

MEMORANDO
IDP-DSE-05-2021
Fecha: 15-01-2021

Para: Ileana Ruiz Rodríguez
Jefe Dpto. de Gestión de Recursos, IDPUGS

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe, Depto. de Seguimiento y Evaluación

Norma Solís Sánchez
Asesora Nacional, Depto. 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:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de las actividades de formación permanente (AFP): **2020-30 Utilización de Word en el ámbito educativo** (grupos del 7 al 12), correspondiente al III trimestre del 2020, ejecutada por la dependencia gestora bajo su responsabilidad, con el propósito de que se constituya en un insumo para la mejora de estos procesos.

INFORME TÉCNICO DE EVALUACIÓN

Dependencia gestora:	IDPUGS, Dpto. de Gestión de Recursos
Trimestre y año:	III- 2020
Fecha del informe:	15/01/2021

Nombre de la Actividad de Formación Permanente (AFP)	Área estratégica	N° de grupos
Utilización de Word en el ámbito educativo	Prácticas docentes (desarrollo profesional)	6

I. INTRODUCCIÓN

En este informe se presentan los resultados obtenidos en la(s) evaluación(es) de las AFP antes descritas, según el Modelo de Evaluación de las Actividades de Formación Permanente (MODEVA-PFP), propuesto por el Departamento de Seguimiento y Evaluación, con la finalidad de conocer los logros y los resultados en cuanto a 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 MEP.

Se considera la eficacia como la medida en que se cumplen los objetivos de las AFP, en cuanto al aprendizaje, la satisfacción de las personas participantes con la AFP y con el desempeño de la(s) persona(s) facilitadora(s).

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 del desarrollo personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según la opinión de las personas capacitadas.

Estos criterios de evaluación, son valorados a partir de la información proporcionada en el Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD) y de una consulta que se realiza a las personas participantes. De acuerdo con los resultados se obtiene una valoración cuantitativa y cualitativa, según lo establecido en el MODEVA-PFP. En los anexos se brinda información más detallada de estos aspectos.

Además, se incluye información cualitativa relacionada con la contribución en el desarrollo profesional y personal, así como, observaciones y recomendaciones para la mejora de futuras actividades de formación permanente.

II- INFORME TÉCNICO DE EVALUACIÓN.

DEPENDENCIA GESTORA: IDPUGS, Dpto. de Gestión de Recursos_ Trimestre: III Año: 2020.

1- Información de la Actividad de Formación Permanente.

Tabla 1. Características de la AFP.

ID-SIGAD	Nombre de la AFP	Población Meta	Modalidad	Duración	Tipo de AFP	Estrategia metodológica	Clase de AFP	N° de grupos evaluados
2020-30	Utilización de Word en el ámbito educativo	docente	Aprovechamiento	80	Con recursos propios de la instancia	Virtual	curso	6

Tabla 2. Resultados de los grupos evaluados.

N° de grupo	Nombre de las personas facilitadoras	N° de participantes			Consulta para la evaluación a corto plazo		Evaluación de la AFP *		Evaluación del aprendizaje en la AFP**	Evaluación de logros a corto plazo ***	Resultados MODEVA-PFP	
		Asistentes	Aprobados	Reprobados	Total	Respuestas recibidas	Desempeño de persona facilitadora	Desarrollo de la AFP			Cuantitativo	Cualitativo
							Valor 15%	Valor 15%				
7	Tatiana León Garita	21	18	3	18	14	14,9	14,3	19,7	49,2	98,1	Excelente
8	Tatiana León Garita	25	23	2	25	16	14,9	14,3	19,5	49,0	97,7	Excelente
9	Laura Meza Altamirano	11	11	0	11	8	14,7	15,0	18,4	46,0	94,1	Muy buena
10	Laura Meza Altamirano	19	19	0	19	13	14,4	14,6	18,6	46,0	93,6	Muy buena
11	Gustavo Araya Brenes	21	21	0	21	15	14,4	14,3	19,7	49,5	98,0	Excelente
12	Gustavo Araya Brenes	12	9	3	9	4	14,9	14,7	20,0	50,0	99,6	Excelente
TOTALES		109	101	8	103	70	14,7	14,5	19,3	48,3	96,9	Muy buena

Obtención de los datos:

* Ponderación del promedio de respuestas de la evaluación de la AFP, considerando el desempeño de la persona facilitadora y desarrollo de la AFP.

** Promedio ponderado de la calificación de la autoevaluación del aprendizaje

*** Ponderación del promedio de respuestas de la evaluación de logros a corto plazo.

Interpretación cualitativa de datos:

Muy buena:	Muy eficaz, muy pertinente, y mucho impacto a corto plazo.
Excelente:	Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo

2- Contribución en el desarrollo profesional y personal, a partir de lo aprendido en la AFP.

En la siguiente tabla, se presentan los aspectos relacionados con la contribución de la AFP en el desarrollo profesional y personal, de acuerdo a la opinión de las personas participantes.

Tabla 3.

Actividad de Formación Permanente: Utilización de Word en el ámbito educativo (grupos del 7 al 13)

Contribución de la AFP con el desarrollo profesional y personal

Categorías	Algunas respuestas de los participantes	Frecuencias absolutas
1- Actualización de conocimientos y habilidades	• Adquirir nuevos conocimientos y habilidades	8
	• Hacer uso de diversos tipos de formularios que me serán de gran utilidad/ Realizar tablas, índices ingresar datos en cuadros/ el uso de plantillas y el uso del APA en Word	4
	• Desarrollar destrezas utilizando esta herramienta/ fortalecer habilidades en el uso de la herramienta	3
	• “Descubrir más posibilidades de hacer insumos en Word para mi practica educativa y alfabetizar papás”	1
	• La importancia de conocer la herramienta Word en el campo educativo	1
2- Mejora en el uso de la herramienta	• Actualización de Word /conocimientos/ reforzar lo aprendido	12
	• Conocer la verdadera función del programa	1
	• Sacarle más provecho a la herramienta	1
	• Aprovechar mejor la herramienta/ utilizar otros comandos que no tenía conocimiento	3
	• Avanzar en conocimiento tecnológico, para mejorar, y dar un mejor servicio laboral	1
	• Innovación en lo aprendido	1
	• Mayor confianza en el uso de las herramientas	1
	• El uso de herramientas de forma más ágil, lo que me permite ahorrar tiempo.	1
• Mejor disposición para el uso tecnológico	1	
3- Mejora en la práctica laboral	• Mejor uso de la tecnología en las labores/ mejora en la presentación de los trabajos/ ayuda mucho en las clases a distancia/ innovar/ informes de labores diario/ realizar comunicados a los estudiantes/ elaboración de materiales de las GTA	12
	• Agilizar el trabajo/ facilita las tareas/ confección de documentos en menor tiempo/ facilita el llenado de documentos	5
	• Apoyar a los estudiantes en la utilización de Word	1

3 Recomendaciones para la mejora de la actividad de formación permanente.

En la siguiente tabla, se presentan las observaciones realizadas por las personas participantes, para la mejora de esta actividad de formación permanente.

Tabla 4.

Actividad de Formación Permanente: Utilización de Word en el ámbito educativo (grupos del 7 al 13)

Observaciones para la mejora de esta actividad de formación permanente

Categorías	Subcategorías de respuesta	Frecuencias absolutas
1- Planificación	Duración <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el curso / o continuar con una segunda parte • Un poco más de tiempo para conocer aún mejor el paquete 	5
	Información de la AFP <ul style="list-style-type: none"> • Que se oriente sobre cómo comunicarse con el profesor 	2
	Considerar el nivel de conocimiento previo <ul style="list-style-type: none"> • Las primeras dos semanas son muy aburridas para los que conocemos sobre Word, tal vez dividir Word para principiantes y otro avanzado” 	1
2- Desarrollo de la AFP	Material de apoyo <ul style="list-style-type: none"> • “Debería enviarse un descargable con todas las actividades” 	1
	Instrucciones más precisas <ul style="list-style-type: none"> • “En ocasiones las indicaciones no son claras” • “En algunos casos no entendí que es lo que me estaban solicitando” 	2
	Retroalimentación docente <ul style="list-style-type: none"> • “Sería bueno una mejor retroalimentación del docente” • “Sería bueno que los docentes tengan al menos alguna interacción con el estudiante ya que no existe solo en el correo de bienvenida” 	2
3- Persona facilitadora	Satisfacción con la persona facilitadora <ul style="list-style-type: none"> • Facilitadora excelente/ La profesora fue excelente, me gustó mucho que interactuaba con el alumno en felicitaciones y aportes / la motivación de la tutora del grupo 7 que fue más que excelente (grupo 7) • La profesora súper profesional y amable y eso motiva/ profesora excelente/ la persona que lo impartió es una gran motivadora, estoy muy agradecida (grupo 8) • La docente toda una profesional (grupo 10) 	7
4- Satisfacción con la AFP	<ul style="list-style-type: none"> • Muy buena/ excelente/le agradó/bien estructurada/ de mucho provecho • Me gustó mucho a dinámica y planeación 	26

Categorías	Subcategorías de respuesta	Frecuencias absolutas
5- Dar continuidad a procesos de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente mediación pedagógica, es uno de los mejores cursos que he llevado • Considero que la capacitación está bien estructurada • "...felicidades por la planificación y logística son maravillosos ya he llevado tres y quisiera seguirme capacitando" 	
	<p>Dar continuidad a esta capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Me gustaría recibir un curso de Word que contemple las funciones que no abordamos en el primer curso" • "Me gustaría que nos permitan llevar una secuencia en este tipo de cursos, o priorizaran la matrícula de los estudiantes que hemos llevado módulos anteriores para lograr concluir la secuencia de los cursos y puede hacerse la parte dos de este curso" • "Que puedan seguir dando cursos de este tipo y así aumentar mi conocimiento para ponerlo en práctica en favor de mi labor y de los estudiantes" 	3
	<p>Abrir más cupos del curso</p> <p>"Me parece que deberían abrir más cupos porque siempre existen compañeros que se quedan sin matricular por falta de cupos"</p>	1
6- Otro	<p>Estudiantes desertores</p> <p>"Durante un trabajo grupal, me sorprendió el hecho de que dos personas asignadas en mi grupo nunca ingresaron a la plataforma y posteriormente las otras dos desistieron de continuar, al final logré salir adelante con la carga de actividades, pero, en ese momento puse en tela de duda la organización, empatía y en el interés de los encargados por conocer quienes participan".</p> <p style="text-align: center;">-</p>	1

II. RECOMENDACIONES

A nivel general:

- Promover la divulgación de los resultados de esta evaluación, con el personal responsable del diseño e implementación de las AFP que se imparten desde su dependencia gestora, con el propósito de que se planteen eventuales acciones y estrategias que incidan en el mejoramiento de futuras réplicas.
- Considerando las limitaciones que comúnmente se presentan en el número de respuestas recibidas durante la aplicación del instrumento de evaluación de logros a corto plazo, se solicita a las personas facilitadoras, informar a quienes asisten a la capacitación, sobre la importancia de responder a la consulta, que se realiza tres meses después de la fecha de finalización de la AFP, para culminar con éxito el proceso evaluativo. Asimismo, incentivar el uso del correo electrónico oficial del MEP, utilizado para la consulta, con la finalidad de obtener un mayor número de respuestas.
- A partir de las observaciones y/o comentarios brindados por las personas participantes, valorar en lo que corresponda, aquellas que contribuyan a favorecer el logro del aprendizaje, la eficacia y la pertinencia de la actividad. De igual manera, considerar las oportunidades de mejora en cuanto al desempeño de las personas facilitadoras y aquellos factores que contribuyan al mejoramiento de futuras réplicas para el desarrollo personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar de acuerdo a los resultados obtenidos, si las AFP brindadas hasta el momento han sido suficientes para generar los cambios esperados a corto plazo, y si han sido eficaces y pertinentes para los objetivos propuestos

ANEXOS:

1- Descripción de los criterios de evaluación

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Eficacia	<p>Medida en que se cumplen los objetivos de las AFP, en cuanto al aprendizaje obtenido y la satisfacción de las personas participantes con la AFP y con el desempeño de la(s) persona(s) facilitadora(s)</p> <p>1- El aprendizaje obtenido. Valora los conocimientos y las habilidades adquiridos 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</p> <ul style="list-style-type: none"> • En las AFP de la modalidad de aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes. • En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje. 	<p>FOCAP 4</p> <p>FOCAP2 (Autoevaluación del aprendizaje)</p>	<p>Promedio de la calificación final de las personas que asistieron al menos al 60% del total de horas de la AFP.</p> <p>Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el SIGAD.</p>	<p>20%</p>
	<p>2- La satisfacción de las personas participantes con la AFP y con el desempeño del facilitador. Valora el desarrollo de la AFP y el desempeño de la(s) persona(s) facilitadora(s), según el criterio de las personas capacitadas</p>	<p>FOCAP2 (Evaluación de la actividad y del Facilitador)</p>	<p>Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño del facilitador.</p>	<p>30%</p>

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 los requerimientos de la política educativa.	Instrumento de Evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los resultados del instrumento aplicado tres meses después de finalizada la actividad de formación.	50%
Impacto a corto plazo	Valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento del desarrollo personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según la opinión de las personas capacitadas.			

2. Consideraciones para la interpretación de los resultados.

La evaluación cuantitativa toma como referencia la escala establecida por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) y la evaluación cualitativa toma como referencia el MODEVA-PFP. Los colores asignados en esta evaluación, toman como referencia el significado de los colores en el semáforo. Estos valores se muestran en la siguiente tabla.

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. **Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo en el desarrollo profesional**

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