

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-113-2022**  
**Fecha 12-10-2022**

Para: Ileana María Arce Valerio  
Jefa del Departamento Orientación Educativa y Vocacional  
Dirección de Vida Estudiantil

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

---

Estimada señora:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2022-15, Transformaciones digitales, cambio tecnológico y el mercado laboral de Costa Rica (grupo 1)**, correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento de Orientación Educativa y Vocacional. 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 2022-15:** Transformaciones digitales, cambio tecnológico y el mercado laboral de Costa Rica

**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
Participación	No presencial- Autocapacitación/ Autoformación	Curso	Con recursos propios de la instancia	Docente Técnico docente ejecutor Profesional ejecutor	30 horas	Práctica docente	1	Del 09/05/2022 al 29/05/2022

**Tabla 2 :** Número de personas consultadas, según la evaluación realizada

N.º de grupo	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	Ambiente virtual de aprendizajes	Cuestionario a participantes	
				N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas
1	134	134	0	105	104	101	134	68

**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	Ambiente virtual de aprendizaje			
Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %			
1	19	14,08	14,24	44,96	92,28	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos: <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 contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional.

**Tabla 4**

*Contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional, según el criterio de las personas participantes*

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencias absolutas</b>
Actualización de conocimientos, habilidades y aprendizajes específicos	✓ Reforzamiento o nuevos conocimientos, aprendizajes en temas de actualidad que competen como docentes.	13
	✓ Conocimientos con respecto a cambios tecnológicos y a nuevas herramientas digitales para la labor docente	9
	✓ Actualización de datos relevantes aplicables a la orientación	1
Reflexión y sensibilización en relación con la temática	✓ Me ayudó a comprender la importancia de la tecnología: una nueva visión, nueva era digital, y los cambios que trae.	7
	✓ Fue muy importante para desarrollar las nuevas competencias laborales, educativas y tecnológicas de este siglo, y actualizarse	4
	✓ Las tecnologías digitales son muy importante en la labor diaria: en una asesoría regional, para el desarrollo educativo, para la transformación tecnológica en el ámbito laboral	3
	✓ Permite reconocer el impacto de la tecnología en las nuevas carreras y mercado laboral.	2
	✓ El desarrollo de la estrategia STEAM es muy importante: abre muchas posibilidades para un conocimiento innovador y creativo, es importante trabajar en ello con nuestros estudiantes	2
	✓ Permite conocer la situación actual de la educación preescolar, ampliar posibles soluciones	1
	✓ Permite cambiar el paradigma del perfil profesional que requieren las empresas para las nuevas generaciones	1
	✓ La tecnología nos ayuda en la educación pero debemos saber en qué momento usarla.	1
	✓ Reconocer que aunque la tecnología es muy buena, hace falta mucho por mejorar este tema.	1

Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes.	✓ Mejoramiento en los usos de aplicaciones digitales	2
	✓ Mis actitudes con respecto a lo aprendido ha tomado una mejora en mi enfoque y desarrollo laboral.	1
	✓ Habilidades STEAM	1
	✓ Me ha permitido dar la oportunidad de impulsar la utilidad tecnológica en el quehacer educativo	1
	✓ Me ayuda a desarrollar más habilidades en el uso de las tecnologías digitales en la mediación pedagógica	1
	✓ Mejora en la toma de decisiones	1
Mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Permite enriquecer y mejorar las atenciones individuales y grupales	2
	✓ Ha permitido brindar un servicio de calidad	2
	✓ Aplicar estrategias de colaboración, trabajo en equipo	2
	✓ Implementación de nuevas corrientes informáticas en el quehacer profesional	1
	✓ Durante la mediación pedagógica, interrelacionar las diferentes disciplinas presentes en el currículo costarricense	1
	✓ Utilización de técnicas y tecnologías más acordes a necesidades de mi contexto educativo.	1
	✓ He procurado ofrecer mayores experiencias donde los niños desarrollen sus creatividad, donde tengan más acercamiento a las ciencias y al uso de los recursos digitales.	1
<b>Total de respuestas</b>		<b>62</b>

**Tabla 5**

*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	Extender la duración del curso ✓ El tiempo debe brindarse dentro de la jornada lectiva ✓ Más tiempo para elaborar dichas actividades	2
	Mejorar los contenidos ✓ Adecuar los temas de acuerdo los niveles que se imparten y más atinados con la realidad educativa. ✓ Adecuarse más a la actualidad. ✓ Que las herramientas a estudiar sean en un 100% utilizadas en el quehacer educativo docente.	3
	Modificar la estrategia metodológica: ✓ Sería de más provecho si fueran presencial.	2
	Cambiar las técnicas metodológicas	1
	Incluir sesiones sincrónicas: ✓ hacer conversatorios en vivo	1
	Accesibilidad ✓ Continuar trabajando en la accesibilidad de la plataforma para las personas con discapacidad visual. Algunos elementos no están correctamente etiquetados	1
	2. Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar en los contenidos ✓ Incorporar datos actualizados del mercado laboral en nuestro país y fuera de él. ✓ Incluir porcentaje de datos en relación a participación femenina actual en gerencias o puestos políticos.
Contar con recursos educativos ✓ Siempre falta más información concreta de donde buscar o conseguir información para los estudiantes ✓ Contar con material digital en PDF que permita estar repasando o para replicarlo en el centro de trabajo		3
Mejorar la mediación: ✓ Debe ser más ilustrado, más práctico ✓ Poner ejercicios para practicar la utilización de las nuevas tecnologías		3

3. Ambiente virtual de aprendizaje	Organización de los textos, las actividades y los recursos audiovisuales ✓ El diseño de la página es bastante estrecho e incómodo para trabajar	1
	Contar con material y recursos virtuales o ampliarlos: ✓ Incluir más contenido multimedia	1
	Que haya claridad en las indicaciones: ✓ Aunque las seguí al pie de la letra no logré concluir el curso lamentablemente	1
4. Personal técnico encargado	Mejorar comunicación con participantes: ✓ Un acompañamiento personalizado sería de gran ayuda para realizar una actividad de formación con éxito	1
5. Otros comentarios	<b>Continuar con procesos de formación</b> ✓ Este tipo de información debe llegar a todas instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de nuestro país. ✓ Realizar más capacitaciones / talleres ✓ Que sean más seguidas	6
	<b>Satisfacción con la actividad de formación</b> ✓ Excelente/todo muy bien/ ha sido una alternativa acertada /muy interesante/ de gran experiencia	10
	<b>Limitaciones institucionales y organizacionales</b> ✓ El debido permiso dentro de mi horario de trabajo para realizar estas actividades. ✓ Abrir los espacios para no saturar aún más al docente	2
<b>Total de respuestas</b>		40

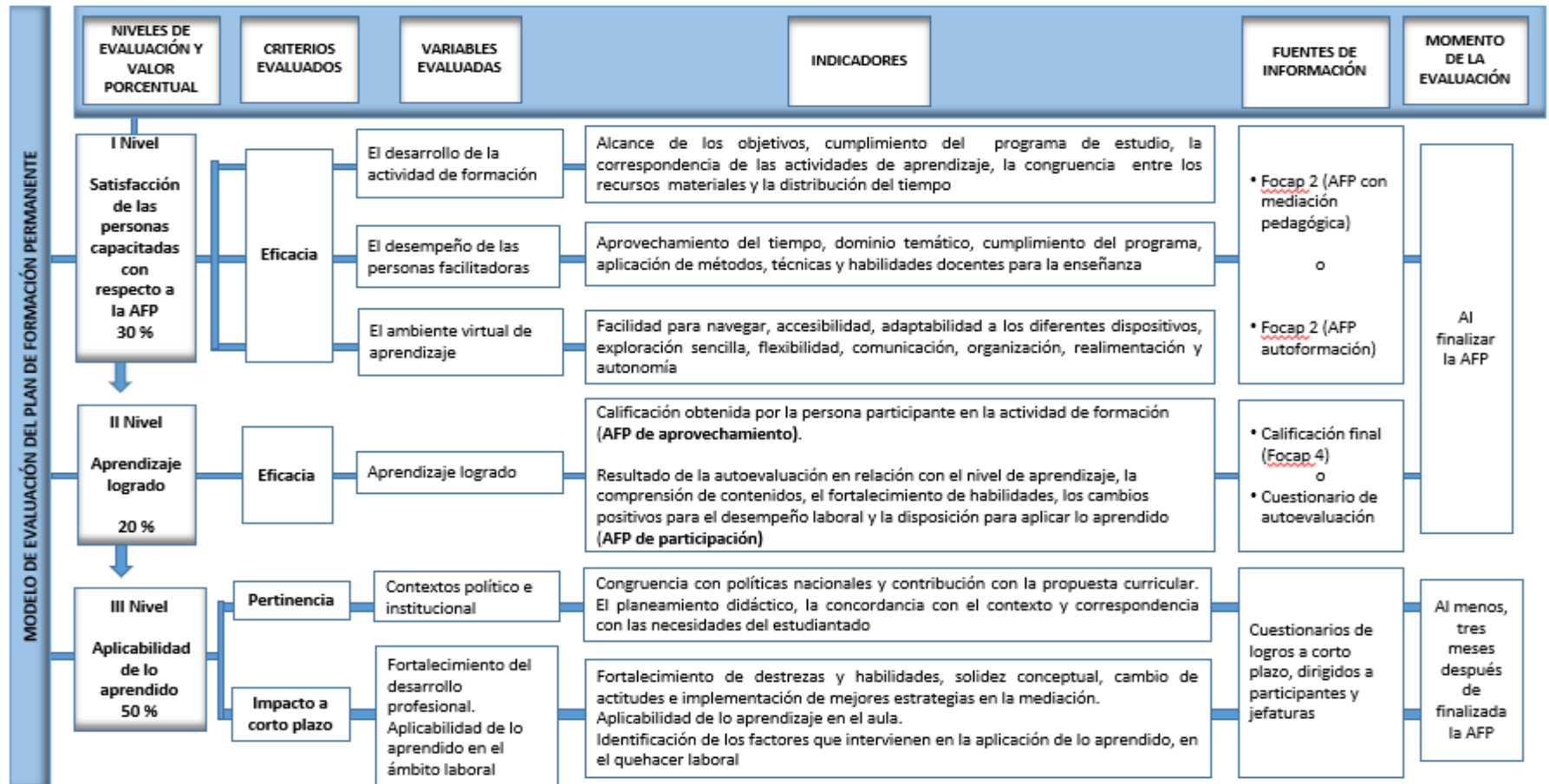


### III- RECOMENDACIONES GENERALES

- 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 de la satisfacción con la actividad de formación, y al ser una actividad de autoformación, el ambiente virtual de aprendizaje, 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 5), 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.

## 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

### 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. Considera 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.			20 %
	<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.	

criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
	<p><b><u>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u></b></p> <p>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).</p>	<p>Focap 2                      (apartado de:                      Evaluación del ambiente virtual de aprendizaje)</p>	<p>Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.</p>	<p><b>30 %</b></p>
<p>Pertinencia</p>	<p>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.</p>	<p>Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo</p>	<p>Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP.</p>	<p><b>50 %</b></p>

#### 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 enfocado al desarrollo profesional</b> <b>Dirigido a participantes.</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
Impacto a corto plazo	Formación profesional: Desarrollo profesional. Los logros obtenidos en la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Mejorar sus competencias, de acuerdo a las exigencias laborales y, o, personales.</li> <li>2- Fortalecer habilidades o destrezas en la temática abordada.</li> <li>3- Poner en práctica nuevos procedimientos de trabajo.</li> <li>4- Cambiar actitudes en relación con lo aprendido.</li> <li>5- Implementar lo aprendido para la mejora laboral o personal.</li> <li>6- Hacer un mejor uso de técnicas o herramientas tecnológicas.</li> <li>7- Brindar un mejor servicio según sus funciones.</li> <li>8- Fortalecer habilidades para mejorar su práctica laboral.</li> </ol>
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente.</li> <li>3- La concordancia con el contexto en el que labora.</li> <li>4- La correspondencia con su quehacer laboral.</li> </ol>