**INFORME DE RESULTADOS**

**Evaluación Nivel 3: Transferencia al Puesto de Trabajo**

Contenidos:

[Esquema de dimensiones y subdimensiones a evaluar 2](#_Toc43456213)

[Conceptos sobre indicadores estadísticos 3](#_Toc43456214)

[Datos de la actividad a evaluar 3](#_Toc43456215)

[1. Síntesis de resultados 4](#_Toc43456216)

[Análisis de promedio general: 4](#_Toc43456217)

[2. Percepción de participantes 5](#_Toc43456218)

[**Datos sobre la muestra** 5](#_Toc43456219)

[**Dimensión I: Nivel de conocimiento** 5](#_Toc43456220)

[Análisis de cambio en nivel de conocimiento: 6](#_Toc43456221)

[Análisis de promedio en recuerdo de conocimientos: 6](#_Toc43456222)

[Análisis de frecuencia en recuerdo de conocimientos: 6](#_Toc43456223)

[**Dimensión II: Oportunidad de aplicación de los conocimientos** 6](#_Toc43456224)

[Análisis de promedio en dimensión general: 7](#_Toc43456225)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 8](#_Toc43456226)

[**Dimensión III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** 9](#_Toc43456227)

[Análisis de promedio en dimensión general: 9](#_Toc43456228)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 10](#_Toc43456229)

[**Dimensión IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** 11](#_Toc43456230)

[Análisis de promedio en dimensión general: 11](#_Toc43456231)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 12](#_Toc43456232)

[**Gráfico de resumen de datos cuantitativos** 13](#_Toc43456233)

[**Preguntas abiertas** 13](#_Toc43456234)

[3. Percepción de Jefes 15](#_Toc43456235)

[**Datos sobre la muestra** 15](#_Toc43456236)

[**Dimensión I: Nivel de conocimiento** 15](#_Toc43456237)

[Análisis de cambio en nivel de conocimiento: 15](#_Toc43456238)

[**Dimensión II: Oportunidad de aplicación de los conocimientos** 16](#_Toc43456239)

[Análisis de promedio en dimensión general: 16](#_Toc43456240)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 17](#_Toc43456241)

[**Dimensión III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** 18](#_Toc43456242)

[Análisis de promedio en dimensión general: 19](#_Toc43456243)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 19](#_Toc43456244)

[**Dimensión IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** 20](#_Toc43456245)

[Análisis de promedio en dimensión general: 21](#_Toc43456246)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 21](#_Toc43456247)

[**Gráfico de resumen de datos cuantitativos** 22](#_Toc43456248)

[**Preguntas abiertas** 22](#_Toc43456249)

[4. Análisis de diferencias en percepciones entre jefes y participantes 25](#_Toc43456250)

[5. Percepción de otros actores 27](#_Toc43456251)

[**Datos sobre la muestra** 27](#_Toc43456252)

[**Dimensión I: Nivel de conocimiento** 27](#_Toc43456253)

[Análisis de cambio en nivel de conocimiento: 27](#_Toc43456254)

[**Dimensión II: Oportunidad de aplicación de los conocimientos** 28](#_Toc43456255)

[Análisis de promedio en dimensión general: 28](#_Toc43456256)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 29](#_Toc43456257)

[**Dimensión III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** 30](#_Toc43456258)

[Análisis de promedio en dimensión general: 31](#_Toc43456259)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 31](#_Toc43456260)

[**Dimensión IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** 32](#_Toc43456261)

[Análisis de promedio en dimensión general: 33](#_Toc43456262)

[Análisis de promedio en subdimensiones específicas 33](#_Toc43456263)

[**Gráfico de resumen de datos cuantitativos** 34](#_Toc43456264)

[**Preguntas abiertas** 34](#_Toc43456265)

El presente informe expone los resultados de la evaluación de transferencia al puesto de trabajo de los contenidos trabajados en el curso. Para ello, se distinguen cada una de las dimensiones indagadas en la evaluación y se presentan en una serie de tablas que contienen los valores principales de dichos resultados.

# Esquema de dimensiones y subdimensiones a evaluar

De acuerdo con modelo de evaluación, las dimensiones y subdimensiones a evaluar son las siguientes. En cada subdimensión figura el número de pregunta que toma como referencia para los cálculos de estadísticos.

# Conceptos sobre indicadores estadísticos

**Distribución de frecuencia:** Conjunto de puntuaciones de una variable ordenadas en sus respectivas categorías.

**Promedio:** También conocida como media. Es la medida de tendencia central más utilizada. Es la suma de todos los valores dividida entre el número de casos. Es una medida solamente aplicable a mediciones por intervalos o de razón. Carece de sentido para variables medidas en un nivel nominal u ordinal.

**Valor mínimo:** Menor puntuación en un rango de datos.

**Valor máximo:** Mayor puntuación en un rango de datos.

**Moda:** Valor que más se repite dentro de un rango de datos.

Fuente: Hernandez Sampieri, R. y otros (2014) *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill.

# Datos de la actividad a evaluar

* Nombre de la actividad:
* Fecha de inicio y finalización de la actividad:
* Fecha de implementación de la evaluación de transferencia:
* Cantidad de tiempo entre finalización de la actividad e implementación de la presente evaluación:

# Síntesis de resultados

En el presente apartado encontrará un resumen de los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas a participantes y a jefes.

Acción: Calcule el promedio entre los promedios obtenidos a partir de participantes y jefes para cada dimensión y subdimensión. Además, coloree cada casillero según el rango en el cual se encuentra el promedio, a saber:

* Rojo: Entre 1 y 2,5
* Naranja: Entre 2,6 y 3,5
* Amarillo: Entre 3,6 y 4,5
* Verde: Entre 4,6 y 6

**TABLA 1.1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** |
| **Dimensión 1: Nivel de conocimiento actual respecto a los contenidos** |  |
| **Dimensión 2: Oportunidad de aplicación de los conocimientos** |  |
| *Subdimensión: Aplicación de los conocimientos adquiridos* |  |
| *Subdimensión: Disponibilidad de recursos* |  |
| *Subdimensión: Apoyo de los jefes* |  |
| **Dimensión 3: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** |  |
| *Subdimensión: Mejoras en el comportamiento* |  |
| *Subdimensión: Mejoras en el rendimiento* |  |
| *Subdimensión: Mejoras en competencias* |  |
| **Dimensión 4: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** |  |
| *Subdimensión: Motivación y aprovechamiento de oportunidades* |  |
| *Subdimensión: Participación en el equipo de trabajo* |  |
| *Subdimensión: Creatividad en la implementación diaria* |  |
| **PROMEDIO GENERAL DE TODAS LAS DIMENSIONES** |  |

### Análisis de promedio general:

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no han sido transferidos al puesto de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han sido transferidos de forma escasa al puesto de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han sido transferidos de forma superficial al puesto de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han sido transferidos de forma considerable al puesto de trabajo. |

**CONSIDERACIÓN:** Tenga en cuenta que la presente información se refiere a la evaluación de la actividad académica (no de los participantes) en relación a la transferibilidad de conocimientos al puesto de trabajo.

# Percepción de participantes

En el presente apartado encontrará información detallada sobre la transferencia de la capacitación a partir de las respuestas de los participantes.

NOTA: En las casillas en las que figura la sigla “N/C”, se entiende como “No Corresponde”, dado que se trata de un valor que no aporta información.

## **Datos sobre la muestra**

* Cantidad total de participantes (universo):
* Cantidad total de respuestas (muestra):
* Proporción de muestra sobre universo:

**CONSIDERACIÓN:** Para que la muestra sea representativa, se recomienda que el nivel de respuestas sea igual o superior al 75%. De lo contrato, los datos no gozan de la validez necesaria para caracterizar la transferibilidad de la actividad.

## **Dimensión I: Nivel de conocimiento**

**TABLA 2.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| *Nivel de conocimiento antes del comienzo del curso* |  |  |  |  |
| *I.1.Nivel de conocimiento después del comienzo del curso* |  |  |  |  |
| **Diferencia entre nivel de conocimiento actual y nivel inicial** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *I.2 Recuerdo los principales contenidos del curso.* |  |  |  |  |

**Análisis de frecuencia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dimensión y subdimensión | Cantidad de participantes que han calificado con puntaje 1 a 3 | Cantidad de participantes que han calificado con puntaje 4 a 6 |
| Subdimensión I.2 |  |  |

### Análisis de cambio en nivel de conocimiento:

Acción: Borre en la siguiente tabla la fila que no corresponda a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Diferencia negativa o cero | Baja calificación | Los participantes no han mejorado su nivel de conocimiento luego de la formación. |
| Diferencia positiva | Buena calificación | Los participantes han mejorado su nivel de conocimiento luego de la formación. |

### Análisis de promedio en recuerdo de conocimientos:

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | El participante no ha incorporado los conocimientos adquiridos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | El participante ha incorporado los conocimientos adquiridos de forma escasa. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | El participante ha incorporado los conocimientos adquiridos de forma superficial. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | El participante ha incorporado los conocimientos adquiridos y profundizado sobre ellos. |

### Análisis de frecuencia en recuerdo de conocimientos:

Acción: Borre en la siguiente tabla la fila que no corresponda a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Proporción mayoritaria entre 1 y 3 | Valores negativos | La mayoría de los participantes no consideran que su conocimiento haya mejorado. |
| Proporción mayoritaria entre 4 y 6 | Valores positivos | La mayoría de los participantes consideran que su conocimiento ha mejorado. |

## **Dimensión II: Oportunidad de aplicación de los conocimientos**

**TABLA 2.2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** | **Diferencia de promedio con línea de base** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN II: Oportunidad de aplicación de conocimientos y habilidades** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| **Subdimensión: Aplicación de los conocimientos adquiridos (II.1-II.2)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| *II.1 He tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II.2 Apliqué asiduamente los conocimientos en los que me capacité* |  |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Apoyo de los superiores (II.3)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| *II.3 Mi jefe me ayudó para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Disponibilidad de recursos (II.4-II.5-II.6-II.7)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| *II.4 He contado con los recursos humanos necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II.5 He contado con los recursos financieros necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II. 6 He contado con el tiempo necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a mi tarea laboral* |  |  |  |  |  |
| *II.7 He contado con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.* |  |  |  |  |  |

**CONSIDERACIÓN:** No corresponde completar la columna “Diferencia de promedio con línea de base” si no se realizó evaluación de línea de base.

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no han tenido oportunidad de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes han tenido escasas oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes han tenido algunas oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes han tenido oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |

**CONSIDERACIÓN:** No corresponde completar la siguiente tabla si no se realizó evaluación de línea de base.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diferencia con línea de base** | **Calificación** | **Descripción** |
| Positiva | Realidad más baja que las expectativas | Los participantes pensaron que iban a tener más oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades fruto de la capacitación. |
| Neutra (=0) | Neutra | No hubo cambios entre la realidad y las expectativas de los participantes |
| Negativa | Realidad más alta que las expectativas | Los participantes pensaron que iban a tener menos oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades fruto de la capacitación. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Aplicación de los conocimientos adquiridos (Promedio de subdimensiones II.1 – II.2)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los conocimientos adquiridos no han sido de aplicación para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los conocimientos adquiridos han sido de aplicación mínima para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los conocimientos adquiridos han tenido aplicación parcial para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los conocimientos adquiridos han sido de gran aplicación para el puesto de trabajo de los participantes. |

#### Apoyo de los superiores (Promedio de subdimensiones II.3)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | El jefe no ha apoyado a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | El jefe ha apoyado de forma esporádica a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | El jefe ha apoyado parcialmente a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | El jefe ha brindado total apoyo a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |

#### Disponibilidad de recursos (Promedio de subdimensiones II.4-II.5-II.6-II.7)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no han contado con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes han contado con recursos escasos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes han contado parcialmente con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes han contado con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |

¿Qué recurso ha tenido el promedio más alto? (recurso más disponible): Completar

¿Qué recurso ha tenido el promedio más bajo? (recurso menos disponible): Completar

## **Dimensión III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral**

**TABLA 2.3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| **Subdimensión: Mejoras en el comportamiento (III.1)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.1 He notado una mejora en el siguiente comportamiento:* *Completar con comportamiento identificado por el profesor en el diseño del curso. Repetir esta pregunta de acuerdo a la cantidad de comportamientos sobre los que se trabajó.* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Mejoras en el rendimiento (III.2-III.3-III.4-III.5)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.2 Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado mi rendimiento en mi tarea cotidiana* |  |  |  |  |
| *III.3 Identifico probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso* |  |  |  |  |
| *III.4 He desarrollado habilidades de resolución de problemas relativos al contenido del curso* |  |  |  |  |
| *III.5 Realizo un mejor uso de mi tiempo gracias a lo aprendido en el curso* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Mejoras en competencias (III.6)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.6 He logrado mejorar la competencia: Completar con la competencia identificada por el profesor en el diseño del curso. Repetir esta pregunta de acuerdo a la cantidad de comportamientos sobre los que se trabajó.* |  |  |  |  |

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no tuvieron efecto en el rendimiento del participante. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación tuvieron efecto escaso en el rendimiento del participante. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación tuvieron un efecto superficial en el rendimiento del participante. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes han mejorado su rendimiento gracias al conocimiento y habilidades adquiridos en la capacitación. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Mejoras en comportamiento

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no lograron mejorar los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes lograron mejorar de forma escasa los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes lograron mejorar de forma superficial comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes lograron una mejora en los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |

#### Mejoras en el rendimiento

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no lograron mejorar su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes no lograron mejorar escasamente su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes lograron mejorar superficialmente su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes lograron mejorar ampliamente su rendimiento gracias a la capacitación. |

#### Mejoras en competencias

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no lograron adquirir las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes lograron adquirir de forma escasa las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes lograron adquirir de forma superficial las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes no lograron adquirir las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |

## **Dimensión IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad**

**TABLA 2.4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| **Subdimensión: Motivación y aprovechamiento de oportunidades (IV.1-IV.2)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *IV.1 Aproveché las oportunidades que se presentaron para poner en práctica lo que me fue enseñado* |  |  |  |  |
| *III.2 Aumenté mi motivación para el trabajo luego del entrenamiento* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Participación en el equipo de trabajo (IV.3-IV.4)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.3 Participo en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimiento o habilidades adquiridas* |  |  |  |  |
| *III.4 Comparto información del curso con mis compañeros de trabajo* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Creatividad en la implementación diaria (IV.5)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.5 He desarrollado nuevas estrategias de trabajo para mis tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.* |  |  |  |  |

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no han aumentado mi motivación y proactividad. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado escasamente mi motivación y proactividad. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado superficialmente mi motivación y proactividad. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado considerablemente mi motivación y proactividad. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Motivación y aprovechamiento de oportunidades

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no estaban lo suficiente motivados para aprovecharon las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes estaban escasamente motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes estaban superficialmente motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes estaban muy motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |

#### Participación en el equipo de trabajo

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso no se trasladan al equipo de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan escasamente al equipo de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan superficialmente al equipo de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan considerablemente al equipo de trabajo. |

#### Creatividad en la implementación diaria

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los participantes no han desarrollado nuevas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los participantes han desarrollado pocas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los participantes han desarrollado algunas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los participantes han desarrollado muchas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |

## **Gráfico de resumen de datos cuantitativos**

Acción: Pegue el gráfico de barras que muestre el promedio de las dimensiones II, III y IV.

## **Preguntas abiertas**

Comportamientos concretos que evidencien la mejora del desempeño gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Mejora en el puesto de trabajo: es decir, cambios relacionados con la eficiencia en el desarrollo de la tarea.
* Motivación personal y relación con el equipo de trabajo: es decir, cambios relacionados con aquellas competencias blandas interpersonales del participante.

|  |
| --- |
| Cambios en los comportamientos relacionados a la mejora en el puesto de trabajo |
| * … |
| Cambios en los comportamientos relacionados a su motivación personal y a la relación con el equipo de trabajo |
| * … |

Tareas concretas que evidencian mejoras en las siguientes competencias

|  |
| --- |
| Competencia 1: Completar |
| * … |
| Competencia 2: Completar |
| * … |

Factores que han dificultado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Factores contextuales: es decir, aquellos factores que son externos al organismo (por ejemplo, problemas macroeconómicos)
* Factores organizacionales: es decir, aquellos factores que son producto de decisiones tomadas en el organismo (por ejemplo, falta de recursos)
* Factores personales: es decir, aquellos factores que dependen del participante (por ejemplo, falta de recursos)

|  |
| --- |
| Factores contextuales |
| * … |
| Factores organizacionales |
| * … |
| Factores personales |
| * … |

Factores que han facilitado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Factores contextuales: es decir, aquellos factores que son externos al organismo (por ejemplo, problemas macroeconómicos)
* Factores organizacionales: es decir, aquellos factores que son producto de decisiones tomadas en el organismo (por ejemplo, falta de recursos)
* Factores personales: es decir, aquellos factores que dependen del participante (por ejemplo, falta de recursos)

|  |
| --- |
| Factores contextuales |
| * … |
| Factores organizacionales |
| * … |
| Factores personales |
| * … |

# Percepción de Jefes

En el presente apartado encontrará información detallada sobre la transferencia de la capacitación a partir de las respuestas de los jefes.

NOTA: En las casillas en las que figura la sigla “N/C”, se entiende como “No Corresponde”, dado que se trata de un valor que no aporta información.

## **Datos sobre la muestra**

* Cantidad total de jefes (universo):
* Cantidad total de respuestas (muestra):
* Proporción de muestra sobre universo:

**CONSIDERACIÓN:** Para que la muestra sea representativa, se recomienda que el nivel de respuestas sea igual o superior al 75%. De lo contrato, los datos no gozan de la validez necesaria para caracterizar la transferibilidad de la actividad.

## **Dimensión I: Nivel de conocimiento**

**TABLA 3.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| *Nivel de conocimiento antes del comienzo del curso* |  |  |  |  |
| *I.1 Nivel de conocimiento después del comienzo del curso* |  |  |  |  |
| **Diferencia entre nivel de conocimiento actual y nivel inicial** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |

### Análisis de cambio en nivel de conocimiento:

Acción: Borre en la siguiente tabla la fila que no corresponda a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Diferencia negativa o cero | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no han mejorado su nivel de conocimiento luego de la formación. |
| Diferencia positiva | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes han mejorado su nivel de conocimiento luego de la formación. |

## **Dimensión II: Oportunidad de aplicación de los conocimientos**

**TABLA 3.2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** | **Diferencia de promedio con línea de base** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN II: Oportunidad de aplicación de conocimientos y habilidades** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| **Subdimensión: Aplicación de los conocimientos adquiridos (II.1-II.2)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| *II.1 El participante ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II.2 El participante aplicó asiduamente los conocimientos en los que se capacitó.* |  |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Apoyo de los superiores (II.3)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| *II.3 Ayudé al participante para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Disponibilidad de recursos (II.4-II.5-II.6-II.7)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *II.4 El participante ha contado con los recursos humanos necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II.5 El participante ha contado con los recursos financieros necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II. 6 El participante ha contado con el tiempo necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a su tarea laboral* |  |  |  |  |  |
| *II.7 El participante ha contado con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.* |  |  |  |  |  |

**CONSIDERACIÓN:** No corresponde completar la columna “Diferencia de promedio con línea de base” si no se realizó evaluación de línea de base.

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes piensan que los participantes no han tenido oportunidad de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes piensan que los participantes han tenido escasas oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes piensan que los participantes han tenido algunas oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes piensan que los participantes han tenido oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |

**CONSIDERACIÓN:** No corresponde completar la siguiente tabla si no se realizó evaluación de línea de base.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diferencia con línea de base** | **Calificación** | **Descripción** |
| Positiva | Realidad más baja que las expectativas | Los jefes pensaron que los participantes iban a tener más oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades fruto de la capacitación. |
| Neutra (=0) | Neutra | No hubo cambios entre la realidad y las expectativas de los participantes |
| Negativa | Realidad más alta que las expectativas | Los jefes pensaron que los participantes iban a tener menos oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades fruto de la capacitación. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Aplicación de los conocimientos adquiridos (Promedio de subdimensiones II.1 – II.2)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos adquiridos no han sido de aplicación para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos adquiridos han sido de aplicación mínima para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos adquiridos han tenido aplicación parcial para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos adquiridos han sido de gran aplicación para el puesto de trabajo de los participantes. |

#### Apoyo de los superiores (Promedio de subdimensiones II.3)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | El jefe no ha podido ayudar a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | El jefe ha ayudado de forma esporádica a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | El jefe ha ayudado parcialmente a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | El jefe ya ayudado mucho a los participantes en la aplicación de los conocimientos. |

#### Disponibilidad de recursos (Promedio de subdimensiones II.4-II.5-II.6-II.7)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no han contado con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes han contado con recursos escasos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes han contado parcialmente con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes han contado con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |

¿Qué recurso ha tenido el promedio más alto? (recurso más disponible): Completar

¿Qué recurso ha tenido el promedio más bajo? (recurso menos disponible): Completar

## **Dimensión III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral**

**TABLA 3.3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| **Subdimensión: Mejoras en el comportamiento (III.1)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.1 El participante ha mejorado en el siguiente comportamiento: Completar con comportamiento identificado por el profesor en el diseño del curso. Repetir esta pregunta de acuerdo a la cantidad de comportamientos sobre los que se trabajó.* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Mejoras en el rendimiento (III.2-III.3-III.4-III.5)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.2 Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado el rendimiento del participante en su tarea cotidiana* |  |  |  |  |
| *III.3 El participante ahora identifica probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso* |  |  |  |  |
| *III.4 El participante ha desarrollado habilidades de resolución de problemas relativos al contenido del curso* |  |  |  |  |
| *III.5 El participante realiza un mejor uso de su tiempo gracias a lo aprendido en el curso* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Mejoras en competencias (III.6)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.6 El participante ha logrado mejorar la competencia: Completar con la competencia identificada por el profesor en el diseño del curso. Repetir esta pregunta de acuerdo a la cantidad de comportamientos sobre los que se trabajó.* |  |  |  |  |

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no tuvieron efecto en el rendimiento del participante. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación tuvieron efecto escaso en el rendimiento del participante. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación tuvieron un efecto superficial en el rendimiento del participante. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes han mejorado su rendimiento gracias al conocimiento y habilidades adquiridos en la capacitación. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Mejoras en comportamiento

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no lograron mejorar los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron mejorar de forma escasa los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron mejorar de forma superficial comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron una mejora en los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |

#### Mejoras en el rendimiento

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no lograron mejorar su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no lograron mejorar escasamente su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron mejorar superficialmente su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron mejorar ampliamente su rendimiento gracias a la capacitación. |

#### Mejoras en competencias

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no lograron adquirir las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron adquirir de forma escasa las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes lograron adquirir de forma superficial las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes no lograron adquirir las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |

## **Dimensión IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad**

**TABLA 3.4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| **Subdimensión: Motivación y aprovechamiento de oportunidades (IV.1-IV.2)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *IV.1 El participante ha aprovechado las oportunidades para poner en práctica lo que se fue enseñando* |  |  |  |  |
| *III.2 El participante ha aumentado su motivación para el trabajo luego del entrenamiento* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Participación en el equipo de trabajo (IV.3-IV.4)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.3 El participante ha participado en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas.* |  |  |  |  |
| *III.4 El participante comparte información del curso con sus compañeros de trabajo* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Creatividad en la implementación diaria (IV.5)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.5 El participante ha desarrollado nuevas estrategias de trabajo para sus tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.* |  |  |  |  |

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no han aumentado mi motivación y proactividad. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado escasamente mi motivación y proactividad. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado superficialmente mi motivación y proactividad. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado considerablemente mi motivación y proactividad. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Motivación y aprovechamiento de oportunidades

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no estaban lo suficiente motivados para aprovecharon las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes estaban escasamente motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes estaban superficialmente motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes estaban muy motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |

#### Participación en el equipo de trabajo

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso no se trasladan al equipo de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan escasamente al equipo de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan superficialmente al equipo de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan considerablemente al equipo de trabajo. |

#### Creatividad en la implementación diaria

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Los jefes consideran que los participantes no han desarrollado nuevas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Los jefes consideran que los participantes han desarrollado pocas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Los jefes consideran que los participantes han desarrollado algunas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Los jefes consideran que los participantes han desarrollado muchas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |

## **Gráfico de resumen de datos cuantitativos**

Acción: Pegue el gráfico de barras que muestre el promedio de las dimensiones II, III y IV.

## **Preguntas abiertas**

Comportamientos concretos que evidencien la mejora del desempeño gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Mejora en el puesto de trabajo: es decir, cambios relacionados con la eficiencia en el desarrollo de la tarea.
* Motivación personal y relación con el equipo de trabajo: es decir, cambios relacionados con aquellas competencias blandas interpersonales del participante.

|  |
| --- |
| Cambios en los comportamientos relacionados a la mejora en el puesto de trabajo |
| * … |
| Cambios en los comportamientos relacionados a su motivación personal y a la relación con el equipo de trabajo |
| * … |

Tareas concretas que evidencian mejoras en las siguientes competencias

|  |
| --- |
| Competencia 1: Completar |
| * … |
| Competencia 2: Completar |
| * … |

Factores que han dificultado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Factores contextuales: es decir, aquellos factores que son externos al organismo (por ejemplo, problemas macroeconómicos)
* Factores organizacionales: es decir, aquellos factores que son producto de decisiones tomadas en el organismo (por ejemplo, falta de recursos)
* Factores personales: es decir, aquellos factores que dependen del participante (por ejemplo, falta de recursos)

|  |
| --- |
| Factores contextuales |
| * … |
| Factores organizacionales |
| * … |
| Factores personales |
| * … |

Factores que han facilitado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Factores contextuales: es decir, aquellos factores que son externos al organismo (por ejemplo, problemas macroeconómicos)
* Factores organizacionales: es decir, aquellos factores que son producto de decisiones tomadas en el organismo (por ejemplo, falta de recursos)
* Factores personales: es decir, aquellos factores que dependen del participante (por ejemplo, falta de recursos)

|  |
| --- |
| Factores contextuales |
| * … |
| Factores organizacionales |
| * … |
| Factores personales |
| * … |

# Análisis de diferencias en percepciones entre jefes y participantes

En el presente apartado encontrará información sobre diferencias en las percepciones entre participantes y jefes en relación con la transferibilidad de los conocimientos. Sólo es necesario analizar aquellos casos en los que las diferencias son extremas.

Acción: Complete en las columnas de “Participantes” y “Jefes” con el promedio y el color de calificación correspondiente, de acuerdo a los resultados en los apartados anteriores.

**TABLA 4.1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Participantes** | **Jefes** |
| **Dimensión 1: Nivel de conocimiento actual respecto a los contenidos** |  |  |
| **Dimensión 2: Oportunidad de aplicación de los conocimientos** |  |  |
| *Subdimensión: Aplicación de los conocimientos adquiridos* |  |  |
| *Subdimensión: Apoyo de los jefes* |  |  |
| *Subdimensión: Disponibilidad de recursos* |  |  |
| **Dimensión 3: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** |  |  |
| *Subdimensión: Mejoras en el comportamiento* |  |  |
| *Subdimensión: Mejoras en el rendimiento* |  |  |
| *Subdimensión: Mejoras en competencias* |  |  |
| **Dimensión 4: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** |  |  |
| *Subdimensión: Motivación y aprovechamiento de oportunidades* |  |  |
| *Subdimensión: Participación en el equipo de trabajo* |  |  |
| *Subdimensión: Creatividad en la implementación diaria* |  |  |

Análisis de diferencias

* Considerar que los datos requieren de una revisión en la siguiente combinación de calificaciones promedio entre unos y otros (participantes y jefes):

|  |  |
| --- | --- |
| Rojo (1-2,5 puntos) | Verde (4,5-6 puntos) |
| Naranja (2,6 y 3,5) | Verde (4,5-6 puntos) |
| Rojo (1-2,5 puntos) | Amarillo (3,6 y 4,5 puntos) |

**Si no se muestran diferencias extremas entre las percepciones de jefes y participantes, no es necesario pasar a un análisis adicional.**

* Cuando las diferencias son extremas (tales como en los casos anteriormente mencionados), es aconsejable seleccionar una muestra cualitativa[[1]](#footnote-1) de participantes y jefes teniendo en cuenta heterogeneidad de EFS participantes en la actividad para realizar una entrevista en profundidad. A continuación, se presenta una breve guía de preguntas:
  1. ¿Cuál cree que ha sido el aporte de la capacitación en el participante?
  2. ¿Qué cambios concretos ha identificado gracias a la capacitación?
  3. ¿Qué factores internos o externos al equipo de trabajo o a la organización han dificultado la aplicación de los conocimientos en la tarea diaria?
  4. ¿Cree que la capacitación ha tenido algún efecto sobre el equipo de trabajo?
* Las respuestas a las presentes preguntas serán información adicional para los tomadores de decisiones sobre las características de la correspondiente capacitación.

# Percepción de otros actores

En el presente apartado encontrará información detallada sobre la transferencia de la capacitación a partir de las respuestas de otros actores. La participación de otros actores no es obligatoria, representa información adicional en caso que se haya realizado la encuesta también a ellos. **Si no se hizo esta encuesta a otros participantes, borre todo el apartado.**

NOTA: En las casillas en las que figura la sigla “N/C”, se entiende como “No Corresponde”, dado que se trata de un valor que no aporta información.

## **Datos sobre la muestra**

* Cantidad total de otros participantes (universo):
* Cantidad total de respuestas (muestra):
* Proporción de muestra sobre universo:
* ¿Qué actores clave se encuestaron?

**CONSIDERACIÓN:** Para que la muestra sea representativa, se recomienda que el nivel de respuestas sea igual o superior al 75%. De lo contrato, los datos no gozan de la validez necesaria para caracterizar la transferibilidad de la actividad.

## **Dimensión I: Nivel de conocimiento**

**TABLA 5.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| *Nivel de conocimiento antes del comienzo del curso* |  |  |  |  |
| *I.1 Nivel de conocimiento después del comienzo del curso* |  |  |  |  |
| **Diferencia entre nivel de conocimiento actual y nivel inicial** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |

### Análisis de cambio en nivel de conocimiento:

Acción: Borre en la siguiente tabla la fila que no corresponda a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Diferencia negativa o cero | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no han mejorado su nivel de conocimiento luego de la formación. |
| Diferencia positiva | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han mejorado su nivel de conocimiento luego de la formación. |

## **Dimensión II: Oportunidad de aplicación de los conocimientos**

**TABLA 5.2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** | **Diferencia de promedio con línea de base** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN II: Oportunidad de aplicación de conocimientos y habilidades** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| **Subdimensión: Aplicación de los conocimientos adquiridos (II.1-II.2)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |  |
| *II.1 El participante ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II.2 El participante aplicó asiduamente los conocimientos en los que se capacitó.* |  |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Disponibilidad de recursos (II.3-II.4-II.5-II.6)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *II.4 El participante ha contado con los recursos humanos necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II.5 El participante ha contado con los recursos financieros necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos* |  |  |  |  |  |
| *II. 6 El participante ha contado con el tiempo necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a su tarea laboral* |  |  |  |  |  |
| *II.7 El participante ha contado con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.* |  |  |  |  |  |

**CONSIDERACIÓN:** No corresponde completar la columna “Diferencia de promedio con línea de base” si no se realizó evaluación de línea de base.

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave piensan que los participantes no han tenido oportunidad de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave piensan que los participantes han tenido escasas oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave piensan que los participantes han tenido algunas oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave piensan que los participantes han tenido oportunidades de aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo. |

**CONSIDERACIÓN:** No corresponde completar la siguiente tabla si no se realizó evaluación de línea de base.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diferencia con línea de base** | **Calificación** | **Descripción** |
| Positiva | Realidad más baja que las expectativas | Otros actores clave pensaron que los participantes iban a tener más oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades fruto de la capacitación. |
| Neutra (=0) | Neutra | Otros actores clave cambios entre la realidad y las expectativas de los participantes |
| Negativa | Realidad más alta que las expectativas | Otros actores clave pensaron que los participantes iban a tener menos oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades fruto de la capacitación. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Aplicación de los conocimientos adquiridos (Promedio de subdimensiones II.1 – II.2)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos adquiridos no han sido de aplicación para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos adquiridos han sido de aplicación mínima para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos adquiridos han tenido aplicación parcial para el puesto de trabajo de los participantes. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos adquiridos han sido de gran aplicación para el puesto de trabajo de los participantes. |

#### Disponibilidad de recursos (Promedio de subdimensiones II.3-II.4-II.5-II.6)

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no han contado con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han contado con recursos escasos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han contado parcialmente con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han contado con los recursos necesarios para aplicar los conocimientos. |

¿Qué recurso ha tenido el promedio más alto? (recurso más disponible): Completar

¿Qué recurso ha tenido el promedio más bajo? (recurso menos disponible): Completar

## **Dimensión III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral**

**TABLA 5.3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN III: Posibilidad de cambios en el desempeño laboral** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| **Subdimensión: Mejoras en el comportamiento (III.1)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.1 El participante ha mejorado en el siguiente comportamiento: Completar con comportamiento identificado por el profesor en el diseño del curso. Repetir esta pregunta de acuerdo a la cantidad de comportamientos sobre los que se trabajó.* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Mejoras en el rendimiento (III.2-III.3-III.4-III.5)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.2 Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado el rendimiento del participante en su tarea cotidiana* |  |  |  |  |
| *III.3 El participante ahora identifica probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso* |  |  |  |  |
| *III.4 El participante ha desarrollado habilidades de resolución de problemas relativos al contenido del curso* |  |  |  |  |
| *III.5 El participante realiza un mejor uso de su tiempo gracias a lo aprendido en el curso* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Mejoras en competencias (III.6)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.6 El participante ha logrado mejorar la competencia: Completar con la competencia identificada por el profesor en el diseño del curso. Repetir esta pregunta de acuerdo a la cantidad de comportamientos sobre los que se trabajó.* |  |  |  |  |

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no tuvieron efecto en el rendimiento del participante. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación tuvieron efecto escaso en el rendimiento del participante. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación tuvieron un efecto superficial en el rendimiento del participante. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han mejorado su rendimiento gracias al conocimiento y habilidades adquiridos en la capacitación. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Mejoras en comportamiento

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no lograron mejorar los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron mejorar de forma escasa los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron mejorar de forma superficial comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron una mejora en los comportamientos sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |

#### Mejoras en el rendimiento

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no lograron mejorar su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no lograron mejorar escasamente su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron mejorar superficialmente su rendimiento gracias a la capacitación. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron mejorar ampliamente su rendimiento gracias a la capacitación. |

#### Mejoras en competencias

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no lograron adquirir las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron adquirir de forma escasa las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes lograron adquirir de forma superficial las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no lograron adquirir las competencias sobre los que la capacitación buscaba trabajar. |

## **Dimensión IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad**

**TABLA 5.4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensión y subdimensión** | **Promedio** | **Valor mínimo** | **Valor máximo** | **Moda** |
| **GENERAL DE LA DIMENSIÓN IV: Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| **Subdimensión: Motivación y aprovechamiento de oportunidades (IV.1-IV.2)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *IV.1 El participante ha aprovechado las oportunidades para poner en práctica lo que se fue enseñando* |  |  |  |  |
| *III.2 El participante ha aumentado su motivación para el trabajo luego del entrenamiento* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Participación en el equipo de trabajo (IV.3-IV.4)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.3 El participante ha participado en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas.* |  |  |  |  |
| *III.4 El participante comparte información del curso con sus compañeros de trabajo* |  |  |  |  |
| **Subdimensión: Creatividad en la implementación diaria (IV.5)** |  | **N/C** | **N/C** | **N/C** |
| *III.5 El participante ha desarrollado nuevas estrategias de trabajo para sus tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.* |  |  |  |  |

### Análisis de promedio en dimensión general:

Acción: Borre en las siguientes tablas las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación no han aumentado mi motivación y proactividad. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado escasamente mi motivación y proactividad. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado superficialmente mi motivación y proactividad. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación han aumentado considerablemente mi motivación y proactividad. |

### Análisis de promedio en subdimensiones específicas

#### Motivación y aprovechamiento de oportunidades

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no estaban lo suficiente motivados para aprovecharon las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes estaban escasamente motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes estaban superficialmente motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes estaban muy motivados para aprovechar las oportunidades que tuvieron para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas. |

#### Participación en el equipo de trabajo

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso no se trasladan al equipo de trabajo. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan escasamente al equipo de trabajo. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan superficialmente al equipo de trabajo. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso se trasladan considerablemente al equipo de trabajo. |

#### Creatividad en la implementación diaria

Acción: Borre en la siguiente tabla las filas que no correspondan a los resultados obtenidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Puntaje** | **Calificación** | **Descripción** |
| Entre 1 y 2,5 | Muy baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes no han desarrollado nuevas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 2,6 y 3,5 | Baja calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han desarrollado pocas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 3,6 y 4,5 | Buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han desarrollado algunas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |
| Entre 4,6 y 6 | Muy buena calificación | Otros actores clave consideran que los participantes han desarrollado muchas estrategias para implementar en su trabajo diario como resultado de los conocimientos y habilidades adquiridos. |

## **Gráfico de resumen de datos cuantitativos**

Acción: Pegue el gráfico de barras que muestre el promedio de las dimensiones II, III y IV.

## **Preguntas abiertas**

Comportamientos concretos que evidencien la mejora del desempeño gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Mejora en el puesto de trabajo: es decir, cambios relacionados con la eficiencia en el desarrollo de la tarea.
* Motivación personal y relación con el equipo de trabajo: es decir, cambios relacionados con aquellas competencias blandas interpersonales del participante.

|  |
| --- |
| Cambios en los comportamientos relacionados a la mejora en el puesto de trabajo |
| * … |
| Cambios en los comportamientos relacionados a su motivación personal y a la relación con el equipo de trabajo |
| * … |

Tareas concretas que evidencian mejoras en las siguientes competencias

|  |
| --- |
| Competencia 1: Completar |
| * … |
| Competencia 2: Completar |
| * … |

Factores que han dificultado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Factores contextuales: es decir, aquellos factores que son externos al organismo (por ejemplo, problemas macroeconómicos)
* Factores organizacionales: es decir, aquellos factores que son producto de decisiones tomadas en el organismo (por ejemplo, falta de recursos)
* Factores personales: es decir, aquellos factores que dependen del participante (por ejemplo, falta de recursos)

|  |
| --- |
| Factores contextuales |
| * … |
| Factores organizacionales |
| * … |
| Factores personales |
| * … |

Factores que han facilitado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad

Acción: Escriba las respuestas cualitativas de acuerdo a las siguientes categorías relacionadas con:

* Factores contextuales: es decir, aquellos factores que son externos al organismo (por ejemplo, problemas macroeconómicos)
* Factores organizacionales: es decir, aquellos factores que son producto de decisiones tomadas en el organismo (por ejemplo, falta de recursos)
* Factores personales: es decir, aquellos factores que dependen del participante (por ejemplo, falta de recursos)

|  |
| --- |
| Factores contextuales |
| * … |
| Factores organizacionales |
| * … |
| Factores personales |
| * … |

1. Con “muestra cualitativa” se refiere a que no es necesario que la muestra sea de un tamaño representativo del universo, sino que se entrevisten a algunos participantes y jefes que actúen como informantes clave, es decir, que estén dispuestos a proveer información adicional sobre el curso. [↑](#footnote-ref-1)