

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-089-2022
Fecha 16-8-2022

Para: Ileana Ruíz Rodríguez
Jefa del Departamento de Gestión de Recursos

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: **2022-27, Utilización de Excel en el ámbito administrativo** (grupo 1), correspondiente al segundo trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: IDP Gestión de Recursos. 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 2022-27: Utilización de Excel en el ámbito administrativo

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	Profesional jefatura Calificado Técnico Profesional ejecutor	20	Gestión Pública Educativa	1	Del 21/03/2022 al 03/04/2022

Tabla 2

Número de personas consultadas, según la evaluación realizada

N.º de grupo	N.º de participantes en la AFP			N.º de participantes en la AFP				
				Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
					Desarrollo de la AFP	Ambiente virtual de aprendizajes	Cuestionario a participantes	
				Total	Total	Reprobados	N.º de personas consideradas	N.º de respuestas
1	152	152	0	112	108	112	152	78
Sumatoria (Σ)	152	152	0	112	108	112	152	78

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación según el Modeva

N.º de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado Modeva-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 %	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP	Ambiente virtual de aprendizaje			
		Valor 15 %	Valor 15 %			
1	19,12%	14,22%	14,37%	45%	92.71	Muy buena
Resultado total	19,12%	14,22%	14,37%	45%	92.71	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente, y de 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

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	➤ Ahorro de tiempo al trabajar documentos de forma eficiente (listas, formularios, tablas sencillas y dinámicas, cuadros estadísticos, informes, planes de trabajo, presupuestos)	27
	➤ Elaboración de procesos de control para personal de oficinas o estudiantes (permisos, asistencia, justificaciones, nombramientos, incapacidades, plazos de vencimiento de pagos, recursos, reportes varios, pedidos de comedor, reclamos de pagos, inventarios)	16
	➤ Representar información con gráficos de manera más fácil y precisa	6
	➤ Organización y orden de la información de forma óptima	3
	➤ Lectura de información de encuestas realizadas	1
2. Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	➤ Se brinda mejor acompañamiento a los compañeros, en las labores diarias	1
	➤ Se comparte lo aprendido con los subalternos (interpretación de gráficos, elaboración de tablas dinámicas, filtros, entre otros)	1
Total de respuestas		55

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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Por situaciones de fuerza mayor en cuanto al hackeo. Se atendieron otras situaciones. ➤ No se ha requerido su implementación. 	1
2. Situaciones personales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de tiempo 	1
3. Limitaciones de recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de recursos 	1
4. Pertinencia con el contexto educativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Por el puesto que desempeño no ha sido necesario implementarlo 	3
Total de respuestas		6

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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar los contenidos (variedad de temas y mas avanzados) 	5
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Extender la duración del curso, para incluir más ejercicios 	2
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar las prácticas que se realizan para medir el aprendizaje 	2
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modificar la estrategia metodológica (que sea presencial). 	2
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indicar que el curso es sobre Excel básico 	1
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir sesiones sincrónicas 	1

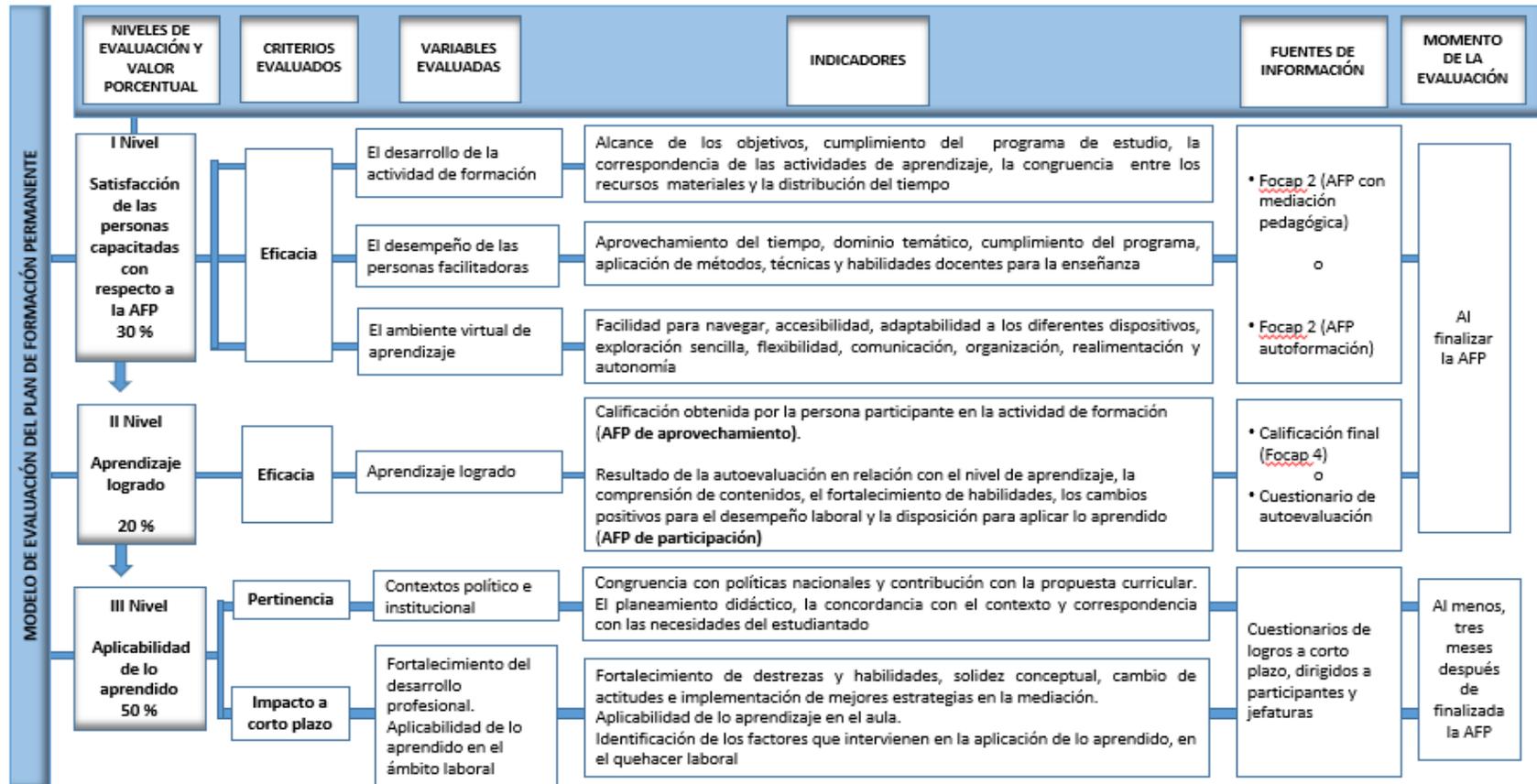
2. Desarrollo de la AFP	➤ Ampliar o profundizar en los contenidos (tablas dinámicas, macros, tablas dinámicas y fórmulas).	4
	➤ Contar con recursos educativos (material para guardarlo y hacer repaso del mismo en cualquier momento).	7
	➤ Disminuir el tiempo de reproducción en los videos explicativos.	1
	➤ Mejorar la mediación: más actividades, más práctico, colocar el archivo de ejercicios al inicio del módulo y no al final, videos más explicativos, dar acompañamiento.	5
3. Otros comentarios	Continuar con procesos de formación:	
	➤ Cursos más seguidos y con niveles más avanzados.	15
	➤ Brindar más espacios de capacitación para el personal administrativo.	1
	Satisfacción con la actividad de formación	9
	➤ Excelente, muy bueno, muy concreto, necesario, útil, pertinente.	
Total de respuestas		55

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.
- 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:

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- El aprendizaje logrado. 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- La satisfacción de las personas participantes con la AFP 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	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 %

	aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).			
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 a las personas participantes, 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 e indicadores considerados 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	Items 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 otros miembros 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 la que labora. 4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5. La relación con las responsabilidades y las tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.