2
	✓ Valorar el aprovechamiento de los datos solicitados y claridad en la representatividad de algunos resultados obtenidos, haciendo hincapié a que muchas veces no se puede hablar de datos concluyentes. Y nuestra responsabilidad en no hacer incurrir en errores a los usuarios de la información.	1
	✓ Aplicar estrategias para obtener información importante de datos.	2
	✓ Compartir el modelo con otros colegas para su aplicación, pues el monitoreo, seguimiento y evaluación son herramientas necesarias para identificar los impactos de las diferentes actividades de desarrollo profesional que se realizan en la región educativa, así como las visitas, reuniones y otros procesos que buscan mejorar la calidad de la educación.	1
	✓ Mejorar los informes de investigación.	1
	✓ Manipular las TICS en el mejoramiento y aprovechamiento de las diferentes técnicas aprendidas.	1
	✓ Usar herramientas como word art para presentar información sistematizada de una manera visual más efectiva.	1
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	✓ Mejor uso de la tecnología en la recopilación de evidencias del trabajo realizado y además enriquecer la forma de exponer materiales y trabajos a mi población meta.	2
	✓ Mejorar el uso de técnicas en la recopilación y análisis de la información.	1
	✓ Usar multimedios para la divulgación.	1

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
Mejoramiento del desempeño laboral	✓ Implementar procesos de capacitación asincrónica	1
	✓ Mejorar estrategias de mediación	1
	✓ Crear recursos que apoyen la Asesoría.	1
Total		18

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

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
Puesto laboral	Al no tener grupos de estudiantes a mi cargo se dificulta su aplicación desde mi puesto de trabajo.	1
	Soy asesor de capacitación.	1
Otros motivos	Trabajos asignados con otros procedimientos.	1
Total de respuestas		3

Tabla 6. Observaciones para la mejora de la actividad de formación permanente, según el criterio de las personas participantes.

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
1- Planificación de la AFP	Extender la duración del curso ✓ Incluir más horas para contar con más actividades de práctica.	2
	Mejorar la información de las características del curso ✓ Se puede tener interés en lograr un verdadero aprovechamiento personal, pero en la propuesta se utilizan ciertas actividades donde por aspectos de sincronía entre los miembros es de baja utilidad y es necesario para cumplir con la capacitación utilizar este tiempo. De repente, es un asunto de enfoque de este proceso y valorar su rediseño, podría generar mejores beneficios para el usuario.	1
2- Desarrollo de la AFP	Ampliar, profundizar y revisa los contenidos. ✓ Revisar la ortografía y redacción de los materiales escritos.	1

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
	✓ Proponer actividades más prácticas y donde se desarrollen las técnicas en el contexto profesional.	1
	Contar con recursos educativos ✓ Incorporar más herramientas tecnológicas que ayuden en el desarrollo de procesos investigativos.	2
3- Ambiente virtual de aprendizaje	Organización de los textos, las actividades y los recursos audiovisuales ✓ Se debe cuidar los materiales escritos expuestos, estaban muy recargados visualmente. Las asignaciones no tenían relación con el material compartido.	1
4- Personas facilitadoras	Mejorar comunicación con participantes: ✓ Mayor acompañamiento por parte de las personas facilitadoras, que propicie una mayor interacción y procesos de retroalimentación entre las personas participantes.	1
5- Otros comentarios	Satisfacción con la actividad de formación ✓ Excelente oportunidad de aprendizaje	4
	Contribución con el desarrollo profesional. ✓ Todo aprendizaje es importante para el desarrollo de nuestras labores profesionales porque amplía la visión sobre la realidad educativa y nos prepara para los diferentes desafíos ante los constantes cambios que atraviesa el sistema educativo.	1
	Continuar con procesos de formación ✓ Es importante seguir reforzando el contenido aumentando la profundidad.	3
	✓ Las jefaturas deberían también tener conocimiento y promover su aplicación en los servicios que se brindan. Incentivar su aplicación y motivación.	1
	Limitaciones institucionales y organizacionales ✓ Mejorar la conectividad del edificio donde se labora.	1
	Total de respuestas	18

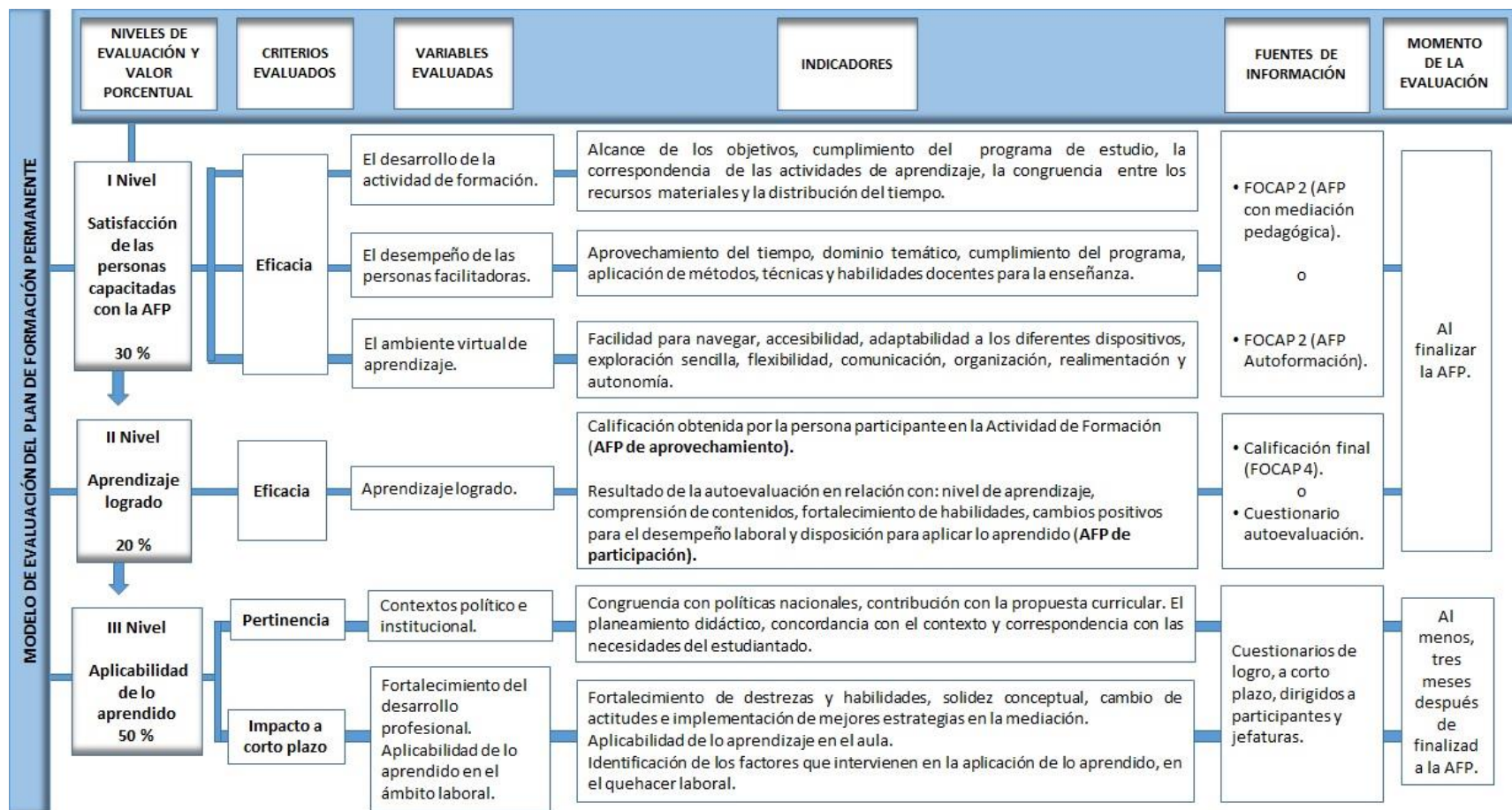
Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

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.
- En relación con la eficacia de la AFP, considerar la valoración del desempeño de las personas facilitadoras y la satisfacción con la actividad de formación, para contribuir de mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar, de acuerdo a 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

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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- <i>El aprendizaje logrado.</i> 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.	
	<i>2-La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</i> 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.	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.			

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.