



¿Qué es la Evaluación de impacto?

Se refiere a un tipo específico de evaluación administrativa que permite identificar los efectos reales que la capacitación tiene en las organizaciones, a fin de identificar los beneficios alcanzados para el logro de los objetivos.

Antecedentes

- En los últimos dos años, debido a la contingencia sanitaria por COVID-19, la UNAM tuvo que desarrollar estrategias diversas, para dar respuesta a las necesidades de la comunidad universitaria, con un enfoque a distancia.
- La Subdirección de Capacitación y Evaluación convirtió el 100% de sus eventos de capacitación a la modalidad a distancia.
- También, fue necesario fomentar y consolidar procesos de autoaprendizaje y autonomía laboral; en ese sentido, la gestión del aprendizaje tuvo que revolucionarse y transformar los conceptos tradicionales de desarrollo de competencias y capacidades, tanto en el orden individual como en el colectivo.

Propósito

Con el propósito de identificar si esta transformación fue funcional y qué resultados trajo consigo, se planteó la necesidad de realizar un **análisis de impacto y perceptual de los procesos de capacitación llevados a cabo durante 2020 y 2021**; obteniendo los siguientes resultados de Autoevaluación:

- Reacción.** Calidad de los cursos recibidos.
- Conocimientos.** Aprendizaje útil para las actividades laborales y grado de aplicabilidad cotidiana.
- Transferencia.** Aplicación de los conocimientos adquiridos a su actividad laboral.
- Rendimiento/Productividad.** Impacto en los indicadores de productividad y calidad
- Autoevaluación.** Percepción que los participantes tienen de su propio desempeño en el proceso de capacitación.



Medición

Se busca saber si el enfoque de capacitación que se está utilizando es el correcto o si requiere de ser realineado.

- 0 a -2** significa que se requiere un cambio de estrategia y su nivel de urgencia.
- 1 a 2**, significaría que la estrategia que se ha emprendido es la adecuada y que solamente requiere de reforzamiento o mantenimiento

INDICADOR	Evaluación				
	-2	-1	0	1	2
Reacción					
Conocimientos					
Transferencia					
Rendimiento/Productividad					
Autoevaluación					
SUMA					

Enfoque de interpretación

- El segmento de "Autoevaluación" contenido en el estudio, refiere a la percepción de los capacitandos sobre sí mismos, en cuanto a su desempeño, capacidades de aprendizaje y las competencias de gestión, pero también, evidencia la funcionalidad del sistema de gestión de la capacitación emprendido.
- Si los resultados de una Autoevaluación refieren bajo nivel de aprovechamiento del grupo, significa entonces, que el sistema de capacitación no ha sido lo suficientemente estimulante para que los participantes aprendan o las técnicas utilizadas no son las más adecuadas, por ejemplo.

Beneficios

- Contar información para realinear los enfoques de capacitación y contribuir al fomento de la cultura de la medición en procesos de transferencia de conocimientos.
- Identificar el nivel de satisfacción de los participantes en cuanto a temas y contenidos de los eventos de capacitación; a fin de diseñar contenidos ad hoc a las necesidades manifiestas y subyacentes de los capacitandos.
- Conocer el nivel de aplicabilidad de los conocimientos transferidos a la práctica laboral y fortalecer los temas vinculados.

Resultados

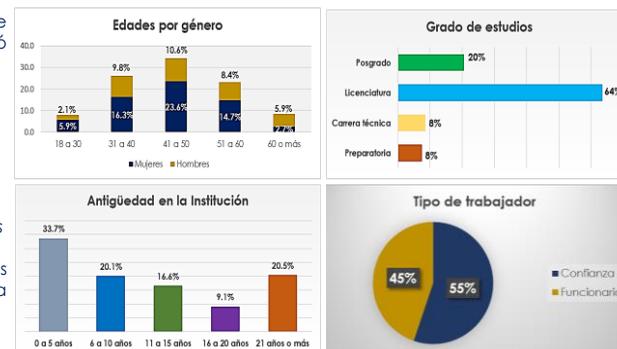
La encuesta de evaluación constó de las secciones:

1. Datos Generales
2. Reacción
3. Conocimientos
4. Transferencia
5. Rendimiento
6. DNC
7. Recomendaciones

A continuación, los resultados de cada sección.

Datos Generales:

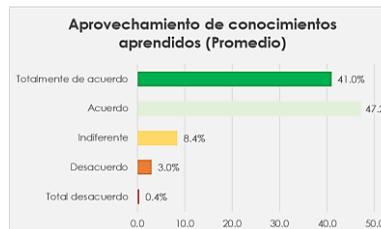
1,054 participantes de 170 Entidades y Dependencias



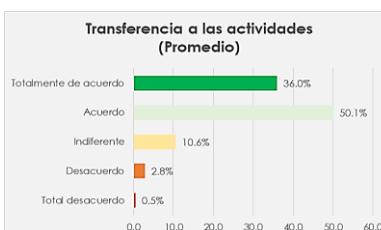
Reacción



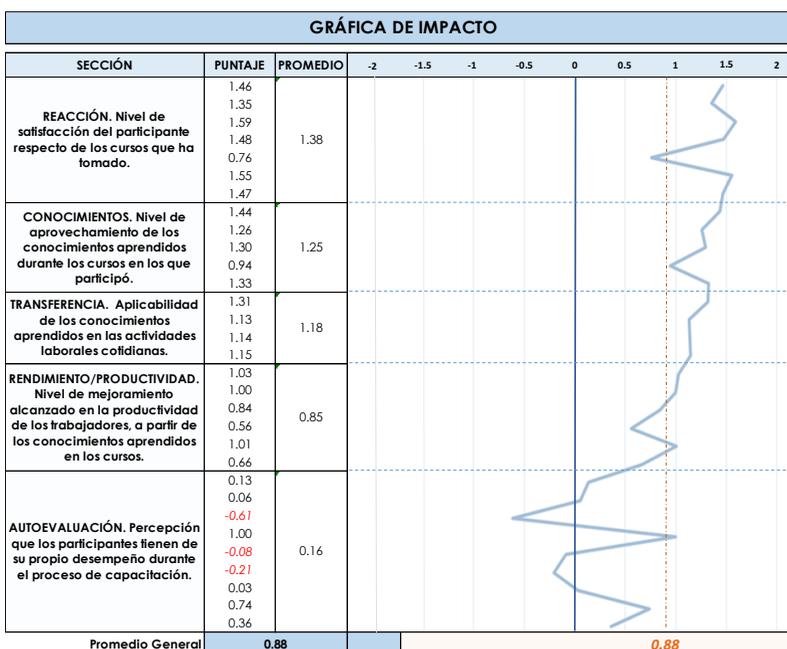
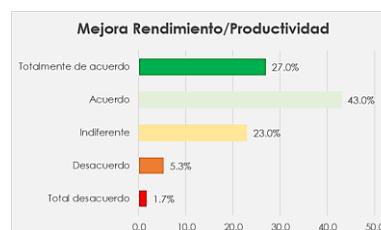
Conocimientos



Transferencia



Rendimiento/Productividad



Interpretación

En este gráfico de impacto, se observa que, en general, los trabajadores no han logrado encontrar los elementos necesarios para desarrollar al máximo su potencial en cuanto a:

- Búsqueda, análisis e interpretación de información, los cuales desarrollen su potencial intelectual y la construcción de propuestas para la resolución de problemas.

Esto implica desarrollar programas de capacitación alineados con técnicas andragógicas basadas en procesos investigativos y de análisis de información.

Información complementaria



Principales hallazgos

- El Home Office impactó en la transferencia de conocimientos y la productividad; sin embargo, a pesar de ésta, la migración de los cursos a la modalidad a distancia fue exitosa, ya que se llegó a 3,017 trabajadores distintos (de confianza y funcionarios) en 2020-2021.
- El nivel de satisfacción de los participantes alcanzó +1.30 puntos, lo que representa un nivel alto, considerando que los cambios en la modalidad de impartición fueron repentinos e inesperados.
- Se requiere actualizar contenidos de cursos con información más práctica (28%), ampliar la diversidad de temas en informática y promover la investigación y el análisis de información, a fin de elevar la autoevaluación en el desempeño de los participantes (56%)

Conclusiones

- Caplin y Zoom fueron determinantes para mantener los procesos de capacitación activos.
- A pesar de la premura, se logró migrar el 100% de los cursos a la modalidad a distancia (en línea y videoconferencia).
- Se logró llevar la capacitación a todo el país con resultados exitosos.
- Los resultados de impacto refieren que la estrategia de capacitación aplicada fue correcta, sin embargo, requiere de ser alineada, a partir de:

Recomendaciones relevantes

- Diseñar actividades didácticas que favorezcan la integración y socialización de los participantes, principalmente en enfoque de aprendizaje a distancia.
- Propiciar el intercambio de conocimientos y experiencias adquiridos en la capacitación, a fin de propiciar la mejora de procesos y la innovación.
- Mejorar las intervenciones formativas con la creación de eventos más prácticos y alineados a las distintas funciones de la institución.
- Actualizar el modelo vigente del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en el cual se incluya la participación específica de los Jefes de los trabajadores.
- Promover la investigación y el análisis de información buscando su vinculación con las actividades laborales.
- Aplicar técnicas que eleven positivamente la autoevaluación del desempeño de los participantes.

En resumen: Desarrollar programas de capacitación alineados con técnicas andragógicas basadas en procesos investigativos y de análisis de información que impacten positivamente cada segmento en su naturaleza propia.

El resultado obtenido, en general, evidencia que:

La estrategia de capacitación que se ha emprendido para el personal administrativo de confianza y funcionarios es la adecuada. Solo requiere de reforzamiento o mantenimiento.