

“Encendamos juntos la luz”

---

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-100-2022**  
**Fecha: 26-09-2022**

Para: Joyce Mejías Padilla  
Jefa del Departamento de Especialidades Técnicas

Rocío Quirós Campos  
Jefa de la Sección Curricular

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

---

Estimadas señoras:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2022-69 **Introducción a las empresas Labor@ para docentes de educación técnica e informática educativa** (grupo 1), correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: DETCE Departamento de Especialidades Técnicas. 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.

## 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 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 en 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 la 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.

## II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 1- Información de la Actividad de Formación Permanente

1- **Actividad. 2022-69: Introducción a las empresas Labor@ para docentes de educación técnica e informática educativa.**

**Tabla 1**

*Características de la AFP*

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Tipo de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica	Cantidad de grupos evaluados	Fecha de ejecución
Aprovechamiento	No presencial - Virtual	Curso	Con recursos propios de la instancia	Docente	32 horas	Práctica docente	1	Del 12/05/2022 Al 19/05/2022

### 2- Resultados de la AFP

**Tabla 2**

*Evaluación de las personas facilitadoras y 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	
			Total	Aprobados	Reprobados		Desarrollo de la AFP	Personas Facilitadoras	Cuestionario a participantes	
						N.º de personas consideradas	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	Emily Robles Leitón	94.6	146	146	0	146	16	16	146	58
<b>Total</b>		<b>Sumatoria (Σ)</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>146</b>	<b>58</b>

**Tabla 3**

*Resultados de la actividad de formación según el Modeva*

N.º de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado Modeva-PFP	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP	Personas Facilitadoras			
Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %			
1	20	13.37	14.19	42.31	89.87	Muy buena
<b>Resultado total</b>	<b>20</b>	<b>13.37</b>	<b>14.19</b>	<b>42.31</b>	<b>89.87</b>	<b>Muy buena</b>
<b>Interpretación cualitativa de los datos:</b>		<b>Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo</b>				

## 2.1- Otros resultados

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**

*Estrategias de mediación implementadas, a partir de la AFP, según el criterio de las personas participantes*

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>
1. Actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes	Desarrollo de actividades para desarrollar temáticas: memoria, búsqueda del tesoro, lluvia de ideas, foros, bingo de palabras, mesas redondas, esquemas, Plan de vida, reflexión y comprensión de casos, rallys de conocimiento, el árbol de vida, resolución de problemas, mapas mentales	20
	Desarrollo de modelo CANVAS	4
2. Mejoramiento en el quehacer laboral	Uso de herramientas tecnológicas para promover la facilidad del uso de diferentes páginas, aplicaciones y plataformas en línea.	13
	Formación de grupos de trabajo / trabajo colaborativo	5
	Uso de videos, presentaciones, charlas, material de apoyo, tutoriales	3
	Se promueve la creatividad, innovación y el uso adecuado de la tecnología,	2
	Desarrollar herramientas para el abordaje de la creación de empresas	2
	Se implementó la practica supervisada en la creación de la empresa.	1
	Realizar las lecciones más interactivas	1
	Autoformación a través de la investigación	1
	Dar, dentro del contexto, la libertad y espacio para que ellos sean independientes en sus decisiones	1
	Uso del centro de operaciones	1
<b>Total de respuestas</b>		<b>54</b>

**Tabla 5**

*Razones por las cuales las personas participantes indican no haber implementado lo aprendido en la AFP por la que se les consulta*

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
1. Factores administrativos	Por calendario, aún no ha correspondido.	2
	No hay laboratorio disponible	2
2. Situaciones personales	Falta de tiempo	2
3. Limitaciones en recursos tecnológicos	Baja velocidad de internet.	2
	Falta de equipo de cómputo	1
	Sin acceso a internet	1
Total de respuestas		10

**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	Descripción	
1- Planeamiento de la AFP	✓ Extender la duración del curso: no se desarrollan los contenidos de forma completa o las actividades de la guía en una sola capacitación.	5
	✓ Modificar la estrategia a presencial o tenga sesiones presenciales: Es muy difícil, impartir lecciones y estar atento al curso al mismo tiempo	3
	✓ Realización en otras fechas: se debe realizar desde principio de año, antes de iniciar con el proyecto de Aula Labor@	1
2- Desarrollo de la AFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ampliar o profundizar los contenidos</li> <li>✓ No se explicó la forma de utilizar la herramienta de LABORA en la red</li> <li>✓ Explicar funciones detalladas de cada gerente.</li> </ul>	4
3- Persona facilitadora	✓ Mejorar el tiempo en la explicación de los documentos labora lineamientos y el documento para el apoyo de la certificación.	1

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
	✓ Dar más espacio para el uso de la plataforma de Centro de operaciones	1
	✓ Concretar más y mejor lo que realmente esperan sea entregado en el proyecto final de Labor@.	1
	✓ Cuando se realicen los subgrupos se realicen por especialidades afines	1
4- Otros comentarios	Continuar con procesos de formación: ✓ Cursos progresivos donde se pueda abarcar las cinco áreas funcionales de la empresa. ✓ Capacitación con el tema de emprendimiento ✓ Mas capacitaciones porque son demasiados documentos que hay que llenar	3
	Limitaciones institucionales y organizacionales ✓ hacer conciencia en la administración de los colegios del impacto que tiene este proyecto en la vida del estudiantado. ✓ Mayor apertura de parte de la administración	2
	✓ Entregar una agenda de las actividades y temas a desarrollar	1
	✓ Contar con material para comprender mejor la idea que requiere el MEP	1
	<b>Total de respuestas</b>	<b>24</b>

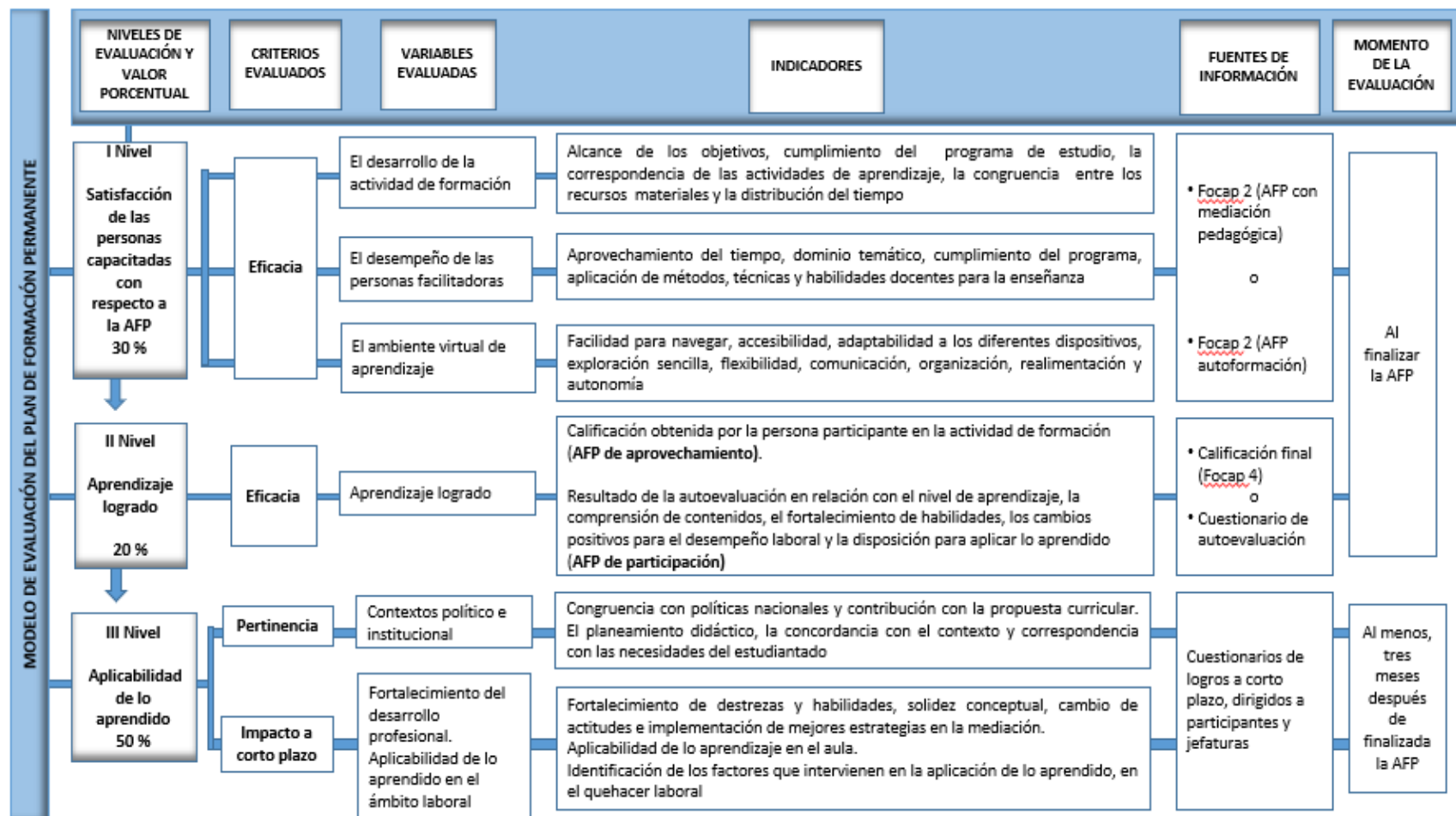
### III- RECOMENDACIONES GENERALES

- 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.
- A partir de las observaciones brindados por las personas participantes (Tabla 6), valorar en lo que corresponda, aquellas que contribuyan al mejoramiento de futuras réplicas para el desarrollo personal y profesional de las personas capacitadas.
- 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.



## IV-ANEXOS

### 1- Resumen del modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (Modeva-PFP)



## 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

## 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. Consideran los siguientes aspectos:			
	1- <b><u>El aprendizaje logrado.</u></b> Valora los conocimientos y las habilidades adquiridas 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><u>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u></b> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona	Focap 2 (apartado de: Evaluación de la actividad y de la	Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.	<b>30 %</b>

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
	facilitadora, o bien, el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).	persona facilitadora)		
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 a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP.	<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.			

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

<b>Área estratégica: Prácticas docentes</b> <b>Instrumento utilizado: cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a participantes</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items valorados</b>
Impacto a corto plazo	Formación profesional para la implementación de lo aprendido	1- Mejora el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas pedagógicas. 2- Cambio de actitudes a partir de lo aprendido. 3- Implementación, con mayor solidez conceptual, del programa de estudio de su especialidad. 4- Promoción de ambientes de aprendizaje significativos, flexibles, dinámicos y participativos. 5- Aplicación de estrategias didácticas adecuadas, para el desarrollo de habilidades en el estudiantado. 6- Proposición de estrategias de mediación pedagógica en el planeamiento didáctico, orientadas al desarrollo de habilidades. 7- Puesta en práctica de proyectos o acciones en el aula o en el centro educativo, de manera contextualizada. 8- Promoción de un ambiente educativo que favorezca la sana convivencia, la responsabilidad, el liderazgo, entre otros. 9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 10- Promoción el trabajo colaborativo entre el personal de la institución educativa.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	1- El apoyo de las jefaturas. 2- Los recursos institucionales disponibles. 3- Las habilidades y competencias personales para el desarrollo de la temática. 4- La convicción propia en la temática abordada. 5- Las condiciones del estudiantado (puntualidad, interés por los estudios, cumplimiento de materiales, comportamiento adecuado).
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente. 3- La contribución con la mejora del planeamiento didáctico. 4- La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5- La correspondencia con las necesidades del estudiantado.