

GRUPO FUERZA

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE IMPACTO

INFORME DE RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN

Índice

- Introducción
- El ciclo de capacitación constante
- Descripción de la oferta de capacitación de OLACEFS 2019-2021
- Relevamiento de opiniones a referentes de capacitación de las EFS
- Relevamiento de opiniones de docentes
- Relevamiento de opiniones de participantes
- Análisis de datos necesarios para la medición de la capacitación
- Próximos pasos
- Anexo I - Listado de documentación enviada por país
- Anexo II - Guía de preguntas para entrevista
- Anexo III - Encuesta a profesores de cursos dictados en el marco de OLACEFS
- Anexo IV - Encuesta a alumnos de cursos dictados en el marco de OLACEFS

I. Introducción

El presente relevamiento de información se realizó como etapa preliminar para el análisis y elaboración de instrumentos de evaluación de la capacitación, de acuerdo con la propuesta técnica realizada por la Escuela de Educación de la Universidad Austral al Grupo Fuerza Instrumentos de Medición de Impacto.

El relevamiento incluyó las siguientes actividades:

1. Análisis del Informe del Diagnóstico de Necesidades para la Elaboración del Plan de Capacitación de la OLACEFS Trienio 2019-2021
2. Análisis del Plan de Capacitación 2019-2021
3. Análisis de información enviada por los miembros de la OLACEFS, incluyendo tipos de cursos internos y evaluaciones que realizan¹.
4. Entrevistas con referentes de capacitación de entidades fiscalizadoras superiores (EFS) de países miembros de la OLACEFS.
5. Encuesta a docentes que hubieran dictado cursos en el marco de la OLACEFS.
6. Encuesta a alumnos que hubieran dictado cursos en el marco de la OLACEFS.

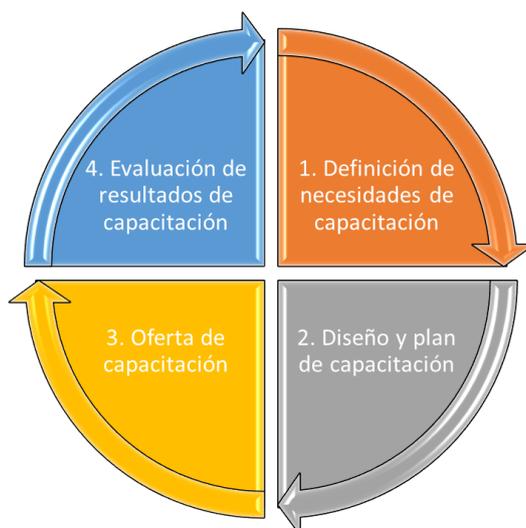
A continuación, se describirá el estado de situación de la capacitación en el marco de OLACEFS, incluyendo una descripción del ciclo de capacitación constante, una descripción de la actual oferta, el relevamiento de opiniones de entrevistados, y el análisis de datos necesarios para la medición de la capacitación.

II. El ciclo de capacitación constante

El Plan de Capacitación 2019-2021, el Comité de Creación de Capacidades (CCC) ha adoptado el Ciclo de Capacitación constante de la Norma ISO 10015, el cual incluye cuatro etapas:

Figura 1: Ciclo de Capacitación Constante

¹ En el Anexo I se listan los documentos enviados por país.



En la definición de necesidades de capacitación se estableció, como primer paso, establecer el propósito de capacitar para “afianzar las capacidades y avanzar en el proceso de profesionalización de las EFS, para que pudiesen entregar resultados aún más significativos y sostenibles para la sociedad” (2019: 7).

Para ello, se llevó a cabo un proceso de detección de necesidades de capacitación que incluyó la evaluación del plan de capacitación y de los cursos dictados en 2016-2018, el relevamiento de necesidades de capacitación a futuro y el diseño posterior de una oferta de cursos de acuerdo con competencias identificadas como prioritarias.

Tomando la definición de competencia de Pereda y Berrocal, se pueden definir a las mismas como “comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad” (Pereda y Berrocal, 1999: 75). El CCC ha identificado 8 grupos de competencias, y se han definido acciones para cada grupo en base a las respuestas obtenidas tras la implementación de un cuestionario a tres grupos diferentes: funcionarios de las EFS de la OLACEFS, comités conformados por las EFS (responsables de las unidades o divisiones institucionales), e instituciones cooperantes (de facto y potenciales financiadoras) de las iniciativas educacionales del CCC. Las competencias prioritarias definidas son las siguientes:

GRUPO 1: Tecnologías en acciones de control

- Utilizar Structured Query Language (SQL) para consulta, manipulación y almacenamiento de datos.
- Comunicar claramente situaciones-problema, los fundamentos de sus conclusiones o los hallazgos de una auditoría por medio de geotecnologías (imágenes, satélite, mapas, modelos).
- Realizar consultas y operaciones analíticas básicas utilizando un Sistema de Información Geográfica (SIG).
- Interpretar una situación-problema, un indicador o una irregularidad, por medio de geotecnologías a lo largo de diversos periodos (espacio-tiempo).
- Reconocer el potencial y las limitaciones de la aplicación de geotecnologías a las diversas etapas de la auditoría.
- Listar y describir los datos geoespaciales de interés para el control público.
- Utilizar sistemas de gerenciamiento de base de datos para ejecutar el procesamiento de datos.
- Visualizar grandes cantidades de datos para análisis exploratoria y para comunicación de informaciones.

GRUPO 2: Competencias transversales para auditorías de los ODS

- Utilizar el abordaje integrado de gobierno (whole-of-government approach) para evaluar el nivel de preparo de los gobiernos nacionales para implementar, monitorear y reportar el progreso de los ODS.
- Analizar sistemas complejos en diferentes dominios (sociedad, medio ambiente y economía), en diferentes escalas espaciales (local, regional y global) y en diferentes escalas temporales (corto, medio y largo plazo).
- Evaluar y propiciar el involucramiento y la participación de distintos stakeholders en el proceso de implementación, evaluación y monitoreo de los ODS.
- Analizar los sistemas de monitoreo y evaluación de los ODS, por ejemplo, cuanto a los recursos necesarios para su funcionamiento, su confiabilidad, completitud y precisión.
- Evaluar si las políticas y programas relevantes para los grupos más vulnerables son priorizadas estratégicamente y poseen recursos adecuados.
- Evaluar si los ODS están debidamente incorporados y priorizados en los planes de desarrollo, estrategias nacionales y presupuesto público.

GRUPO 3: Áreas de fiscalización de auditorías: medio ambiente

- Evaluar prácticas de fraude y corrupción en la gestión ambiental.
- Evaluar la calidad y la confiabilidad de datos ambientales.
- Comprender los resultados de evaluación económica y de iniciativas de contabilidad de recursos naturales en las auditorías.
- Comprender los impactos del uso de instrumentos de mercado en la protección ambiental (licitaciones sostenibles, subsidios, etcétera).
- Aire y atmósfera (mitigación y adaptación al cambio climático, desgaste de la capa de ozono, lluvia ácida, calidad del aire, contaminantes del aire).
- Aplicar las normas, los métodos y los procedimientos específicos de auditoría ambiental.
- Energía y Transporte (producción y eficiencia energética, energías renovables, transporte, tráfico y movilidad).
- Recursos naturales (petróleo, minerales, gas y otros recursos no renovables).
- Aplicar los principios y considerar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las auditorías ambientales.
- Uso de la tierra y otras actividades humanas (agricultura, desarrollo urbano, planificación territorial, degradación del suelo, turismo y recreación, productos genéticamente modificados, pesticidas, fertilizantes, medio ambiente y salud humana, infraestructura).
- Comprender la estructura legislativa y regulatoria que rige el tema ambiental específico que será auditado.

GRUPO 4: Áreas de fiscalización de auditorías: contrataciones públicas

- Infraestructura: obras y servicios de alta complejidad.
- Reconocer las buenas prácticas internacionales de contrataciones.
- Productos y servicios de tecnología de la información.
- Evaluar el aspecto de la sostenibilidad, incluyendo las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 12 que trata de la producción y consumo sostenible, fundamentada en el ciclo de vida de los bienes y servicios contratados.
- Evaluar prácticas de fraude, corrupción o comportamiento antieconómico en contrataciones.

GRUPO 5: Áreas de fiscalización de auditorías: finanzas públicas

- Reconocer las buenas prácticas internacionales de gestión de finanzas públicas.
- Evaluar prácticas de fraude y corrupción en finanzas públicas.
- Evaluar la calidad de los datos e indicadores de economía y finanzas públicas.
- Proceder al mapeo y a la gestión de riesgos en las finanzas públicas.
- Comprender la estructura legislativa y regulatoria para finanzas públicas.
- Calidad del gasto público.

GRUPO 6: Competencias de liderazgo y gestión

- (OE) Gerenciamiento de riesgos: gestiona riesgos que puedan impactar los resultados del área.
- (DE) Gestión del desempeño: evalúa el desempeño de los funcionarios de manera imparcial, basándose en acuerdos preestablecidos.
- (DE) Feedback para líderes: reconoce las contribuciones relevantes de los funcionarios para los resultados obtenidos.
- (DE) Liderazgo transformador: incentiva el desarrollo de los funcionarios con base en necesidades identificadas.
- (IN) Gestión de cambios: apoya el equipo en la implantación de procesos de cambio.
- (GR) Tomada de decisión para líderes: decide de manera motivada y tempestiva, considerando el impacto en los resultados del área.
- (DE) Comunicación y participación: dialoga con funcionarios del área para orientar su crecimiento profesional.

GRUPO 7: Proceso de control externo

- Aplicar modelos de control y riesgo a los trabajos de control externo.
- Aplicar conocimientos y técnicas de administración financiera y presupuestaria a las acciones de control.
- Aplicar legislación y normas a los procesos de control externo, siguiendo los métodos y estándares de calidad internacionales (ISSAI).
- Aplicar prácticas y conocimientos de gestión y gobernanza a los trabajos de control externo.

GRUPO 8: Competencias personales

- (OR) Efectividad personal y gestión del tiempo: produce resultados alineados al interés público.
- (RP) Comunicación empática/Oratoria y presentación: se comunica de manera asertiva, utilizando el diálogo en las diversas interacciones profesionales.
- (OR) Negociación/ Comprometimiento y visión sistémica: contribuye con los pares para el alcance de los resultados de la unidad y de la organización.
- (OR) Flexibilidad ante los cambios/Creatividad e innovación: propone ideas innovadoras para promover mejoras en el trabajo.
- (DC) Gestión del conocimiento: intercambia informaciones y conocimientos útiles para el trabajo

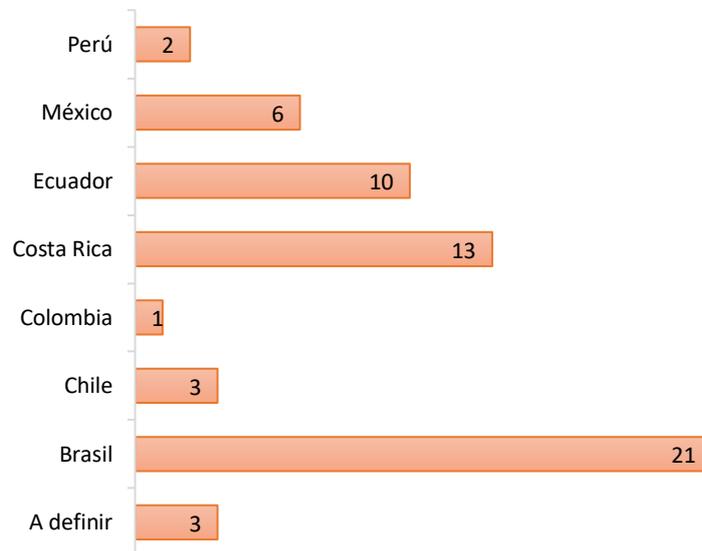
III. Descripción de la oferta de capacitación de OLACEFS 2019-2021

En este apartado se describirán las principales características de los cursos propuestas para el trienio 2019-2021.

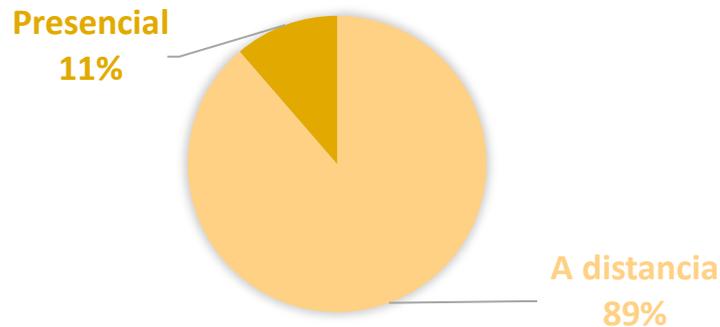
Cantidad de cursos por competencias



Cantidad de cursos por país



Proporción de cursos por modalidad



IV. Relevamiento de opiniones a referentes de capacitación de las EFS

Se han entrevistado referentes de capacitación de las siguientes EFS: Uruguay, México, Chile, Guatemala, Colombia, Costa Rica, Paraguay, Ecuador, Brasil, República Dominicana y Argentina.

La experiencia de los distintos países miembros de la OLACEFS en cuanto a la evaluación de los cursos es diversa, desde países que sólo realizan evaluación de reacción de algunos cursos hasta otros que han comenzado con las de comportamiento y resultados. Para poder analizar los distintos niveles de evaluación que desarrollan es necesario describir someramente los tipos de cursos que organizan y de los que participan, de modo de poder establecer el punto de partida de la evaluación que realizarán luego.

Las EFS de los distintos países miembros de la OLACEFS tienen una oferta de cursos interna y generalmente también participan de los cursos que se ofrecen a través del CCC. En este caso, los candidatos a participar de los cursos los elige la EFS de cada país, a partir de su detección de necesidades de capacitación. Finalmente, algunos de los países, diseñan y desarrollan cursos para la cartera de OLACEFS.

A continuación, presentaremos la experiencia acumulada por cada uno de los países tomando como dimensiones: la organización de la oferta de capacitación y experiencia en cada uno de los niveles de evaluación según Kirckpatrick.

ARGENTINA

Entrevistados: Juan Manzano, Roberto Asensio, Celeste Ferro

Organización de la oferta de capacitación

La EFS tiene definidas las responsabilidades primarias de cada puesto y está en proceso de realizar la definición de los perfiles. Para definir las necesidades de capacitación para cada uno de ellos se realiza una encuesta que indaga sobre las necesidades de los departamentos.

De acuerdo a la necesidad detectada, se buscan referentes internos que puedan colaborar en el diseño del curso y dictado del mismo con colaboración del DDARH y el Equipo E-Learning. En algunos casos se contratan cursos o docentes externos que respondan a necesidades específicas. Se ofrecen tanto cursos virtuales como presenciales. En el caso de cursos virtuales, la Auditoría General de la Nación cuenta con

una disposición específica para el diseño e implementación de estos cursos, la cual fue realizada considerando las buenas prácticas del IDI.

Evaluación de reacción

Existen dos tipos de encuesta de satisfacción: una para cursos virtuales y otra para cursos presenciales. Las mismas se encuentran aprobadas institucionalmente y están alineadas a las buenas prácticas recomendadas por el CCC. En el primero se evalúan las siguientes dimensiones: la planificación y programación (incluyendo difusión, claridad de programa, etc), los contenidos, materiales y actividades (incluyendo la metodología aplicada), desempeño del tutor (si es que lo hay), análisis de las expectativas y a la plataforma. En el caso de los presenciales se evalúan los mismos contenidos, solo se sustituye el análisis de la plataforma por el del espacio físico donde se desarrolló la clase. Realizan una encuesta estandarizada sobre los aspectos generales del curso y del docente. Los resultados se comparten con los expertos a cargo de cada curso, dado que la información resultante de las encuestas permite generar reportes que permiten la retroalimentación y la identificación de oportunidades de mejora.. Una dificultad que tienen es la baja tasa de respuesta de este tipo de evaluación. A raíz de ello en los cursos virtuales comenzaron a introducirlas como condición para la finalización del curso.

Evaluación de aprendizaje

En todos los cursos que tengan certificado de aprobación (algunos tiene solo certificado de asistencia) se realiza algún tipo de evaluación de conocimiento. La modalidad de evaluación y el tipo de instrumento queda a criterio de cada docente por lo que no hay una estandarización. En el caso de los cursos virtuales la modalidad de evaluación es más homogénea. En los cursos presenciales, la evaluación se realiza a través de la plataforma de capacitación.

Evaluación de comportamiento

No hay experiencia al respecto.

Evaluación de resultados

No hay experiencia al respecto.

BRASIL

Entrevistados: Ana Carolina Dytz Fagundes de Moraes - servidora del ISC, Erica de Sousa Matos Silva servidora del ISC y Luciana Rodrigues Tolentino – servidora de la Secretaria de Relaciones Internacionales del TCU

Organización de la oferta de capacitación

Usualmente, en la EFS se realizan 6 cursos por semestre. La oferta de cursos se define a partir del análisis de las necesidades de capacitación.

Evaluación de reacción

La realizan en base a un cuestionario estandarizado y toman en cuenta sus resultados para tomar decisiones para futuros cursos.

Evaluación de aprendizaje

Si bien se realiza evaluación de aprendizaje, entra en el ámbito de decisión de cada uno de los profesores a cargo de los cursos, es totalmente libre no hay acuerdos o directivas sobre instrumentos o criterios. Esto vale tanto para los cursos internos como para los de OLACEFS.

Evaluación de resultados

Desarrollaron dos modelos de evaluación de resultados. Uno de amplitud que puede ser utilizado en cualquier experiencia educacional. Y otro modelo que evalúa el impacto en mayor profundidad teniendo en cuenta los contenidos específicos del curso que se está evaluando. Estas evaluaciones (de cualquiera de los dos tipos) se implementan dos veces al año; entre 3 y 6 meses luego de la capacitación de modo de que los participantes tengan posibilidad de poner en práctica lo visto en los cursos. Los resultados se utilizan en reuniones internas para la toma de decisiones y también se la envía a los tutores (cuando son internos a la organización).

En ambas modalidades se utiliza como instrumento una encuesta auto administrada dirigida al empleado que ha realizado la capacitación. Proyectan implementar un instrumento que implique la evaluación del jefe. Uno de los impedimentos para la implementación de este tipo de instrumento es la alta rotación de los puestos y cambios en la gestión.

COLOMBIA

Entrevistados: Oliverio Orjuela Aguilar,

Organización de la oferta de capacitación

En Colombia la normativa nacional exige la definición del perfil de tareas de todos los cargos, expresados en un manual de funciones y requisitos mínimos. Así, están delimitadas las actividades que debe realizar cada empleado según el perfil de su puesto.

En el organismo cuentan con un mecanismo para determinar las necesidades de capacitación de los distintos empleados. Paralelamente, desde el área de gestión del Talento Humano poseen un dispositivo para la evaluación de desempeño que se originó en el 2006 y ha sido modificado a lo largo de la historia. Su implementación no ha sido uniforme ni se utiliza para determinar necesidades de capacitación. Además, generaron mecanismos normativos para desincentivar la deserción de los cursos, y para que los jefes que no permitan asistir a la capacitación a sus empleados. Dentro de las observaciones que realizan los miembros de la EFS es que los jefes no siempre envían capacitarse a los empleados que lo requieren y, por ende, luego tampoco los hacen realizar la tarea para la que fueron capacitados.

En su oferta hay algunos cursos diseñados y ejecutados por ellos con expertos propios y otros para los que convocan expertos externos u otras instituciones. Todos estos pueden ser tanto virtuales como presenciales. Además, en el marco de la OLACEFS, son oferentes de cursos.

Evaluación de reacción

Utilizan un instrumento estandarizado que aplican en todos los cursos que ofrecen ellos a sus propios empleados. Dentro de la información obtenida, la que les resulta más importante es la que permite evaluar la pertinencia y la aplicabilidad de lo visto en el curso al puesto de trabajo.

Desde que recibieron los instrumentos de evaluación de reacción de la OLACEFS, los han comenzado a aplicar para los cursos que se ofrecen al organismo.

Evaluación de aprendizaje

En la mayoría de los cursos hacen evaluación de aprendizaje. En el caso de los que tienen mayor carga horaria, deben hacerlo de modo mandatorio por reglamentación nacional. La evaluación de aprendizaje no está estandarizada, sino que el instrumento se diseña según el curso. En el caso de los cursos virtuales sí hay mayor estandarización en las evaluaciones.

Evaluación de comportamiento

En el organismo tuvieron intentos de desarrollar este tipo de evaluación. Hace unos años intentaron implementarla pero el procedimiento era demasiado dispendioso dada la dificultad de establecer la línea de base en relación al desempeño de los empleados, aplicar el instrumento y entrevistar a sus jefes. La baja capacidad operativa debido a la dificultad de destinar personal para ello y la rotación de puestos de trabajo son elementos que se añaden a la complejidad del procedimiento.

Evaluación de resultados

No han desarrollado experiencia en este tipo de evaluación. El principal desafío que ven a la posibilidad de implementarla es que es preciso tener un acuerdo de lo que se espera de la capacitación y también poder determinar las líneas de base (para la que es preciso contar con buenos instrumentos de evaluación). Sugieren que se haga un piloto y consulta a docentes para ver la viabilidad de la evaluación de impacto.

COSTA RICA

Entrevistados: Álvaro Camacho Soto, Fiscalizador Centro de Capacitación de la Contraloría General de la República

Organización de la oferta de capacitación

La EFS cuenta con un perfil de competencias, y en el caso de los auditores internos tienen definido uno que es una adaptación del perfil internacional de ese puesto.

La capacitación está a cargo de dos divisiones distintas. Una orientada a organizar los cursos internos y otra que gestiona los cursos que se ofrecen a la OLACEFS. Los cursos internos los maneja el sector de Potencial Humano, que realiza también su propia evaluación de necesidades.

El perfil de alumnos de público externo responde a tres categorías: los auditores internos (es el público más importante y un público cautivo porque la contraloría tiene la función de ratificar sus nombramientos); los asesores legales de las instituciones públicas; y los asesores financieros. Un cuarto público es la ciudadanía.

La evaluación de necesidades de capacitación se realiza en tres niveles: uno de recolección de información a partir de la aplicación de determinados instrumentos; un segundo nivel proviene de las decisiones estratégicas de las jerarquías superiores; y un último nivel surge de la lectura de los datos internos y necesidades propias.

Uno de los problemas que tienen es la deserción y la medición de ella.

Se realiza una evaluación de desempeño, teniendo en cuenta dos componentes: desempeño y desarrollo personal. Para cada puesto se establecen 5 objetivos de desempeño y uno de desarrollo personal. El desempeño se mide a partir de dichos objetivos. En el correspondiente a desarrollo personal cada uno puede establecer un proyecto de crecimiento, y es este último el que está relacionado con la capacitación.

Evaluación de reacción

En este nivel de evaluación mide la percepción de los participantes del curso y se indaga sobre las recomendaciones para mejorarlos. Las dimensiones en las que se centra son pertinencia de los contenidos para las necesidades específicas en las que se quiere formar, el tema planeado, la calidad del profesor y del curso, y los aspectos formales (duración, etc.).

Evaluación de aprendizaje

Se realiza para todos los cursos a través de dos tipos de evaluación: una procesual (que llaman auto formativa) y otra sumativa. Sobre esta última se basa la calificación final de los cursos.

Evaluación de comportamiento

No hay experiencia al respecto.

Evaluación de resultados

No hay experiencia al respecto.

CHILE

Entrevistados: Loreto Basuare Tapia, Jefe de Departamento y Manuel Fernández Cordova, Asesor, Departamento de Capacitación

Organización de la oferta de capacitación

La EFS de Chile está en proceso de definición de los perfiles de los puestos de trabajo, ya han realizado la de los puestos técnicos y algunos otros.

Para la definición de las necesidades de capacitación han desarrollado dos modelos. El primero para las habilidades blandas, para las que realizan una encuesta masiva. En el caso de las competencias técnicas, tienen un cuestionario que se aplica a todas las jefaturas de la organización.

La oferta de capacitación se compone de distintos tipos de cursos. Por un lado cuentan con especialistas internos para llevar adelante los cursos de algunas temáticas. En otros casos contratan consultores externos (de la universidad u otros organismos). Finalmente, también toman cursos virtuales de la OLACEFS. En estos casos, para decidir quienes los toman, realizan un proceso de selección acorde a los postulantes teniendo en cuenta la pertinencia para su puesto de trabajo.

Por otro lado, ellos también ofrecen cursos virtuales para los otros países de la OLACEFS. Una recomendación que harían a la OLACEFS en la oferta de cursos en que se especifique si es uno autogestionado o con tutor porque el tipo de capacitación recibida cambia mucho en una modalidad u otra.

Evaluación de reacción

La evaluación varía según el origen del curso de capacitación. Para los cursos internos (con los especialistas propios) poseen un modelo de encuesta de satisfacción estandarizada para todos. Esta evaluación diferencia instrumentos según sean cursos virtuales o presenciales, pero en ambos casos la encuesta se toma inmediatamente finalizado el curso. En el caso de las capacitaciones para las que contratan consultores externos intentan que se mantenga el modelo de encuesta de la EFS, pero algunos consultores tienen su propio instrumento de evaluación. Para los cursos que ofrecen a OLACEFS, utilizan la misma

encuesta estandarizada que para los cursos virtuales internos. En esta indagación se pregunta sobre varias dimensiones: la convocatoria, el uso de la plataforma, la calidad del curso, y si el participante considera que ha aprendido durante el curso.

Evaluación de aprendizaje

En los cursos que la contraloría organiza se realizan evaluaciones parciales de proceso y cada una constituye un porcentaje de la acreditación para que no dependa todo de la evaluación final.

En cuanto a los cursos de la OLACEFS, ellos no tienen acceso a esa evaluación de conocimiento ni reciben los resultados si los cursos son organizados por otros países. Del mismo modo, cuando tienen participantes de otros países en los cursos que ellos organizan no envían los resultados a los referentes de los países correspondientes.

Evaluación de comportamiento

Hasta el momento no tienen experiencia sobre este tipo de evaluación porque es costosa en términos de tiempo y recursos humanos necesarios.

Sí están trabajando en un modelo de encuesta para evaluar la evaluación de transferencia. La idea es aplicarlo en el 2020 a un curso presencial desarrollado por la misma contraloría.

Evaluación de resultados

No hay experiencia al respecto.

ECUADOR

Entrevistados: Dr. José María Zaldumbide, Coordinador Nacional de Capacitación

Organización de la oferta de capacitación

El manual de clasificación, que reúne todos los perfiles del organismo a nivel nacional, establece la definición del perfil de los puestos de trabajo. Esta definición contiene las habilidades y competencias que debe lograr cada puesto.

La detección de necesidades de capacitación se realiza a partir de un procedimiento establecido que define tres niveles de detección de necesidades de capacitación: (1) nivel estratégico, en el que se establecen las líneas que pone el contralor; (2) nivel de procesos, en el que se identifican las actividades que debe realizar el organismo; (3) nivel del puesto, en el que se realiza una evaluación de desempeño para identificar brechas entre lo que son las competencias de un empleado según su perfil y su desempeño. Por otro lado, envían una encuesta a todos los empleados indagando sus intereses de capacitación. Esta división tiene a su cargo todos los cursos que tienen que ver con los temas de control y auditoría. Si hubiera una temática distinta, entonces ahí pueden contratar a alguien externo para que lo diseñe y desarrolle.

La oferta de cursos se conforma de cursos internos y otros externos de la OLACEFS; y también ofrecen algunos propios a la región.

Evaluación de reacción

En el caso de los cursos internos, se realiza una encuesta al final del curso. En ella se indaga sobre las instalaciones, la programación del curso, la calidad y organización del material y la calidad del docente. Para

los cursos de la OLACEFS, aplican el mismo instrumento estandarizado que para los nacionales, no utilizan la de OLACEFS. Arman un informe sobre el curso que remiten a las autoridades internamente.

Evaluación de aprendizaje

Para los cursos internos, se evalúa a través de pruebas objetivos, resolución de caso, presentación de mejor práctica. Los criterios cambian entre lo presencial y lo virtual y también cambian los instrumentos entre uno y otro (foros, tareas, actuación en clase, pruebas). Se hacen evaluaciones de proceso y también una evaluación final.

Para los cursos de la OLACEFS, no realizan evaluaciones de conocimiento porque consideran que no todos los conocimientos se pueden evaluar transversalmente en todos los países.

Evaluación de comportamiento

Para los cursos internos, se focaliza en el objetivo principal de la capacitación en cuestión. No se aplica el instrumento a quien tomó la capacitación sino a quienes trabajan con él.

Evaluación de resultados

No realizan este tipo de evaluación.

GUATEMALA

Entrevistados: Joanne Crooks

Organización de la oferta de capacitación

La EFS realizan una definición del perfil de los destinatarios de cada curso que ofrecen. La oferta de capacitación se divide entre cursos presenciales y virtuales. La oferta de los primeros se limita a dos o tres cursos relacionados con las normas ISSAI. Estos cursos están dirigidos a los auditores internos. Además realizan algunos diplomados en temas específicos. Por otro lado, la oferta de cursos virtuales es mayor y tiene mayor desarrollo de los distintos tipos de evaluaciones. Finalmente, participan de los cursos de la OLACEFS pero no ofrecen ninguno.

Evaluación de reacción

Se realiza sólo para los cursos virtuales. Consiste en un cuestionario breve autoadministrado.

Evaluación de aprendizaje

En los cursos presenciales esta evaluación depende exclusivamente del docente a cargo del curso y ellos no tienen injerencia en ella. Este hecho lo perciben como una falencia de su procedimiento de capacitación.

En cuanto a los cursos virtuales, se realiza una evaluación procesual aplicando distintos instrumentos (foros, multiple choice, ensayos, preguntas a desarrollar). También realizan una evaluación de observación, que es una autoevaluación. Y, por último, la evaluación final que varía según el curso.

Evaluación de comportamiento

No realizan este tipo de evaluación.

Evaluación de resultados

No realizan este tipo de evaluación.

MÉXICO

Entrevistados: Irma Lorena Reyes - Subdirectora de Evaluación, Ricardo González - Subdirector de Investigación Académica, Juan Antonio Ramírez - Secretario Técnico del ICADEFIS; Luis Hugo López - Jefe de Departamento.

Organización de la oferta de capacitación

En la EFS actualmente están definiendo los puesto-perfil. Esto lo hace el área de recursos humanos que es distinta de la de capacitación. El instituto de capacitación tiene por objetivo proveer la formación para el desarrollo humano y de competencias del personal. Los cursos están dirigidos principalmente a auditores. La capacitación se estructura en cuatro programas: programa institucional, dirigido exclusivamente al personal interno de la contraloría, que se enfoca en lo que tiene que ver con las tareas específicas que deben realizar; un segundo programa orientado al desarrollo humano (trabajo en equipo, lidiar con el estrés, etc.); un tercero programa de certificación de competencias para las auditorías; y un cuarto programa de capacitación compartida que tiene por objeto compartir la capacitación con otras entidades de México o de OLACEFS. Los cursos se realizan con especialistas internos o externos.

Se realiza una detección de necesidades de capacitación y a partir de ello se determina quiénes son los que deben ir a los cursos. Esa misma detección sirve para definir cuáles serán los cursos a ofrecer. Otra herramienta para la detección son los resultados de la evaluación de desempeño que realiza el área de recursos humanos.

Evaluación de reacción

Se aplica a cada uno de los participantes. Utilizan sus propios instrumentos de evaluación estandarizados para todos los cursos. Evalúan materiales didácticos, desempeño del docente, modalidad de capacitación, organización del curso. También se indaga percepción sobre pertinencia del curso una vez que han vuelto al puesto de trabajo.

Evaluación de aprendizaje

Se realiza evaluación a través de instrumentos de preguntas cerradas, tareas y foros. Igualmente, los profesores pueden optar por otros modos de evaluación como los casos prácticos, que también están estandarizados, y se utilizan rúbricas para orientar al docente en qué es lo que se espera de dichos casos.

Evaluación de comportamiento

Realizan evaluación de comportamiento semestralmente, por cuestiones de organización. Utilizan una encuesta dirigida al empleado que hizo la capacitación y a su jefe. Una de las dificultades que tienen es la rotación de la gente por lo que a veces el jefe que debe evaluar no es el que estaba al momento de la capacitación del empleado.

Evaluación de resultados

No realizan este tipo de evaluación.

PARAGUAY

Entrevistados: Martha López – Enlace Técnico del CCC

Organización de la oferta de capacitación

Cada vez que se inicia un nuevo plan estratégico realizan talleres para identificar las necesidades, en los que se presenta el perfil del cargo y los empleados comentan las habilidades o conocimientos que no poseen. Actualmente, como hay muchos cambios en la forma de trabajar, los talleres van a ser continuos. También solicitan a los directores generales que notifiquen cuáles son sus necesidades de capacitación.

Los cursos son mayormente diseñados y ejecutados por ellos y, en ocasiones, se contratan otras instituciones. Estos cursos también se ofrecen a personas externas a la contraloría. En cuanto a la modalidad son todos cursos presenciales. Hace poco tiempo adquirieron plataforma y capacitaron a gente para comenzar a dictar virtualmente.

Evaluación de reacción

Realizan evaluación de reacción de todos los cursos que realizan. Una de las dimensiones que más atención presentan en la evaluación es a la calidad de los capacitadores.

Evaluación de aprendizaje

Se realiza una evaluación procesual de los puntos centrales de cada curso, sin haber una evaluación final. El 100% de la gente que finaliza el curso lo aprueba y, prácticamente, no hay deserción.

Evaluación de comportamiento

Están comenzando a evaluar este nivel para capacitaciones realizadas en 2017 y 2018. El instrumento de evaluación se aplicará tanto a quien se capacitó como a su jefe. Es un cuestionario de preguntas cerradas para los primeros y abiertas para el segundo.

Evaluación de resultados

No realizan este tipo de evaluación.

REPÚBLICA DOMINICANA

Entrevistados: Sra. Jenny Diosely Bautista Ávila, Encargada de la División de Clasificación y Remuneración y Daysi R. Olivo Reyes, Encargada de la División Desarrollo Institucional

Organización de la oferta de capacitación

La EFS tiene una definición de puestos y un manual de competencias común a todo el organismo. También han diseñado una malla académica que acompaña el desarrollo de las competencias. Realizan cursos internos y tiene cierta participación en los cursos de la OLACEFS.

Evaluación de reacción

Realizan evaluación de reacción de todos los cursos que ofrecen. Las dimensiones de indagación son la estructura, la organización, el docente, la metodología, el contenido y el material didáctico. Son encuestas estandarizadas para todos los cursos.

Evaluación de aprendizaje

En algunos cursos se hace evaluación de aprendizaje (en otros la certificación es solo de asistencia). No hay estandarización de estas evaluaciones sino que dependen de cada curso y el docente que lo dicta.

Evaluación de comportamiento

No realizan este tipo de evaluación.

Evaluación de resultados

No realizan este tipo de evaluación. Pero sí están comenzando a proyectar un diseño de evaluación para hacerlo. El instrumento se aplicaría tanto a quien realizó la capacitación como a su jefe, seis meses luego de la realización de la capacitación.

URUGUAY

Entrevistados: Soc. Ruben Cardozo – Dirección, Psic. Gabriela Curbelo, Lic. Carlos Mendoza

Organización de la oferta de capacitación

La EFS tiene dos objetivos principales: la capacitación de sus funcionarios internos y la capacitación de funcionarios de otros organismos del Estado en cuanto a la temática del tribunal de cuentas. Los cursos que dictan son en su mayoría para los funcionarios que son profesionales y, un porcentaje menor, para perfiles no técnicos. Si bien no hay una definición institucional del puesto perfil de todos los cursos, sí se tiene en cuenta los distintos perfiles a la hora de determinar las necesidades de capacitación y la de diseñar los cursos de capacitación.

La detección de necesidades se realiza a partir de reuniones con las distintas áreas y los funcionarios pertinentes para la organización de los cursos. Y, con información de la evaluación de reacción de cursos previos.

Evaluación de reacción

Se implementa desde el año 1999, con un instrumento estandarizado. Las dimensiones de indagación incluyen los objetivos, contenidos, materiales, ambiente físico, la modalidad de dictado del docente y se le informan los resultados. Se incluye también información sobre la expectativa de capacitación futura. A partir de recibir el instrumento propuesto por OLACEFS realizaron cambios en el suyo.

Evaluación de aprendizaje

Los cursos incluyen este tipo de evaluación en la mayoría de los casos, si bien no hay una estandarización. El diseño de los instrumentos y la modalidad de evaluación dependen los docentes.

Evaluación de comportamiento

No realizan este tipo de evaluación.

Evaluación de resultados

No realizan este tipo de evaluación.

Resumen por países

De acuerdo con los datos recolectados, el nivel de experiencia de cada uno de los países se resume a continuación:

Nivel de evaluación	Uruguay	México	Chile	Guatemala	Colombia
Nivel 1: Reacción	SÍ	SÍ	SÍ	(SÍ)	SÍ
Nivel 2: Aprendizaje	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Nivel 3: Comportamiento	NO	SÍ	NO	NO	(SÍ)
Nivel 4: Resultados	NO	NO	NO	NO	NO

Nivel de evaluación	Costa Rica	Paraguay	Ecuador	Brasil	Argentina	Rep. Dom.
Nivel 1: Reacción	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Nivel 2: Aprendizaje	SÍ	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Nivel 3: Comportamiento	NO	(SÍ)	NO	SÍ	NO	NO
Nivel 4: Resultados	NO	NO	NO	NO	NO	NO

Referencias:

- SÍ: Desarrollan este nivel de evaluación
- (SÍ): Lo han desarrollado pero actualmente no lo están implementando
- NO: No desarrollan este nivel de evaluación

Conclusiones generales de las entrevistas de acuerdo con niveles de evaluación

EVALUACIÓN DE REACCIÓN

- Todas las EFS aplican algún tipo de evaluación de satisfacción.
- No todos conocen el modelo único OLACEFS

EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE

- La gran mayoría aplica algún tipo de evaluación de aprendizaje, con diferentes grados de sofisticación.
- Algunas incluyen evaluación de proceso, no sólo la final.
- En la gran mayoría de los casos se trata de evaluaciones sumativas.

EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTO

- Hubo unos pocos intentos, pero se afirmó la complejidad de su aplicación por la cantidad de recursos que se requiere.
- Algunas hacen evaluación a los participantes y jefes.
- No se hace evaluación que incluya una línea de base, es sólo ex post a la capacitación.

EVALUACIÓN DE RESULTADO

- Nadie llegó a realizarla.

V. Relevamiento de opiniones de docentes

El CCC ha enviado, a través del TCU, la encuesta a docentes que hubieran dictado cursos en el marco de la OLACEFS. Han respondido la encuesta un total de 14 docentes de las EFS de México, Uruguay y Colombia. La mayoría de ellos tienen experiencia tanto en dictado de cursos virtuales como presenciales. A continuación, se describen los principales datos obtenidos a partir de estas encuestas.

Diseño de cursos

- El 78% de los docentes no reciben los resultados de las evaluaciones de detección de necesidades de capacitación para diseñar el curso que dicta.
- De los que sí las reciben, han destacado que la información les es útil para conocer las líneas estratégicas institucionales y los comentarios que hayan salido, para saber qué puntos reforzar en la actividad.
- Los encuestados han explicado que tienen en cuenta el perfil de los participantes del curso para definir los objetivos. Asimismo planifican actividades que permitan una transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo a partir de ejercicios prácticos, estudio de casos, reflexión sobre práctica diaria, entre otros.

Evaluación de conocimientos

- Algunos de los encuestados han respondido que tienen una evaluación estandarizada de conocimientos, y otros no.
- Se han relevado respuestas diferentes respecto a la escala de puntuación que utilizan.

Evaluación de transferencia de conocimientos

- Sólo el 35% afirmó que tiene alguna herramienta que le permite conocer el grado de aplicabilidad de los contenidos que imparte para los alumnos participantes de las actividades que dicta en el marco de OLACEFS. De esta proporción, la mayoría respondió que se trata de instrumentos institucionales de evaluación de transferencia que se aplican a nivel de la organización.

Evaluación de satisfacción

- Sólo el 50% recibe los resultados de las evaluaciones de satisfacción.

VI. Relevamiento de opiniones de participantes

El CCC ha enviado, a través del TCU, la encuesta a alumnos que hubieran participado de cursos en el marco de la OLACEFS. Han respondido la encuesta un total de 257 alumnos de EFS de todo el continente.

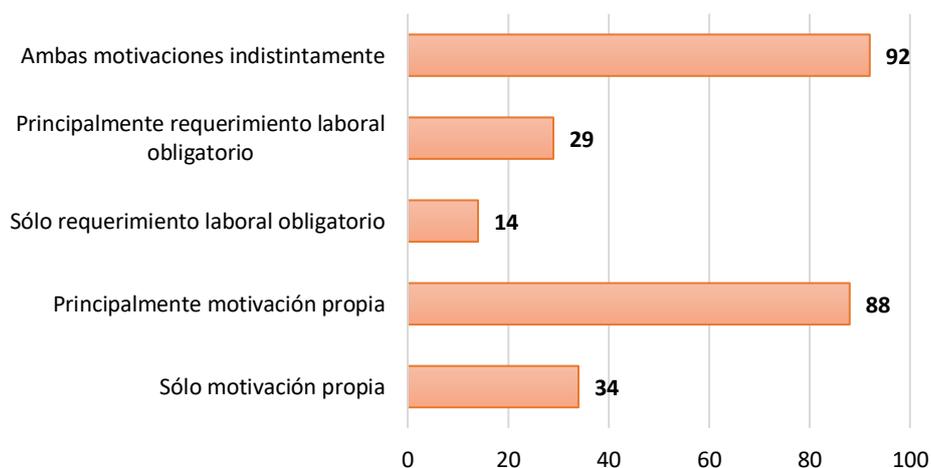
País	Respuestas
Ecuador	39
Costa Rica	25
Chile	24
Perú	21
Argentina	20
Colombia	20
Panamá	14
Uruguay	12
México	11

Paraguay	10
El Salvador	9
Guatemala	9
Brasil	8
República Dominicana	7
Nicaragua	6
Desconocido	6
Venezuela	5
Bolivia	4
Honduras	4
Puerto Rico	2
España	1
TOTAL	257

La mayoría de ellos tienen experiencia en tomar cursos tanto virtuales como presenciales.

En relación con las motivaciones para realizar el curso, las respuestas han sido las siguientes:

Motivación para realizar el curso



Utilidad de los conocimientos impartidos

- Para más del 90% de los encuestados los contenidos impartidos le han sido de utilidad para su labor diaria. Entre las razones se incluyen que han sido útiles para mejorar la labor diaria, para actualizar conocimientos, para conocer nuevas temáticas, y algunos de ellos han hecho hincapié en crecimiento personal/profesional.
- Para los que pensaron que no era de utilidad, comentaron que la burocracia no permite aplicar los conocimientos, se tomaron cursos de tareas que no se desempeñaban a nivel nacional, no eran aplicables a las particularidades del país, o los conocimientos eran muy básicos.

Metodología utilizada

- Para el 90% de los encuestados la metodología utilizada ha sido de utilidad para aplicar los conocimientos impartidos a su labor diaria. Entre las razones se incluyen la práctica con casos,

proveen herramientas de aplicabilidad, refuerzan conceptos básicos que se pueden transmitir a casos particulares, se trabaja con problemas y resolución. También se ha hecho hincapié en la mayor accesibilidad que permite la virtualidad.

VII. Análisis de datos necesarios para la medición de la capacitación

Toda la información relevada ha provisto las guías útiles para la elaboración de los instrumentos de evaluación de la capacitación. Tal como explica Gertrel, Martínez, Premand, Rawlings y Vermeersch, los primeros pasos para poner en marcha una evaluación incluyen “determinar el tipo de pregunta a la que responderá la evaluación, especificar una teoría del cambio que describa cómo se supone que el proyecto logrará los resultados provistos, elaborar la cadena de resultados, formular qué hipótesis serán comprobadas por la evaluación” (2011: 21)²

Tipo de pregunta a responder

Para poder evaluar la capacitación en todas las instancias, es necesario en principio preguntarse con qué propósito quiere la OLACEFS formar a los miembros de las EFS. El Plan de Capacitación 2019-2021 establece que el propósito del mismo es la profesionalización de los miembros de las EFS. Por lo tanto, la pregunta guía será: **¿Cuál es el aporte de la capacitación a la profesionalización del participante en el marco de las EFS?**

Teoría del cambio

Una teoría del cambio describe la forma en que una intervención determinada alcanzará los resultados esperados, se describe una lógica causal. Para ello es necesario especificar todas las suposiciones que se considerarán. En este caso, la Figura 2 ilustra la lógica causal:

Figura 2: Lógica causal de la capacitación



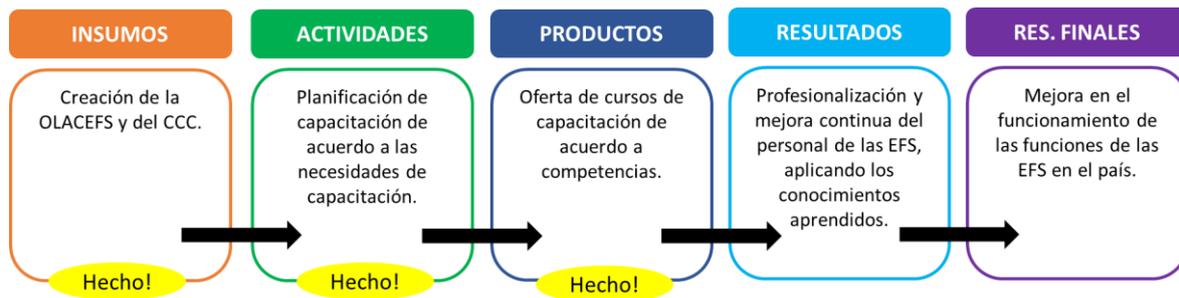
La lógica causal supone que, si los miembros de las EFS toman la capacitación ofrecida, la misma contribuirá a la profesionalización del personal a partir del mejoramiento de las competencias prioritarias identificadas. Como efecto mediato, esto impactará en la institución, optimizando sus funciones sustantivas y, de esta manera, el servicio que brindan a la sociedad. Esta lógica supone que las capacitaciones que se dictan se han diseñado a medida del perfil de los participantes y en vistas a las competencias que se desean fortalecer.

² Gertrel, P., S. Martínez, P. Premand, L. B. Rawlings, C. M. J. Vermeersch (2011). *La evaluación de impacto en la práctica*. Washington: Banco Mundial.

Cadena de resultados

La cadena de resultados define una secuencia lógica para alcanzar los resultados a partir de determinados insumos. La Figura 3 ilustra la cadena de resultados que describe la lógica de la capacitación en el marco de la OLACEFS:

Figura 3: Cadena de resultados de la capacitación de OLACEFS



- **Insumos:** Son los recursos disponibles para la intervención. La propia creación del CCC en el marco de la OLACEFS ha puesto a disposición de las EFS recursos humanos y técnicos para planificar e implementar formación.
- **Actividades:** Son las acciones que se deben llevar a cabo para transformar los insumos en productos. En este caso, los recursos humanos han trabajado en la detección de necesidades de capacitación y la consiguiente planificación para el trienio 2019-2021, con el objeto de lanzar una oferta de capacitación a medida.
- **Productos:** Son los bienes y servicios producidos por la intervención y que “están directamente bajo el control del organismo executor” (Gertrel *et al* 2011: 24). La oferta de capacitación lanzada para el trienio 2019-2021 responden a las necesidades identificadas y a las competencias prioritarias definidas por los principales actores.
- **Resultados:** Son los efectos inmediatos (corto y mediano plazo) en la población objetivo una vez que se lleva a cabo la intervención. De acuerdo con el propósito establecido en el Plan de Capacitación 2019-2021, el resultado esperado está relacionado con la profesionalización y mejora continua del personal de las EFS siempre y cuando logren transferir el conocimiento de las capacitaciones a su tarea diaria.
- **Resultados finales:** Son los efectos mediatos (largo plazo) que produce la intervención, ya sea en el público objetivo o en otro público indirecto. En este caso, el resultado final se relaciona con la mejora organizacional de cada EFS.

Formulación de una hipótesis

Tal como explica Hernández Sampieri (2014)³, una hipótesis es una explicación tentativa del fenómeno a investigar. Es decir, son respuestas preliminares a la pregunta de investigación. Si la pregunta general está relacionada con el aporte de la capacitación a la profesionalización del participante en el marco de las EFS, la hipótesis debe especificar qué se espera que le suceda al participante una vez finalizada la capacitación.

³ Hernández Sampieri, R. et. al. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. 6ª Edición. México

El instrumento formal en educación en el cual se formulan las hipótesis son los programas curriculares. El diseño de cada curso debe contener respuestas preliminares a esta pregunta al plantear determinados objetivos adecuados a un perfil de participante. Es importante, además, que estos programas consideren los grupos de competencias prioritarias que ya fueron acordados a nivel organizacional, identificando de esta manera comportamientos específicos que “prueban” que el participante logró los objetivos del curso. En conclusión, es necesario que todas las capacitaciones formulen sus hipótesis a través de un diseño curricular homogéneo y único.

Posibilidad de contrafactuales

Los contrafactuales son aquellos factores que me permitirán aislar la variable “capacitación” a la hora de analizar el cambio esperado en el participante una vez que tomó el curso. Es decir, es la posibilidad de comprobar que el cambio de una determinada práctica se da por efecto de la capacitación y no de otros factores intervinientes. Para ello es necesario trabajar en dos tipos de acciones: elaborar una línea de base que permita medir el antes y el después de la capacitación (test pre capacitación y test post capacitación), y, en los casos en los cuales sea posible, contar con un grupo de control de comparación (el cual debe ser equivalente al grupo de prueba, con la única diferencia de la capacitación).

VIII. Próximos pasos

Teniendo en cuenta este relevamiento y el análisis de los datos, se procederá a evaluar y elaborar instrumentos de evaluación y guías de implementación para cada uno de los niveles de medición que la capacitación: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

ANEXO I

Listado de documentación enviada por país

Uruguay

- Perfiles por puesto de auditor

República Dominicana

- Perfiles por puesto
- Modelos de evaluación de desempeño
- Metodología para el diagnóstico de detección de necesidades de desarrollo de capacidades.

Perú

- Sistema de Gestión del Desempeño (SIED)
- Descripción de puesto-perfil
- Matriz de requerimientos de capacitación
- Planilla de medición de impacto de la capacitación
- Diagnóstico de necesidades de capacitación 2019
- Formulario de evaluación de desempeño por competencias

Paraguay

- Sistema de gestión de calidad
- Evaluación del personal
- Perfiles por puesto
- Instrumento de evaluación de impacto

México

- Recursos didácticos, materiales de estudio e instrumentos de evaluación de determinados programas
- Modelo de evaluación de satisfacción
- Modelo de evaluación de transferencia
- Resumen de evaluación de reacción

Ecuador

- Perfil por puesto
- Modelo de evaluación de impacto
- Modelo de evaluación de desempeño
- Metodología para el diagnóstico de detección de necesidades de desarrollo de capacidades

Costa Rica

- Modelos de exámenes de cursos
- Análisis de las evaluaciones de reacción de cursos ofertados a OLACEFS por Costa Rica

Colombia

- Resolución reglamentaria de evaluación de desempeño

- Materiales de cursos
- Manual de funciones CGR
- Informe de políticas públicas 2017
- Guía Usuario Evaluado SISED
- Oferta educativa
- Datos de la plataforma

Chile

- Preguntas de examen de inducción
- Guía de examen de inducción

Brasil

- Análisis de evaluaciones de satisfacción de cursos
- Análisis de evaluaciones de impacto
- Programación de cursos 2019
- Programas de estudios de cursos
- Análisis de evaluaciones de aprendizaje
- Informe del diagnóstico de necesidades para la elaboración del plan de capacitación de OLACEFS
- Modelos de ejercicios en diferentes cursos
- Modelo de evaluación de impacto
- Reporte de eventos
- Consolidado de cursos virtuales

ANEXO II

Guía de preguntas para entrevista

NOTA: Esta guía fue una orientación inicial, luego cada entrevista se desarrolló de acuerdo a los temas que fueran emergiendo de la conversación.

Dimensión 1: Perfil de alumnos

- ¿Puede describir un perfil general de los alumnos?

Dimensión 2: Perfil de agentes y prácticas de RH

- ¿Hay puesto-perfiles definidos dentro del organismo?
- ¿Hay planificación de objetivos anuales y de planes de carrera?
- ¿Cómo determinan la capacitación para cada agente? ¿Cómo es el proceso?
- ¿Cuáles son sus objetivos con los procesos de capacitación de los empleados?
- ¿Tienen evaluación de desempeño?
- ¿Han utilizado la metodología de detección de necesidades que se describe en el plan estratégico o han implementado una propia?

Dimensión 3: Evaluación de satisfacción (Nivel 1)

- ¿Implementan una evaluación de satisfacción? ¿En qué momento? ¿Cuál es el nivel de respuesta? ¿Ha cambiado en los últimos años o es siempre la misma? ¿Qué uso le dan a esta encuesta?
- ¿Cuál es la información que ustedes consideren más importante para recibir como resultado de las evaluaciones de cursos?
- ¿Qué modificarían de la actual evaluación de satisfacción que están implementando?
- ¿Hacen algún tipo de evaluación ex ante o durante la capacitación?

Dimensión 4: Evaluación de conocimientos (Nivel 2)

- ¿Tienen algún modelo uniformado de evaluación de conocimientos? ¿Qué escala utilizan para aprobación? ¿Han recibido algún tipo de comentario por parte de los alumnos? ¿Qué devolución les hacen a los alumnos luego de la evaluación?

Dimensión 5: Evaluación de resultado / impacto (Nivel 3 y 4)

- ¿Han evaluado alguna vez la transferencia al puesto de trabajo?
 - Sí: ¿Qué tipo de evaluación implementaron? ¿Cuándo fue? ¿Qué han hecho con los resultados?
 - No: ¿Por qué?

- ¿Qué oportunidades y dificultades percibe usted para la implementación de una evaluación de transferencia que sea uniforme a todos los países miembros de OLACEF?
- ¿Piden algún requerimiento especial una vez que el empleado terminó un curso de capacitación? (presentación de certificado, informe descriptivo, etc.)
- En función del proyecto de diseñar una evaluación de transferencia, ¿qué esperarían desde su organismo de una evaluación de transferencia?

Dimensión 6: Diferencias según oferente

- ¿Hay diferencias en las evaluaciones que implementan si sus cursos son propios o si los ofertan otros países?

ANEXO III

Encuesta a profesores de cursos dictados en el marco de OLACEFS

Estimado/a:

La encuesta que se presenta a continuación se enmarca en un proyecto para desarrollar un instrumento de evaluación de transferencia al puesto de trabajo de los cursos de capacitación ofertados por la OLACEF. Toda información que nos pueda brindar será de suma utilidad y servirá para conocer las características propias de cada país. Por esa razón, sería importante que complete esta encuesta desde su experiencia como docente para ayudarnos a recolectar la información necesaria. Desde ya muchas gracias.

1. Institución de pertenencia laboral (por favor indique también el país en que se radica dicha institución)
2. ¿Cuántos cursos ha dictado en los últimos 3 años para la EFS?
 - a. 1-3
 - b. 4-6
 - c. 7 cursos o más
3. Tipo de cursos dictados
 - a. Presencial
 - b. Virtual
4. ¿A qué área de las definidas por la OLACEF pertenecen los cursos que dicta?
 - a. Tecnologías en acción de control
 - b. Competencias transversales para auditorías de los ODS
 - c. Medio Ambiente
 - d. Contrataciones Públicas
 - e. Finanzas Públicas
 - f. Otras
5. ¿Le envían los resultados de las evaluaciones de detección de necesidades de capacitación para diseñar el curso que dicta?
 - a. No
 - b. Sí
6. Si la respuesta fue afirmativa, ¿qué tipo de información le resulta más relevante para desarrollar el diseño del curso?
7. Al momento del diseño del curso, ¿tiene en cuenta las competencias específicas del puesto de trabajo? Si lo hace, ¿cómo se explicita ello en el programa del curso?
8. Al momento del diseño de la actividad, ¿cómo considera la transferencia al puesto de trabajo?
9. ¿Tienen algún modelo uniformado de evaluación de conocimientos?
 - a. Sí
 - b. No
10. En caso de tenerlo, ¿qué escala utilizan para aprobación de los cursos?
11. Una vez finalizado el curso, ¿tiene alguna/s herramienta/s que le permita/n conocer el grado de aplicabilidad de los contenidos que imparte para los alumnos participantes de las actividades que dicta en el marco de OLACEF?
12. ¿Cuáles son estos instrumentos?
13. ¿Podría contarnos cuál es su parecer sobre dicha aplicabilidad?

14. ¿Recibe los resultados de las evaluaciones de satisfacción de su curso de capacitación?
 - a. Sí
 - b. No
15. Si la respuesta es positiva, ¿qué tipo de información le resulta más relevante para desarrollar su tarea?
16. ¿Ha recibido algún tipo de comentario o devolución por parte de los alumnos del curso que dicta?
17. Comentarios

ANEXO IV

Encuesta a alumnos de cursos dictados en el marco de OLACEFS

Estimado/a:

La encuesta que se presenta a continuación se enmarca en un proyecto para desarrollar un instrumento de evaluación de transferencia al puesto de trabajo de los cursos de capacitación ofertados por la OLACEF. Toda información que nos pueda brindar será de suma utilidad y servirá para conocer las características propias de cada país. Por esa razón, sería importante que complete esta encuesta desde su experiencia como ex alumno para ayudarnos a recolectar la información necesaria. Desde ya muchas gracias.

2. ¿A qué país pertenece la EFS en la que se desempeña laboralmente?
3. ¿Cuántos cursos ha tomado en el marco de la oferta académica de OLACEF en los últimos 3 años (2017-2019)?
 - a. 1-3
 - b. 4-6
 - c. 7 cursos o más
4. ¿Cuántos cursos ha tomado según modalidad?
 - a. Presencial
 - b. Virtual
5. ¿Por qué participó de los cursos dictados?
 - a. Sólo requerimiento laboral obligatorio
 - b. Principalmente requerimiento laboral obligatorio
 - c. Ambas motivaciones indistintamente
 - d. Principalmente motivación propia
 - e. Sólo motivación propia
6. ¿Los contenidos impartidos le han sido de utilidad para su labor diaria?
 - a. Sí - Si la respuesta a la pregunta 5 fue "Sí", ¿cómo han sido de utilidad?
 - b. No - Si la respuesta a la pregunta 5 fue "No", ¿Por qué no han sido de utilidad?
7. ¿La metodología utilizada ha sido de utilidad para aplicar los conocimientos impartidos a su labor diaria?
 - a. Sí - Si la respuesta a la pregunta 6 fue "Sí", ¿cómo han sido de utilidad?
 - b. No - Si la respuesta a la pregunta 6 fue "No", ¿Por qué no han sido de utilidad?
8. ¿Qué aspectos mejoraría de las actividades tomadas?