



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**  
**Subdirección de Capacitación y Evaluación**



**Evaluación de Impacto de la Capacitación a Distancia para  
el Personal de Confianza y Funcionario de la UNAM:**

**2022-2023**

Marzo, 2024



# Contenido

---

Presentación	1
1. ¿Qué es la Evaluación de impacto?	4
2. Metodología	5
2.1. Captación de la Información	10
3. Objetivos	12
3.1. Objetivo General	12
3.2. Objetivos Particulares	12
4. Alcance y beneficios	13
4.1. Alcance	13
4.2. Beneficios	13
6. Análisis de resultados	15
6.1. Datos generales	15
6.2. Reacción	18
6.3. Conocimientos	19
6.4. Transferencia	20
6.5. Rendimiento/Productividad	21
6.6. Autoevaluación	22
6.7. Preguntas complementarias	27
6.8. Análisis de impacto integrado	31
6.9. Impacto de la capacitación frente a Evaluación del Desempeño (EDPAC)	42
7. Conclusiones y recomendaciones	46
7.1. Conclusiones	46
7.2. Recomendaciones	47
Anexo 1. Encuesta	52
Anexo 2. Estadística descriptiva	59
Anexo 3. Infografía	68
Fuentes de consulta y referencia	69



## Presentación

---

En 2022, la Subdirección de Capacitación y Evaluación, adscrita a la Dirección General de Personal de la UNAM, llevó a cabo la primera Evaluación de Impacto de la Capacitación con personal de confianza y funcionario en la historia de la Universidad.

Diseñó y desarrolló una metodología específica, *ad hoc* a las necesidades institucionales, a partir de los principios teóricos propuestos por distintos teóricos y exponentes en la materia.

El propósito más significativo de este proyecto se sustentó en la necesidad de identificar qué tan productivos y funcionales fueron los procesos utilizados para la conversión de cursos, talleres, conferencias y demás eventos de capacitación de la modalidad de impartición presencial (en aula), a la modalidad de impartición a distancia (en línea y por videoconferencia), como parte de las acciones emergentes surgidas como respuesta al confinamiento social derivado de la pandemia por COVID-19.

Los resultados y principales hallazgos de esta primera evaluación 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.

Derivado de tales resultados, también se iniciaron acciones para capacitar a los propios instructores en temas vinculados



directamente al uso de las nuevas tecnologías, como son las plataformas de enseñanza en línea (LMS) como Moodle (Caplín) y plataformas para Videoconferencias como Zoom.

Se aprovechó este tipo de tecnología para la eliminación del consumo de papel en manuales, presentaciones, ejercicios, evaluaciones, etcétera; ya que todo se alojó de forma digital y de forma accesible a los capacitandos.

De igual forma, las constancias de participación, actualmente, se emiten de forma digital, entre otras acciones similares.

Se crearon Webinar que buscan sensibilizar y atraer a más trabajadores a cursos de mayor profundidad y duración o, incluso para que se sumen a programas de Extensión como son los Diplomados profesionalizantes que imparte la propia dependencia.

Se actualizaron los contenidos temáticos de muchos cursos y se incluyeron nuevas temáticas, acordes a las necesidades manifiestas de los participantes.

Este año, 2024, se llevó a cabo una nueva evaluación y los resultados obtenidos nos demuestran que hubo mejoras en nuestros programas y procesos de capacitación; si bien son discretos, lo cierto es que existe una mejor apreciación sobre la calidad de los mismos y un reconocimiento entre los propios participantes, respecto de que, ellos mismos, deben participar y tener un mejor desempeño en los programas que ofertamos (autoevaluación).

En 2022, la participación de trabajadores en la encuesta fue de 1,054 y en este año, 2024, la participación se incrementó 20%, alcanzando a 1,263 personas. Lo mismo sucedió con las entidades y



dependencias participantes. En 2022 se llegó a 170 y en 2024 se contó con la participación de trabajadores de 185 (9% más).

Es importante referir que, a lo largo del periodo de confinamiento, los cursos a distancia se convirtieron en una forma de mantener activa a la población laboral y vinculada a su entorno organizacional. Había que incursionar en sistemas de trabajo tecnológicamente distintos y su aprendizaje tuvo que ser vertiginoso.

Al término del confinamiento sanitario en 2022 y 2023, la Subdirección de Capacitación y Evaluación mantuvo activos todos sus cursos en la modalidad a distancia, entre otras causas, debido a la remodelación de las instalaciones de capacitación de la Extienda UNAM, mismas que demoraron un año en estar listas, por lo cual, el retorno a las actividades presenciales no se dio, sino hasta enero de 2024.

Por tal razón, el proceso de evaluación es completamente comparable entre los dos ejercicios.

A lo largo de este documento se podrá observar la similitud en la tendencia de los resultados.



# 1. ¿Qué es la Evaluación de impacto?

---

*“Ésta 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”.<sup>1</sup>*

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup> “...se mide al finalizar el programa [de capacitación] y busca establecer la relación causa-efecto entre una acción de formación y los resultados.”

Desde esta perspectiva, y conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de México, específicamente en el Artículo 153-H, los planes y programas de capacitación deben considerar su elaboración e implementación para periodos no mayores a dos años<sup>3</sup>, por lo que, en concordancia con este precepto, se recomienda realizar acciones de evaluación de Impacto de forma bienal; esto es, al término de la instrumentación de dichos planes y programas organizacionales.

---

<sup>1</sup> Pineda H. P. Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones UAB; 2000.

<sup>2</sup> Billorou N., Pacheco M. y Vargas F. (Editores). OIT - CINTERFOR. Guía para la evaluación de impacto de la formación. 2011.

<sup>3</sup> Congreso de la Unión de México, Ley Federal del Trabajo 1970, última reforma, 4 de diciembre de 2023.



## 2. Metodología

---

El modelo metodológico utilizado para la Evaluación de Impacto de la Capacitación fue diseñado especialmente por la Subdirección de Capacitación y Evaluación a principios de 2022 para medir los resultados alcanzados durante el periodo de confinamiento sanitario y la impartición de cursos en la modalidad a distancia (*en línea y por videoconferencia*).

En marzo de ese año, se aplicó la encuesta de medición 2020-2021 considerando siete segmentos informativos con un enfoque integrador, mismos que fueron utilizados para el proceso de evaluación llevado a cabo en 2024, para medir el impacto que tuvo el proceso de capacitación durante el periodo 2022-2023:

La metodología considera 7 elementos de medición, de los cuales 4 corresponden a la evaluación de impacto directa, otro a la percepción que los participantes tienen de su propio desempeño durante el proceso de capacitación, esto es Autoevaluación y dos más a la captación de información complementaria que contribuya a la gestión y mejora de los procesos de capacitación.

### **EVALUACIÓN DE IMPACTO**

1. **Reacción.** Se refiere a la percepción que los participantes tienen sobre la calidad de los cursos recibidos. Si bien, de forma regular, se aplican evaluaciones de este tipo al finalizar cada evento de capacitación, en una de impacto se analizan



conceptos integrados que permiten evaluar sus reacciones a posteriori y no de inmediato, con la consecuente transferencia operativa de conocimientos.

2. **Conocimientos.** Se busca identificar si hubo o no aprendizaje útil para sus actividades laborales, así como el grado de aplicabilidad cotidiana.
3. **Transferencia.** Todo proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como propósito la aplicación de los conocimientos adquiridos a su actividad regular, por lo cual, este segmento busca conocer el grado de cumplimiento de este propósito.
4. **Rendimiento/Productividad.** Hace referencia a la obtención de resultados a nivel de indicadores de calidad, productivos, de eficiencia, entre otros.

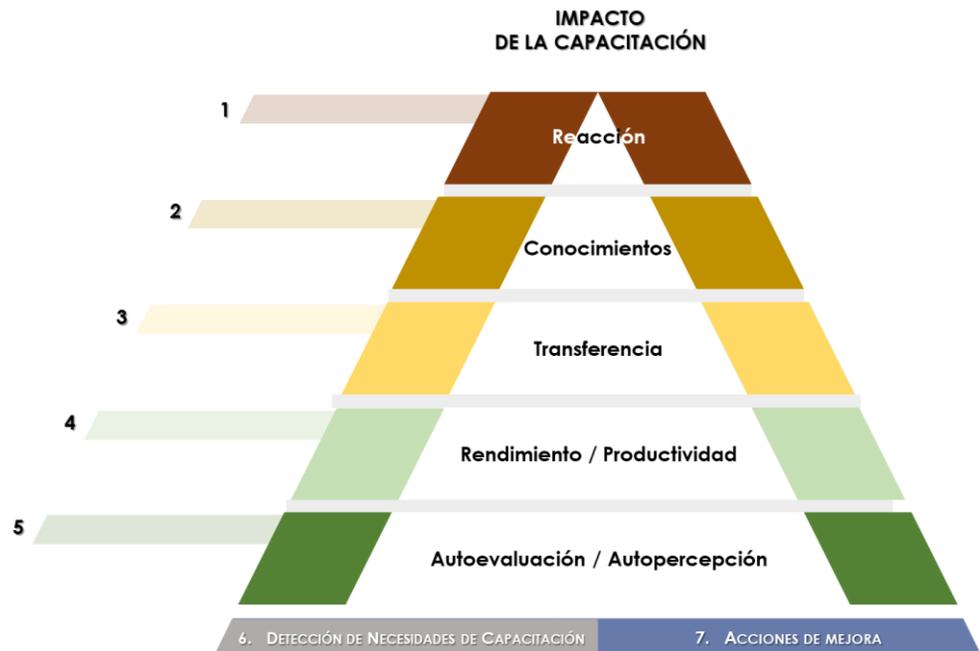
#### **AUTOEVALUACIÓN**

5. **Autoevaluación.** La aplicación de este tipo de herramientas provee indicadores que contribuyen a la definición de nuevas estrategias andragógicas y a redefinir la propia percepción que los participantes tienen de su desempeño en la capacitación.

#### **COMPLEMENTARIA**

6. **DNC.** Con la formulación de una pregunta, es posible detectar una parte de las necesidades manifiestas que tienen los trabajadores en materia de capacitación.
7. **Acciones de mejora.** En este campo, se abre la posibilidad de que los participantes puedan sugerir ideas para mejorar la

calidad y funcionalidad del programa de capacitación institucional, a la vez que permite que éstos liberen ideas que sean útiles para el desarrollo.



Fuente: Elaboración propia.

En este modelo, la Auto percepción es la que logra tener el peso más importante, ya que es a través de ella como se puede valorar si los trabajadores han podido retener los conocimientos necesarios, derivado de su experiencia personal en las actividades cotidianas.

Este enfoque, se ve corroborado con los conceptos de valoración que conscientemente manifiestan los propios trabajadores en la etapa de Reacción, la cual se convierte en la “Punta del Iceberg”. Por supuesto, los niveles intermedios son los que, funcionalmente, demuestran el nivel y grado de aplicación y transferencia a las acciones productivas.



Si bien, una evaluación de impacto en materia de capacitación debe incluir dos elementos básicos de análisis: Auto-percepción y Evaluación 360° (jefes, colaboradores, colegas, usuarios, etcétera), también es necesario indicar que en este proceso de captación de información, se recogieron los datos vinculados con la fase de autoevaluación y la percepción de los propios trabajadores respecto de los segmentos de rendimiento, transferencia, conocimiento y reacción. En posteriores intervenciones se valorará la posibilidad de desarrollo de las otras acciones 360°.

De igual forma, un elemento complementario que permite fortalecer los resultados de una evaluación de impacto es el relativo a la Evaluación del Desempeño.

En este sentido, cabe destacar que la Subdirección de Capacitación y Evaluación, por su propia naturaleza, coordina los procedimientos de Evaluación del Desempeño al Personal Administrativo de Confianza (EDPAC), por ello, en este documento se hace referencia a los principales elementos comparativos de los bienios 2020-2021 y 2022 y 2023, a fin de identificar la correlación que existe entre la capacitación y el desempeño.

Por supuesto, la EDPAC toma en consideración otros factores de carácter político, laboral, personal, etc., subyacentes en las entidades y dependencias, que sesgan los resultados propios del programa; sin embargo, también se debe tomar en cuenta que el presupuesto institucional (conformado por ingresos extraordinarios) que sustenta los pagos de este programa está acotándose cada día más y apegándose, paulatinamente, a los recursos existentes y al desempeño real.



Si bien, esta tendencia es tenue, lo cierto es que deberá observarse cada día con mayor transparencia.

La aplicación de un sistema de medición y evaluación de impacto de la capacitación, busca conocer si el enfoque formativo que se está utilizando es el adecuado o si requiere alinearse más las necesidades reales de la institución.

El modelo diseñado y utilizado para este estudio, considera al segmento 5 “Autoevaluación” como la percepción que tienen los capacitandos de sí mismos, en cuanto a su desempeño y capacidades de aprendizaje, en uno o más eventos a lo largo de un periodo específico establecido; sin embargo, dicha percepción no solo demuestra las competencias de trabajo y aprendizaje de los participantes, sino que, en realidad, también debe ser entendida e interpretada bajo el denominado efecto “espejo”, donde cada característica positiva o negativa, corresponde con una acción ejercida por el sistema de gestión de la capacitación emprendido.

En este sentido, si los resultados de una Autoevaluación refieren bajo nivel de aprovechamiento del grupo, el espejo refleja que el sistema de capacitación no ha sido lo suficientemente estimulante para que los participantes aprendan, o las técnicas utilizadas no han sido las más adecuadas. Si, por el contrario, los resultados demuestran un alto nivel de motivación e involucramiento de los capacitandos, esto significa que el modelo de enseñanza-aprendizaje utilizado y las técnicas didácticas han sido las adecuadas, por lo que solamente se requiere mantener y reforzar dichas acciones emprendidas.



Para mejor comprensión del sistema de medición, se muestra una escala de evaluación, la cual se encuentra ponderada con respecto a la cantidad de respuestas por nivel y por el total de participantes.

La escala define:

- 0 a -2 significa que se requiere un cambio de estrategia y refiere, además, su nivel de urgencia.
- 1 a 2, implica que la estrategia emprendida es la adecuada y que solamente requiere de reforzamiento o mantenimiento<sup>4</sup>.

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

Fuente: Elaboración Propia.

## 2.1. Captación de la Información

- La encuesta constó de 40 reactivos, diseñados para sus respuestas en la escala de Likert.
- Fue aplicada a través de la plataforma Caplín (<https://capacitacion.dgp.unam.mx/SCyEEO/>), por lo que el

<sup>4</sup> En el caso de empresas lucrativas, esta escala puede contribuir a mostrar si la inversión realizada en materia de capacitación ha generado ganancias o si, en su caso, ha implicado pérdidas en el Retorno sobre la Inversión (ROI).



acceso a la misma solamente correspondió a personal de la Institución.

- Todos los participantes de cursos recibieron un correo electrónico personalizado (3,071), por medio del cual se les invitó a participar en el proceso. No obstante, su aplicación fue anónima, a fin de evitar sesgos en las respuestas.
- En este sentido, la información que ha sido captada por este medio es impersonal, por lo cual no se hace uso de datos personales de ningún tipo.
- La encuesta estuvo disponible durante el periodo que comprende del 14 al 16 de febrero de 2024, en horario abierto las 24 horas del día.
- En el anexo 1 se encuentra el instrumento de evaluación aplicado.



## 3. Objetivos

---

La Evaluación de Impacto de la Capacitación a Distancia 2022 – 2023, para personal de confianza y funcionarios de la UNAM, tiene como:

### 3.1. 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.

### 3.2. Objetivos Particulares

- Identificar el nivel de satisfacción de los participantes con relación a temas y contenidos de los eventos de capacitación.
- Determinar el nivel de aplicabilidad de los conocimientos transferidos a la práctica laboral.
- Establecer un conjunto de indicadores que revelen el estatus o resultado de actividades clave del proceso institucional de capacitación y que permitan realizar comparaciones en el tiempo.



## 4. Alcance y beneficios

---

### 4.1. Alcance

El proyecto fue diseñado para su aplicación al 100% de los trabajadores de confianza y funcionarios de la UNAM que participaron, durante 2022 y 2023, en algún curso de capacitación ofertado por la Subdirección de Capacitación y Evaluación de la DGPe.

El universo establecido para este estudio fue de 3,071 personas, mismas que fueron invitadas, vía correo electrónico, a participar en el llenado de la encuesta de evaluación; obteniéndose la respuesta de 1,263 trabajadores<sup>5</sup> de 185 entidades académicas y dependencias administrativas, lo que representa una participación del 41.1% de la población objetivo.

### 4.2. Beneficios

- Contar información que permita realinear los enfoques de capacitación emprendidos, a fin de contribuir al fomento de la cultura de la medición en procesos de transferencia de conocimientos.
- Identificar el nivel de satisfacción de los participantes con relación a temas y contenidos de los eventos de capacitación; a

---

<sup>5</sup> Para la validez estadística de la encuesta, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se requiere la respuesta de, al menos, 343 participantes, por lo que este estudio cuenta con la validez y confiabilidad suficientes.



efecto 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.



## 6. Análisis de resultados

A continuación, los resultados de cada sección:

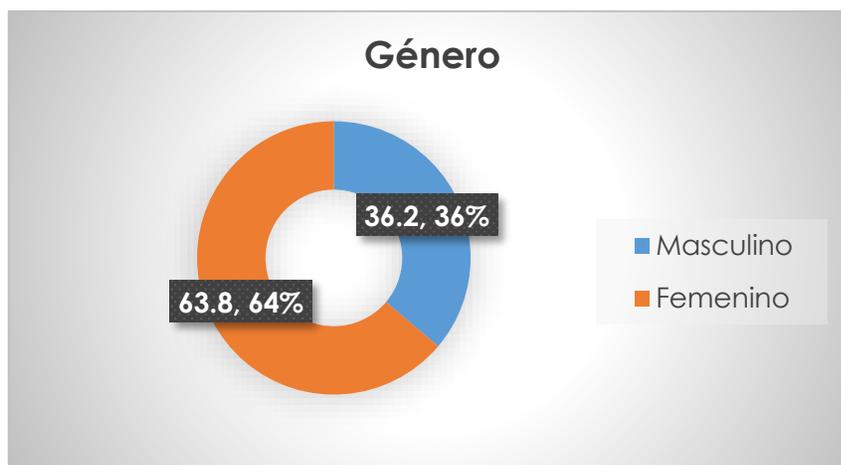
### 6.1. Datos generales

**Población objetivo:** 1,263 participantes de 185 Entidades y Dependencias.

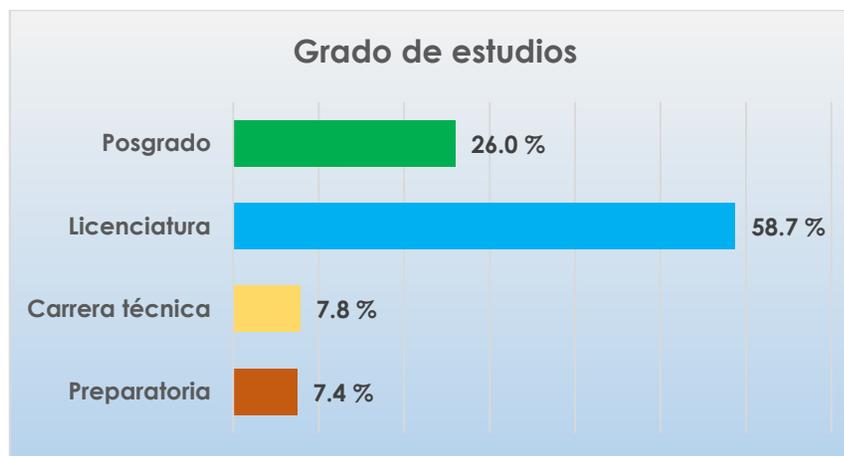


La mayor participación en la encuesta, por edad, se ubica en el rango de 41 a 50 años (32.8%), en tanto que la población más joven tuvo el menor nivel de participación (8.2%).

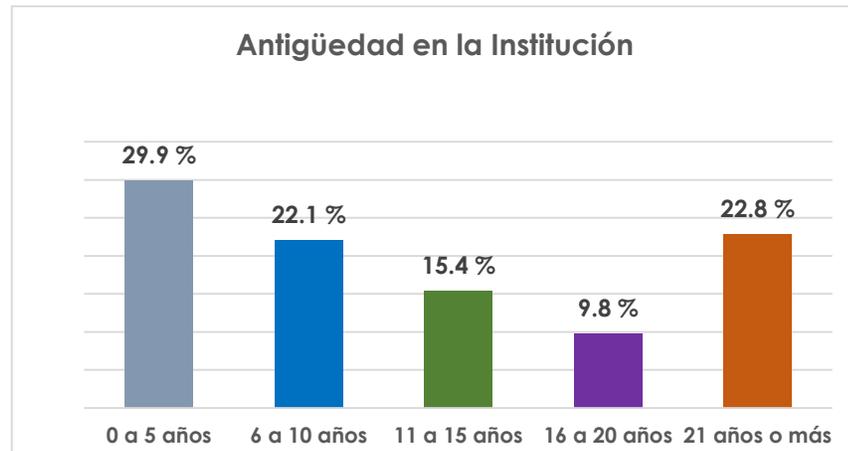
Respecto al género, la participación de las mujeres (63.8%) fue significativamente superior a la de los hombres (36.2%), prácticamente 2 a 1.



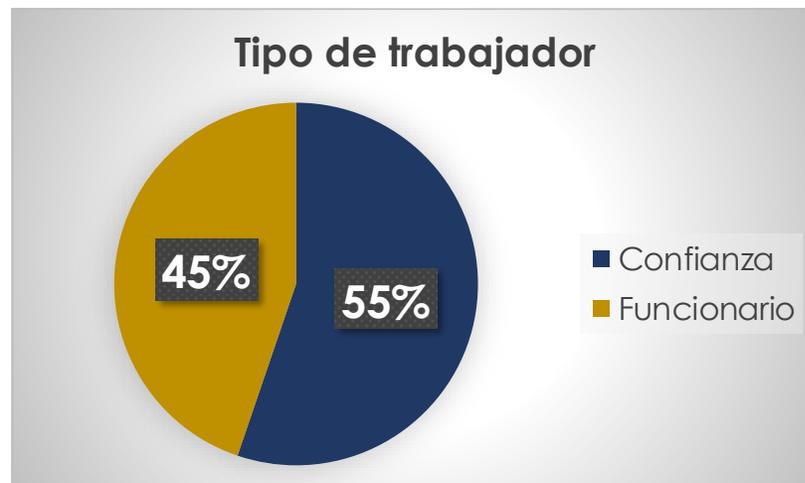
En lo concerniente al nivel académico de los participantes, se puede observar que la mayor participación se ubica en el rango de las personas con licenciatura (58.7%), seguido del personal con posgrado (26%).<sup>6</sup>



<sup>6</sup> Comparativamente con el ejercicio 2020-2021, se incrementó el porcentaje de personal con Posgrado, pasando de 20% al 26% y se redujo un poco el número de participantes con licenciatura de 64% a 58.7%. y los de preparatoria y carrera técnica que registraron 8% en el periodo anterior. Esto puede indicar que el personal de la UNAM ha continuado sus procesos de formación profesional en el transcurso de estos dos años.



Se observa que, por antigüedad en la Institución, las distribuciones más altas se ubican en los extremos: la de menor tiempo, de 0 a 5 años, en la UNAM (30%), y la de mayor antigüedad, más de 21 años (23%).

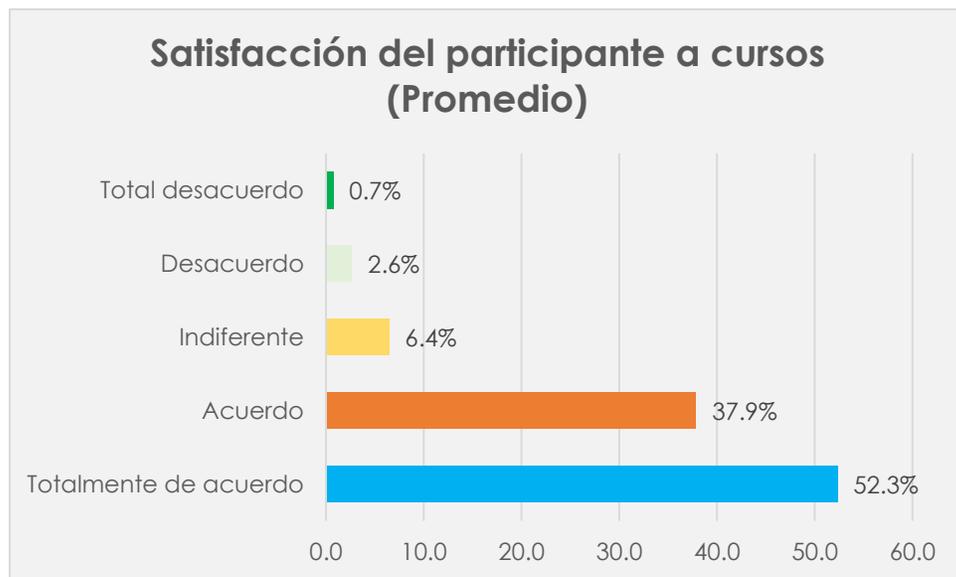


La encuesta revela una realidad interesante en la distribución por tipo de trabajador, son los Funcionarios quienes tuvieron una alta participación en la encuesta con un 45% (superior al porcentual proporcional en la plantilla) con un 55% restante del personal de confianza.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Esta misma proporción se obtuvo en la evaluación del periodo anterior (45% - 55%).



## 6.2. Reacción

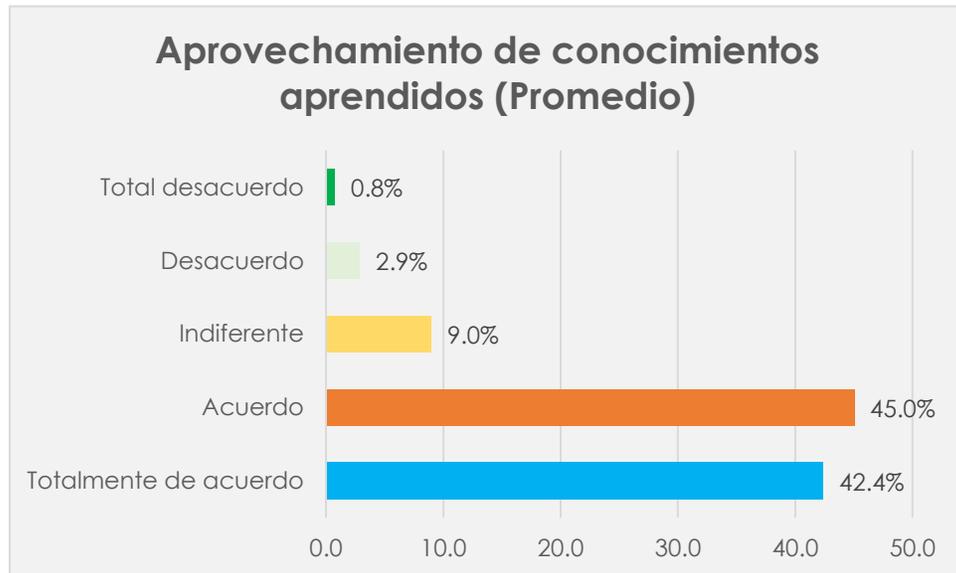


Reacción. Percepción que los participantes tienen sobre el nivel de satisfacción de los cursos recibidos, se aplica al término de los mismos.

En este segmento la investigación da un resultado positivo, donde **el nivel de satisfacción por la capacitación recibida es del 90.2%**. Sin embargo, es necesario revisar los indicadores con resultado de no satisfacción y emprender su reducción.



### 6.3. Conocimientos

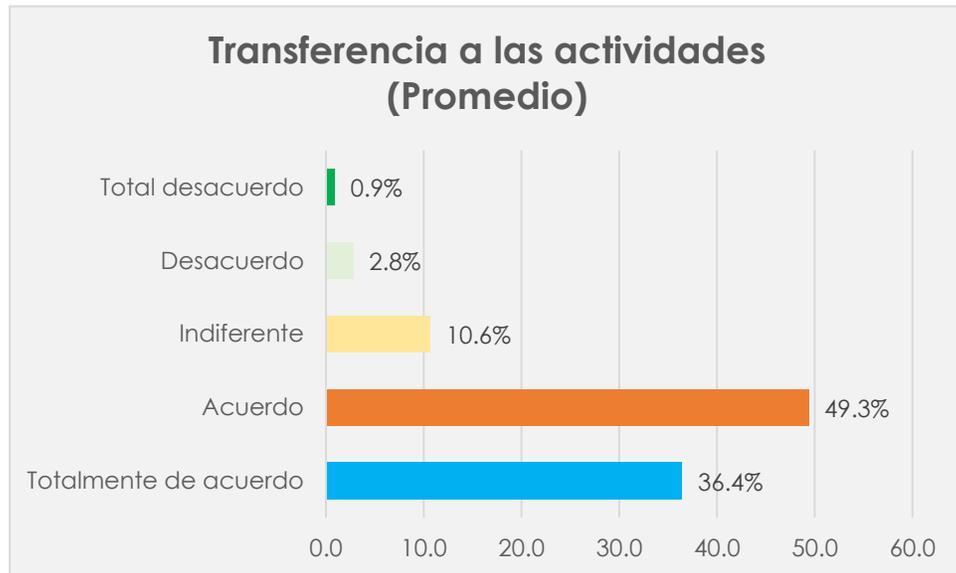


**Conocimientos.** Determina si hubo o no aprendizaje útil para las actividades laborales.

El resultado de este segmento señala un resultado positivo, en términos generales el **87.4% de la capacitación impartida aportó aprendizaje útil para el actuar laboral**. No obstante, se debe reducir la brecha del 12.6% que impide socializar el conocimiento adquirido con los compañeros de trabajo y elevar los niveles de acuerdo a totalmente de acuerdo.



## 6.4. Transferencia



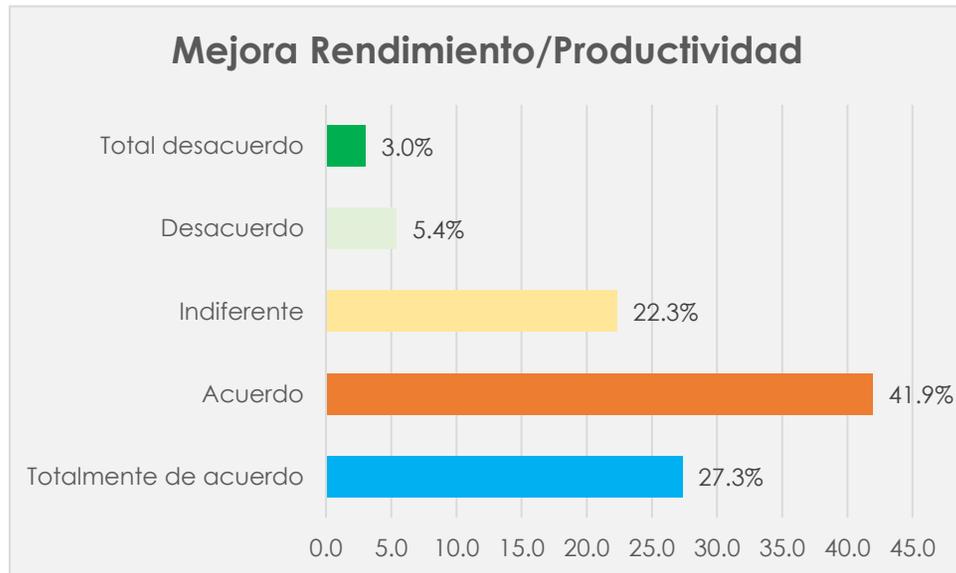
**Transferencia.** Aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación a las actividades laborales.

En este segmento, el estudio nos proporciona un resultado positivo, el **85.7% de los participantes refiere que los conocimientos adquiridos en la capacitación fueron susceptibles de aplicarse a las actividades de trabajo.**

Es necesario reducir la brecha del 14.3% resultante y, al igual que en el caso anterior, elevar los “Acuerdo” a la evaluación máxima (Totalmente de Acuerdo).



## 6.5. Rendimiento/Productividad



**Rendimiento/Productividad.** Obtención de resultados a nivel de indicadores de calidad, productivos, de eficiencia, de desempeño, entre otros.

En este segmento, la investigación da un resultado positivo, aunque se observa como el menor, respecto de los segmentos anteriores, el **69.2% de los participantes considera que la capacitación posibilita la generación de resultados en los indicadores de sus áreas.** No obstante, es necesario reducir la diferencia del 30.08%.



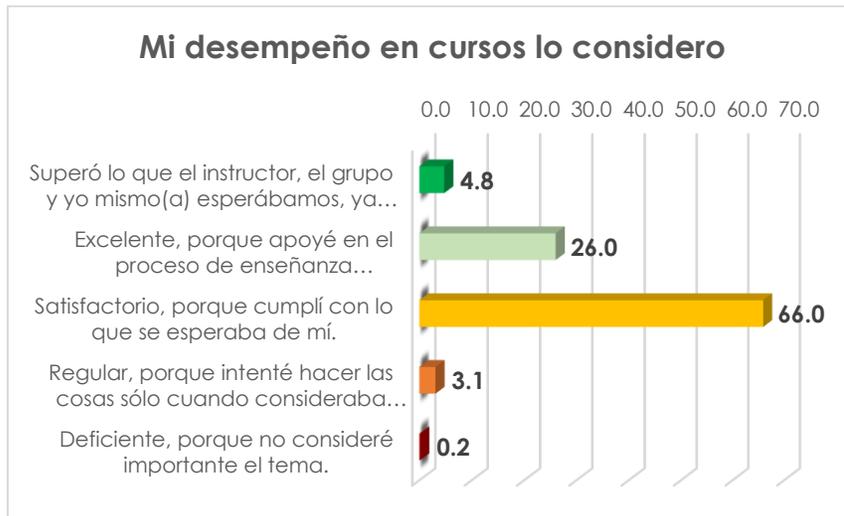
## 6.6. Autoevaluación

Como parte de la autoevaluación, los participantes hacen referencia a la percepción que tienen de su propio desempeño durante la capacitación recibida a lo largo del periodo de estudio.

Este segmento no refiere, específicamente, un nivel de eficiencia o productividad, de forma directa o cuantitativa, sino que define el porcentaje de apreciación sobre su propio desempeño. Esto no implica una valoración de mínimos o máximos rendimientos, pero sí facilita el análisis de beneficios que la capacitación les ha brindado en su desarrollo personal.

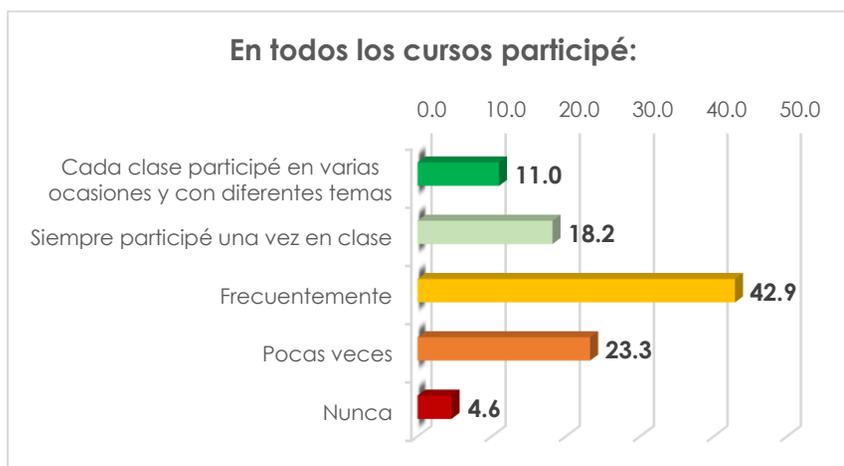
En el conjunto, la Autoevaluación muestra un sesgo negativo en la tendencia de impacto; ya que identifica, esencialmente, que la información, conocimientos, herramientas, etcétera, que le fueron provistas son buenas, pero que su cumplimiento (personal) en el desarrollo de tareas y la realización de ejercicios lo percibe como bajo; así como la comprensión de algunos elementos de información.

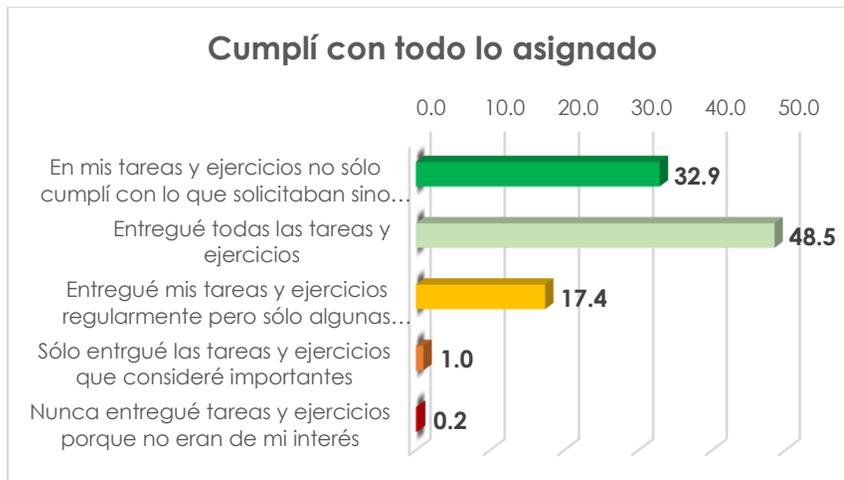
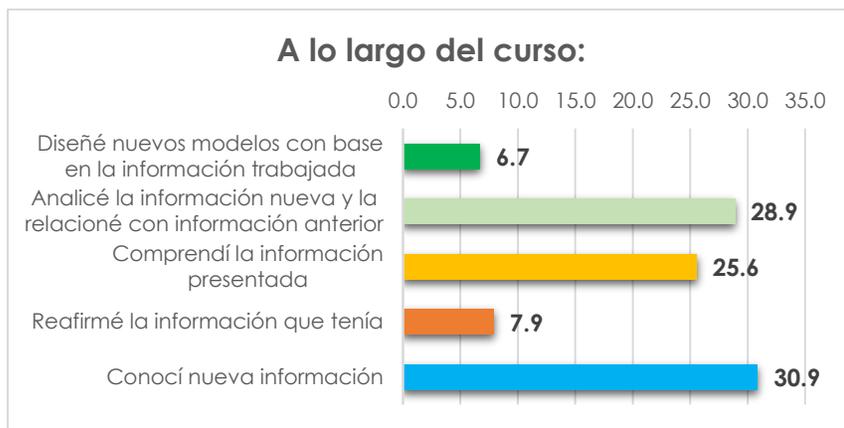
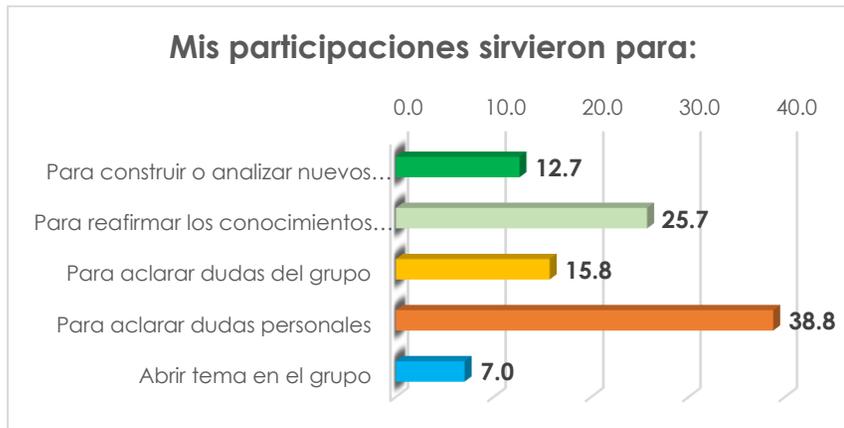
A pesar de lo anterior, el 96.8% consideró que su desempeño en los cursos fue satisfactorio, esto es porque participó en los distintos eventos de capacitación y aprendió, pero le es complicado cumplir con las actividades que están preestablecidas (3.3% valorado como regular o deficiente).



Esto puede explicarse debido a que la capacitación se realizó a distancia (en línea o por videoconferencia), y a la frágil cultura del trabajo no supervisado *in situ*; motivo por el cual, a los participantes les cuesta mucho trabajo emprender tales actividades, especialmente, desde el periodo de confinamiento sanitario.

A continuación, se muestran los resultados gráficos de los indicadores de Autopercepción que tienen los trabajadores sobre su participación en cursos de capacitación.







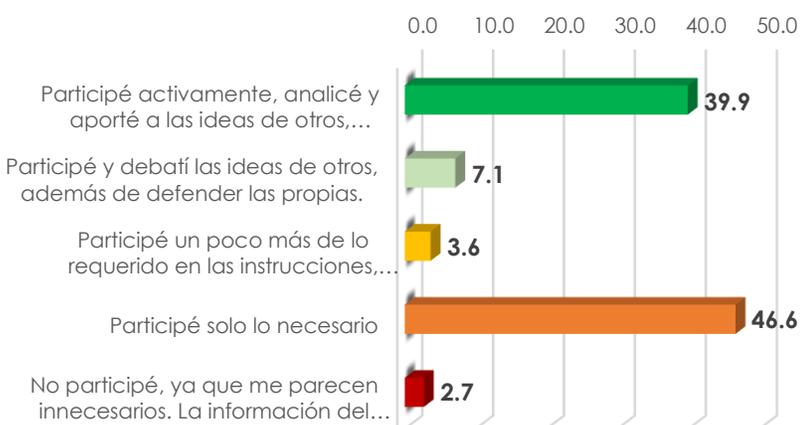
### Mis tareas y ejercicios fueron elaborados:

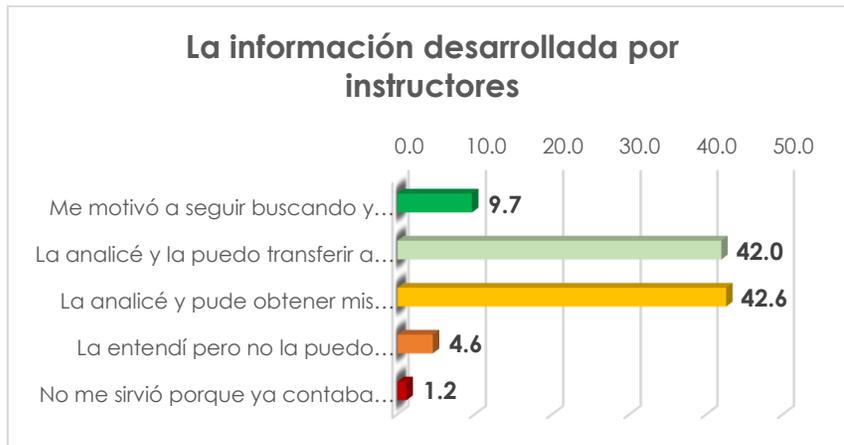


### En la realización de mis tareas y ejercicios



### Mis participaciones en foros:





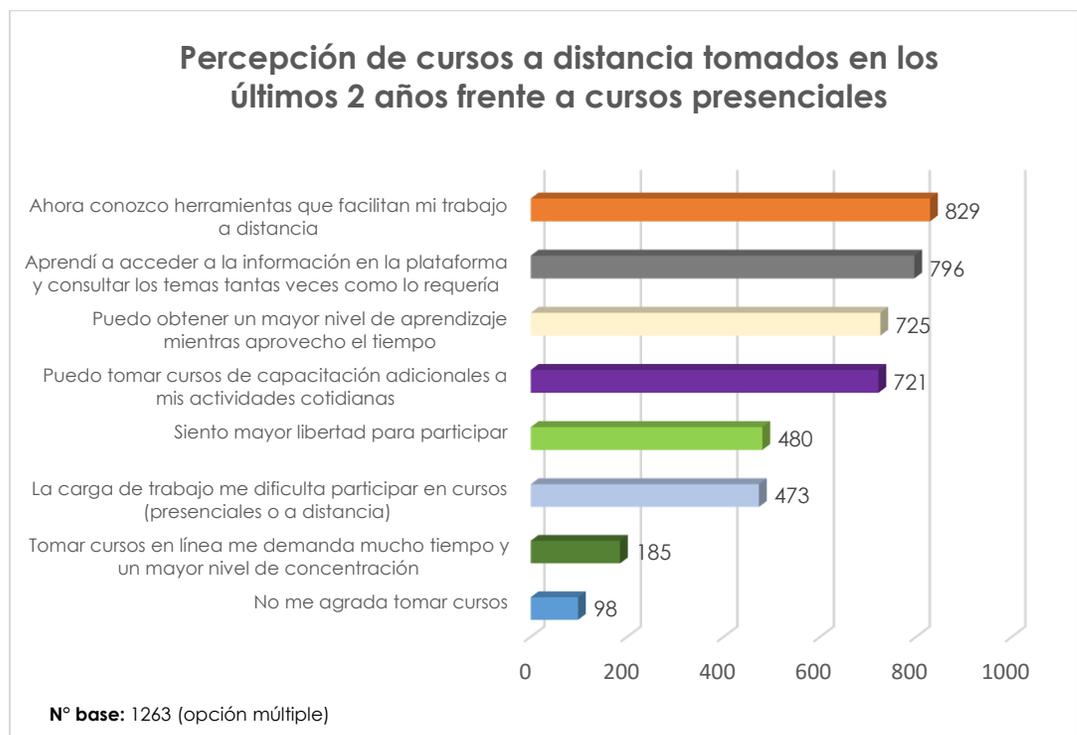


## 6.7. Preguntas complementarias

Como parte del modelo emprendido, dentro del cuestionario aplicado, se formularon tres preguntas que permiten complementar la información necesaria para el proceso de evaluación de impacto, dos de ellas fueron de tipo abierto, por lo que se requirió de clasificarlas por tipo de referencia y una tercera que constó de selección de respuestas múltiples.

### Reactivo 38 (Selección múltiple)

- De las siguientes opciones, selecciona las que describan mejor tu percepción respecto de los cursos a distancia que tomaste los últimos 2 años frente a los cursos presenciales (puedes seleccionar todas las opciones que consideres necesarias):





• **DNC**

Reactivo 39:

- *Escriba el nombre de los temas de los cursos que le serían de utilidad para mejorar sus actividades laborales y que no existen en nuestro catálogo de cursos.*

En este rubro, se formularon 555 solicitudes de cursos:



Las dos tendencias principales tienen que ver con temas de informática (paquetería Office) y la Gestión de Procesos Administrativos internos de la UNAM.<sup>8</sup>

Por supuesto, es de especial relevancia referir que existe una importante solicitud de cursos vinculados a la gestión de procesos

<sup>8</sup> La parte informática es sustancialmente mayor (77), especialmente, si se suman los temas de “Programación y software especializado” (17) y el de “Bases de datos” (16), esto trae como resultado una demanda de 110 solicitudes, lo que representaría el 19.8% de las 555 solicitudes. Al igual que en el periodo anterior 2020-2021, las solicitudes por temas informáticos son los de mayor frecuencia.



administrativos, ya que la UNAM se rige por normas y procedimientos administrativos internos, distintos a cualquier otra instancia pública, federal o estatal.

Este tipo de solicitudes sobresalen, en virtud de que solamente personal especializado de la UNAM es quien puede capacitar a los solicitantes; primordialmente, las Dependencias Administrativas Centralizadoras: Dirección General de Personal, Dirección General de Presupuesto, Dirección General de Finanzas, Dirección General de Obras y Conservación, entre muchas otras.

Adicionalmente, permiten identificar las deficiencias de contenidos en otros cursos y la orientación que se requiere tomar para futuros eventos que busquen elevar el índice de transferencia de conocimientos a las prácticas laborales ordinarias.

- **Acciones de mejora (Recomendaciones y sugerencias)**

Reactivo 40:

- *¿Desea hacer algunas recomendaciones para mejorar la calidad y efectividad de la capacitación?*

En esta parte de la encuesta se le solicitó información que permitiera mejorar la calidad de los cursos que han tomado, pero que además lleve implícita una deficiencia detectada.

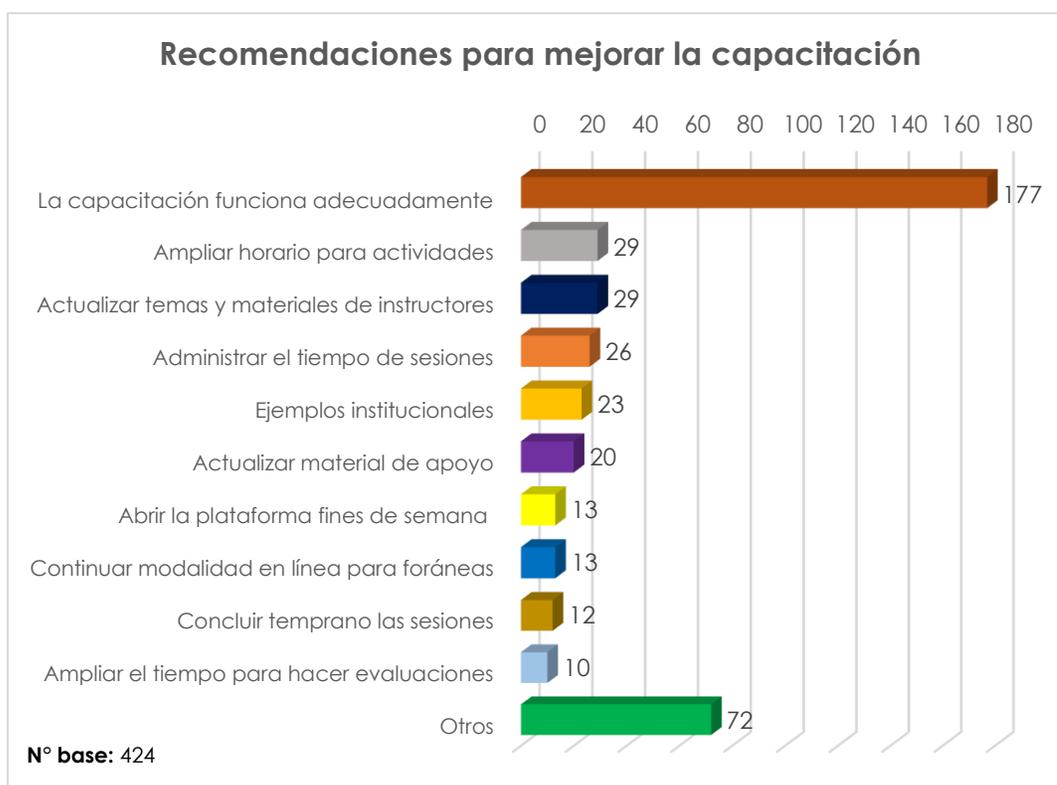
De las 424 recomendaciones realizadas, el 41.7% refirió que los programas y cursos de capacitación funcionaban correctamente.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Esta cifra es muy superior a la registrada en el periodo anterior, donde se refirió el 26.4%.



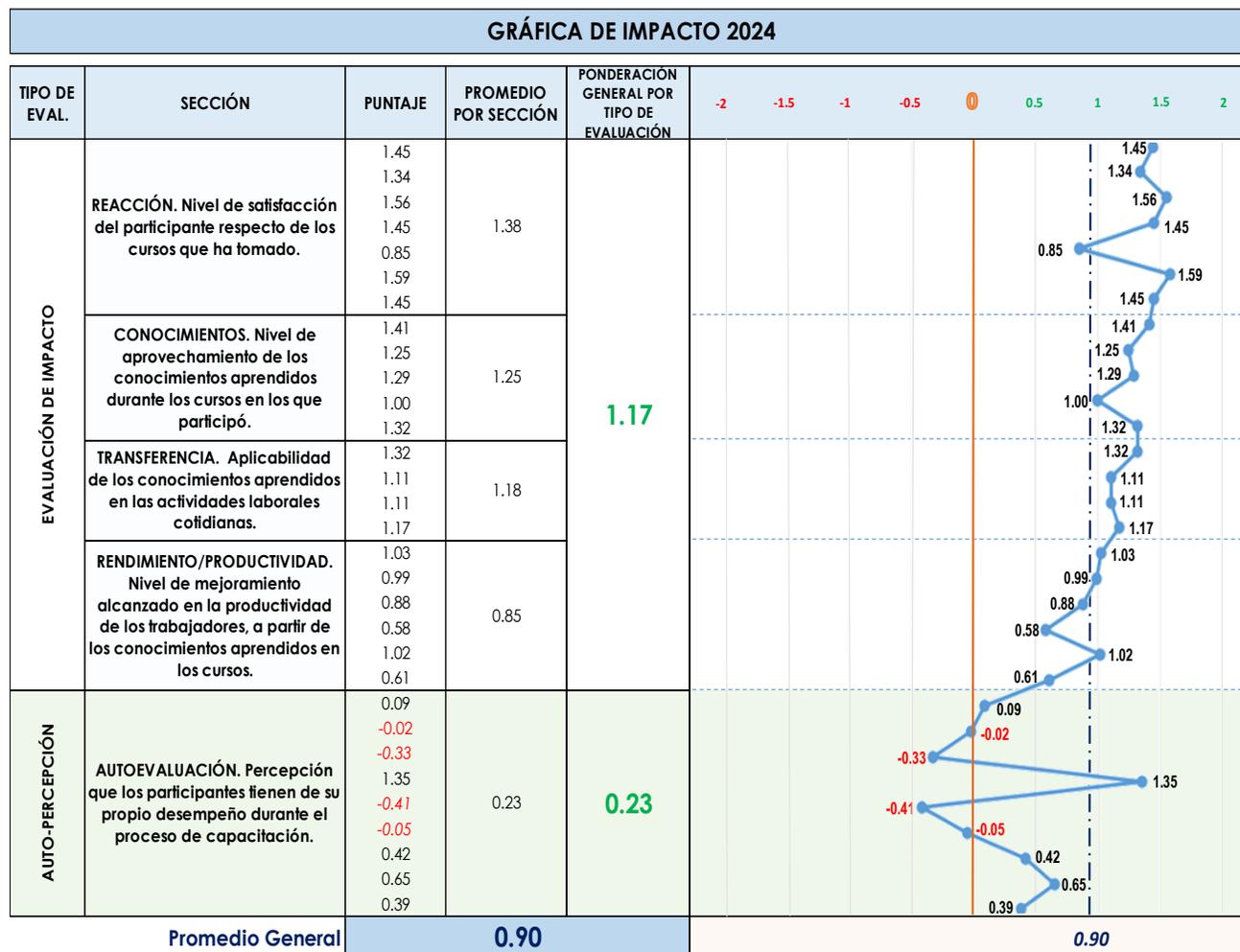
No obstante, el comentario de mayor frecuencia que le siguió fue el relacionado con “Ampliar el horario para el desarrollo de las actividades en línea”, lo que lleva a la revisión de tiempos y, en general, la programación y cargas de trabajo para la realización de actividades para próximos eventos.





## 6.8. Análisis de impacto integrado

Con base en los resultados obtenidos en cada uno de los segmentos analizados, se presenta el Resultado Final de la Evaluación del Impacto de la Capacitación a distancia en el periodo del año 2022 a 2023:



El resultado final obtenido, evidencia que:

**La estrategia de capacitación** que se ha emprendido para el personal administrativo de confianza y funcionarios **es la adecuada.**

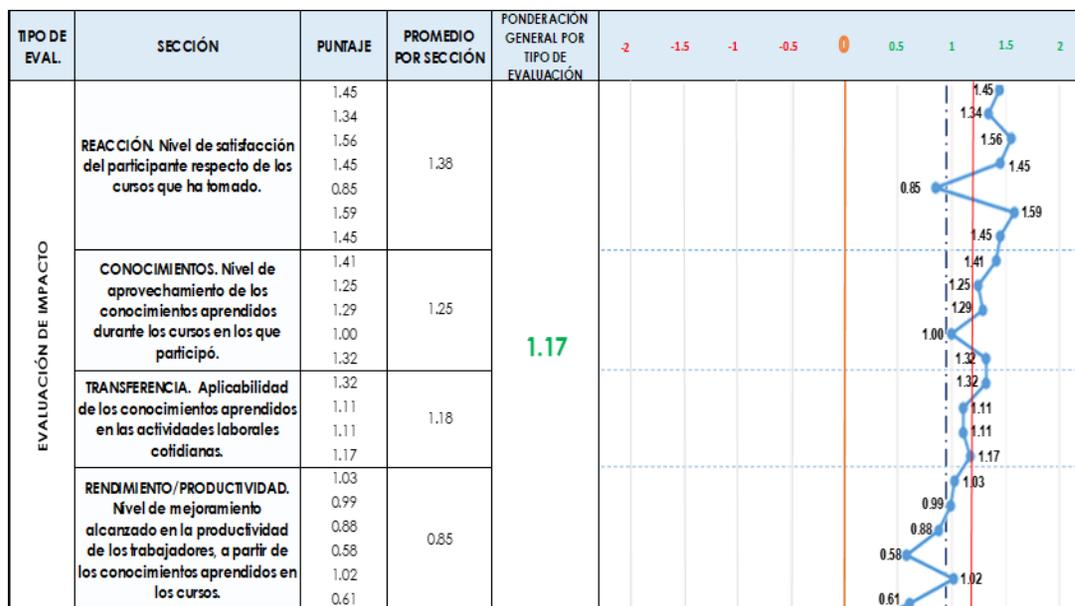
Solo requiere de reforzamiento o mantenimiento.



## EVALUACIÓN DE IMPACTO

Este segmento 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.

De acuerdo con los resultados observables, la ponderación general es de +1.17 / +2.0, lo cual 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.



Solamente cuatro indicadores se localizan por debajo de la línea de 1.0, mismos que deben ser atendidos con mayor énfasis.



## Segmento 1. Reacción

---

Resultado del Segmento: +1.38 ●

Indicadores por debajo del promedio general (0.90): 1 ●

Indicadores críticos (número negativo): 0 ○

- Desempeño positivo del Segmento, el más alto de todos, con un promedio de +1.38
- Indicador *“Generación de relaciones de trabajo favorables con personas que asistieron al curso y que antes no conocía”*, abajo del promedio: +0.90.

### Hallazgos:

- El indicador abajo del promedio es un resultado "esperado".
- La pregunta: *“Los cursos de capacitación me permitieron generar buenas relaciones de trabajo con las personas que asistieron al curso y que antes no conocía”*, cuenta con una valoración bastante aceptable de +0.85 (cercana a +1.0).<sup>10</sup> particularmente porque se habla de cursos totalmente en línea (síncronos) y autogestivos (asíncronos) y, por su naturaleza, no permite el desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Si se omite este indicador, el promedio de impacto sube de +1.38 y se sitúa en +1.47 en la escala positiva.

---

<sup>10</sup> Este punto se explica, a partir de que los cursos que se fueron impartidos en la modalidad a distancia (en línea y videoconferencia), por lo que, para el siguiente proceso comparativo con cursos presenciales, el resultado deberá cambiar significativamente.



## Segmento 2. Conocimientos

---

Resultado del Segmento: +1.25 ●

Indicadores por debajo del promedio general (0.90): 0 ○

Indicadores críticos (número negativo): 0 ○

- Desempeño positivo del Segmento, con un promedio de +1.25

### Hallazgos:

- Con resultado positivo, aunque menor al segmento anterior, debido a que se trata de cursos a distancia, lo que resulta un poco más complejo mantener las interacciones y, por ende, el intercambio de ideas sobre temas de capacitación con el equipo de trabajo o grupo de compañeros.
- Es necesario tener presente la existencia de una importante área de oportunidad con la cual trabajar para alcanzar la excelencia.



### Segmento 3. Transferencia

---

Resultado del Segmento:	+1.18	●
Indicadores por debajo del promedio general (0.90):	0	○
Indicadores críticos (número negativo):	0	○

- Desempeño positivo del Segmento, con un promedio de +1.18

#### Hallazgos:

- Con resultado positivo, aunque menor a los dos segmentos anteriores. No tiene indicadores abajo del promedio ni en posición negativa. Sin embargo, alrededor del 5 % de los participantes refieren que no les ha sido posible llevar a cabo la transferencia de conocimientos a sus actividades laborales. Si bien esto puede ser explicado, en parte, por el proceso de enseñanza a distancia, es algo que requiere atención.



## Segmento 4. Productividad

Resultado del Segmento: +0.85 ●

Indicadores por debajo del promedio general (0.90): 4 ●

Indicadores críticos (número negativo): 0 ○

- En cuanto a los indicadores inferiores a 1.0 (de todo el estudio), estos se encuentran localizados en el segmento de **Productividad**, donde la percepción de los jefes es punto crucial para lograrla. En este sentido, se vuelve una prioridad la generación y el reforzamiento de programas alineados específicamente para los jefes: Dirección, delegación, colaboración, etcétera.
- Si bien existe un indicador de +0.99, puede ser equiparable a +1.0.
- A partir de esto, se observa un desempeño positivo del Segmento: +0.85. No obstante, se ubica por debajo del promedio general.
- Indicador *“La calidad en mi trabajo ha aumentado y es reconocida por mi jefe(a)”*, por debajo del promedio: +0.88
- Indicador *“Mi jefe(a) ha delegado en mí nuevas actividades de mayor relevancia desde que tomé los cursos de capacitación”*, por debajo del promedio: +0.58
- Indicador *“En mi última evaluación del desempeño (EDPAC) he logrado elevar mi calificación con respecto a las anteriores, gracias a la capacitación”*, por debajo del promedio: +0.61 (aplicado sólo al personal de confianza).



### Hallazgos:

- Gran parte de los conocimientos adquiridos en los eventos de capacitación no lograron permear significativamente en los indicadores de productividad de las áreas. Especialmente, destaca la referencia de que muchos de los jefes (de los participantes) no observaron cambios sustantivos de conducta o impacto en las labores asignadas.

### Segmento 5. Autoevaluación

Resultado del Segmento: +0.16 ●

Indicadores por debajo del promedio general (0.90): 5 ●

Indicadores críticos (número negativo): 4 ●



Este segmento corresponde al desarrollo de una Autoevaluación.

Específicamente refiere: *Percepción que los participantes tienen de su propio desempeño durante el proceso de capacitación.*

Es una valoración complementaria al proceso integral de Evaluación de Impacto.

- Desempeño positivo del Segmento: +0.23. No obstante, es el más bajo de todos y se encuentra por debajo del promedio general.



- Indicador, refiere a la frecuencia de las participaciones del capacitando en las sesiones, abajo del promedio: +0.09
- Indicador, muestra la orientación y utilidad de las participaciones del capacitando en las sesiones, abajo del promedio y con valor negativo: -0.02
- Indicador, alude la profundidad de las participaciones del capacitando en los foros de análisis y debate que se desarrollaron durante los cursos, abajo del promedio y con valor negativo: -0.33
- Indicador, refiere el cumplimiento de las actividades para el aprendizaje, abajo del promedio: +1.35
- Indicador crítico, refiere a la colaboración e investigación real requerida para realizar las tareas y ejercicios del curso: abajo del promedio: -0.41
- Indicador crítico, alude al nivel del proceso cognitivo requerido para realizar las tareas y ejercicios del curso, abajo del promedio: -0.05
- Indicador, trata sobre el desempeño general del capacitando en los cursos, abajo del promedio: +0.39

### **Hallazgos:**

Tomando como base la metodología utilizada, la autoevaluación basada en los enfoques de autopercepción, es la más importante, por lo que, de ésta depende, en gran medida, la interpretación que se haga de los segmentos anteriores.



**En este segmento no se califica el proceso de capacitación en sí mismo, sino al desempeño de los participantes**, pero es importante recordar que la capacitación debe incidir en el proceso reflexivo que hacen los capacitandos de ellos mismos.

Es aquí donde se puede identificar el grado de involucramiento de los capacitandos, pero también el perfil de las estrategias emprendidas por la organización para mejorar la auto-percepción de los trabajadores.

- El 69.2% de los participantes refiere que solamente cumplió con lo que se esperaba de ellos, o incluso, menos de lo esperado, y no contribuyó al desarrollo de nuevos elementos de conocimiento.

Igual, se observa que 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.

## **Información complementaria**

Se trata de tres preguntas que buscan identificar algunas necesidades de los participantes en tres campos.

1. **Percepción** de cursos a distancia tomados en los últimos 2 años frente a cursos presenciales.



Pregunta. *“De las siguientes opciones, selecciona las que describan mejor tu percepción respecto de los cursos a distancia que tomaste los últimos 2 años frente a los cursos presenciales (puedes seleccionar todas las opciones que consideres necesarias).”*

Resulta significativo observar que el 22% de la población encuestada, y que participó en al menos un evento de capacitación en el periodo 2022-2023, refirió que no puede o no le gusta participar en cursos. Esto representa que 1 de cada 5, no muestran interés por la capacitación.

Desde esta perspectiva, se puede inferir, que su asistencia fue propiciada por las necesidades del área donde trabaja y no por un interés personal por actualizarse.

2. **DNC.** Identificación de cursos específicos conforme a sus intereses laborales y personales.

Pregunta: *“Escriba el nombre de los temas de los cursos que le serían de utilidad para mejorar sus actividades laborales y que no existen en nuestro catálogo de cursos.”*

El 80% de la demanda de cursos que se deriva de esta pregunta se concentra en temas que ya se encuentran activos en nuestro Programa Anual de Capacitación, por lo que se infiere que los participantes no lo conocen; por lo que se hace necesario ampliar los medios de comunicación y difusión en las entidades y dependencias universitarias.



3. **Acciones de mejora**, por medio de las cuales los participantes observan oportunidades que deben ser atendidas para elevar la calidad de la capacitación que reciben.

Pregunta. “¿Desea hacer algunas recomendaciones para mejorar la calidad y efectividad de la capacitación?”

El 41.7% (177) de las personas trabajadoras que brindaron información en este reactivo (424), refieren que “La capacitación que se brinda actualmente funciona adecuadamente.”

Esto significa que los demás encuestados no tienen sugerencias de mejora, por lo cual, 916 personas trabajadoras (el 72.5%) están conformes con la calidad de los servicios prestados en materia de capacitación.

Las observaciones que formula el otro 27.5%, hacen referencia a:

- Administración del tiempo y ampliación de horarios; y Actualización de contenidos y uso de contenidos más institucionales; primordialmente, y no a la calidad de los eventos.



## **6.9. Impacto de la capacitación frente a Evaluación del Desempeño (EDPAC)**

Como ya se refirió, la Subdirección de Capacitación y Evaluación es el área responsable de coordinar las actividades del Programa de Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo de Confianza (EDPAC).

Ello facilita la posibilidad de poder analizar y comparar los procesos de capacitación con el desempeño de este grupo de trabajadores en la UNAM.

Hay que recordar que en la encuesta participaron 645 personas trabajadoras de confianza (55% del universo de encuestadas), mismas que se convierten en nuestro campo de referencia.

Cada año, se realizan tres evaluaciones del desempeño, con una periodicidad cuatrimestral (enero – abril; mayo – agosto; y septiembre – diciembre), siendo los jefes y los responsables administrativos quienes operan las evaluaciones en cada una de las entidades y dependencias universitarias.

Los niveles con los que se puede evaluar el desempeño de una persona están definidos por 5 letras, donde la “A” es la de menor grado (deficiente) y la “E” la de mayor valor (Excelente).

Dependiendo de la letra asignada a la persona trabajadora, se le otorga un estímulo económico, siendo este un porcentaje de su sueldo tabular de un mes (a parase en dos quincenas):



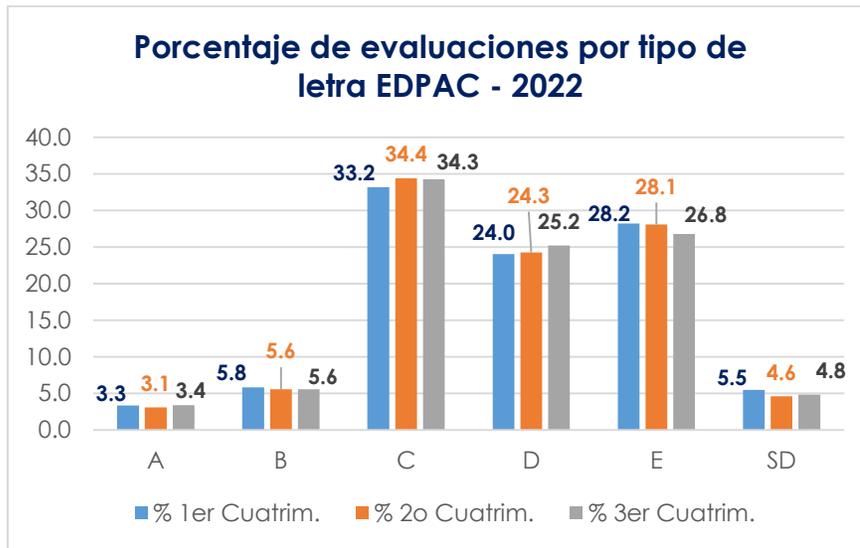
- A. 18%
- B. 36%
- C. 54%
- D. 72%
- E. 90%

Aquellas personas que hayan recibido en un año la calificación "E" (tres cuatrimestres consecutivos), reciben el pago único de un estímulo adicional, equivalente al 90% de sueldo tabular de un mes a cobrar en dos quincenas.

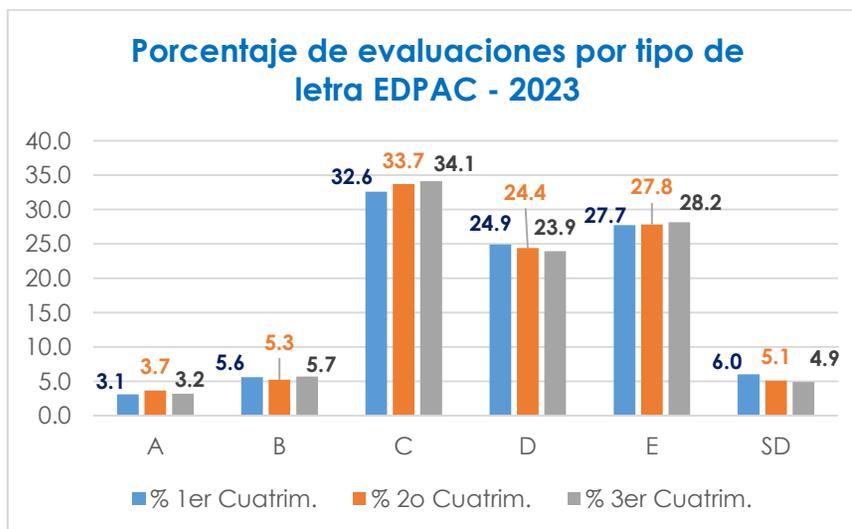
El número de trabajadores de confianza que tiene la UNAM, en promedio, es de 3,890, para los años 2022-2023.

A fin de identificar la correlación que existe entre la capacitación y el EDPAC, se hace necesario establecer los siguientes criterios:

- Total de personas trabajadoras de confianza que recibieron capacitación durante el periodo 2022-2023.
- Total de personas trabajadoras que fueron evaluadas en el mismo periodo por tipo de letra.
- Identificación de principales tendencias (incremento/decremento en evaluaciones).



**Base:** 3,859 (Promedio 3 cuatrimestres, 2022).



**Base:** 3,885 (Promedio 3 cuatrimestres, 2023).

Como se puede observar en las gráficas, las evaluaciones registradas por el programa EDPAC no presentan variaciones significativas, aunque sí se aprecia una disminución menor en los porcentajes de aplicación para calificaciones altas y un incremento, también menor, en calificaciones inferiores.



Esto puede deberse a dos factores:

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

La cantidad de trabajadores que fueron capacitados 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<sup>11</sup>

Si bien corresponde a una parte solamente del universo institucional, la representación de éstos permite inferir que no existe una correlación entre la capacitación y los resultados de las evaluaciones al desempeño del personal administrativo de confianza de la institución.

Habría que rediseñar los procesos evaluatorios para poder identificar con mayor precisión el nivel de impacto que tiene la capacitación en el desempeño y productividad.

---

<sup>11</sup> Información obtenida mediante reporte estadístico del SICA – SCyE.



## 7. Conclusiones y recomendaciones

---

### 7.1. Conclusiones

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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:

## 7.2. Recomendaciones

Segmento	Recomendaciones
<b>Reacción</b>	<p>Desde el proceso de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener sistemas de capacitación flexibles en sus distintas modalidades de impartición (presencial, por videoconferencia, en línea o híbridos), a fin de garantizar la participación continua y permanente de los trabajadores.</li></ul> <p>Desde el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la integración de los participantes, a través de dinámicas que favorezcan su socialización.</li><li>• Fomentar la generación de relaciones de trabajo favorables con personas que asistieron al evento y que antes no se conocían.</li></ul>



Segmento	Recomendaciones
<b>Conocimientos</b>	<p>Desde el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Propiciar el intercambio de conocimientos y experiencias adquiridos en la capacitación, a fin de propiciar la mejora de procesos y la innovación.</li><li>• Promover el análisis y resolución de casos que impliquen búsqueda de información para la toma de decisiones.</li><li>• Revisar que las técnicas de enseñanza-aprendizaje estén alineadas a los objetivos y formato de los eventos de capacitación.</li></ul>
<b>Transferencia</b>	<p>Desde el proceso de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar cursos que se vinculen más eficientemente con los procesos operacionales que desarrollan los participantes en sus áreas de trabajo;</li><li>• Mejorar las intervenciones formativas con la creación de eventos más prácticos y alineados a las distintas funciones de la institución.</li><li>• Actualizar contenidos con información más práctica y ampliar la diversidad de temas en informática con ejercicios relacionados con las actividades de los participantes.</li></ul> <p>Desde el aula:</p>



Segmento	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Impulsar la aplicación de los conocimientos aprendidos durante los cursos a las actividades laborales cotidianas.</li><li>• Promover la investigación y el análisis de información buscando su vinculación con las actividades laborales.</li></ul>
<b>Productividad</b>	<p>Desde la Alta Dirección:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitar que las áreas enlacen sus indicadores de productividad con la capacitación.</li><li>• Sensibilizar a los jefes o titulares de las entidades y dependencias de la UNAM para fomentar la participación de los trabajadores en los sistemas de capacitación institucional.</li></ul> <p>Desde las Direcciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluar el impacto de la capacitación en la productividad de las áreas.</li></ul> <p>Desde el proceso de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Actualizar el modelo vigente del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en el cual se incluya la participación específica de los jefes de los trabajadores.</li><li>• Reforzar las actividades formativas con enfoque aplicativo.</li></ul>
<b>Autoevaluación</b>	<p>Desde el proceso de capacitación:</p>



Segmento	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Invertir en actividades más exploratorias dentro de los cursos, a fin de mejorar el desempeño de los participantes.</li><li>• Impartir a los instructores internos talleres FORI (Formación de Instructores).</li><li>• Actualizar las bases de conocimiento de los cursos.</li></ul> <p>Desde el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de su participación en el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje.</li><li>• Orientar hacia la búsqueda y análisis de información, como estrategia que se debe seguir en la impartición de los cursos.</li><li>• Impulsar ambientes que motiven el aprendizaje.</li><li>• Aplicar técnicas que eleven positivamente la autopercepción del desempeño de los participantes.</li></ul>
	<p style="text-align: center;"><b>En resumen:</b></p> <p>Es necesario, 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.</p>

En razón de lo anterior, se puede decir que:



- La gestión del aprendizaje tuvo que revolucionarse y transformar completamente los conceptos tradicionales de desarrollo de competencias y capacidades, tanto en el orden individual como en el colectivo.



## Anexo 1. Encuesta

---



## ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

### PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA Y FUNCIONARIO DE LA UNAM

#### DATOS GENERALES

1. Edad
  - 18 a 30 años
  - 31 a 40 años
  - 41 a 50 años
  - 51 a 60 años
  - 61 años o más
2. Grado de estudios
  - Preparatoria
  - Carrera técnica
  - Licenciatura
  - Posgrado
3. Antigüedad en la institución
  - 0 a 5 años
  - 6 a 10 años
  - 11 a 15 años
  - 16 a 20 años
  - 21 años o más
4. Tipo de trabajador
  - Confianza
  - Funcionario
5. Género
  - Masculino
  - Femenino
6. Entidad o dependencia a la que pertenece
  - \_\_\_\_\_

#### REACCIÓN

7. Los instructores de los cursos de capacitación cubrieron mis expectativas sobre los temas del curso.
  - Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
8. Los instructores de los cursos de capacitación cubrieron mis expectativas en la aplicación de ejercicios aplicables a mi desempeño cotidiano.
  - Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
9. Entiendo claramente el propósito de los cursos de capacitación que se imparten en la organización



- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
10. Aunque mi asistencia a los cursos de capacitación fue coyuntural u obligatoria, la verdad es que al finalizarlos he entendido su importancia y creo que valió la pena haber asistido a ellos
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
11. Los cursos de capacitación me permitieron generar buenas relaciones de trabajo con las personas que asistieron al curso y que antes no conocía
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
12. Me gustaría continuar recibiendo este tipo de cursos en el futuro
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
13. Estoy satisfecho (a) con la formación recibida dentro de los cursos de capacitación
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo

## CONOCIMIENTOS

14. Los temas tratados en los cursos de capacitación me ayudaron a mejorar mi nivel de conocimientos frente al desempeño de mi trabajo diario
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
15. Frecuentemente utilizo las técnicas y herramientas aprendidas para la resolución de problemas en mi trabajo cotidiano
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
16. Entiendo con mayor claridad lo que se espera de mi desempeño en el puesto después de haber recibido la capacitación
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo



- Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
17. Con regularidad comento con mis compañeros de trabajo temas aprendidos en los cursos de capacitación, con el propósito de ayudarles a resolver sus problemas en el trabajo operativo
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
18. Los temas tratados durante los cursos fueron de alto nivel de conocimientos (no fueron temas intrascendentales u ociosos)
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo

### **TRANSFERENCIA**

19. En mi trabajo aplico los conocimientos sobre las actitudes y comportamientos aprendidos durante el programa de capacitación.
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
20. Los ejercicios aplicados durante los cursos de capacitación son totalmente aplicables a mi trabajo cotidiano
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
21. Después de haber tomado los cursos de capacitación puedo resolver mis problemas de trabajo con mayor facilidad
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
22. Puedo asesorar a mis compañeros en temas relacionados con los cursos que tomé, cuando me lo solicitan
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo

### **RENDIMIENTO/PRODUCTIVIDAD**

23. Mi productividad se ha incrementado desde que tomé mis cursos de capacitación
- Totalmente de acuerdo



- Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
24. He logrado reducir tiempos en la realización de mi trabajo, gracias a la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
25. La calidad en mi trabajo ha aumentado y es reconocida por mi jefe(a)
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
26. Mi jefe(a) ha delegado en mí nuevas actividades de mayor relevancia desde que tomé los cursos de capacitación
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
27. He logrado mejorar mi rendimiento cuando trabajo en equipo, a partir de la capacitación
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo
28. Esta pregunta es ÚNICAMENTE para personal de confianza: En mi última evaluación del desempeño (EDPAC) he logrado elevar mi calificación con respecto a las anteriores, gracias a la capacitación
- Totalmente de acuerdo
  - Acuerdo
  - Indiferente
  - Desacuerdo
  - Total desacuerdo

## **AUTOEVALUACIÓN**

29. En todas las sesiones de los cursos a los que asistí, tuve participaciones
- Nunca
  - Pocas veces
  - Frecuentemente
  - Siempre participé una vez en clase
  - Cada clase participé en varias ocasiones y con diferentes temas



30. Mis participaciones sirvieron para:
- Abrir tema en el grupo
  - Para aclarar dudas personales
  - Para aclarar dudas del grupo
  - Para reafirmar los conocimientos adquiridos
  - Para construir o analizar nuevos eventos o casos
31. A lo largo de los cursos:
- Conocí nueva información
  - Reafirmé la información que tenía
  - Comprendí la información presentada
  - Analicé la información nueva y la relacioné con información anterior
  - Diseñé nuevos modelos con base en la información trabajada
32. Cumplí con todas mis tareas y actividades asignadas:
- Nunca entregué tareas y ejercicios porque no eran de mi interés
  - Sólo entregué las tareas y ejercicios que consideré importantes
  - Entregué mis tareas y ejercicios regularmente pero sólo algunas me faltaron
  - Entregué todas las tareas y ejercicios
  - En mis tareas y ejercicios no sólo cumplí con lo que solicitaban sino que además indagué y analice nueva información
33. Mis tareas y ejercicios fueron elaboradas:
- Con información obtenida por mis compañeros
  - Con apuntes y temas discutidos en clases
  - Con información de mis compañeros y con mis apuntes
  - Bajo un proceso de investigación real
  - Investigando y analizando junto con otras personas la información que encontré
34. En la realización de mis tareas y ejercicios:
- Solamente resumí una o dos ideas de las lecturas asignadas
  - Sinteticé las principales ideas contenidas en las lecturas designadas
  - Estructuré la información de varios autores y lecturas
  - Analice varios autores y elegí al más adecuado para el tema
  - Analicé la información de varios autores y diseñé mi propia propuesta
35. En lo referente a mis participaciones en los foros de análisis y debate, que se desarrollaron durante los cursos:
- No participé, ya que me parecen innecesarios. La información del curso es más importante que las opiniones de los compañeros.
  - Participé solo lo necesario
  - Participé un poco más de lo requerido en las instrucciones, pero no emití ideas que me comprometieran.
  - Participé y debatí las ideas de otros, además de defender las propias.
  - Participé activamente, analicé y aporté a las ideas de otros, aprendí nuevos estilos de pensamiento y sustenté mis aportaciones.
36. Sobre la información desarrollada por los instructores:
- No me sirvió porque ya contaba con una base superior a la presentada.
  - La entendí pero no la puedo aplicar.
  - La analicé y pude obtener mis propias conclusiones.
  - La analicé y la puedo transferir a mis actividades normales y cotidianas.
  - Me motivó a seguir buscando y construyendo nuevos modelos.
37. Mi desempeño general en los cursos lo considero:
- Deficiente, porque no consideré importante el tema.
  - Regular, porque intenté hacer las cosas sólo cuando consideraba que eran importantes.
  - Satisfactorio, porque cumplí con lo que se esperaba de mí.



- Excelente, porque apoyé en el proceso de enseñanza aprendizaje con actitud positiva a favor de todos.
  - Superó lo que el instructor, el grupo y yo mismo(a) esperábamos, ya que propicié que, en general (grupo e instructor), desarrolláramos juntos nuevos modelos aplicables.
38. De las siguientes opciones, selecciona las que describan mejor tu percepción respecto de los cursos a distancia que tomaste los últimos 2 años frente a los cursos presenciales (puedes seleccionar todas las opciones que consideres necesarias):
- Me proporcionó mayor nivel de aprendizaje en menor tiempo.
  - Conocí herramientas que facilitaron mi trabajo a distancia.
  - Me permitió un mayor nivel de aprendizaje y aprovechamiento del tiempo.
  - Me dio mayor libertad de participación.
  - Facilitó mi acceso a la información en la plataforma, ya que para comprender los temas podía consultarla tantas veces como lo requería.
  - No aprendí herramientas nuevas, porque en el uso de la tecnología tengo amplio conocimiento.
  - La capacitación a distancia se me complica porque es despersonalizada.
  - Tomar cursos en línea me demanda mucho tiempo y un mayor nivel de concentración.
  - La capacitación a distancia es efectiva siempre que se cuente con los equipos de cómputo y conectividad adecuados.
  - Me es difícil participar en cursos a distancia, porque conozco poco el manejo de las herramientas tecnológicas.

#### **DNC**

39. Escriba el nombre de los temas de los cursos que le serían de utilidad para mejorar sus actividades laborales y que no existen en nuestro catálogo de cursos:

---

#### **GENERALES**

40. ¿Desea hacer algunas recomendaciones para mejorar la calidad y efectividad de la capacitación?

---



## Anexo 2. Estadística descriptiva

---



**DATOS GENERALES**

**Total de participantes** 1,263

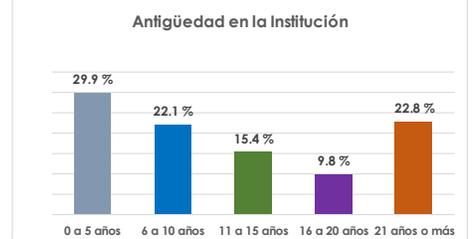
EDADES POR GÉNERO					
Frecuencia					
Género/Edad	18 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	60 o más
Mujeres	69	190	267	216	64
Hombres	34	99	148	122	54
Porcentaje					
Género/Edad	18 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	60 o más
Mujeres	5.5	15.0	21.1	17.1	5.1
Hombres	2.7	7.8	11.7	9.7	4.3



Grado de estudios	%	Cant.
Preparatoria	7.4	94
Carrera técnica	7.8	99
Licenciatura	58.7	742
Posgrado	26.0	328



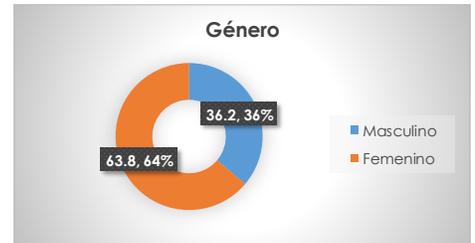
Anigüedad en la institución	%	Cant.
0 a 5 años	29.9	378
6 a 10 años	22.1	279
11 a 15 años	15.4	194
16 a 20 años	9.8	124
21 años o más	22.8	288



Tipo de trabajador	%	Cant.
Confianza	55.0	695
Funcionario	45.0	568



Género	%	Cant.
Masculino	36.2	457
Femenino	63.8	806



Total de entidades, dependencias y subdependencias participantes	%		Entidades		Total UNAM
	Participantes	No Participantes	Participantes	No participantes	
	81.5	18.5	185	42	227



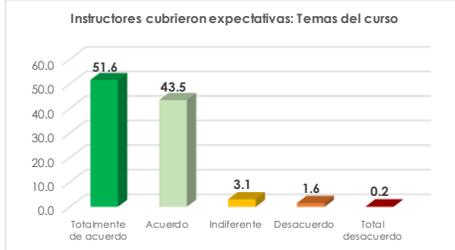
Base: 227



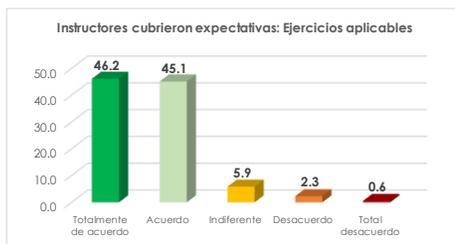
**EVALUACIÓN DE IMPACTO**

**REACCIÓN. Nivel de satisfacción del participante respecto de los cursos que ha tomado.**

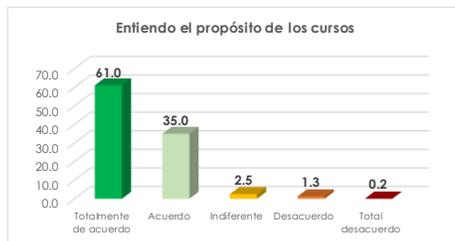
	Los instructores de los cursos de capacitación cubrieron mis expectativas sobre los temas del curso	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
7	Totalmente de acuerdo	51.6	652	1304	2526	1.45
	Acuerdo	43.5	549	549	1263	
	Indiferente	3.1	39	0	0	
	Desacuerdo	1.6	20	-20	-1263	
	Total desacuerdo	0.2	3	-6	-2526	
<b>SUMA</b>		<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1827</b>	<b>0</b>	



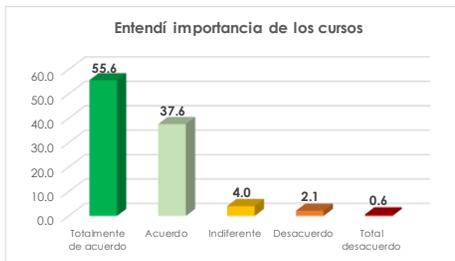
	Los instructores de los cursos de capacitación cubrieron mis expectativas en la aplicación de ejercicios aplicables a mi desempeño cotidiano.	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
8	Totalmente de acuerdo	46.2	583	1166	2526	1.34
	Acuerdo	45.1	570	570	1263	
	Indiferente	5.9	74	0	0	
	Desacuerdo	2.3	29	-29	-1263	
	Total desacuerdo	0.6	7	-14	-2526	
<b>SUMA</b>		<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1693</b>	<b>0</b>	



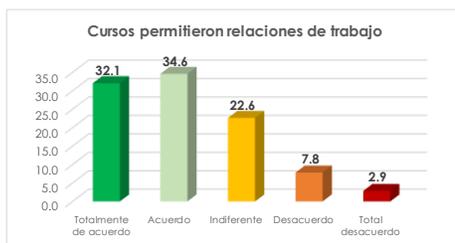
	Entiendo claramente el propósito de los cursos de capacitación que se imparten en la organización	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
9	Totalmente de acuerdo	61.0	771	1542	2526	1.56
	Acuerdo	35.0	442	442	1263	
	Indiferente	2.5	32	0	0	
	Desacuerdo	1.3	16	-16	-1263	
	Total desacuerdo	0.2	2	-4	-2526	
<b>SUMA</b>		<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1964</b>	<b>0</b>	



	Aunque mi asistencia a los cursos de capacitación fue coyuntural u obligatoria, la verdad es que al finalizarlos he entendido su importancia y creo que valió la pena haber asistido a ellos	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
10	Totalmente de acuerdo	55.6	702	1404	2526	1.45
	Acuerdo	37.6	475	475	1263	
	Indiferente	4.0	51	0	0	
	Desacuerdo	2.1	27	-27	-1263	
	Total desacuerdo	0.6	8	-16	-2526	
<b>SUMA</b>		<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1836</b>	<b>0</b>	



	Los cursos de capacitación me permitieron generar buenas relaciones de trabajo con las personas que asistieron al curso y que antes no conocía	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
11	Totalmente de acuerdo	32.1	405	810	2526	0.85
	Acuerdo	34.6	437	437	1263	
	Indiferente	22.6	286	0	0	
	Desacuerdo	7.8	99	-99	-1263	
	Total desacuerdo	2.9	36	-72	-2526	
<b>SUMA</b>		<b>100.0</b>	<b>1263</b>	<b>1076</b>	<b>0</b>	

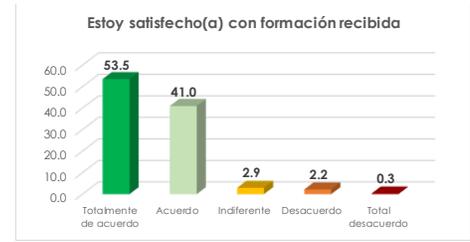


	Me gustaría continuar recibiendo este tipo de cursos en el futuro	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
12	Totalmente de acuerdo	66.2	836	1672	2526	1.59
	Acuerdo	28.2	356	356	1263	
	Indiferente	4.0	51	0	0	
	Desacuerdo	1.2	15	-15	-1263	
	Total desacuerdo	0.4	5	-10	-2526	
<b>SUMA</b>		<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>2003</b>	<b>0</b>	

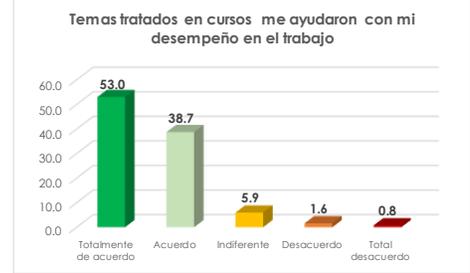




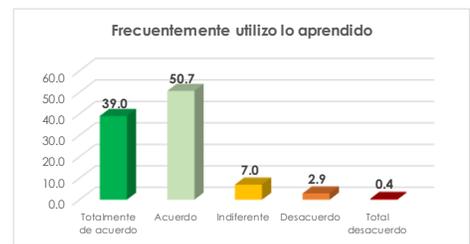
	Estoy satisfecho(a) con la formación recibida dentro de los cursos de capacitación	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
13	Totalmente de acuerdo	53.5	676	1352	2526	1.45
	Acuerdo	41.0	518	518	1263	
	Indiferente	2.9	37	0	0	
	Desacuerdo	2.2	28	-28	-1263	
	Total desacuerdo	0.3	4	-8	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1834</b>	<b>0</b>	



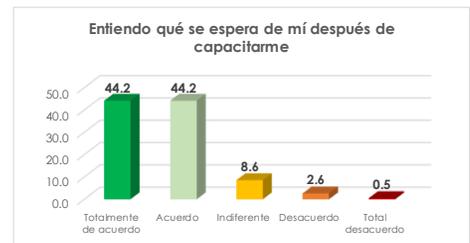
CONOCIMIENTOS. Nivel de aprovechamiento de los conocimientos aprendidos durante los cursos en los que participó.						
	Los temas tratados en los cursos de capacitación me ayudaron a mejorar mi nivel de conocimientos frente al desempeño de mi trabajo diario	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
14	Totalmente de acuerdo	53.0	669	1338	2526	1.41
	Acuerdo	38.7	489	489	1263	
	Indiferente	5.9	75	0	0	
	Desacuerdo	1.6	20	-20	-1263	
	Total desacuerdo	0.8	10	-20	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1787</b>	<b>0</b>	



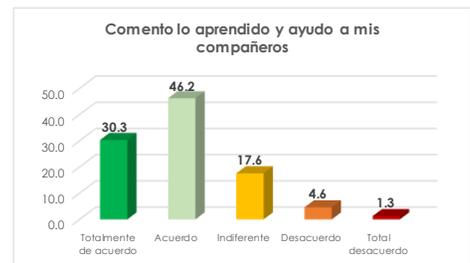
	Frecuentemente utilizo las técnicas y herramientas aprendidas para la resolución de problemas en mi trabajo cotidiano	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
15	Totalmente de acuerdo	39.0	492	984	2526	1.25
	Acuerdo	50.7	640	640	1263	
	Indiferente	7.0	89	0	0	
	Desacuerdo	2.9	37	-37	-1263	
	Total desacuerdo	0.4	5	-10	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1577</b>	<b>0</b>	



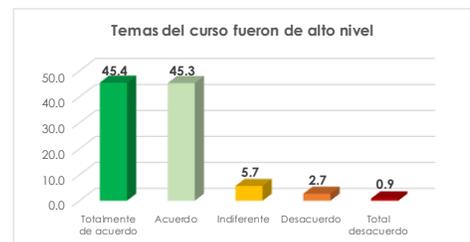
	Entiendo con mayor claridad lo que se espera de mi desempeño en el puesto después de haber recibido la capacitación	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
16	Totalmente de acuerdo	44.2	558	1116	2526	1.29
	Acuerdo	44.2	558	558	1263	
	Indiferente	8.6	108	0	0	
	Desacuerdo	2.6	33	-33	-1263	
	Total desacuerdo	0.5	6	-12	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1629</b>	<b>0</b>	



	Con regularidad comento con mis compañeros de trabajo temas aprendidos en los cursos de capacitación, con el propósito de ayudarles a resolver sus problemas en el trabajo operativo	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
17	Totalmente de acuerdo	30.3	383	766	2526	1.00
	Acuerdo	46.2	584	584	1263	
	Indiferente	17.6	222	0	0	
	Desacuerdo	4.6	58	-58	-1263	
	Total desacuerdo	1.3	16	-32	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1260</b>	<b>0</b>	

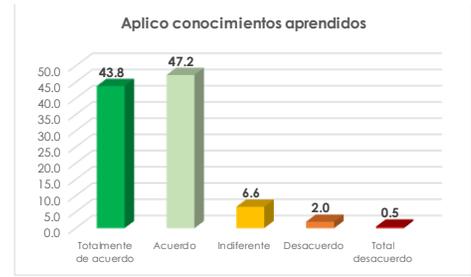


	Los temas tratados durante los cursos fueron de alto nivel de conocimientos (no fueron temas intrascendentes u ociosos)	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
18	Totalmente de acuerdo	45.4	574	1148	2526	1.32
	Acuerdo	45.3	572	572	1263	
	Indiferente	5.7	72	0	0	
	Desacuerdo	2.7	34	-34	-1263	
	Total desacuerdo	0.9	11	-22	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1664</b>	<b>0</b>	

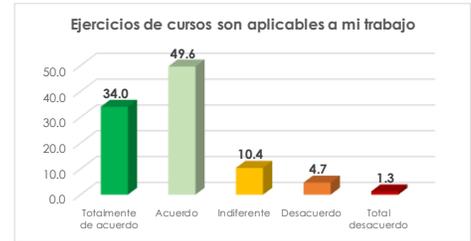




TRANSFERENCIA. Aplicabilidad de los conocimientos aprendidos en las actividades laborales cotidianas.						
		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
19	<b>Tras la vuelta al trabajo, aplico los conocimientos sobre las actitudes y comportamientos aprendidos durante el programa de capacitación</b>					
	Totalmente de acuerdo	43.8	553	1106	2526	1.32
	Acuerdo	47.2	596	596	1263	
	Indiferente	6.6	83	0	0	
	Desacuerdo	2.0	25	-25	-1263	
	Total desacuerdo	0.5	6	-12	-2526	
<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1665</b>	<b>0</b>		



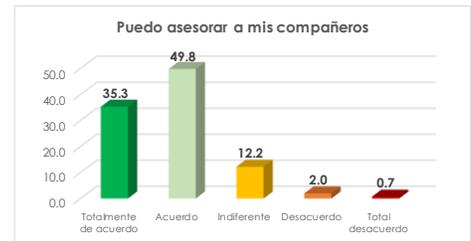
Los ejercicios aplicados durante los cursos de capacitación son totalmente aplicables a mi trabajo cotidiano						
		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
20	Totalmente de acuerdo	34.0	430	860	2526	1.11
	Acuerdo	49.6	627	627	1263	
	Indiferente	10.4	131	0	0	
	Desacuerdo	4.7	59	-59	-1263	
	Total desacuerdo	1.3	16	-32	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1396</b>	<b>0</b>	



Después de haber tomado los cursos de capacitación puedo resolver mis problemas de trabajo con mayor facilidad						
		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
21	Totalmente de acuerdo	32.5	410	820	2526	1.11
	Acuerdo	50.7	640	640	1263	
	Indiferente	13.4	169	0	0	
	Desacuerdo	2.5	31	-31	-1263	
	Total desacuerdo	1.0	13	-26	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1403</b>	<b>0</b>	



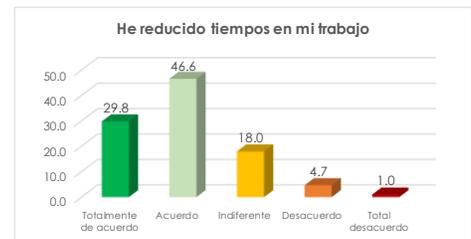
Puedo asesorar a mis compañeros en temas relacionados con los cursos que tomé, cuando me lo solicitan						
		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
22	Totalmente de acuerdo	35.3	446	892	2526	1.17
	Acuerdo	49.8	629	629	1263	
	Indiferente	12.2	154	0	0	
	Desacuerdo	2.0	25	-25	-1263	
	Total desacuerdo	0.7	9	-18	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1478</b>	<b>0</b>	



RENDIMIENTO/PRODUCTIVIDAD. Nivel de mejoramiento alcanzado en la productividad de los trabajadores, a partir de los conocimientos aprendidos en los cursos.						
		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
23	<b>Mi productividad se ha incrementado desde que tomé mis cursos de capacitación</b>					
	Totalmente de acuerdo	30.2	382	764	2526	1.03
	Acuerdo	48.3	610	610	1263	
	Indiferente	16.8	212	0	0	
	Desacuerdo	3.6	45	-45	-1263	
	Total desacuerdo	1.1	14	-28	-2526	
<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1301</b>	<b>0</b>		

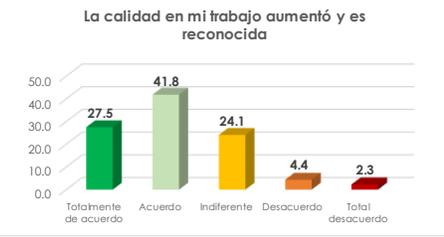


He logrado reducir tiempos en la realización de mi trabajo, gracias a la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación						
		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
24	Totalmente de acuerdo	29.8	376	752	2526	0.99
	Acuerdo	46.6	588	588	1263	
	Indiferente	18.0	227	0	0	
	Desacuerdo	4.7	59	-59	-1263	
	Total desacuerdo	1.0	13	-26	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1255</b>	<b>0</b>	





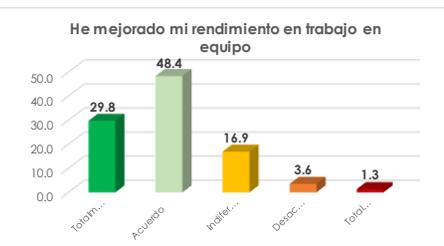
	La calidad en mi trabajo ha aumentado y es reconocida por mi jefe(a)	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
25	Totalmente de acuerdo	27.5	347	694	2526	0.88
	Acuerdo	41.8	528	528	1263	
	Indiferente	24.1	304	0	0	
	Desacuerdo	4.4	55	-55	-1263	
	Total desacuerdo	2.3	29	-58	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1109</b>	<b>0</b>	



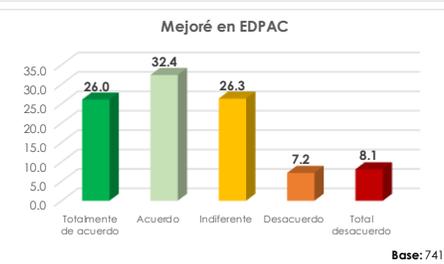
	Mi jefe(a) ha delegado en mí nuevas actividades de mayor relevancia desde que tomé los cursos de capacitación	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
26	Totalmente de acuerdo	20.7	261	522	2526	0.58
	Acuerdo	34.1	431	431	1263	
	Indiferente	31.9	403	0	0	
	Desacuerdo	9.1	115	-115	-1263	
	Total desacuerdo	4.2	53	-106	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>732</b>	<b>0</b>	



	He logrado mejorar mi rendimiento cuando trabajo en equipo, a partir de la capacitación	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
27	Totalmente de acuerdo	29.8	376	752	2526	1.02
	Acuerdo	48.4	611	611	1263	
	Indiferente	16.9	214	0	0	
	Desacuerdo	3.6	45	-45	-1263	
	Total desacuerdo	1.3	17	-34	-2526	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1284</b>	<b>0</b>	

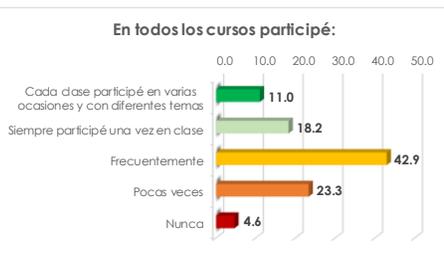


	Esta pregunta es ÚNICAMENTE para personal de confianza: En mi última evaluación del desempeño (EDPAC) he logrado elevar mi calificación con respecto a las anteriores, gracias a la capacitación	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
28	Totalmente de acuerdo	26.0	193	386	1482	0.61
	Acuerdo	32.4	240	240	741	
	Indiferente	26.3	195	0	0	
	Desacuerdo	7.2	53	-53	-741	
	Total desacuerdo	8.1	60	-120	-1482	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>741</b>	<b>453</b>	<b>0</b>	



**AUTOPERCEPCIÓN**

AUTOEVALUACIÓN. Percepción que los participantes tienen de su propio desempeño durante la capacitación						
	En todas las sesiones de los cursos a los que asistí, tuve participaciones	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
29	Cada clase participé en varias ocasiones y con diferentes temas	11.0	139	278	2108	0.09
	Siempre participé una vez en clase	18.2	230	230	1054	
	Frecuentemente	42.9	542	0	0	
	Pocas veces	23.3	294	-294	-1054	
	Nunca	4.6	58	-116	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	

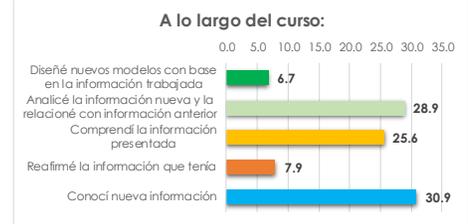


	Mis participaciones sirvieron para:	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
30	Para construir o analizar nuevos eventos o casos	12.7	160	320	2108	-0.02
	Para reafirmar los conocimientos adquiridos	25.7	325	325	1054	
	Para aclarar dudas del grupo	15.8	199	0	0	
	Para aclarar dudas personales	38.8	490	-490	-1054	
	Abrir tema en el grupo	7.0	89	-178	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>-23</b>	<b>0</b>	





A lo largo de los cursos:		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
31	Diseñé nuevos modelos con base en la información trabajada	6.7	85	170	2108	-0.33
	Analicé la información nueva y la relacioné con información anterior	28.9	365	365	1054	
	Comprendí la información presentada	25.6	323	0	0	
	Reafirmé la información que tenía	7.9	100	-100	-1054	
	Conocí nueva información	30.9	390	-780	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>-345</b>	<b>0</b>	



Cumplí con todas mis tareas y actividades asignadas:		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
32	En mis tareas y ejercicios no sólo cumplí con lo que solicitaban sino que además indagué y analice nueva información	32.9	415	830	2108	1.35
	Entregué todas las tareas y ejercicios	48.5	613	613	1054	
	Entregué mis tareas y ejercicios regularmente pero sólo algunas me faltaron	17.4	220	0	0	
	Sólo entregué las tareas y ejercicios que consideré importantes	1.0	13	-13	-1054	
	Nunca entregué tareas y ejercicios porque no eran de mi interés	0.2	2	-4	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>1426</b>	<b>0</b>	



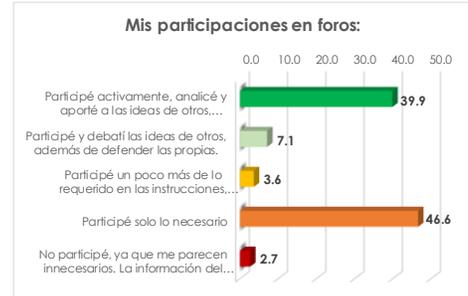
Mis tareas y ejercicios fueron elaborados:		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
33	Investigando y analizando junto con otras personas la información que encontré	6.2	78	156	2108	-0.41
	Bajo un proceso de investigación real	20.1	254	254	1054	
	Con información de mis compañeros y con mis apuntes	7.2	91	0	0	
	Con apuntes y temas discutidos en clases	66.0	834	-834	-1054	
	Con información obtenida por mis compañeros	0.5	6	-12	-2108	
<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>-436</b>	<b>0</b>		



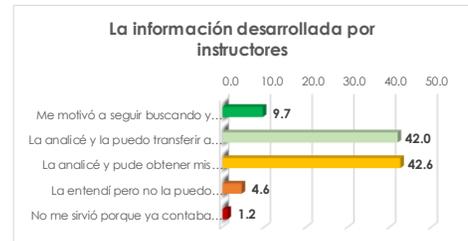
En la realización de mis tareas y ejercicios:		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
34	Analicé la información de varios autores y diseñé mi propia propuesta	18.8	238	476	2108	-0.05
	Analicé varios autores y elegí al más adecuado para el tema	16.0	202	202	1054	
	Estructuré la información de varios autores y lecturas designadas	14.1	178	0	0	
	Sinteticé las principales ideas contenidas en las lecturas designadas	44.2	558	-558	-1054	
	Solamente resumi una o dos ideas de las lecturas asignadas	6.9	87	-174	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>-54</b>	<b>0</b>	



En lo referente a mis participaciones en los foros de análisis y debate, que se desarrollaron durante los cursos:		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
35	Participé activamente, analicé y aporté a las ideas de otros, aprendí nuevos estilos de pensamiento y sustenté mis aportaciones.	39.9	504	1008	2108	0.42
	Participé y debatí las ideas de otros, además de defender las propias.	7.1	90	90	1054	
	Participé un poco más de lo requerido en las instrucciones, pero no emité ideas que me comprometieran.	3.6	46	0	0	
	Participé solo lo necesario	46.6	589	-589	-1054	
	No participé, ya que me parecen innecesarios. La información del curso es más importante que las opiniones de los compañeros.	2.7	34	-68	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>441</b>	<b>0</b>	

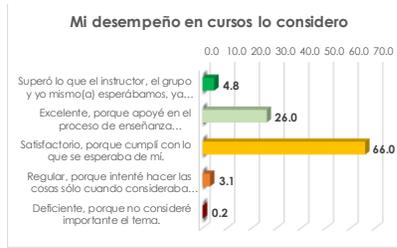


Sobre la información desarrollada por los instructores:		%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
36	Me motivó a seguir buscando y construyendo nuevos modelos.	9.7	122	244	2108	0.65
	La analicé y la puedo transferir a mis actividades normales y cotidianas.	42.0	530	530	1054	
	La analicé y pude obtener mis propias conclusiones.	42.6	538	0	0	
	La entendí pero no la puedo aplicar.	4.6	58	-58	-1054	
	No me sirvió porque ya contaba con una base superior a la presentada.	1.2	15	-30	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>686</b>	<b>0</b>	





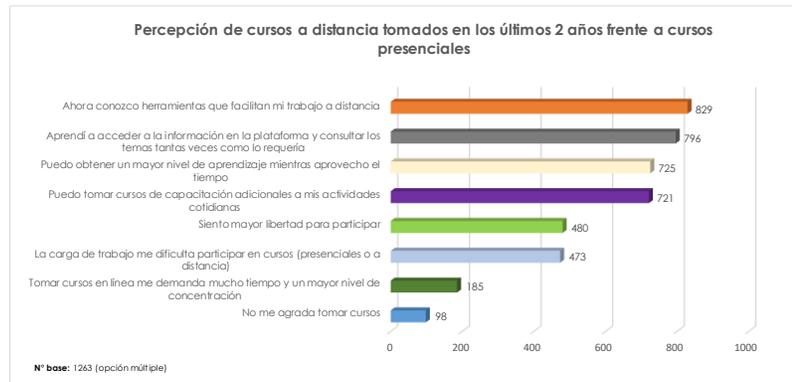
	MI desempeño general en los cursos lo considero:	%	Frecuencia	-2 a +2	Max - Min	Ponderación
37	Superó lo que el instructor, el grupo y yo mismo(a) esperábamos, ya que propicé que, en general (grupo e instructor), desarrolláramos juntos nuevos modelos aplicables.	4.8	60	120	2108	0.39
	Excelente, porque apoyé en el proceso de enseñanza aprendizaje con actitud positiva a favor de todos.	26.0	329	329	1054	
	Satisfactorio, porque cumplí con lo que se esperaba de mí.	66.0	833	0	0	
	Regular, porque intenté hacer las cosas sólo cuando consideraba que eran importantes.	3.1	39	-39	-1054	
	Deficiente, porque no consideré importante el tema.	0.2	2	-4	-2108	
	<b>SUMA</b>	<b>100</b>	<b>1263</b>	<b>406</b>	<b>0</b>	



0.39

**PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS**

	De las siguientes opciones, selecciona las que describan mejor tu percepción respecto de los cursos a distancia que tomaste los últimos 2 años frente a los cursos presenciales (puedes seleccionar todas las opciones que consideres necesarias):	Cant.
38	No me agrada tomar cursos	98
	Tomar cursos en línea me demanda mucho tiempo y un mayor nivel de concentración	185
	La carga de trabajo me dificulta participar en cursos (presenciales o a distancia)	473
	Siento mayor libertad para participar	480
	Puedo tomar cursos de capacitación adicionales a mis actividades cotidianas	721
	Puedo obtener un mayor nivel de aprendizaje mientras aprovecho el tiempo	725
	Aprendí a acceder a la información en la plataforma y consultar los temas tantas veces como lo requería	796
	Ahora conozco herramientas que facilitan mi trabajo a distancia	829
	<b>Total</b>	<b>555</b>



N° base: 1263 (opción múltiple)

**DNC. Escriba el nombre de los temas de cursos que le serían de utilidad para mejorar sus actividades laborales y que no existen en nuestro catálogo de cursos**

	TIPO DE CURSO SOLICITADO	CANTIDAD
39	Otros	86
	Bases de datos	16
	Programación y software especializado	17
	Transparencia	18
	Género	19
	Lectura, gramática, ortografía y redacción	19
	Contabilidad y finanzas	20
	Idiomas (Inglés, chino y francés)	23
	Normatividad UNAM	28
	Cultura de calidad	32
	Administración estratégica y de proyectos	34
	Gestión directiva	41
	Desarrollo personal, psicosocial y humano	60
	Procesos administrativos UNAM	65
	Paquetería de office	77
	<b>Total</b>	<b>555</b>



Base: 555

**GENERALES. ¿Desea hacer algunas recomendaciones para mejorar la calidad y efectividad de la capacitación?**

	RECOMENDACIONES	NÚMERO	NÚMERO
40	La capacitación funciona adecuadamente	177	41.7
	Ampliar horario para actividades	29	6.8
	Actualizar temas y materiales de instructores	29	6.8
	Administrar el tiempo de sesiones	26	6.1
	Ejemplos institucionales	23	5.4
	Actualizar material de apoyo	20	4.7
	Abrir la plataforma fines de semana	13	3.1
	Continuar modalidad en línea para foráneas	13	3.1
	Concluir temprano las sesiones	12	2.8
	Ampliar el tiempo para hacer evaluaciones	10	2.4
	Otros	72	17.0
	<b>TOTAL</b>	<b>424</b>	



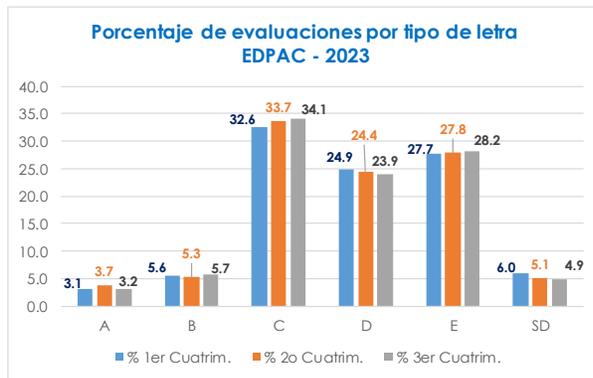
N° base: 424



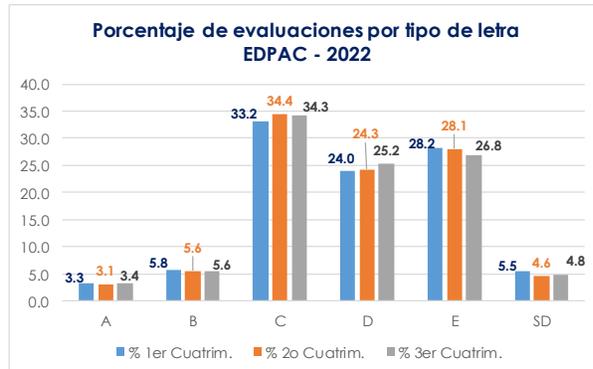
**CONTROL DE CALIFICACIONES DEL EDPAC EN LOS AÑOS 2020, 2021, 2022 Y 2023**

AÑO	CALIFICACION 1ER CUATRIMESTRE ENERO-ABRIL							CALIFICACION 2o CUATRIMESTRE MAYO-AGOSTO							CALIFICACION 3o CUATRIMESTRE SEPT-DICIEMBRE						
	BASE TOTAL	A	B	C	D	E	SD	BASE TOTAL	A	B	C	D	E	SD	BASE TOTAL	A	B	C	D	E	SD
2020	3,873	124	241	1,313	887	1,116	192	3,861	144	276	1,434	876	1,006	125	3,868	133	246	1,392	888	1,051	158
2021	3,853	144	252	1,413	816	1,080	148	3,874	144	252	1,362	854	1,101	161	3,881	139	244	1,370	876	1,093	159
2022	3,854	128	224	1,278	926	1,087	211	3,840	119	214	1,320	932	1,078	177	3,883	131	216	1,330	979	1,039	188
2023	3,878	121	217	1,265	966	1,075	234	3,879	143	204	1,307	947	1,080	198	3,899	124	222	1,331	933	1,098	191

2023	A	B	C	D	E	SD
% 1er Cuatrim.	3.1	5.6	32.6	24.9	27.7	6.0
% 2o Cuatrim.	3.7	5.3	33.7	24.4	27.8	5.1
% 3er Cuatrim.	3.2	5.7	34.1	23.9	28.2	4.9



2022	A	B	C	D	E	SD
% 1er Cuatrim.	3.3	5.8	33.2	24.0	28.2	5.5
% 2o Cuatrim.	3.1	5.6	34.4	24.3	28.1	4.6
% 3er Cuatrim.	3.4	5.6	34.3	25.2	26.8	4.8





## Anexo 3. Infografía

---



## Fuentes de consulta y referencia

---

1. Álvarez Venegas R. (2021) Artículo. Reflexiones sobre la nueva era "**Post-Covid**" y su impacto en procesos de capacitación: ¿Ahora qué sigue? <https://falquinyralven.wordpress.com/articulos-de-interes/>.
2. Álvarez Venegas R. ¿Por qué es importante la realización del Diagnóstico Situacional en las Organizaciones? Centro Mexicano de Investigación Especializada (CMIE), 25 de marzo de 2019. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-es-importante-el-diagn%C3%B3stico-situacional-en-%C3%A1lvarez-venegas/>
3. Billorou N., Pacheco M. y Vargas F. (Editores). OIT - CINTERFOR. Guía para la evaluación de impacto de la formación Montevideo: OIT/Cinterfor, ISBN: 978-92-9088-256-5. Red de Instituciones de Formación Profesional. Uruguay. 2011. Disponible en [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/guiaevaluacion\\_imp.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/guiaevaluacion_imp.pdf).
4. Congreso de la Unión de México, Ley Federal del Trabajo 1970, última reforma, 4 de diciembre de 2023, publicada en el Diario Oficial de la Federación. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
5. Hidalgo-Parra, Yohana; Hernández-Hechavarría, Yusleidis; Leyva-Reyes, Nayvis Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo Ciencias Holguín, vol. 26, núm. 1, 2020 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín, Cuba Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>.
6. Kirkpatrick, D. L. Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles. Ediciones Gestión 2000. ISBN 978-84-96612-60-0. Barcelona, España, 2000.
7. Pineda Herrero Pilar. Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social. Educar 27, 2000; págs. 119-133. Disponible en internet en: <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27/0211819Xn27p119.pdf>.

# DIRECTORIO

**DR. LEONARDO LOMELÍ VANEGAS**

RECTOR

**MTRO. TOMÁS HUMBERTO RUBIO PÉREZ**

SECRETARIO ADMINISTRATIVO DE LA UNAM

**MTRO. ISMAEL ESLAVA PÉREZ**

DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL

**LIC. ELIZABETH MEZA GERÓNIMO**

DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

**DR. RUBÉN ÁLVAREZ VENEGAS**

SUBDIRECTOR DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN