

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-112-2022
Fecha: 12-10-2022

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

De: 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

Estimado señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2022-46, La evaluación de la formación permanente: estrategias de monitoreo, seguimiento y evaluación para identificar el impacto a mediano y largo plazo en el contexto laboral (grupo 1)**, correspondiente al II trimestre del 2022, ejecutada por la dependencia gestora: IDP Seguimiento y Evaluación. 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 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 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 2022-46: La evaluación de la formación permanente: estrategias de monitoreo, seguimiento y evaluación para identificar el impacto a mediano y largo plazo en el contexto laboral

Tabla 1

Características de la AFP

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Tipo de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica	Número de grupo	Fecha de ejecución
Participación	No presencial - Virtual	Curso	Con recursos propios de la instancia	Técnico docente jefatura Profesional ejecutor Técnico docente ejecutor	15 horas	Gestión pública educativa	1	Del 16/05/2022 al 29/05/2022

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	Persona facilitadora	Evaluación a la persona facilitadora	N.º de personas participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA						
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
							Desarrollo de la AFP	Persona facilitadora	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
Total	Aprobadas	Reprobadas	N.º de personas consideradas	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas			
1	Norma Solís Sánchez	91	21	15	6	18	16	17	21	10	17	8

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 %				
	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
1	16.98	12.69	13.65	32.40	12.85	88.57	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo							

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.

2.1.1 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las personas participantes

Tabla 4

Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las personas participantes

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
1. Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Revisión de los procedimientos internos del departamento para ajustarlo según lo informado	2
	✓ Permitted contextualizar y generar propuesta para construir un trayecto formativo	1
	✓ Realizar seguimiento de las actividades establecidas en el PFP.	1
	✓ Continuar promoviendo la participación e interacción con los funcionarios a mi cargo.	1
	✓ Implementación de procedimientos internos de control.	1
2. Participación en proyectos para la mejora institucional	✓ Permitted generar propuesta para un proyecto de cooperación	1
3. Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	✓ Socializar los aprendizajes adquiridos con los compañeros del Departamento de Asesoría Pedagógica y supervisores	1
4. Otros comentarios	✓ Se cambia la actividad de capacitación a modalidad presencial y se modifican los contenidos y temas	1
Total de respuestas		9

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	Aún no se me ha presentado la oportunidad	1
Total de respuestas		1

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. Planificación de la AFP	Incluir sesión sincrónica para un acercamiento con las personas participantes	1
	Qué sea por convocatoria, en tiempos definidos, para realizarlo en el horario laboral.	1
2. Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar en los contenidos: ✓ Explicación más amplia de la matriz y herramientas utilizadas	1
	Mejorar la mediación: ✓ Incorporar mapas mentales, casos prácticos, utilizar cuadros comparativos, análisis de rubricas, construir herramientas evaluativas. ✓ Se puede trabajar con casos, ejemplos que definan y se muestren los conceptos en ejecución. ✓ Generar actividades en un contexto grupal, para que los participantes aporten y construyan entre todos una propuesta	3
	Promover la interacción entre las personas participantes	1

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
3. Personas facilitadoras	Mejorar comunicación con participantes: ✓ Establecer esa buena comunicación con los participantes en las actividades formativa a fin de que estos tengan claridad sobre el camino a seguir.	1
	Fortalecer el acompañamiento al participante	1
4. Otros comentarios	Continuar con procesos de formación ✓ Darle continuidad o incorporar talleres para no perder el hilo conductor	1
	Satisfacción con la actividad de formación ✓ Actividad desarrollada de una excelente manera	2
Total de respuestas		12

2.1.2 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las jefaturas

En la consulta a las jefaturas, se les pregunta, en primera instancia, si conocen el diseño curricular de la actividad de formación permanente a la que asiste la persona funcionaria del MEP.

Tabla 7

Conocimiento de las jefaturas con respecto al diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

¿Conoce el diseño curricular de la AFP?	Frecuencias absolutas
Sí	7
No	1
Total	8

Ante la respuesta de que no conocen el diseño curricular, se les consultó, mediante una pregunta cerrada y de respuesta múltiple, los motivos de dicho desconocimiento; tal como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 8

Razones por las cuales las jefaturas desconocen el diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

Razones descritas	Frecuencias absolutas
a) No ingresó al Sistema de gestión y administración de desarrollo profesional (Sigad) para conocer la información.	1
b) El oficio recibido de la convocatoria no detalló el diseño curricular de la actividad de formación.	0
c) No solicitó a la persona funcionaria el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	1
d) La persona funcionaria capacitada no le brindó a la jefatura, el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	0
e) La jefatura desconocía que la persona funcionaria asistió a la AFP.	0
Total de respuestas	2

Tabla 9

Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las jefaturas

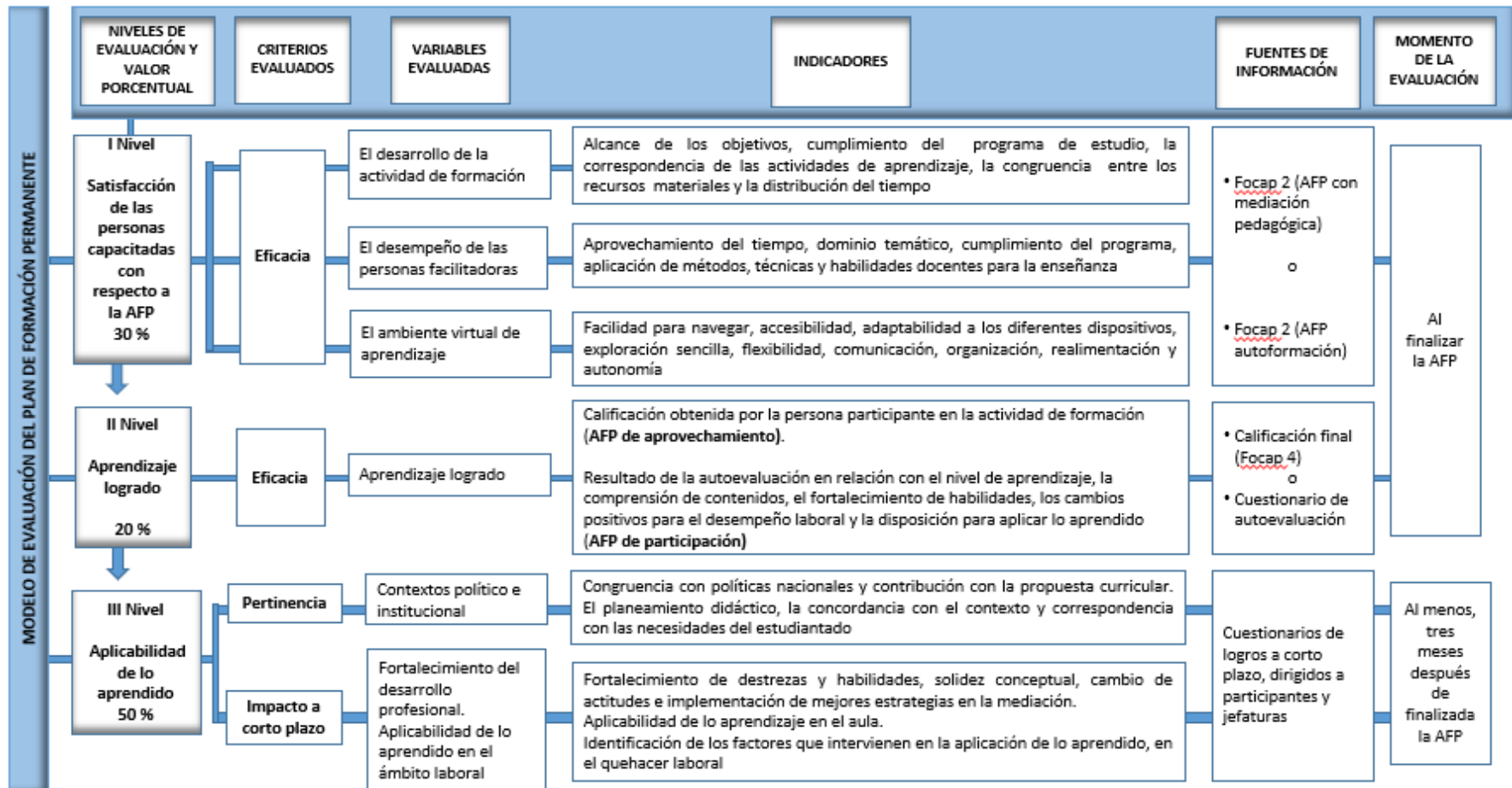
Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
1. Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Seguimiento y evaluación de las actividades	1
	✓ Actualización de los temas de capacitación	1
	✓ Actualización en la metodología en la evaluación	1
	✓ Mayor participación activa entre los participantes.	1
2. Participación en proyectos para la mejora institucional	✓ Contribuirá en la formulación del proyecto que se desarrolla con la Universidad de Chile, en el marco del liderazgo pedagógico	1
3. Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	✓ Participar en la reunión mensual de los funcionarios del Departamento de Asesorías Pedagógicas para que nos mantenga informados sobre las líneas de trabajo que se emanan desde el Instituto de Desarrollo Profesional	1
Total de respuestas		6

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 la mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- 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.
- 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:

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 al desempeño de las personas facilitadoras. Considera 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.	
	2- <u>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, con 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 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 (equivale a 35 %). Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	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, indicadores e ítems considerados en el cuestionario aplicado a las personas participantes y las jefaturas, 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 otras personas del grupo de trabajo.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> 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	<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 en donde labora. 4- La concordancia con las necesidades del contexto donde labora. 5- La relación de las responsabilidades y las tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.

5- Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo en la consulta realizada a las jefaturas

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 otras personas del grupo de trabajo.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y 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 donde labora. 5. La relación de las responsabilidades y tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.