

UPR-HUMACAO

COMITÉ DE AVALUACIÓN DE SERVICIOS

RESEÑA TALLER

CICLO DE PLANIFICACIÓN Y AVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
COMITÉ DE AVALUACIÓN DE SERVICIOS

**RESEÑA TALLER
CICLO DE PLANIFICACIÓN Y AVALUACIÓN
PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL**

Preparado por:

Mildred Cuadrado Cuadrado, Ed. D.
Presidenta

30 de noviembre de 2021

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Introducción	1
Reseña Taller: Ciclo de Planificación y Evaluación para la Efectividad Institucional	2
Participantes	2
Descripción	2
Contenido	3
Evaluación	9
Conclusión	15

INTRODUCCIÓN

El Comité de Evaluación de Servicios (CAS) es el comité institucional responsable de coordinar los trabajos de avalúo, identificar las necesidades de capacitación, proveer apoyo en los procesos, aclarar dudas y compartir los hallazgos de los trabajos de evaluación de las oficinas de servicio.

Uno de los objetivos establecidos en el Plan de Evaluación Institucional es capacitar a los directores y coordinadores de avalúo de las oficinas administrativas y de servicio al estudiante. El 23 de noviembre de 2021 se llevó a cabo una reunión-taller con el propósito de capacitar a los miembros del CAS sobre el *Ciclo de Planificación y Evaluación para la Efectividad Institucional* que incluyó la discusión de los formularios para la documentación correspondiente. Los recursos fueron la Prof. Ivette Irizarry Santiago, Directora de la Oficina de Planificación, Acreditación e Investigación Institucional (OPAI), y la Dra. Mildred Cuadrado Cuadrado, Directora de la Oficina de Planificación Institucional (OAI).

Esta reseña de la actividad educativa se presenta con el propósito de documentar los esfuerzos encaminados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Evaluación Institucional. Además, evidenciar que la Universidad de Puerto Rico en Humacao es una institución de educación superior que mantiene una cultura de avalúo para el mejoramiento continuo en el quehacer universitario, y, sobre todo, demostrar la efectividad institucional como proceso sistemático, explícito y documentado, que permite medir el desempeño de la universidad en función de las metas y objetivos institucionales.

RESEÑA TALLER: CICLO DE PLANIFICACIÓN Y AVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

Participantes

El Comité de Evaluación de Servicios (CAS) está constituido por 38 miembros: 10 representantes de las oficinas adscritas a la Rectoría¹ (dos representan más de una dependencia); 8 representantes de las oficinas adscritas al Decanato de Asuntos Académicos; 10 representantes de las oficinas adscritas al Decanato de Administración; y 10 representantes de las oficinas/departamentos adscritos al Decanato de Estudiantes².

En el taller participaron 18 miembros (49 %). Cuatro miembros fueron excusados por diversas razones y 15 estuvieron ausentes.

Descripción

Se ofrecieron las instrucciones para la organización de la actividad y se hizo hincapié de que, antes de concluir el taller, los participantes completaran el formulario de evaluación. El taller comenzó con la presentación de los tres objetivos:

1. Explicar el Ciclo de Planificación y Evaluación Institucional
2. Definir los componentes básicos de la planificación y evaluación
3. Describir los formularios oficiales para la recopilación de información al inicio y al final del año académico

La capacitación se llevó a cabo conforme al orden de los objetivos. Al final se presentaron modelos de plan operacional y plan de evaluación.

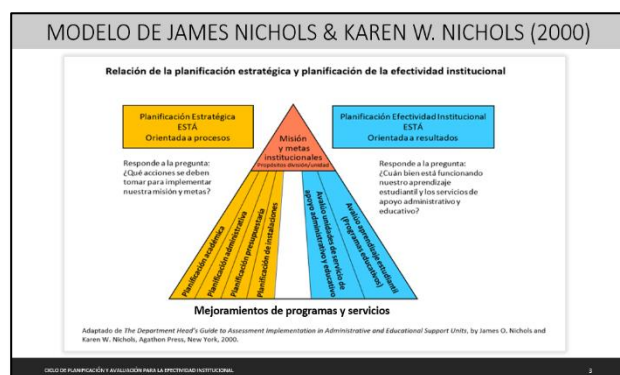
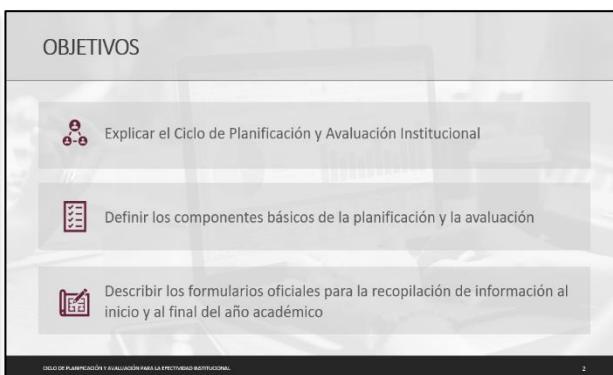
¹ El Museo Casa Roig no está representado por el momento, ya que no se están prestando servicios.

² El Presidente del Consejo General de Estudiantes renunció y no se ha nombrado aún el representante estudiantil.

Contenido

Con el propósito de facilitar la discusión del contenido del taller, los recursos describieron el Modelo de Efectividad Institucional desarrollado por Nichols & Nichols, el cual fue recertificado por la institución. Además, presentaron el diagrama que explica el Ciclo de Planificación y Evaluación, y enfatizaron la importancia de memorizar las tres prioridades institucionales: Innovación, Sostenibilidad y Servicios. Los componentes básicos del ciclo fueron definidos y se presentó el diagrama del Ciclo de Evaluación.

Como parte de la descripción del ciclo, se ofreció una explicación detallada de la información que se debe incluir en cada formulario para completar el Ciclo de Planificación y Evaluación en cada dependencia institucional. Se proyectó una presentación en PowerPoint compartida por medio de Google Meet.



PRIORIDADES INSTITUCIONALES

INNOVACIÓN



Planificación de un futuro tecnológico y globalización integrada

- Desarrollo programas de educación a distancia
- Desarrollo programas graduados
- Creación microempresas

SOSTENIBILIDAD



Esfuerzo mantener autonomía económica y académica a medida que se avanza al futuro

- Reestructuración oficinas administrativas y programas académicos
- Diversificación base financiera
- Mejora infraestructura

SERVICIOS



Servir a la comunidad de una manera éticamente responsable y significativa

- Involucración estudiantes en actividades de alcance comunitario
- Capacitación estudiantes para satisfacer las necesidades profesionales de su comunidad
- Involucración líderes comunitarios, exalumnos y otros constituyentes

CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

Fotos: Agathon Press (2000) 5

COMPONENTES BÁSICOS

Misión

Describe la razón de ser de la institución, su propósito, para qué existe y su compromiso social.

Visión

Declaración de lo que la institución aspira ser y sobre sus expectativas futuras.

Diamond (1999)

CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

6

COMPONENTES BÁSICOS

Planificación

Proceso racional de diseñar cursos de acción para el logro de unos fines.

Kaufman (1997)

Efectividad Institucional

Validación de que toda gestión en la que se involucra el personal que labora en la institución está encaminada al logro de su **misión** y de sus **metas**.

MSCHE (2002)

CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

7

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Proceso analítico que aspira a identificar y desarrollar una relación efectiva entre la organización y su ambiente externo.

Rowley & Dolence (1997)



CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

8

AVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Proceso continuo de reflexión acerca de la información recopilada que provee evidencia del éxito logrado en las actividades y programas educativos, con el propósito específico de mejorar la calidad del proceso aprendizaje y el producto del mismo: el estudiante.

UPRH (2011)



CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

9

COMPONENTES BÁSICOS

Éxito estudiantil

Gestión del quehacer universitario centrado en el estudiante, que articula los servicios académicos y estudiantiles desde su transición de la escuela superior hasta su egreso de la universidad, con el fin de apoyar su progreso académico y contribuir a su formación personal y profesional, a la vez que se maximizan las tasas de retención, persistencia y graduación.

UPR (2017)

Efectividad educativa

La evaluación del aprendizaje estudiantil demuestra que el estudiantado de la institución posee conocimientos, destrezas y competencias acordes con las metas institucionales y que, al graduarse, ha alcanzado las metas de la educación superior.

MSCHE (2002)

CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

10



CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

11

PLANES E INFORMES ANUALES

AMBOS FORMULARIOS PRESENTAN LOS ELEMENTOS CONTENIDOS EN LA PLANTILLA ELECTRÓNICA QUE PRÓXIMAMENTE ESTARÁ ACCESIBLE.

CECOT DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

12

META

Finalidad que se desea alcanzar a mediano plazo en la atención de una necesidad que recae dentro de la misión de la institución.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

12

OBJETIVO ESTRATEGICO

Resultado específico que se debe lograr a corto plazo para que las metas sean alcanzadas.

Rowley, Lujan & Dolence (1997)

- ¿Qué?
- ¿Dónde?
- ¿Cuándo?

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

13

INDICADOR

Medida cuantitativa o cualitativa que se utiliza para conocer el grado de consecución de los objetivos.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

14

OBJETIVO OPERACIONAL

Características:

- Específico
- Medible
- Alcanzable
- Realista
- Tiempo limitado

Lewis (2007)

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

15

ACTIVIDAD Y RESULTADO ESPERADO

Actividad: Acciones específicas a llevar a cabo para el logro de los objetivos. Las actividades deben ser orientadas a resultados.

Resultado esperado: Indicador cuantitativo o cualitativo que se espera obtener para alcanzar el objetivo.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

16

RESULTADO ALCANZADO

Logros alcanzados según los objetivos trazados en el plan operativo = Informe Anual

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

17

RESPONSABLE RECURSOS OBSERVACIONES

Responsable: persona, comité o grupo de trabajo a cargo de medir y recopilar los datos y la información

Recursos: necesidad económica, física o de personal para respaldar las actividades y objetivos

Observaciones: aclare, amplie o provea información adicional en función del objetivo

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

18

OBJETIVO AVALUACION UPRH

Resultado específico que se debe lograr a corto plazo para el cumplimiento con las metas trazadas y demostrar el mejoramiento continuo.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
PLAN OPERATIVO
OFICINA DE PLANIFICACION
OFICINA DE PLANIFICACION

19

Medida cuantitativa o cualitativa que se utiliza para conocer la eficacia y la eficiencia, y así demostrar la efectividad en el logro de los objetivos.

[illegible]

Características:

- Específico
- Medible
- Alcanzable
- Realista
- Tiempo limitado

CICLO DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

[illegible]

Actividad: Acciones o medios específicos que guían hacia el resultado esperado

Resultados esperados: Indicador de éxito para alcanzar el objetivo

[illegible]

Logros alcanzados según los objetivos trazados en el plan de evaluación = **Informe Anual de Evaluación**

[illegible]

24

Responsable: persona, comité o grupo de trabajo a cargo de medir y recopilar los datos y la información

Instancia de avalúo:
tiempo en que se
recopilará la información

Uso de los resultados:
acciones o
recomendaciones

[illegible]

- Planes operacionales alineados al de la dependencia gerencial correspondiente (rectoría o decanatos)

Alineamiento



- Resumen de logros, por semestre, en los formularios correspondientes y dar seguimiento al plan operacional

Resumen



- Formule el plan operacional a un máximo de tres años.

Tiempo



Resultados alcanzados
 permiten el cumplimiento
 con las metas institucionales
 y objetivos operacionales



TALLER

- Cantidad de personas beneficiadas (número absoluto o porcentaje) por sector (facultad, estudiantes y comunidad)



PROYECTO

- Nombre del proyecto y escenario donde se desarrolló
- Cantidad de estudiantes y profesores (en vez de nombres) beneficiados

Información precisa y concisa conforme a lo planificado

Identificar
necesidades

Solicitud y asignación de recursos

Evidenciar logros y progresos

28



REFERENCIAS

Diamond, R. (1999). The Institutional Mission and Vision Statements. *Administrator*, 6-8.

Kaufman, R. (1997). A Synergetic Focus for Educational Quality Management, Needs Assessment and Strategic Planning. *International Journal of Educational Reform*, 3(2), 174-180.

Lewis, P. (2007). *Fundamentals of Project Management*. Broadway, New York: Amacom.

Middle States Commission on Higher Education. (2002). *Características de Excelencia en la Educación Superior*. Philadelphia, USA: MSCHE.


Rowley, D., Lujan, H. & Dolence, M. (1997). *Strategic Change in Colleges and Universities*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Universidad de Puerto Rico. (2017) Plan estratégico UPR 2017-2022: una nueva era de innovación y transformación para el éxito estudiantil. San Juan, Puerto Rico: UPR.

Universidad de Puerto Rico en Humacao. (2013). Plan estratégico de desarrollo 2013-2014 al 2017-2018, extendido al 2022. Humacao, PR: Junta Administrativa

CICLO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL 31

Se presentó un modelo de plan operacional con objetivos comunes a todas las dependencias institucionales. Este fue explicado detalladamente para la comprensión de los participantes. Se enfatizó que aquellas oficinas que tengan inherencia en otras metas deben seleccionar el objetivo relacionado con el servicio que preste la oficina. El ejemplo fue el siguiente:




UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO

☐PLAN OPERACIONAL/
☐INFORME ANUAL

OFICINA/DEPARTAMENTO:
Click or tap here to enter text.

Años Académicos: 2021-2022 al 2022-2023



META ESTRATÉGICA UPRH			D. Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa.							
ASUNTO ESTRATÉGICO UPR	META/OBJ PE UPR 2017-2022	OBJETIVO ESTRATÉGICO UPRH	INDICADOR UPRH	OBJETIVO OPERACIONAL DEPARTAMENTO/ OFICINA	ACTIVIDADES	RESULTADOS		RESPONSABLE	RECURSOS	OBSERVACIONES
						ESPERADO	ALCANZADO			
Gestión Sostenible	M3 O3.a	D1 Fomentar que el estudiantado, el personal no docente y docente participen activamente en los procesos de toma de decisiones institucionales en todos los niveles de la vida universitaria.	4. Cantidad de comités institucionales con representación de empleados docentes, no docentes y estudiantado. 5. Incremento de las oportunidades de participación del personal exento no docente en la toma de decisiones.	Identificar al personal de la oficina interesado en pertenecer a los comités institucionales según sea requerido. Reunir al personal de la oficina para la toma de decisiones.	Asistencia a las reuniones convocadas de los comités institucionales Reuniones convocadas de la oficina	70 % o más de asistencia a las reuniones 70 % o más de asistencia a las reuniones		Personal asignado Director	N/A N/A	Oficina a cargo de una sola persona
Ambiente Educativo Gestión Sostenible	M1 O1.g M3 O3.e	D2 Proveer a la comunidad universitaria instalaciones físicas accesibles, adecuadas y seguras tomando en consideración el entorno ambiental, con la tecnología necesaria para la realización de las labores y el desempeño estudiantil.	6. Capacitación de los usuarios en el uso de la tecnología.	Determinar las necesidades de capacitación en el uso de la tecnología	Participación del personal en actividades de capacitación en el uso de la tecnología	Personal participa en, al menos, una actividad por año		Director Personal de la oficina	N/A	
Cultura Tecnológica Gestión Sostenible	M2 O2.b M3 O3.c	D4 Fortalecer la capacitación profesional y el proceso de evaluación en todos los grupos laborales que forman parte del quehacer universitario en la UPRH.	1. Implantación del plan de capacitación y desarrollo del personal en un 50 % o más.	Determinar las necesidades de capacitación y desarrollo profesional	Participación del personal en actividades de capacitación y desarrollo profesional	Personal participa en, al menos, una actividad por año		Director Personal de la oficina	N/A	

META ESTRATÉGICA UPRH			D. Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa.							
ASUNTO ESTRATÉGICO UPR	META/OBJ PE UPR 2017-2022	OBJETIVO ESTRATÉGICO UPRH	INDICADOR UPRH	OBJETIVO OPERACIONAL DEPARTAMENTO/ OFICINA	ACTIVIDADES	RESULTADOS		RESPONSABLE	RECURSOS	OBSERVACIONES
						ESPERADO	ALCANZADO			
Ambiente Educativo Cultura Tecnológica Gestión Sostenible	M3 O3.b	D5 Ofrecer servicios basados en una cultura fundamentada en la medición y el avalúo para el mejoramiento continuo de los procesos.	1. El 90 % de las oficinas que ofrece servicios que apoyan el éxito estudiantil utilizan los resultados del proceso de avalúo. 5. Divulgación anual de los resultados del avalúo. 8. Operacionalización del Ciclo de Planificación y Avaluación Institucional.	Implantar el ciclo de planificación y avaluación de la oficina	Plan operacional sometido a la OPAL	50 % o más logro de las actividades		Director	N/A	
	Plan de avaluación sometido a la OAI				50 % o más de actividades/ medios de avaluación realizados		Director	N/A		
	Establecimiento de cierre de ciclo				Cierre de ciclo publicado en página web de la oficina		Web Master de la oficina	N/A		
Ambiente Educativo	M3 O3.e	D6 Promover una comunicación efectiva y eficaz entre la administración y todos los sectores de la comunidad universitaria.	1. Implantación en un 75 % o más del plan de comunicación institucional.	Mantener la página web actualizada	Revisión periódica de la información contenida en la página web	Página web actualizada		Web Master de la oficina	N/A	

Preparado por:

Fecha:

Luego se presentaron dos ejemplos de planes de evaluación utilizando las oficinas de Recursos Físicos y Audiovisual. Estos fueron, también, explicados detalladamente para la comprensión de los participantes. Se destacó que la plantilla nueva contiene los indicadores de la UPRH para facilitar el alineamiento con las dependencias institucionales. En lo que concierne al informe de evaluación, solo hay que completar la sexta y última columna. Se integran a la plantilla los resultados obtenidos y el uso que se le dio, o sea, la acción transformadora. El plan/informe de evaluación se completa en un solo formulario.



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO

☒ PLAN DE EVALUACIÓN
☐ INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN

Departamento/Programa/Oficina: Recursos Físicos

Años Académicos: 2021-2022 al 2022-2023



Meta D	Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa							
Objetivo evaluación UPRH	Indicador evaluación UPRH	Objetivo evaluación departamento/oficina	Actividades/ Medios de evaluación	Resultados		Responsable	Instancia de evaluación Tiempo (Aplica al plan de evaluación)	Uso de los resultados Reflexión-Avaluación Acción transformadora (Aplica al informe de evaluación)
				Esperado Indicador de Éxito (Aplica al plan de evaluación)	Alcanzado (Aplica al informe de evaluación)			
D5. Determinar la efectividad de los servicios ofrecidos en la UPRH.	D5.3.1 Evaluación sistemática de servicios prestados	Implantar el ciclo de planificación y avaluación de la oficina	Cuestionario de satisfacción con las instalaciones físicas	70 % o más de los participantes estará satisfecho con las instalaciones físicas		Director de Recursos Físicos	2021-2022	
			Cuestionario de satisfacción con los servicios de la Oficina de Recursos Físicos	70 % o más de los participantes estará satisfecho con los servicios que ofrece la oficina		Director de Recursos Físicos	2022-2023	

Preparado por: Sra. Sandra Carradero, Directora

Fecha: 23 de noviembre de 2021

Adaptada al Plan Institucional UPRH dic. 2014, Rev. junio 2016, julio 2017, junio 2018 y las Tabla I, II y III-Avaluó de la efectividad del aprendizaje estudiantil, Prof. Luis Negrón, enero 2008
Trabajada por: Elisaveth Vázquez Carrillo, B.S., M.P.A., B.S.N.-RN, Directora Interina de la OAI (junio 2019)
Revisada por: Profa. Ivette Irizarry Santiago, Directora, OPAL, Dra. Nilva Lugo Colón, Directora del Departamento de Inglés y Sra. Milagros Morales Burgos, Oficial Ejecutivo de la DECEP. Apoyo en el diseño del documento
Revisión: 2021, Dra. Mildred Cuadrado Cuadrado, Aprobada por la Junta Administrativa (Certificación Núm. 2020-2021-077)

☒ PLAN DE EVALUACIÓN
☐ INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN

Departamento/Programa/Oficina: Oficina de AudiovisualAños Académicos: 2021-2022 al 2022-2023

Meta D Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa								
Objetivo evaluación UPRH	Indicador evaluación UPRH	Objetivo evaluación departamento/oficina	Actividades/ Medios de evaluación	Resultados		Responsable	Instancia de evaluación Tiempo (Aplica al plan de evaluación)	Uso de los resultados Reflexión-Avalúo Acción transformadora (Aplica al informe de evaluación)
D3. Determinar la efectividad de los servicios ofrecidos en la UPRH.	D3.3.1 Evaluación sistemática de servicios prestados	Implementar el ciclo de planificación y evaluación de la oficina	Cuestionario de satisfacción con los servicios que se prestan a los departamentos académicos	70 % o más de los participantes estará satisfecho con los servicios prestados		Director de Oficina Audiovisual	2021-2022	
			Cuestionario de satisfacción con los servicios que se prestan a las oficinas administrativas	70 % o más de los participantes estará satisfecho con los servicios prestados		Director de Oficina Audiovisual	2022-2023	

Preparado por: Sr. Roberto Gómez

Fecha: 23 de noviembre de 2021

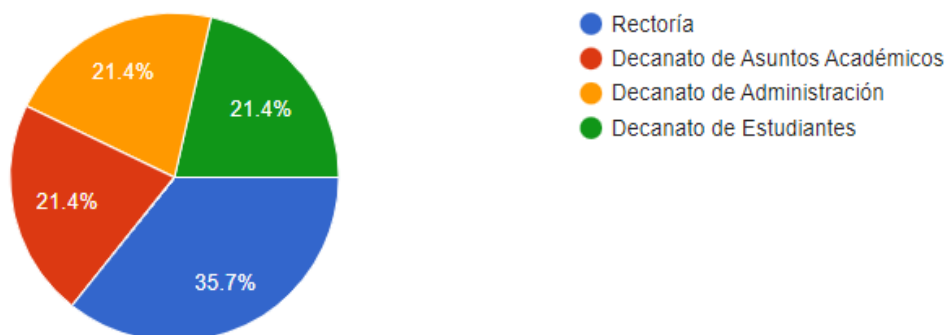
Adaptada al Plan Institucional UPRH dic. 2014, Rev. junio 2016, julio 2017, junio 2018 y las Tabla I, II y III-Avalúo de la efectividad del aprendizaje estudiantil, Prof. Luis Negrón, enero 2008 |
Trabajada por: Elionexis Vázquez Carrillo, BSS, MPA, BSN-RN, Directora Interina de la OAI (junio 2019)
Revisada por: Profa. Ivette Irizarry Santiago, Directora, OPAL, Dra. Nilza Lugo Colón, Directora del Departamento de Inglés y Sra. Milagros Morales Burgos, Oficial Ejecutivo de la DECEP. Apoyo en el diseño del documento
Revisión: 2021, Dra. Mildred Cuadrado Cuadrado, Aprobada por la Junta Administrativa (Certificación Núm. 2020-2021-077)

Evaluación

Se les suministró a los participantes un cuestionario electrónico de evaluación por medio de la aplicación Google Forms. Los datos permiten distinguir la satisfacción, aprendizaje, efectividad, relevancia, transferencia de conocimiento y beneficios de la actividad educativa, entre otros. De los 18 participantes, 14 evaluaron la actividad, lo que representa el 78 % de tasa de respuesta. A continuación se presentan los resultados.

Dependencia gerencial a la que está adscrito

14 responses



Criterios de evaluación

1. Cumplimiento de objetivos

14 responses



● Excelente
● Bueno
● Deficiente

2. Dominio del tema por los recursos

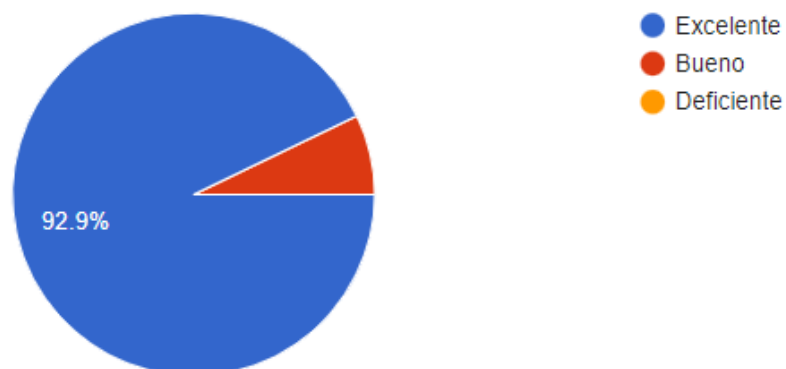
14 responses



● Excelente
● Bueno
● Deficiente

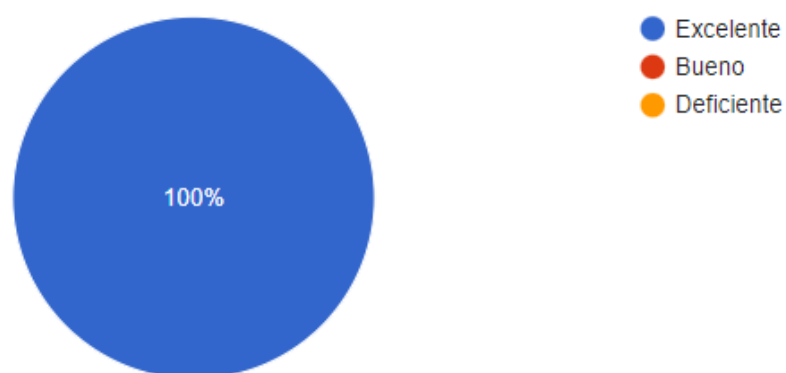
3. Contenido de la presentación

14 responses



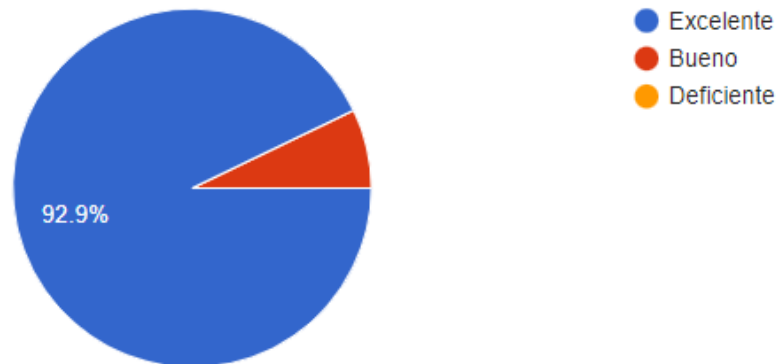
4. Organización del contenido

14 responses



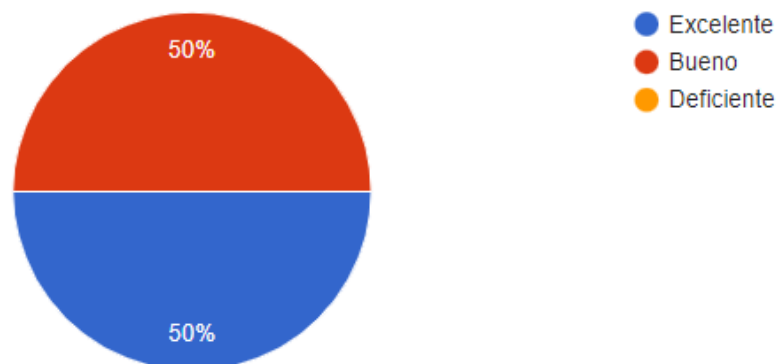
5. Uso general del tiempo

14 responses



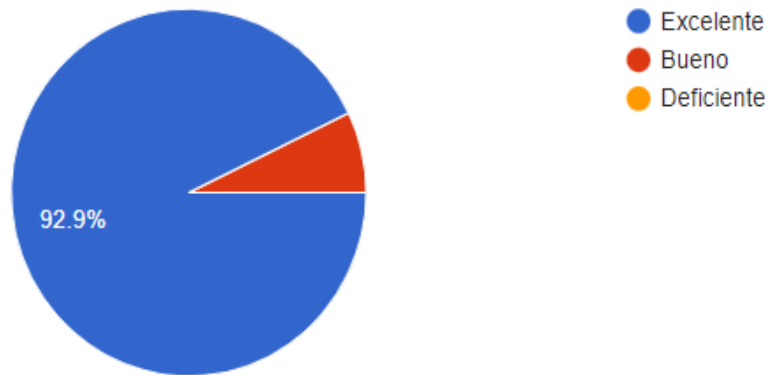
6. Participación del grupo

14 responses



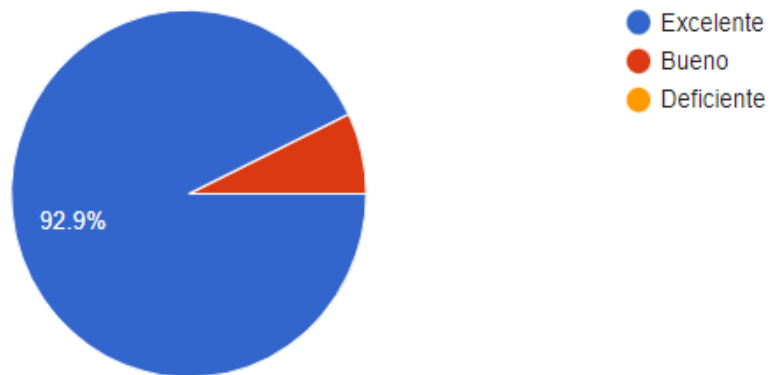
7. Utilidad del taller

14 responses



8. En general, evaluación del taller

14 responses



9. Comentarios o sugerencias

7 responses

Excelente estuvo el taller ya que dominan el tema.

Felicidades ambas! Muy buena presentación y explicación de las plantillas electrónicas de la OPAI y de la OAI para completar los informes y planes. Hubo interés de algunos participantes en aprender el proceso de completar sus informes. Espero que las oficinas puedan agilizar sus procesos y cumplan con su responsabilidad de enviar los informes sin enviarles constantemente recordatorios.

Excelente Taller

Excelente recepción de los participantes. Se notó el interés en completar sus ciclos de planificación y evaluación.

Muy buen taller, aclaro muchas dudas. Gracias

Si es necesario un taller de capacitación sobre definición de objetivos. Me apunto.

Favor enviar mi plan que dijo Mildred.

CONCLUSIÓN

La actividad cumplió con los objetivos establecidos. Los participantes demostraron mucha receptividad para completar el ciclo de planificación y evaluación de sus oficinas. El taller fue evaluado como excelente/bueno por el 100 % de los participantes.

Los modelos de plan operacional y plan de evaluación que se ilustraron ampliaron el conocimiento sobre la importancia de tener un ciclo establecido en cada oficina. Esto motivó a que los participantes solicitaran autorización para usarlos y atemperarlos a sus respectivas oficinas.