

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-092-2022
Fecha: 9 de setiembre de 2022

Para: Susane Müller
Directora de Desarrollo Profesional

Luis Felipe Obregón Vargas
Subdirector Administrativo

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

Mercedes Picado Fallas
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

cc. 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: **2022-38, Python: un entorno para resolver problemas con programación–Nivel 1, (grupos del 1 al 6)**, correspondiente al II trimestre del 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 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 2022-38: Python: un entorno para resolver problemas con programación–Nivel 1 (grupos del 1 al 6)

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
Aprovechamiento	No presencial - Virtual	Curso	Con fondos propios de la instancia	Docentes	34	Práctica Docente	6	19/04/2022 al 09/05/2022

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	Personas facilitadoras	Evaluación a las personas facilitadoras	EVALUACIÓN REALIZADA									
			N.º de personas participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
			Total	Aprobadas	Reprobadas		Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
						N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	Allan Mauricio Morera Araya	96,4	18	16	2	16	11	11	16	11	7	3
2	Allan Otárola Villalobos	87,6	17	13	4	13	5	5	13	5	2	0
3	Yanci Maria Vargas Mora	97,1	13	11	2	11	7	7	11	7	6	3
4	Frances Rebeca Flores Myrie	84,3	18	17	1	17	8	8	17	8	4	2

N.º de grupo	Personas facilitadoras	Evaluación a las personas facilitadoras	EVALUACIÓN REALIZADA										
			N.º de personas participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP			Aplicabilidad de lo aprendido			
			Total	Aprobadas	Reprobadas		Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas		
						N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas	N.º de personas consultadas
5	Jose Antonio Morales Alfaro	98,8	18	17	1	18	8	8	18	8	0	0	
6	Alberto Jose Bustos Ortega	97,4	19	15	4	15	6	6	15	6	6	1	
Totales	Promedio	561,8											
	Sumatoria (Σ)		103	89	14	90	45	45	90	45	25	9	

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación, según Modeva

N.º de grupo	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado Modeva-PFP	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
		Valor 20 %	Desarrollo de la actividad Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %	Valor 50 %		
	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
1	18,95	12,76	14,46	29,16	14.1	89,43	Muy buena
2	19,22	12,86	13,14	41,7	N/R	86.92	Muy buena
3	15,52	13,84	14,57	33,20	14,25	91,38	Muy buena

4	18,15	10,65	12,65	26,51	15	82,96	Buena
5	19,5	14,64	14,82	42,94	N/R	91,9	Muy buena
6	19,04	14,47	14,61	29,16	14,4	91,68	Muy buena
Resultado total	18,39	12,20	14,04	33,77	9,62	89,04	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	Aun no se aplica, todavía no nos han indicado cuándo vamos a dar Paython, obviamente nosotros aplicamos ciclos el Sí condicional, el Sí anidado estamos explicando programación pero en este momento no estamos aplicando Paython porque dijeron que nos iban a dar otro curso.	1
	Elaborar y aplicar un algoritmo que cumple con las características de ser finito, definido y preciso para dar solución a un reto programado (Paso 3 del proceso de diseño de soluciones y proyectos PRODI ++)	3
	Elaborar proyectos paso a paso, con el fin de conocer la herramienta	1
	El uso de Python para el desarrollo de las lecciones	1
	Guiar a los estudiantes por el camino correcto para que lleguen alcanzar los resultados esperados	1
	El trabajo entre pares para la resolución de problemas informáticos.	1
	El plantear algoritmos de retos cortos, es significativo, aunque la herramienta no se está implementando todavía con los estudiantes	2
	En este mes se está iniciando con la propuesta de Python. Primera actividad: Primeros pasos con Python, los estudiante crean un serie de preguntas usando Print y guardan las respuestas haciendo uso de variables. Para que conozcan cómo se muestran los textos y como se guardan las respuestas en Python. Otra práctica fue hacer una serie de preguntas a un cliente que desee comprar en línea zapatos. Se le realizaron las siguientes preguntas: cuál es el nombre, número telefónico número de calzado, y guardar cada respuesta en una variable.	1
	Introducción al lenguaje Python, y algunas funciones como Imput y Print	2

	El uso del itinerario de aprendizaje para enrutar el contenido a desarrollar y posibles opciones.	1
	Proponer retos sencillos y alcanzables para los estudiantes	1
	Ejecución de ejercicios pequeños de Python. Dividir actividades en pequeñas partes para que el estudiante vaya entendiendo el lenguaje de la programación	1
	La estrategia de mediación implementada fue que mediante la presentación de un video y el uso de Scratch, como herramienta de programación se pretende explicar el uso de las condicionales en el mundo de la programación	1
	Resolución de problemas con Python	1
	Con esta nueva política curricular, lo que se quiere es que los estudiantes ponga en práctica el día a día de la vida cotidiana, al implementar un lenguaje de programación, empleando los conceptos básicos y que después se implemente el lenguaje de programación	4
	Brindar ejemplos explicativos con base a cada tema que se da en cada uno de los diferentes temas de los cursos impartidos	1
	He realizado ejercicios, prácticas en Python con mis estudiantes y les ha gustado mucho la herramienta, apoyándome con videos y presentaciones	1
2. Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	Todo lo desarrollado puede ser implementado en los laboratorio de informática educativa	1
	Planteamiento de problemas, para la búsqueda de soluciones de situaciones del entorno escolar	1
	El uso del itinerario de aprendizaje para enrutar el contenido a desarrollar y posibles opciones	1
3. Otros comentarios	Todavía me encuentro repasando conceptos necesarios de programación.	1
	Aprendizajes por retos	1
	El Curso no propone estrategias de mediación se centra en el aprendizaje de los elementos básicos de Un Lenguaje	1
	Desarrollo del análisis	1
	Excelente curso, de verdad que nos ayudará mucho con las clases ya que tiene elementos que podríamos replicar y enseñar a los estudiantes. Les agradezco muchísimo todo el apoyo	1
Total de respuestas		32

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	✓ Todavía estoy en el proceso de nivelación de los séptimos años, no he utilizado Python en las lecciones de Informática Educativa	2
	✓ No se ha podido implementar ya que nos encontramos en etapa de nivelación	1
2. Limitaciones de recursos tecnológicos	✓ Considero que debemos profundizar más en la programación y las actividades o problemas que debemos abordar en las clases	1
	✓ De momento tenemos problemas con el internet el cual está en proceso de mejora. Pero sí algunas cosas se pueden ir haciendo.	1
3. Pertinencia con el contexto educativo	✓ Todo lo desarrollado puede ser implementado en los laboratorios de Informática Educativa	1
	✓ El desarrollo de actividades prácticas para los estudiantes. Son propias de la programación	1
	✓ El curso no estaba diseñado para eso, corresponde a otro de la malla de cursos de la FOD	1
4. Otros	✓ Este año aún no se está usando Python	1
	✓ Iniciamos este mes de agosto ya que la propuesta es para iniciarla este segundo semestre. Haber visto todos los temas de nivelación	1
	✓ No aplica	1
Total de respuestas		11

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	✓ Para mejorar este tipo de experiencias considero que es muy importante la participación en talleres presenciales. Ya que el aprendizaje colaborativo y participación es fundamental para el sano aprendizaje	1
2. Desarrollo de la AFP	✓ En realidad la capacitación no era lo que yo esperaba, ya que nunca he utilizado ese programa y pensé que la capacitación era para enseñar el uso de la herramienta y no lo vi así, Tuve que ver vídeos de uso de la herramienta para poder empezar a usarla y realizar lo mínimo que se solicitaba en los retos	1
	✓ Al inicio de los cursos, dar una breve descripción del programa, ya que a veces errores como signos de puntuación, tabulado influye en el tiempo invertido, y es de mucha ayuda conocer sobre eso al inicio, con algún reto corto	1
	✓ En el caso de las capacitaciones de programación es recomendable presenciales	2
	✓ Es muy difícil implementar mejoras en la actividad de formación cuando Informática Educativa no se le toma con la seriedad que debería; cito como ejemplos una caja de herramientas con poco material a diferencia de las demás materias y que en el SIRIMEP Informática Educativa aparece con nota de N/A	1
	✓ Es importante brindar espacios continuos de capacitación e intercambio de experiencias entre las personas docentes para maximizar el alcance de la propuesta	1
	✓ Como ahora son capacitaciones virtuales, el que imparte el curso debe realizar un ejemplo de cada tema del curso.	1
	✓ Deben ser más conscientes al contexto que se aplica	1
	✓ Tener el código de programación para poder implementar las prácticas	1
	✓ El curso está muy bien estructurado. No veo que se le puedan hacer mejoras	1

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
	✓ Más ejercicios y ejemplos aplicables para elaborar con los estudiantes	2
	✓ Implementar una calificación cuantitativa ya que al no tener una nota sumativa la materia el educando no presta atención a la clase que se le brinda	1
	✓ Distribuir mejor los tiempos para un aprovechamiento de la actividad. Aportar distintas guías o recursos que sirvan para llevar la propuesta a los salones de clase	1
3. Ambiente virtual de aprendizaje	✓ Luego de un evento de pandemia, hay que analizar la situación en la que se encuentran los educandos y proponer estrategias quizás en la búsqueda de las mismas habilidades, pero no con camisa de fuerzas como las establecidas por un plan y un seguimiento tan descontextualizado. En otros tiempos, quizás todo un éxito.	1
	✓ Tener más recursos en la página de lie++ videos explicativos y práctica o fichas	1
	✓ Me gustaría más videos, o con clases en línea para aprender mejor	1
	✓ Mejorar el aula virtual, que estaba muy desordenada, más videos de apoyo, pero cortos al punto, profundizar con cursos avanzados, da la sensación que siempre estamos en el punto inicial.	1
4. Personas facilitadoras o personal técnico encargado	✓ Mejorar comunicación con participantes	1
	✓ Quizás el facilitador debe de atender más tareas administrativas y no se centra en el curso en sí , en el caso de mi tutor siempre estuvo atento pero si limitaba la comunicación en ciertas ocasiones.	1
5. Otros comentarios	Continuar con procesos de formación	
	✓ Continuidad en las capacitaciones e ir conociendo más sobre este programa	2
	✓ Continuidad con el Nivel 2	1
	Satisfacción con la actividad de formación ✓ •Excelente (actividad, ojalá promuevan más este tipo que son valiosas para nuestro trabajo)	1
Total de respuestas		25

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	6
No	3
Total	9

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.	0
b) El oficio recibido de la convocatoria no detalló el diseño curricular de la actividad de formación.	3
c) No solicitó a la persona funcionaria el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	0
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	3

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	✓ Mayor seguimiento de las personas capacitadoras al programa	1
2. Participación en proyectos para la mejora institucional	✓ Es importante mencionar que, para la aplicación de la propuesta educativa del curso, no contamos con los recursos suficientes. Ante esta necesidad, hemos hecho solicitudes informando la carencia de equipo, sin embargo, aún no contamos con estos recursos.	1
3. Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	✓ Es importante que el aprendizaje de la docente pueda replicarlo a otros compañeros docentes.	1
	Recomendaciones para la mejora de estos procesos	1
	✓ Solicitar a la jefatura la evaluación continua de un periodo en específico y no solamente un cuestionario al finalizar el mismo (evaluar producto)	
	✓ Mayor seguimiento a personas capacitadoras del programa	1
	✓ Más capacitaciones	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.
- 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.

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 %

“Encendamos juntos la luz”

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 tres meses después de finalizada la AFP, a las personas participantes (equivale a 35 %).	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.		Promedio de los resultados del cuestionario aplicado, tres meses después de finalizada la AFP, a las jefaturas (equivale a 15 %).	

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: Práctica Docente 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 otras personas 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 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: Práctica Docente 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.