

“Encendamos juntos la luz”

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-081-2023
Fecha: 09-06-2023

Para: Susanne Müller-Using
Directora de Desarrollo Profesional

Luis Felipe Obregón Vargas
Subdirector administrativo

Fundación Omar Dengo

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

Yorleny María Carranza Sequeira
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

C. c. Karla Thomas Powell
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladislao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

Estimada señora y estimado señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2022-116 Introducción a elementos de control y automatización industrial (grupo 01)**, correspondiente al IV trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Fundación Omar Dengo. 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 del 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.

Los datos que se reflejan en todas las tablas son tomados de los diferentes instrumentos de evaluación proporcionados por el Sigad. Cuando ha sido necesario, la información se obtiene mediante los formularios de Microsoft Forms.

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la Actividad de Formación Permanente

Actividad 2022-116: Introducción a elementos de control y automatización industrial.

Tabla 1

Características de la AFP

| Trimestre | Fecha de inicio | Fecha de finalización | Modalidad | Estrategia metodológica | Clase de AFP |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------|------------------------------|---------------------|
| IV-2022 | 22/6/2022 | 28/10/2022 | Aprovechamiento | Mixta (presencial / virtual) | Curso |
| | | | | | |
| Tipo | Población meta por estrato | Duración de la actividad | Área estratégica | Finalidad de la AFP | Condición de la AFP |
| Con recursos propios de la instancia | Docente | 40 | Práctica docente | Implementación | Invitación |

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 | Persona facilitadora | Evaluación a la persona facilitadora | 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 | Persona facilitadora | Cuestionario a participantes | |
| | | | | | | N.º de personas consideradas | | | N.º de respuestas | N.º de respuestas |
| 01 | Steven Madrigal Bermúdez | 95,33 | 18 | 10 | 8 | 10 | 9 | 6 | 18 | 9 |

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación según el MODEVA-PFP

| 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 | Persona facilitadora | | | |
| | Valor 20 % | Valor 15 % | Valor 15 % | Valor 50 % | | |
| 1 | 14,42 | 13,07 | 14,30 | 40,00 | 81,79 | Buena |
| Interpretación cualitativa de los datos: Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo | | | | | | |

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

| Categorías | Descripción | Cantidad de menciones |
|---|---|-----------------------|
| Actividades más dinámicas y participativas orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes | Usar herramientas tecnológicas como los simuladores para implementar en clase. Utilizar el programa simulador en la simulación de circuitos electrónicos y el simulador para sensores y actuadores. | 4 |
| Actividades orientadas al mejoramiento de la mediación pedagógica y del quehacer laboral | Implementar clases con proyectos nuevos con los estudiantes, partiendo de lo que se elabora en el curso. | 1 |
| Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes en las personas participantes | Lograr desempeñarse como un buen docente. | 1 |
| | Utilizar el software de automatización para simular proyectos al impartir las clases. | 1 |
| Total | | 7 |

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 | | Cantidad de menciones |
|--|--|-----------------------|
| Categorías | Descripción | |
| La práctica laboral actual no permite aplicar lo aprendido | Las materias que imparto no incluyen la parte de control, sin embargo, las capacitaciones son sumamente importantes. No me encuentro impartiendo lecciones o módulos de estudio correspondientes a lo estudiado. | 2 |
| Poca pertinencia con el contexto educativo | No todas las estrategias son implementadas en el aula, muchos de los conceptos expuestos son para el nivel de ingeniería no de técnico medio. | 1 |
| Total | | 3 |

Tabla 6

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

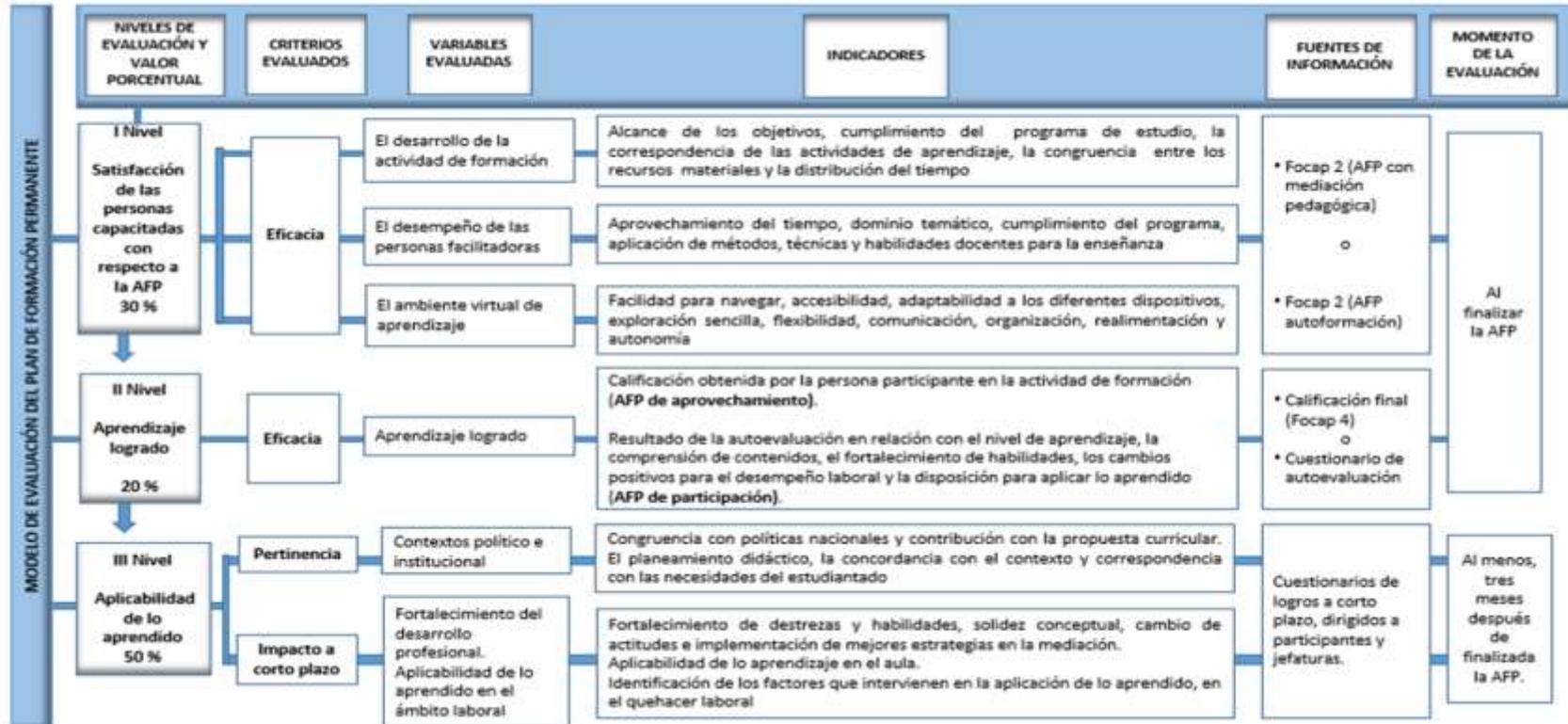
| Observaciones obtenidas de la población consultada | | Cantidad de menciones |
|--|--|-----------------------|
| Categorías | Descripción | |
| Planificación y diseño curricular de la AFP | Planear de una mejor forma el abordaje de los contenidos. Ser más práctico, porque es demasiada teoría, conceptos y matemática. El profesor denotó un amplio conocimiento en el tema, pero el curso no cumple el propósito, ya que el problema viene desde la planificación del programa nuevo de electrónica, que abarca muchos contenidos. | 3 |
| | Desarrollar las actividades por convocatoria. Las capacitaciones que son por invitación no cuentan con el tiempo adecuado para desarrollarlas, por lo tanto, se llevan al mismo tiempo que se atiende al grupo, lo que minimiza el impacto de la capacitación. | 3 |
| | Realizar la capacitación de forma presencial. Realizar el taller de forma bimodal. Implementar la parte práctica de forma presencial. | 3 |
| Desarrollo de la AFP | Desarrollar ejercicios en clase y explicaciones de forma más práctica, para lograr una mejor comprensión de la materia y desarrollar material más práctico. | 1 |
| | Mejorar la mediación pedagógica del curso. | 1 |
| Necesidades planteadas | Mantenerse en el tiempo y dar la continuidad a los cursos, ya que éste era el inicial y se necesitan cursos de un nivel superior, que es donde realmente está la carencia. | 1 |
| Total | | 12 |

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.

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:

| Evaluación cuantitativa | Evaluación cualitativa | Interpretación según el MODEVA-PFP |
|-------------------------|------------------------|---|
| 95 a 100 | Excelente | Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo |
| 90-94.99 | Muy buena | Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo |
| 80-89.99 | Buena | Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo |
| 60 a 79.99 | Regular | Poco eficaz, poco pertinente y de poco impacto a corto plazo |
| 0 a 59.99 | Insuficiente | Totalmente ineficaz, no pertinente y sin impacto a corto plazo |

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. Consideran los siguientes aspectos: | | | |
| | 1- <u>El aprendizaje logrado</u> . 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. | | | 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. | | |
| Eficacia | <u>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u> 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 metodológica 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 % |

| Criterio de evaluación | Descripción del criterio | Fuentes de información | Valoración cuantitativa | Valor porcentual |
|------------------------|--|--|---|------------------|
| 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. | | | |
| 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. | 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. | 50 % |

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

| Área estratégica: Práctica docente | | |
|---|---|--|
| Instrumento utilizado: cuestionario de logros a corto plazo | | |
| Dirigido a participantes | | |
| Criterios | Indicadores | Ítems valorados |
| 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. |