

## ¿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 2022 se llevó a cabo la primera Evaluación de Impacto de la Capacitación con personal de confianza y funcionario en la historia de la Universidad, a partir de una metodología diseñada ad hoc.
- Los resultados contribuyeron al establecimiento de nuevos enfoques de planeación y diseño de cursos, así como la definición de esquemas de medición sobre el aprovechamiento en aula, la redefinición de procesos y procedimientos que facilitaran la organización e impartición de los cursos.
- En 2024, se llevó a cabo la 2ª evaluación y los resultados obtenidos muestran mejoras los programas y procesos de capacitación, actualmente, se observa una mejor apreciación sobre la calidad de los mismos.

## Objetivo General

Conocer la percepción de aprovechamiento e impacto que tuvo para los trabajadores administrativos de confianza y funcionarios de la UNAM, la capacitación a distancia impartida durante el periodo 2022 – 2023, a fin de identificar las acciones necesarias para mejorar y reforzar los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como los contenidos y sistemas de impartición de la capacitación.

## Propósito

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 2022 y 2023**; conforme a la metodología establecida.

- 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 trabajo, 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 manifestas y subyacentes de los capacitandos.
- Conocer el nivel de aplicabilidad de los conocimientos transferidos a la práctica laboral y fortalecer los temas vinculados.

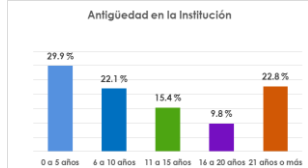
## Resultados

### Datos Generales:

La encuesta de evaluación constó de las secciones:

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

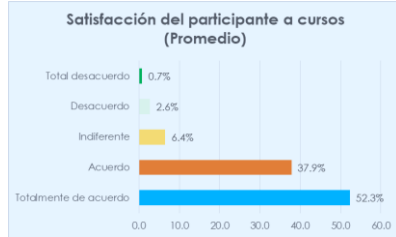
A continuación, los resultados de cada sección.



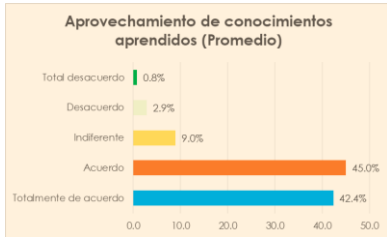
1,263 participantes de  
185 Entidades y Dependencias



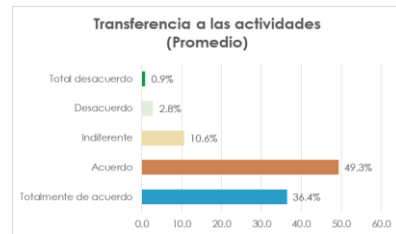
### Reacción



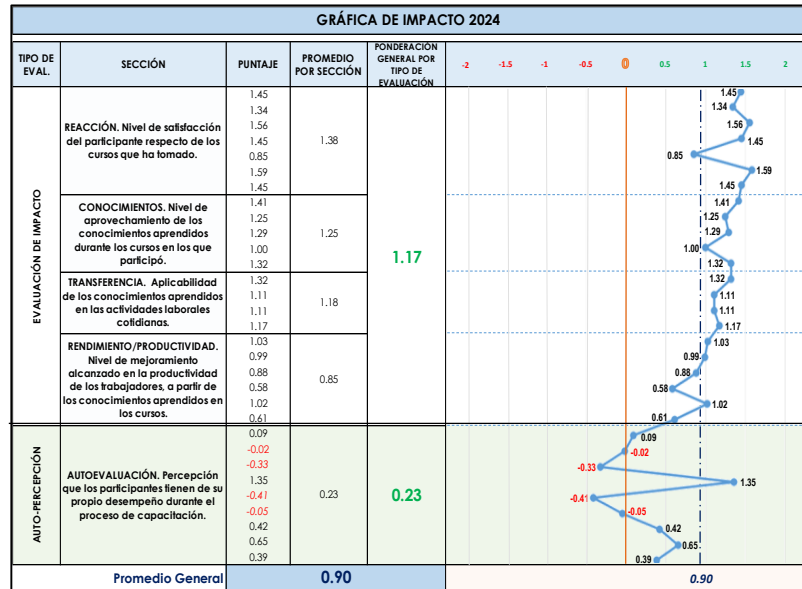
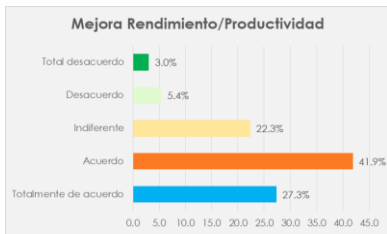
### Conocimientos



### Transferencia



### Rendimiento/Productividad



## Interpretación

El primer segmento de la gráfica (Evaluación de Impacto) provee información directa sobre la forma en la que inciden los programas de capacitación en el quehacer laboral de los participantes, por lo que se convierte en la parte fundamental del análisis.

La ponderación general es de +1.17 / +2.0, lo que refiere que la estrategia de capacitación empleada en el periodo de análisis es la adecuada y que solamente se sugiere continuar la actualización en temas específicos y de operación.

El segundo segmento (Autoevaluación), refiere la percepción que los participantes tienen de su propio desempeño, por lo que no se califica el proceso de capacitación en sí mismo, sino el desempeño que tienen los participantes de sus actuaciones.

A pesar de que existen 4 indicadores negativos, el resultado general del segmento es positivo, aunque muy cercano a cero, por lo que se requieren estrategias para reforzar su nivel de participación y compromiso en temas de capacitación.

## Información complementaria

El 41.7% refiere que los programas y cursos de capacitación funcionan correctamente.

No obstante, será necesario revisar el enfoque de tiempos y, en general, la programación y cargas de trabajo para la realización de actividades en próximos eventos.



## Impacto de la capacitación frente a Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo de Confianza (EDPAC)

Conforme a la metodología propuesta, se analizó el resultado de otorgamiento del EDPAC 2022-2023 y, no se observó correlación alguna. Esto puede deberse a dos factores:

- En gran medida, las calificaciones otorgadas a muchos trabajadores son vistas como complementos de sueldo y no como estímulos por desempeño.
- En los últimos años (2022-2023), los montos de ingresos extraordinarios de las entidades y dependencias, se han visto afectados negativamente, lo que impacta en las asignaciones y calificaciones otorgadas, ya que es de este tipo de recursos donde se toma para el pago de los estímulos.

La cantidad de personas capacitadas en este mismo periodo, es decir, aquellos que pudieron haber tomado uno o más cursos de capacitación durante los dos años es de 1,670. Esto representa al alrededor del 43% del total de trabajadores de confianza que hay en la UNAM.

## 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 autopercepción en el desempeño de los participantes (56%)

## Conclusiones

- En general, la percepción de los encuestados refiere que sus Jefes no observaron cambios sustantivos de conducta en ellos o impacto en las labores que les han sido asignadas, por lo que es necesario analizar esta situación, diseñar y promover más eventos orientados a la gestión y desarrollo de competencias directivas.
- Los propios capacitandos aún no se observan como participantes proactivos, aunque mejoró su percepción con respecto a la evaluación efectuada en el estudio 2020-2021, pasando de +0.16 a +0.23 en 2022-2023.
- El enfoque utilizado y desarrollado a ex profeso, permitió identificar elementos que la sola Evaluación de Reacción no hubiera revelado y puede ser base para estudios ulteriores.
- Es relevante mencionar que el estudio permitió identificar que se requiere de atención inmediata en los siguientes indicadores:
  - Incrementar el grado de asimilación de conocimientos del participante durante el evento de capacitación;
  - Impulsar en los capacitandos la investigación real requerida para realizar tareas y ejercicios de los cursos;
  - Subir el nivel de los procesos cognitivos requeridos para realizar las actividades de los cursos y su transferencia al puesto.
- No obstante, es de reconocer que los resultados de impacto refieren que la estrategia de capacitación aplicada está siendo la correcta, sin embargo, requiere de ser alineada en algunos campos, por lo que se realizan las siguientes:

## Recomendaciones relevantes

- Es necesario desarrollar programas de capacitación que consideren técnicas andragógicas basadas en procesos investigativos y de análisis de información.
- Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de su participación en el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

**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.**