

“Encendamos juntos la luz”

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-123-2022
Fecha: 25 de octubre del 2022

Para: Susanne Müller
Directora de Desarrollo Profesional

Luis Felipe Obregón Vargas
Subdirector Administrativo

Fundación Omar Dengo

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

Asesora Mercedes Picado Fallas 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 y estimado señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2022-40 IT Essentials PC Hardware and Software** (grupos 1 al 3), correspondiente al II 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 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

Actividad. 2022-40: IT Essentials PC Hardware and Software

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	Mixta (presencial / virtual)	Mixta (presencial / a distancia)	Curso	Con recursos propios de la instancia	Docente	40 horas	Práctica docente	18/04/2022 al 24/06/2022
Aprovechamiento	Mixta (presencial / virtual)	Mixta (presencial / a distancia)	Curso	Con recursos propios de la instancia	Docente	40 horas	Práctica docente	29/04/2022 al 27/06/2022
Aprovechamiento	Mixta (presencial / virtual)	Mixta (presencial / a distancia)	Curso	Con recursos propios de la instancia	Docente	40 horas	Práctica docente	29/04/2022 al 28/06/2022

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	
			N.º de personas consideradas	Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras		Cuestionario a participantes			
				Total	Aprobados	Reprobados	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas
1	Jonathan Abdiel Quintero Rangel	100	12	7	5	11	4	4	11	4
2	Andres Jesus Mena Abarca	94,3	14	4	10	13	7	7	13	7
3	Randall Mauricio Alcázar Miranda	96,2	18	10	8	16	8	8	16	8
TOTALES	Promedio (\bar{x})	96,83								
	Sumatoria (Σ)		44	21	23	40	19	19	40	19

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	15,62	14,55	15	47,31	92,48	Muy buena
2	13,11	13,65	14,14	43,14	84,04	Buena
3	15,72	14,56	14,42	48,22	92,92	Muy buena
Resultado total	44,45	42,76	43,56	46,22	89,81	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos:		Muy eficaz, muy pertinente y mucho 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	Frecuencia
1. Actividades orientadas al mejoramiento del planeamiento y la evaluación	Todo lo relacionado con Lot	
	Desarrollo práctico y esquemas para el aprendizaje	2
	Se ha implementado una estrategia teórico práctica que le permite al estudiante desarrollar habilidades técnicas	2
	Fortalecer habilidades para aplicar un mantenimiento preventivo y correctivo de las computadoras	1
	Prácticas en Equipo	1
2. Actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes	Análisis de equipos de conexión a internet	2
	Trabajo práctico en conjunto con la teoría. Los laboratorios se realizan en el mismo momento.	1
	Realizar el arme y desarme del gabinete una computadora de escritorio en forma física. virtual.	1
	Instalación del sistema operativo y configuración de equipos de cómputo.	1
	Desarrollo de prácticas en laboratorio	1
3. Mejoramiento en el quehacer laboral	Practicas guiadas, desarmar y armar una computadora.	4
	Implementación de conocimientos para la mejora continua	1
	Reconocimiento de partes internas y externas de equipo de cómputo y los requerimientos necesarios para su adquisición, mediante la utilización de software de simulación	1
	Identificación de partes del equipo de cómputo de forma física mediante clase de exploración de cajas previamente creadas con las partes internas de equipos.	1
4. Otros	Material utilizado en la misma capacitación	1
Total de respuestas		20

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	Unos de los requisitos para dar este curso es que el colegio debe ser incorporado a CISCO	1
2. Otros	Es complicado cuando no se cuentan con recursos tales como computadores, herramientas para el mantenimiento etc.	1
Total de respuestas		2

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	1
	Planear de una mejor forma el abordaje de los contenidos	1
	Replantear los rubros de la evaluación	1
	Al no ser un curso por convocatoria, sino por invitación y el resto auto gestionado es complejo porque el nivel académico requerido para este tipo de capacitación es algo alto y no se brinda el tiempo para practicar. Me parece que si es una capacitación laboral, la mayor parte del tiempo para estudiar y realizar las tareas debe ser en tiempo laboral	2
2- Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar los contenidos	1
	Realizar mas prácticas durante el curso	1
	Realizar más horas sincrónicas, sin estar dando cursos y así aprovechar el aprendizaje	1
	Que haya claridad en las indicaciones y secuencia de las actividades por realizar	1
3- Personal técnico encargado	Incrementar las clases sincrónicas con tutor	1
	Que haya realimentación	1
4- Otros comentarios	Es necesario concentrarse el curso por lo que las autoridades deberían dar el espacio para poder llevarlo	

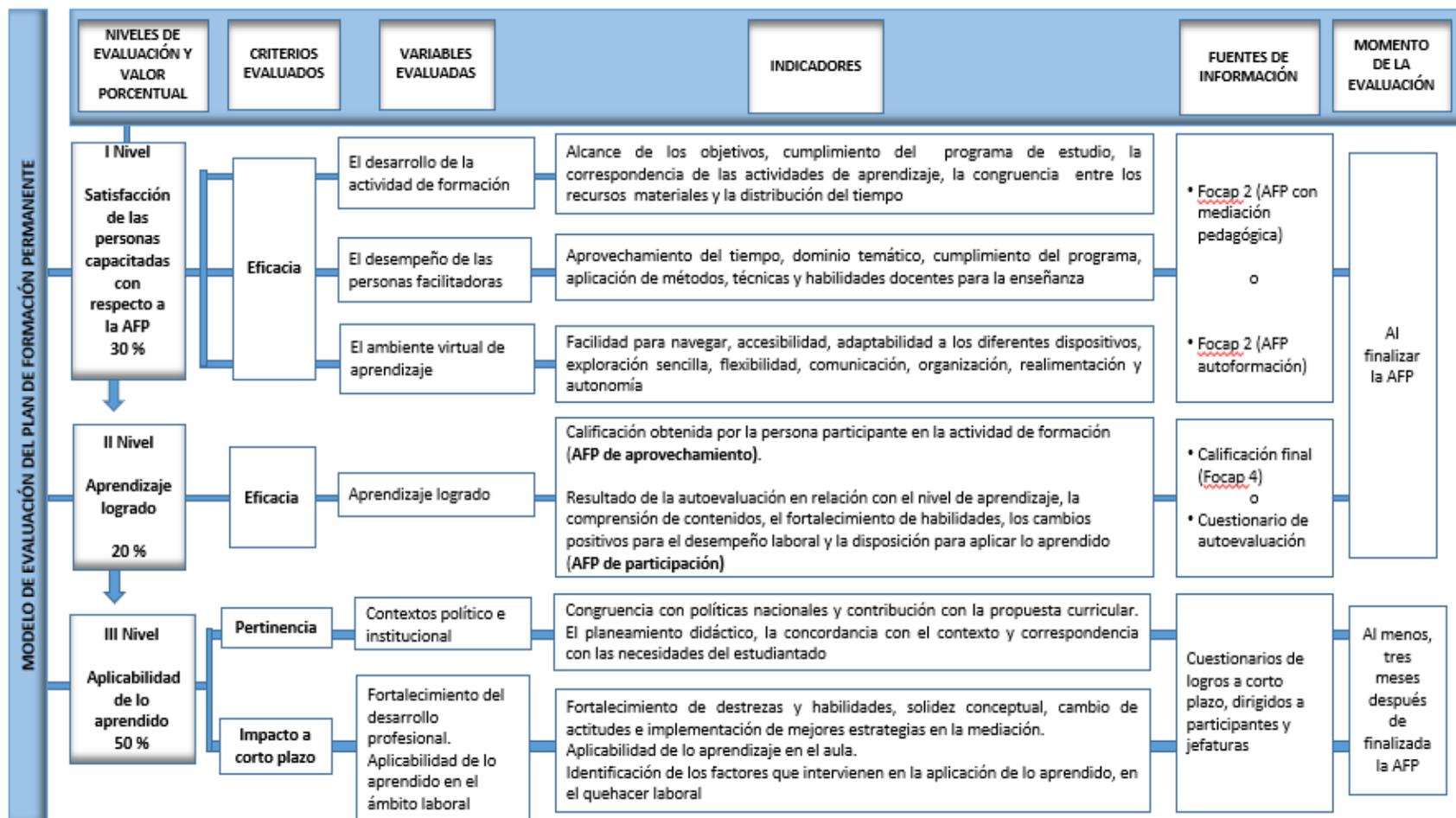
Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
	sin tener que atender grupos dentro de la capacitación dado que el servicio no se puede interrumpir. El tiempo para el desarrollo del curso es muy corto por lo que es difícil realizar todas las tareas asignadas.	1
	Muy complicado dar clases, recibir curso y poner en práctica lo que solicita la persona facilitadora	1
Total de respuestas		13

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
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

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.	
<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	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.	30 %	

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.	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.			

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

Área estratégica: prácticas docentes 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.