

GRUPO FUERZA

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE IMPACTO

# INFORME FINAL

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b> .....	4
<b>DESCRIPCIÓN Y RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PILOTO</b> .....	7
<b>ESPECIFICACIONES SOBRE EVALUACIÓN DEL NIVEL 3</b> .....	8
Diseño de la capacitación (Momento 1) .....	9
Evaluación de percepción sobre conocimientos previos – Línea de base (Momento 3).....	10
Evaluación de transferencia (Momento 7).....	11
<i>Tool kit</i> para evaluación Nivel 3.....	12
Escenarios de implementación.....	12
Cuestiones a definir por el CCC o cada EFS .....	13
<b>IDENTIFICACIÓN DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO</b> .....	13
<b>CONCLUSIONES DEL TRABAJO</b> .....	14
<b>RECOMENDACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO</b> .....	14
<b>ANEXO I: Modelo de diseño de la capacitación</b> .....	16
<b>ANEXO II: Evaluación de percepción de participantes sobre conocimientos previos – Línea de base</b> 18	
<b>ANEXO III: Evaluación de percepción de jefes sobre conocimientos previos – Línea de base</b> .....	20
<b>ANEXO IV: Evaluación de percepción de otros actores sobre conocimientos previos – Línea de base</b> .....	22
<b>ANEXO V: Evaluación de transferencia para participantes</b> .....	24
<b>ANEXO VI: Evaluación de transferencia para jefes</b> .....	27
<b>ANEXO VII: Evaluación de transferencia para otros actores</b> .....	30
<b>ANEXO VIII: Información adicional para analizar datos cualitativos</b> .....	33
<b>ANEXO IX: Preguntas de la evaluación de transferencia por dimensión y subdimensión.</b> .....	39

## INTRODUCCIÓN

En el marco de la Consultoría llevada a cabo por la Escuela de Educación de la Universidad Austral para el Grupo Fuerza Instrumentos de Medición de Impacto de la OLACEFS, se presenta en este Informe Final las tareas realizadas y los productos elaborados a partir de la información recabada y de los requerimientos solicitados en los Términos de Referencia.

La consultoría consistió en tres etapas de trabajos:

1. Etapa 1: Relevamiento de información a referentes de las EFS participantes de la OLACEFS y análisis de la documentación.
  - Producto: Informe de relevamiento de información
  - Principales resultados:
    - A partir de la información compartida por los entrevistados, se conoció que hubo unos pocos intentos en la implementación de evaluaciones para medir transferencia de conocimientos al puesto de trabajo, y se afirmó la complejidad de su aplicación por la cantidad de recursos que se requiere.
    - De acuerdo con el Plan de Capacitación 2019-2021 elaborado por el Comité de Creación de Capacidades (CCC), se conoció que el entrenamiento está organizado en base a un modelo de competencias.
    - Se concluyó que la pregunta a la cual debería responder la evaluación de transferencia solicitada sería: ¿Cuál es el aporte de la capacitación a la profesionalización del participante en el marco de las EFS?
2. Etapa 2: Elaboración de instrumentos de medición y guías de implementación<sup>1</sup>
  - Producto: Modelo de evaluación de la evaluación (incluye instrumentos de medición)
  - Principales resultados:
    - Se presentó un modelo de evaluación de la capacitación en base a los niveles desarrollados por Donald Kirkpatrick.
    - Se presentaron aportes de mejora y nuevos modelos de evaluación a implementar en los diferentes momentos de la evaluación.
    - Se elaboró un modelo de evaluación de transferencia de los conocimientos (Nivel 3 de Kirkpatrick), incluyendo encuesta y guía de instrucción para implementación.
3. Etapa 3: Prueba piloto de los instrumentos<sup>2</sup>
  - Producto: Informe de resultados de la evaluación de transferencia implementada en un curso presencial y en un curso virtual.
  - Principales resultados:
    - Se trabajó sobre las mejoras a la encuesta de transferencia y el informe de análisis de las respuestas.

---

<sup>1</sup> En la sección “Explicaciones sobre evaluación del nivel 3” se amplía la información de esta etapa.

<sup>2</sup> En la sección “Descripción y resultados de las pruebas piloto” se amplía la información de esta etapa.

Como producto final de esta consultoría se adjuntan los siguientes materiales para evaluar la transferencia de la capacitación al puesto de trabajo:

- Modelos de evaluación de línea de base
- Modelos de evaluación de transferencia
- Guía de instrucciones para su implementación<sup>4</sup>
- Guía de instrucciones para su análisis
- Modelo de informe de análisis de la evaluación

## MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

En base a la información recolectada, en la Etapa 2 se elaboró un recorrido del proceso de evaluación de la capacitación desde la etapa de diseño de la formación hasta la etapa de evaluación del impacto de la misma. Los sucesivos niveles se basaron teóricamente en el modelo de evaluación de acciones formativas de Donald Kirkpatrick, desarrollado en 1959. El mismo plantea 4 niveles de evaluación:

- Nivel 1 – Reacción: Mide la satisfacción de los alumnos una vez finalizada la formación.
- Nivel 2 – Aprendizaje: Mide los conocimientos y habilidades adquiridas durante el programa.
- Nivel 3 – Comportamiento: Mide si los participantes pueden transferir los conocimientos y aplicarlos a su labor diaria.
- Nivel 4 – Resultados: Mide si los conocimientos y habilidades adquiridos en el programa se utilizan en la organización.

Las sucesivas etapas incluyen:

### Previo a la capacitación:

- MOMENTO 1: Diseño de la capacitación
- MOMENTO 2: Evaluación estandarizada de conocimientos previos – línea de base
- MOMENTO 3: Evaluación de percepción sobre conocimientos previos – línea de base

### Durante la capacitación:

- MOMENTO 4: Evaluación de conocimientos

### Posterior a la capacitación:

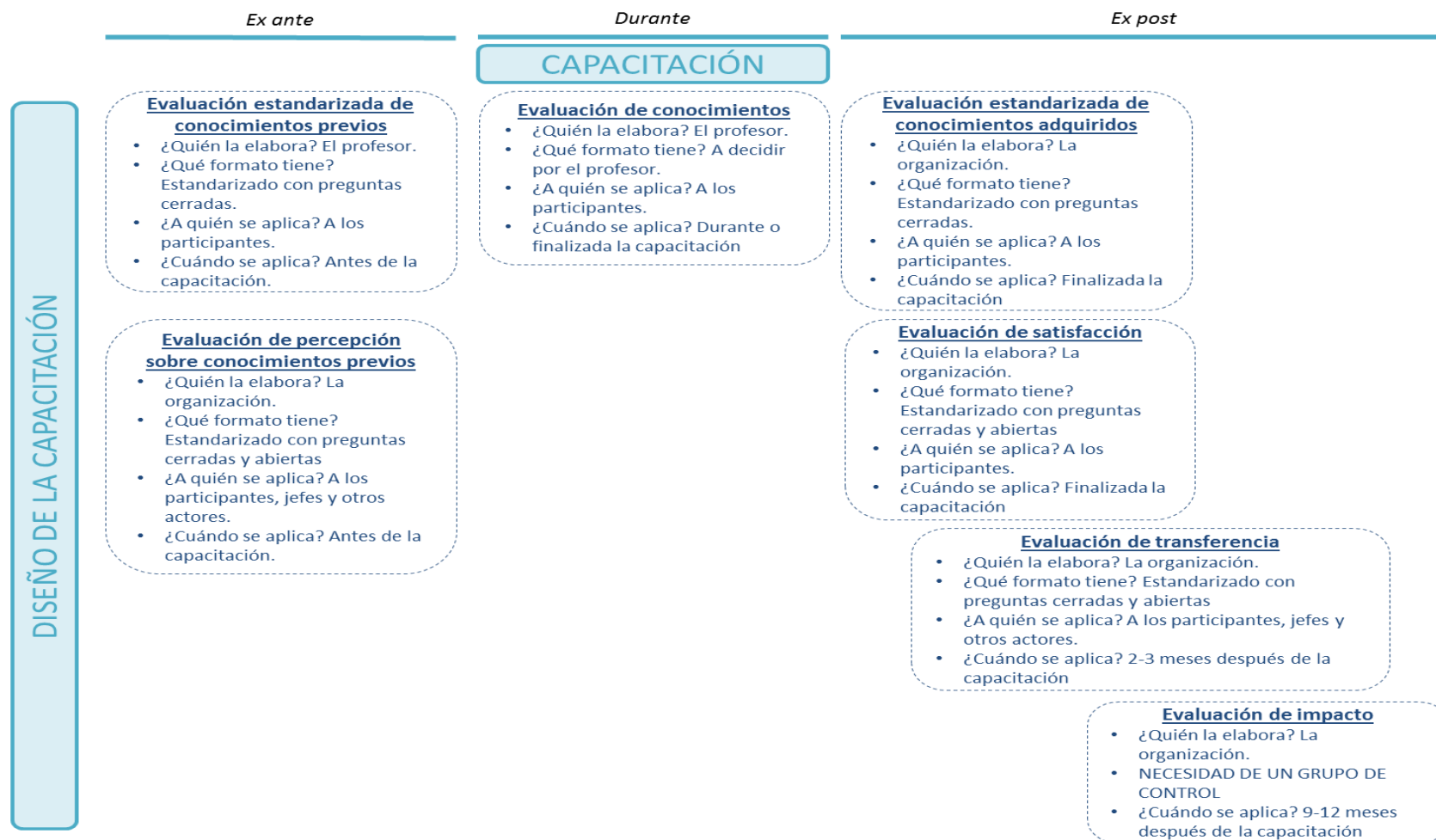
- MOMENTO 5: Evaluación estandarizada de conocimientos adquiridos
- MOMENTO 6: Evaluación de satisfacción
- MOMENTO 7: Evaluación de transferencia
- MOMENTO 8: Evaluación de impacto

En la Figura 1 se resumen los diferentes momentos de la capacitación y las principales características de cada uno.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> En el presente Informe Final sólo se desarrollarán aquellos momentos relacionados al Nivel 3 del modelo de evaluación de Kirkpatrick (Transferencia de la capacitación). Los momentos están desarrollados de forma completa en el producto de la Etapa 2: “Evaluación del proceso de evaluación de la capacitación”

Figura 1: Proceso de evaluación de una capacitación



Fuente: Elaboración propia

En relación a la implementación de una evaluación de transferencia (Nivel 3 de Kirkpatrick), se desarrollarán en el presente informe los momentos 1, 3 y 7.

## DESCRIPCIÓN Y RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PILOTO

Durante los meses de marzo y abril se llevaron a cabo las pruebas piloto, con el objetivo de evaluar el instrumento de medición (la encuesta de transferencia) y la versión preliminar del informe de análisis. Se decidió que la misma se implementaría a participantes y jefes.

Los cursos evaluados fueron dictados en 2019: “Auditoría de desempeño” (curso virtual, a cargo de la EFS de Brasil) y “Gestión de riesgos” (curso presencial, a cargo de la EFS de Ecuador). Cada EFS seleccionó un equipo de evaluación con la responsabilidad de llevar a cabo la prueba, con el soporte de la Consultora.

Las actividades desarrolladas para completar estas pruebas piloto fueron:

1. Diseño de la capacitación, tomando como base el programa inicial del curso. Para esta actividad, el equipo de la Consultora estuvo en contacto con el equipo de evaluación y con los profesores y tutores del curso, para adaptar el diseño del curso al modelo de competencias implementado por el CCC en su Plan de Capacitación 2019-2021.
2. Elaboración de la encuesta de transferencia en un Google Form.
3. Implementación de la encuesta de transferencia a través del envío de la misma a participantes y jefes por correo electrónico.
4. Análisis de las respuestas en base a la propuesta de Informe presentada por la Consultora.
5. Retroalimentación de la encuesta y del informe de análisis en base a los aportes y sugerencias que surgieron durante la práctica.

A continuación, se detallan los principales aportes y sugerencias que se volcaron a la versión final de los instrumentos de evaluación e informes de análisis:

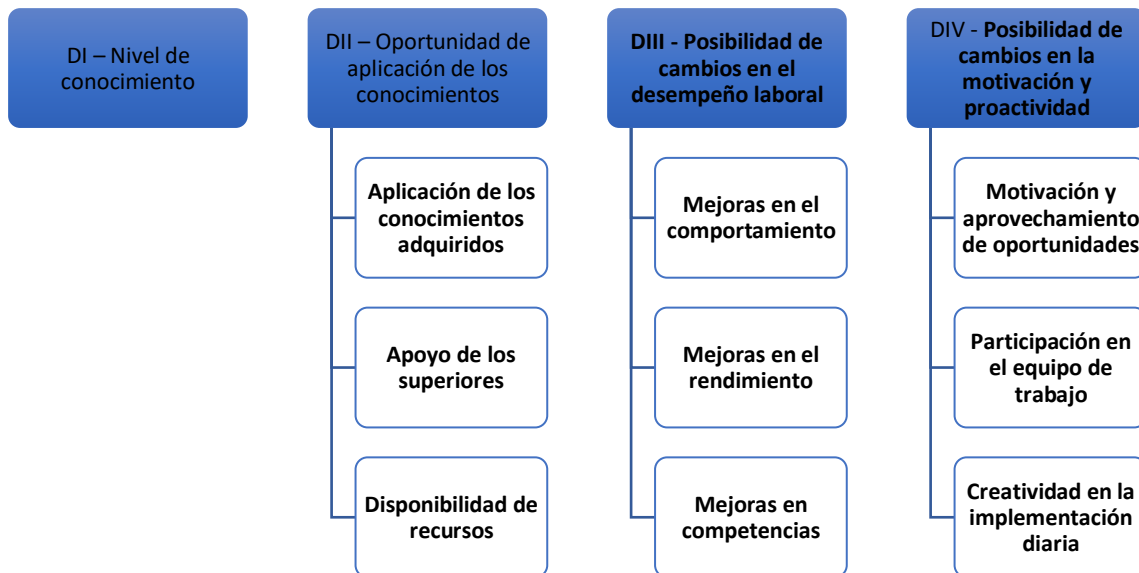
- Aclarar siglas en los documentos (por ejemplo, “N/C” corresponde a “No corresponde”)
- Simplificar el pase de resultados entre planillas Excel y Word para evitar errores en las anotaciones de los estadísticos.
- Incluir gráficos predefinidos en las planillas Excel para mostrar principales resultados.
- Realizar el análisis de las preguntas abiertas, clasificando a las mismas según la respuesta sugerida de manera textual, para evitar interpretación personal del responsable de la evaluación.
- Incluir un análisis adicional de contenido para las respuestas abiertas a partir de un software de investigación cualitativa.
- Ajustar determinadas fórmulas en las planillas Excel.
- Modificar la encuesta de transferencia para jefes, sacando la pregunta II.4, dado que se repite con otra dimensión.
- En el apartado "Síntesis de resultados", utilizar en la dimensión I sólo la pregunta 2 sobre nivel actual del conocimiento.
- Detallar en los instructivos algunas consideraciones a tener en cuenta al momento de diseñar los formularios en GoogleForm (por ejemplo, no permitir que los encuestados pongan más de una calificación por pregunta cerrada).

- Agregar en el informe final el dato de cuándo fue el curso y cuándo se tomó la encuesta (es decir, tiempo transcurrido).

## ESPECIFICACIONES SOBRE EVALUACIÓN DEL NIVEL 3

Para poder evaluar el Nivel 3, transferencia de la capacitación al puesto de trabajo, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones y subdimensiones de análisis, tal como muestra la Figura 2<sup>4</sup>:

Figura 2: Dimensiones de análisis de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Para poder implementar esta evaluación, se deben tener en cuenta 3 momentos esenciales:

- Antes de la capacitación: diseño de la capacitación (momento 1 del esquema general) y evaluación de línea de base (momento 3 del esquema general).
- Luego de la capacitación: evaluación de transferencia (momento 7 del esquema general).

A continuación, se describirán cada uno de los momentos.

<sup>4</sup> En el Anexo IX se detallan las preguntas de la evaluación por dimensión.



## Diseño de la capacitación (Momento 1)

El diseño de la capacitación está a cargo del CCC y del docente seleccionado. El programa de un curso es el mapa didáctico para todos los actores involucrados en una capacitación, incluyendo el profesor, la organización, los participantes y los jefes directos. Es una guía que detalla cuál es el objetivo, qué se espera de los participantes, en qué consiste la actividad, entre otros aspectos.

Los contenidos de un diseño de capacitación incluyen:

- Nombre de la actividad
- Nombre del profesor y breve CV
- Carga horaria
- Modalidad de dictado
  - Las modalidades de dictado, de acuerdo a la oferta de cursos de la OLACEFS, incluyen actividades presenciales, virtuales tutoradas o virtuales autogestionadas.
- Presentación y pertinencia de la actividad
  - Consiste en un breve resumen de la actividad en el cual se evidencie el contexto general del tema, el objetivo principal y el propósito o justificación de la misma en el marco de un diseño curricular más amplio. También se suele incluir la necesidad, si existe, de conocimientos previos.
  - La pertinencia de la actividad debe estar relacionada con la necesidad de capacitación a satisfacer, en línea con la detección de necesidades realizada con anterioridad. Por ello, es importante que los docentes tengan acceso al documento de detección de necesidades.
- Destinatarios
- Objetivos de la actividad
  - Se recomienda que los objetivos del programa no sean más de tres.
  - Los objetivos responden al “QUÉ” de la actividad: qué se espera que los participantes aprendan en la capacitación.
  - Se suelen redactar con un verbo en infinitivo que designa la acción a formar en el participante seguido por las competencias o saberes a trabajar.
- Competencias a desarrollar
  - El CCC ha identificado 8 grupos de competencias, y se han definido acciones para cada grupo en su Plan de Capacitación 2019-2021. En este contexto, el docente deberá definir qué competencia o competencias abarca la actividad diseñada.
- Comportamientos sobre los que se trabajarán
  - Con el objetivo de medir la transferencia al puesto de trabajo una vez finalizada la actividad, se solicita al docente que especifique hasta tres comportamientos concretos cuyo desarrollo se promoverá a partir de la actividad.
- Explicitación de contenidos y estructura del curso
  - Se recomienda que se separe el programa en unidades temáticas, en las cuales se incluya el objetivo de la misma, los temas a tratar y la bibliografía obligatoria y complementaria. Además, en el marco de la evaluación de transferencia

posterior, sería óptimo contar con los conceptos o habilidades prioritarias a desarrollar en toda la actividad.

- Se sugiere unificar el formato de presentación de la bibliografía de acuerdo a normas APA. Se puede consultar las formas de referenciar en <https://normasapa.in/>.
- Metodología de enseñanza
  - Se recomienda describir si el curso tendrá un enfoque teórico, práctico o mixto, como así también describir los recursos didácticos a utilizar.
- Modalidad y criterios de evaluación
  - La modalidad de evaluación hace referencia a los requisitos que se solicitarán al participante para aprobar la actividad. En el Apartado “Momento 4: Evaluación de conocimientos” se describen algunas modalidades sugeridas para capacitación laboral.
  - Los criterios de evaluación hacen referencia a los aspectos que se tendrán en cuenta para la corrección de la evaluación.

A modo de ejemplo, el Anexo I incluye un modelo de diseño de capacitación.

### Evaluación de percepción sobre conocimientos previos – Línea de base (Momento 3)

Para establecer el punto de partida de los alumnos, se sugiere incluir un cuestionario sobre percepción de conocimientos previos, el cual se debe aplicar tanto a participantes como a jefes antes del inicio del curso. Los factores a evaluar serán:

1. Nivel de conocimiento
2. Oportunidad de aplicación de los conocimientos (incluyendo apoyo organizacional y recursos disponibles)
3. Opinión sobre el valor de la actividad para el desarrollo profesional
4. Identificación de factores que facilitarán la aplicación de los conocimientos
5. Identificación de factores que obstaculizarán la aplicación de los conocimientos

En el Anexo II y III se desarrollan los correspondientes cuestionarios.

Esta misma encuesta se puede aplicar también a otros actores (socios estratégicos) con los que tenga contacto laboral directo el participante. La definición de estos actores estará a cargo de cada EFS, según la estructura organizacional de la entidad. En el Anexo IV se adjunta el modelo de este cuestionario.

Esta encuesta puede ser completada en cualquier plataforma disponible desde la cual se puedan analizar luego las respuestas en una base de datos. Por ejemplo, la aplicación de Google Forms es fácil de utilizar y las respuestas se pueden descargar en formato Excel.

Se recomienda que se envíe el pedido de respuesta de esta encuesta junto con el programa de la actividad, para que tanto jefes como participantes conozcan el diseño del curso y, de esta manera, puedan formar sus expectativas.

## Evaluación de transferencia (Momento 7)

Una evaluación de transferencia de la capacitación permite indagar sobre el aporte a la mejora individual y organizacional a partir de una formación. El tercer nivel de evaluación del modelo de Kirkpatrick se enfoca, en esta línea, en los comportamientos sobre los que trabaja un determinado entrenamiento. También conocida como “evaluación conductual”, el objetivo de la misma es medir la contribución de una actividad de capacitación al desempeño de un colaborador.

En el Proyecto Piloto “Evaluación de Transferencia Actividades de Capacitación” (Subdirección de Desarrollo de las Personas, 2015) se afirma que, operativamente, el propósito de esta evaluación es “determinar el grado en el cual la actividad de capacitación ha cumplido con alcanzar el/los objetivos de desempeño, que fueron determinados durante el proceso de Detección de Necesidades de la actividad”. Es decir, se trabaja sobre las posibilidades reales de aplicación de los conocimientos o habilidades adquiridas y sobre los factores que han dificultado dicha aplicación.

En dicho informe también explica que la transferencia al puesto de trabajo no sólo está relacionada con la calidad de la capacitación, sino también con factores personales (como autoeficiencia, motivación, valoración de la formación) o con factores organizacionales (condiciones del ambiente, cultura de la organización, incentivos que estimulen la transferencia, etc.). Por lo tanto, medir la transferencia servirá para mejorar la capacitación laboral, y también para identificar variables que pueden estar influyendo en la utilidad de la capacitación.

En el siguiente cuadro resumen se sintetizan los principales aspectos de este tipo de evaluación:

EVALUACIÓN DE TRANSFERENCIA
<b>¿Qué mide?</b> La contribución de la capacitación a la mejora en el desempeño personal y al equipo de trabajo.
<b>¿Cuándo se implementa?</b> Entre 1 mes y 3 meses luego de finalizar la capacitación.
<b>¿A quién se evalúa?</b> Se evalúa la capacitación a través de participantes y jefes, y puede incluir a otros actores (en este último caso, cada EFS decide quién se puede considerar “par”, teniendo en cuenta que pueden ser otros referentes interáreas o dentro de la propia área. Para mencionar algunos ejemplos, se pueden incluir pares del mismo equipo, comisiones de supervisión, otras gerencias, etc.)

Son diversos los factores que evalúan la transferencia: aplicación de conocimientos, mejora de habilidades personales, optimización de la eficiencia del colaborador, etc. En el Anexo V, VI y VII se presenta un modelo de evaluación de transferencia dirigido a participantes (autoevaluación), jefes y otros actores con los que trabaje el participante de manera directa, a partir del cual se mide por medio de un cuestionario la percepción de los cambios identificados una vez terminada una determinada actividad.

Se sugiere que este cuestionario se aplique en el mediano plazo, luego de uno a tres meses desde su finalización, y se puede enviar vía correo electrónico. Los factores a evaluar son:

- Nivel de conocimiento
- Oportunidad de aplicación de los conocimientos (incluyendo apoyo organizacional y recursos disponibles)
- Posibilidad de cambios en el desempeño laboral
- Posibilidad de cambio en la motivación y proactividad
- Descripción de comportamientos que evidencien un cambio hacia la mejora
- Identificación de factores que facilitarán la aplicación de los conocimientos
- Identificación de factores que obstaculizarán la aplicación de los conocimientos

### Tool kit para evaluación Nivel 3

De acuerdo a la propuesta técnica inicialmente entregada por la consultora, el producto 3 consistía en una “Guía para el procesamiento y análisis de datos. Esta guía incluirá formatos, plantillas y planillas de cálculo necesarias para facilitar el procesamiento de los datos debiendo estar alineada a los instrumentos y los protocolos. Este informe incluirá además guías para la interpretación de los datos en relación con impacto, como así también consideraciones sobre validez y confiabilidad.”

Este producto está compuesto por una serie de herramientas de fácil aplicación para poder evaluar este nivel de conocimiento. El kit de herramientas incluye:

- Instructivo para la implementación y análisis de transferibilidad.
- Modelo de diseño de capacitación.
- Modelo de evaluación de línea de base.
- Modelo de evaluación de transferencia.
- Planillas de cálculo.

### Escenarios de implementación

Dado que la implementación de una cultura de la evaluación es un proceso gradual y consciente, se presentan a continuación diferentes escenarios que cada EFS puede elegir al momento de desarrollar este nivel:

Instrumento	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3
Diseño de la capacitación	Sí	Sí	Sí
Evaluación de línea de base participantes	Sí		
Evaluación de línea de base jefes	Sí		
Evaluación de línea de base otros actores	Sí (si corresponde)		
Evaluación de transferencia participantes	Sí	Sí	Sí
Evaluación de transferencia jefes	Sí	Sí	Sí (jefe por grupo)
Evaluación de transferencia otros actores	Sí (si corresponde)		

La transición del Escenario 1 al 3 gana en simplificación del modelo, dado que son menos los instrumentos a implementar, pero pierde en nivel de apertura de datos. En todos los casos es necesario contar con el diseño de la capacitación, dado que es el inicio de la capacitación.

- **Escenario 1:** Se implementan una evaluación de línea de base (ex ante o pre test) y luego la de transferencia (ex post o post test), con el objetivo de indagar no sólo en las percepciones sobre la transferencia luego del curso, sino también para analizar las diferencias en percepciones en el momento de partida. En este caso, es importante mencionar que cada jefe debe completar una encuesta por participante.
- **Escenario 2:** Se implementan sólo las evaluaciones de transferencia (ex post) para analizar las percepciones sobre los aportes de la capacitación una vez finalizada la actividad. En este caso, es importante mencionar que cada jefe debe completar una encuesta por participante. Este fue el escenario implementado en las pruebas piloto.
- **Escenario 3:** Se implementan sólo las evaluaciones de transferencia (ex post) para analizar las percepciones sobre los aportes de la capacitación una vez finalizada la actividad, y en el caso de los jefes podrían completar una sola evaluación analizando al grupo de participantes de su equipo que hayan realizado el curso.

### Cuestiones a definir por el CCC o cada EFS

- **Momento de implementación de la evaluación de transferencia** (cantidad meses luego de la finalización de la actividad): La consultora recomienda que sea entre 1 y 3 meses luego de finalizada la capacitación. Se trata de un tiempo razonable para poder implementar cambios.
- **Tasa de respuesta esperada para que los resultados sean confiables:** La consultora recomienda que sea igual o mayor al 75%.
- **Actividades a evaluar en Nivel 3:** La consultora se recomienda que se evalúen en este nivel aquellas actividades de una duración razonable (por ejemplo, mayor a 4 horas) y, principalmente, que traten sobre aquellas competencias estratégicas para la formación de los funcionarios de las EFS.
- **Escenario a evaluar según nivel de complejidad:** La consultora recomienda comenzar a evaluar según Escenario 2 para implementar de manera progresiva la cultura de la evaluación de transferencia, y luego pasar al nivel 1.

## IDENTIFICACIÓN DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO

El modelo de evaluación de Nivel 3 presentado ha sintetizado en un instrumento de medición las principales premisas de análisis de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo, a saber:

- Análisis de dimensiones que consideran al participante en relación a su tarea, pero también a su equipo de trabajo y a su propio desarrollo y motivación.
- Comparación del “antes” y “después” de la capacitación, a partir de la aplicación de un *pre-test* y *post-test*.
- Comparación entre las percepciones de los participantes y los jefes.

No obstante, se pueden identificar algunas limitaciones al modelo, tales como:

- Imposibilidad de detectar otros factores que puedan influir en cambios en las formas de realizar la tarea por parte del participante (es decir, dificultad para aislar la variable “capacitación” de otras posibles variables de impacto).

- Imposibilidad de trabajar con datos organizacionales, y no sólo con percepciones de los sujetos involucrados (es decir, imposibilidad de comparar la percepción del sujeto con datos objetivos de eficiencia, logro de metas, entre otros).

Estas limitaciones podrían ser subsanadas con investigaciones de impacto más profundas, pero que requerirán mayor tiempo dedicado a la evaluación, mayor relevamiento de datos personales y organizacionales, y *know-how* metodológico experto en evaluación de impacto.

Adicionalmente se recomienda implementar las evaluaciones estandarizadas de conocimientos (momentos 2 y 5 del modelo general de evaluación) para poder medir los conocimientos de forma más objetiva, orientada específicamente a los contenidos del curso.

## CONCLUSIONES DEL TRABAJO

El trabajo propuesto pretende convertirse en un aporte a la institucionalización de una cultura de la evaluación en el marco de la OLACEFS. En este sentido, la capacitación es un pilar fundamental para garantizar la calidad y la innovación dentro de las organizaciones. Ahora bien, la formación no debe escapar al análisis de impacto, como cualquier otro indicador de desarrollo organizacional.

La evaluación de la transferencia de la capacitación al puesto de trabajo se puede convertir en un conjunto de datos útiles para la toma de decisiones de diversos actores, tales como:

- Participantes: para saber qué otras actitudes o competencias deben desarrollar a través de los entrenamientos laborales.
- Jefes: para evaluar si la dedicación de sus colaboradores a las capacitaciones tiene efectos positivos sobre la tarea y sobre los equipos de trabajo, lo que impacta en última instancia en los logros de objetivos por sector.
- Responsables de capacitación: para analizar si las capacitaciones ofrecidas están teniendo un impacto sobre las metas de cada unidad y de la organización en su conjunto.

Una evaluación orientada a la mejora es un aporte fundamental para la efectividad y desarrollo constante de toda organización, dado que el conocimiento es uno de los principales activos en la actualidad, y con impacto en el capital estructural (conocimiento aplicado a los sistemas y estructuras) y relacional (valor derivado de las relaciones de la organización con los diferentes stakeholders).

## RECOMENDACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO

Durante la tarea realizada, fueron surgiendo determinadas líneas de mejora de la capacitación para la OLACEFS. A continuación, se detallan algunas de las recomendaciones sobre focos de atención a considerar en el futuro por la organización:

- Formación por competencias: El CCC ya ha comenzado a trabajar con un modelo de competencias, el cual está descrito en el Plan de Capacitación 2019-2021. Se sugiere trabajar sobre dicho modelo, especificando la competencia en base a modelos de enseñanza, con la descripción del correspondiente comportamiento que describa la

adquisición o mejora de dicha competencia. Asimismo, se sugiere dar mayor publicidad al modelo, para que los equipos de capacitación de cada EFS y los docentes lo tengan en cuenta al momento de diseñar las capacitaciones.

- Formación de formadores: Se sugiere trabajar en un programa de capacitación orientado a facilitadores de cursos, con el objetivo de introducir conceptos didácticos esenciales e innovaciones en educación. Dichos programas son importantes sobretodo en los casos en que los profesores no necesariamente han tenido un entrenamiento en educación. Además sería importante trabajar complementariamente en la formación de los capacitadores en la evaluación formativa, con estandarización de rúbricas para medir desempeños exploratorios, guiados y de síntesis durante el proceso de capacitación y con el modelo del “diseño hacia atrás” a la hora de elaborar los diseños de las capacitaciones.

## ANEXO I: Modelo de diseño de la capacitación

NOTA: El presente diseño se puede usar como modelo o base para entregar a los docentes.

### “Título de la actividad”

Profesores: *(Incluir un breve CV del profesor. Se sugiere no más de un párrafo de 7-10 líneas, en el cual se detalle principalmente formación académica y profesional)*

Carga horaria:

Modalidad de dictado: *(Seleccionar entre presencial, virtual tutorado o virtual autogestionado)*

Presentación y pertinencia de la actividad:

*(Breve descripción de la actividad incluyendo contexto general del tema, objetivo principal e importancia de la misma en relación a la necesidad de capacitación a satisfacer. Incluir si se requieren conocimientos previos)*

Destinatarios:

Objetivos:

Se espera que el participante logre:

- ...
- ...

*(Redactar los objetivos con un verbo infinitivo que designa la acción a formar, seguido por la competencia o saberes a trabajar)*

Competencias a desarrollar:

- ...

*(Seleccionar la competencia entre las identificadas y descriptas por la OLACEFS)*

Comportamientos a trabajar:

- ...



*(El comportamiento es una acción concreta sobre la que se trabajará durante la capacitación. Se trata de una conducta que el participante estará adquiriendo o mejorando. El comportamiento debe estar en línea con la competencia. Se solicita detallar de uno a tres comportamientos)*

**Contenidos:**

**UNIDAD xx: Título de la unidad**

**Objetivo:** *(Redactar los objetivos con un verbo infinitivo que designa la acción a formar, seguido por la competencia o saberes a trabajar)*

**Concepto o habilidad a desarrollar:** *(El concepto o habilidad se puede repetir entre varias unidades)*

**Temas:**

**Bibliografía obligatoria:** *(Se recomienda utilizar normas APA. Consultar reglas de referencia en <https://normasapa.in/>)*

**Bibliografía complementaria:** *(Se recomienda utilizar normas APA. Consultar reglas de referencia en <https://normasapa.in/>)*

**Metodología de enseñanza:**

*(Incluir si se trata de un enfoque teórico, práctico o mixto, describir la dinámica de la clase y los recursos didácticos a utilizar)*

**Modalidad y criterios de evaluación:**

*(Explicitar requisitos de aprobación de la actividad, modalidad de evaluación parcial o final, e identificar en base a qué criterios se corregirá la evaluación)*

## ANEXO II: Evaluación de percepción de participantes sobre conocimientos previos – Línea de base

### Encuesta de Línea de Base para Participantes

La presente encuesta se propone analizar la percepción sobre el punto de partida de los participantes del curso “xxx” antes de su inicio. El análisis de esta información será confidencial.

Nombre del curso: **Completar**

#### (A) Preguntas cerradas

A continuación, se consulta sobre una serie de factores relacionados con el nivel de conocimiento sobre la temática del curso y sobre las oportunidades de aplicación de los conocimientos y habilidades. Se solicita que califique cada ítem, siendo 1 el puntaje más baja y 6 el más alto.

#### I. Nivel de conocimiento

	1	2	3	4	5	6
1. Mi nivel de conocimiento actual respecto a los contenidos a estudiar ( <b>completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad</b> ) es...						

#### II. Oportunidad de aplicación de los conocimientos

	1	2	3	4	5	6
1. Tendré la <b>oportunidad</b> de aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
2. Mi jefe <b>me ayudará</b> para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades a adquirir						
3. Creo que aplicaré <b>asiduamente</b> los conocimientos en los que me capacitaré						
4. Los conocimientos / habilidades a adquirir serán útiles para <b>mejorar mi desempeño</b>						

5. Contaré con los <b>recursos humanos</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
6. Contaré con los <b>recursos financieros</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
7. Contaré con el <b>tiempo</b> necesario para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir en el curso a mi tarea laboral						
8. Cuento con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.						

(B) Preguntas abiertas

1. ¿Cuál cree que es el valor de la actividad para su desarrollo profesional dentro del organismo?
2. ¿Qué factores cree usted que ayudarán a la aplicación de los conocimientos o habilidades a adquirir?
3. ¿Qué factores cree usted que dificultarán a la aplicación de los conocimientos o habilidades a adquirir?

## ANEXO III: Evaluación de percepción de jefes sobre conocimientos previos – Línea de base

### Encuesta de Línea de Base para Jefes

La presente encuesta se propone analizar la percepción sobre el punto de partida de los participantes del curso “xxx” antes de su inicio, desde la perspectiva del jefe. El análisis de esta información será confidencial.

Nombre del curso: **Completar**

#### (A) Preguntas cerradas

A continuación, se consulta sobre una serie de factores relacionados con el nivel de conocimiento sobre la temática del curso y sobre las oportunidades de aplicación de los conocimientos y habilidades. Se solicita que califique cada ítem, siendo 1 el puntaje más bajo y 6 el más alto.

#### I. Nivel de conocimiento

	1	2	3	4	5	6
1. El nivel de conocimiento actual del participante respecto a los contenidos a estudiar <b>(completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad)</b> es...						

#### II. Oportunidad de aplicación de los conocimientos

	1	2	3	4	5	6
1. El participante tendrá la <b>oportunidad</b> de aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
2. Podré <b>ayudar</b> al participante a aplicar correctamente los nuevos conocimientos / habilidades a adquirir						
3. El participante podrá aplicar <b>asiduamente</b> los conocimientos en los que se capacitará						

4. El participante contará con los <b>recursos humanos</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
5. El participante contará con los <b>recursos financieros</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
6. El participante contará con el <b>tiempo</b> necesario para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir en el curso a su tarea laboral						
7. El participante contará con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso						

(B) Preguntas abiertas

1. ¿Cuál cree que es el valor de la actividad para el desarrollo profesional del participante dentro del organismo?
2. ¿Qué factores cree usted que ayudarán al participante a aplicar los conocimientos o habilidades a adquirir?
3. ¿Qué factores cree usted que dificultarán al participante a aplicar los conocimientos o habilidades a adquirir?

## ANEXO IV: Evaluación de percepción de otros actores sobre conocimientos previos – Línea de base

### Encuesta de Línea de Base para Otros Actores

La presente encuesta se propone analizar la percepción sobre el punto de partida de los participantes del curso “xxx” antes de su inicio, desde la perspectiva de otros actores. El análisis de esta información será confidencial.

Definición de actor: xxx (la definición de cada actor está a cargo de cada EFS)

**NOTA:** Es condición *sine qua non* que se aplique este cuestionario sólo si quien responde trabaja de manera directa con el participante.

Nombre del curso: **Completar**

#### (A) Preguntas cerradas

A continuación, se consultan sobre una serie de factores relacionados con el nivel de conocimiento sobre la temática del curso y sobre las oportunidades de aplicación de los conocimientos y habilidades. Se solicita que califique cada ítem, siendo 1 el puntaje más bajo y 6 el más alto.

#### I. Nivel de conocimiento

	1	2	3	4	5	6
1. El nivel de conocimiento actual del participante respecto a los contenidos a estudiar (completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad) es...						

#### II. Oportunidad de aplicación de los conocimientos

	1	2	3	4	5	6
1. El participante tendrá la <b>oportunidad</b> de aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						

2. El participante podrá aplicar <b>asiduamente</b> los conocimientos en los que se capacitará						
3. El participante contará con los <b>recursos humanos</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
4. El participante contará con los <b>recursos financieros</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir						
5. El participante contará con el <b>tiempo</b> necesario para aplicar los conocimientos / habilidades a adquirir en el curso a su tarea laboral						
6. El participante contará con los <b>programas informáticos</b> necesarios para poner en práctica los contenidos del curso						

(B) Preguntas abiertas

1. ¿Cuál cree que es el valor de la actividad para el desarrollo profesional del participante dentro del organismo?
2. ¿Qué factores cree usted que ayudarán al participante a aplicar los conocimientos o habilidades a adquirir?
3. ¿Qué factores cree usted que dificultarán al participante a aplicar los conocimientos o habilidades a adquirir?

## ANEXO V: Evaluación de transferencia para participantes

### Encuesta de Transferencia para Participantes

La presente encuesta se propone analizar la transferencia de conocimientos y habilidad al puesto de trabajo que los participantes del curso “xxx” han logrado. El análisis de esta información será confidencial.

Nombre del curso: **Completar**

Fecha en que se tomó el curso: **Completar**

Fecha en que se implementó la presente encuesta: **Completar**

#### (A) Preguntas cerradas

A continuación, se consultan sobre una serie de factores relacionados con el nivel de transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en la actividad realizada. Se solicita que califique cada ítem, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto.

#### I. Nivel de conocimiento

	1	2	3	4	5	6
1. Mi nivel de conocimiento actual respecto a los contenidos <b>(completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad)</b> es...						
2. Recuerdo los principales contenidos del curso.						

#### II. Oportunidad de aplicación de los conocimientos

	1	2	3	4	5	6
1. He tenido la <b>oportunidad</b> de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
2. Apliqué <b>asiduamente</b> los conocimientos en los que me capacité						
3. Mi jefe <b>me ayudó</b> para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades adquiridos						



4. He contado con los <b>recursos humanos</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
5. He contado con los <b>recursos financieros</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
6. He contado con el <b>tiempo</b> necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a mi tarea laboral						
7. He contado con los <b>programas informáticos</b> necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.						

### III. Posibilidad de cambios en el desempeño laboral

	1	2	3	4	5	6
1. He notado una mejora en el siguiente comportamiento: <b>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.</b>						
2. Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado mi rendimiento en mi tarea cotidiana						
3. Identifico probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso						
4. He desarrollado habilidades de resolución de problemas relativos al contenido del curso						
5. Realizo un mejor uso de mi tiempo gracias a lo aprendido en el curso						
6. He logrado mejorar la competencia: <b>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.</b>						

### IV. Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad

	1	2	3	4	5	6

1. Aproveché las oportunidades que se presentaron para poner en práctica lo que me fue enseñado						
2. Aumenté mi motivación para el trabajo luego del entrenamiento						
3. Participo en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas						
4. Comparto información del curso con mis compañeros de trabajo						
5. He desarrollado nuevas estrategias de trabajo para mis tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.						

(B) Preguntas abiertas

1. Describa los comportamientos concretos que evidencien la mejora de su desempeño gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas.
2. Describa en qué tareas concretas evidencia la mejora en el manejo de las siguientes competencias: **Completar con competencia identificada por el profesor en el diseño del curso.**
3. Describa los factores que han dificultado la aplicación en su tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad.
4. Describa los factores que han facilitado la aplicación en su tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad.

## ANEXO VI: Evaluación de transferencia para jefes

### Encuesta de Transferencia para Jefes

La presente encuesta se propone analizar la transferencia de conocimientos y habilidad al puesto de trabajo que los participantes del curso “xxx” han logrado, desde la perspectiva del jefe. El análisis de esta información será confidencial.

Nombre del curso: **Completar**

Fecha en que se tomó el curso: **Completar**

Fecha en que se implementó la presente encuesta: **Completar**

#### (A) Preguntas cerradas

A continuación, se consultan sobre una serie de factores relacionados con el nivel de transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en la actividad realizada. Se solicita que califique cada ítem, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto.

#### I. Nivel de conocimiento

	1	2	3	4	5	6
1. El nivel de conocimiento actual del participante respecto a los contenidos a <b>(completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad)</b> es...						

#### II. Oportunidad de aplicación de los conocimientos

	1	2	3	4	5	6
1. El participante ha tenido la <b>oportunidad</b> de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
2. El participante aplicó <b>asiduamente</b> los conocimientos en los que se capacitó.						
3. Ayudé al participante para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades adquiridos						

4. El participante ha contado con los <b>recursos humanos</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
5. El participante ha contado con los <b>recursos financieros</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
6. El participante ha contado con el <b>tiempo</b> necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a su tarea laboral						
7. El participante ha contado con los <b>programas informáticos</b> necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.						

### III. Posibilidad de cambios en el desempeño laboral

	1	2	3	4	5	6
1. El participante ha mejorado en el siguiente comportamiento: <b>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.</b>						
2. Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado el rendimiento del participante en su tarea cotidiana						
3. El participante ahora identifica probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso						
4. El participante ha desarrollado habilidades de resolución de problemas relativos al contenido del curso						
5. El participante realiza un mejor uso de su tiempo gracias a lo aprendido en el curso						
6. El participante ha logrado mejorar la competencia: <b>Completar con 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.</b>						

### IV. Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad

	1	2	3	4	5	6
1. El participante ha aprovechado las oportunidades para poner en práctica lo que se fue enseñando						
2. El participante ha aumentado su motivación para el trabajo luego del entrenamiento						
3. El participante ha participado en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas.						
4. El participante comparte información del curso con sus compañeros de trabajo						
5. El participante ha desarrollado nuevas estrategias de trabajo para sus tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.						

(B) Preguntas abiertas

1. Describa los comportamientos concretos que evidencien la mejora del desempeño del participante gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas.
2. Describa en qué tareas concretas el participante evidencia la mejora en el manejo de las siguientes competencias: **Completar con competencia identificada por el profesor en el diseño del curso.**
3. Describa los factores que han dificultado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad.
4. Describa los factores que han facilitado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad.

## ANEXO VII: Evaluación de transferencia para otros actores

### Encuesta de Transferencia para Otros Actores

La presente encuesta se propone analizar la transferencia de conocimientos y habilidad al puesto de trabajo que los participantes del curso “xxx” han logrado, desde la perspectiva de otros actores. El análisis de esta información será confidencial.

Nombre del curso: **Completar**

Definición de actor: xxx (la definición de cada actor está a cargo de cada EFS).

**NOTA:** Es condición *sine qua non* que se aplique este cuestionario sólo si quien responde trabaja de manera directa con el participante. Asimismo, debe ser la misma persona que haya respondido sobre la línea de base del participante.

Nombre del curso: **Completar**

#### (A) Preguntas cerradas

A continuación, se consultan sobre una serie de factores relacionados con el nivel de transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en la actividad realizada. Se solicita que califique cada ítem, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto.

#### I. Nivel de conocimiento

	1	2	3	4	5	6
1. El nivel de conocimiento actual del participante respecto a los contenidos (completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad) es...						

#### II. Oportunidad de aplicación de los conocimientos

	1	2	3	4	5	6
1. El participante ha tenido la <b>oportunidad</b> de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						

2. El participante aplicó <b>asiduamente</b> los conocimientos en los que se capacitó						
3. El participante ha contado con los <b>recursos humanos</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
4. El participante ha contado con los <b>recursos financieros</b> necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos						
5. El participante ha contado con el <b>tiempo</b> necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a mi tarea laboral						
6. El participante ha contado con los <b>programas informáticos</b> necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.						

### III. Posibilidad de cambios en el desempeño laboral

	1	2	3	4	5	6
1. El participante ha mejorado en el siguiente comportamiento: <b>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.</b>						
2. Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado el rendimiento del participante en su tarea cotidiana						
3. El participante ahora identifica probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso						
4. El participante ha desarrollado habilidades de resolución de problemas relativos al contenido del curso						
5. El participante realiza un mejor uso de su tiempo gracias a lo aprendido en el curso						
6. El participante ha logrado mejorar la competencia: <b>Completar con 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.</b>						

#### IV. Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad

	1	2	3	4	5	6
1. El participante ha aprovechado las oportunidades para poner en práctica lo que le fue enseñado						
2. El participante ha aumentado su motivación para el trabajo luego del entrenamiento						
3. El participante ha participado en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas						
4. El participante comparte información del curso con sus compañeros de trabajo						
5. El participante ha desarrollado nuevas estrategias de trabajo para sus tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.						

#### (B) Preguntas abiertas

1. Describa los comportamientos concretos que evidencien la mejora del desempeño del participante gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas.
2. Describa en qué tareas concretas el participante evidencia la mejora en el manejo de las siguientes competencias: **Completar con competencia identificada por el profesor en el diseño del curso.**
3. Describa los factores que han dificultado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad.
4. Describa los factores que han facilitado la aplicación en la tarea laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas en la actividad.



## ANEXO VIII: Información adicional para analizar datos cualitativos

El presente anexo fue elaborado por la EFS de Ecuador, con el objetivo de proveer información adicional para analizarlas respuestas abiertas.

El análisis de datos cualitativos es un proceso mediante el cual se extraen significados y conclusiones de datos no estructurados y heterogéneos que no se expresan de forma numérica o cuantificable. A continuación, explicaremos qué es el análisis de datos cualitativos y cómo se lleva a cabo, las diferentes técnicas de investigación cualitativa y las herramientas software a disposición.

**Fuente:** <https://blog.mdcloud.es/que-es-el-analisis-de-datos-cualitativos-y-como-se-realiza/>

Con la finalidad de transformar los datos cualitativos en cuantitativos y tener una aproximación para la toma de decisiones se puede trabajar con varios programas que permitan generar análisis cualitativo de la información.

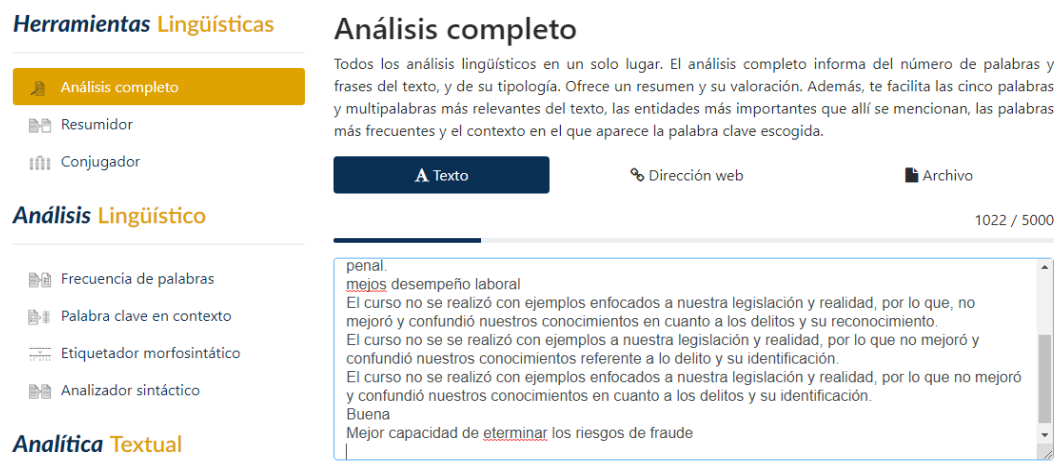
Entre los cuales tenemos Nvivo, que es uno de los programas más utilizados en este tipo de investigaciones cualitativas, mediante procesos y de acuerdo a la cantidad de la información se puede utilizar Excel, también se puede utilizar programas en línea como por ejemplo: linguakit.com

Realizares el análisis del evento: Gestión del Riesgo del Fraude

### Pasos para generar el análisis

1. Acceder a la página web del programa antes mencionado  
<https://linguakit.com/es/analisis-completo>

2. Copiar el texto a ser analizado



**Herramientas Lingüísticas**

- Análisis completo
- Resumidor
- Conjugador

**Análisis Lingüístico**

- Frecuencia de palabras
- Palabra clave en contexto
- Etiquetador morfosintáctico
- Analizador sintáctico

**Análisis Textual**

**Análisis completo**

Todos los análisis lingüísticos en un solo lugar. El análisis completo informa del número de palabras y frases del texto, y de su tipología. Ofrece un resumen y su valoración. Además, te facilita las cinco palabras y multipalabras más relevantes del texto, las entidades más importantes que allí se mencionan, las palabras más frecuentes y el contexto en el que aparece la palabra clave escogida.

Texto Dirección web Archivo

1022 / 5000

penal.  
mejor desempeño laboral  
El curso no se realizó con ejemplos enfocados a nuestra legislación y realidad, por lo que, no mejoró y confundió nuestros conocimientos en cuanto a los delitos y su reconocimiento.  
El curso no se realizó con ejemplos a nuestra legislación y realidad, por lo que no mejoró y confundió nuestros conocimientos referente a lo delicto y su identificación.  
El curso no se realizó con ejemplos enfocados a nuestra legislación y realidad, por lo que no mejoró y confundió nuestros conocimientos en cuanto a los delitos y su identificación.  
Buena  
Mejor capacidad de eterminar los riesgos de fraude

3. Activar frecuencia de palabras

## Frecuencia de palabras

4. Hacer clic en Realizar Consultas

Palabra clave

Selecciona el idioma del texto  
Detectar automáticamente

18 / 20 consultas  
Limpiar Realizar consulta  
Consumo 1 consulta

5. Realizar el mismo proceso anterior para todos los textos a ser analizados

### Análisis de las preguntas de participantes

#### Evaluación Nivel 3: Transferencia al Puesto de Trabajo.

Pregunta 1. Describa los comportamientos concretos que evidencien la mejora de su desempeño gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas.

#### I. FRECUENCIA DE PALABRAS

- 1.1. Se obtiene una nube de palabras con las palabras más relevantes



- 1.2. Se genera estadísticas de las palabras


Nube de palabras			
Estadísticas		Tabla	
<b>Estadísticas</b>			
Número de nombres	23	Número de adjetivos	9
Número de verbos	15	Número de adverbios	2
<b>Frecuencia de categorías</b>			
Número de frases	6	Variedad léxica	65.3333%
Número de palabras	166	Número de caracteres	1022
Número de lemas diferentes	69	Caracters sin espacios	872

### 1.3. Se genera una tabla de la frecuencia de las palabras

Nube de palabras			
Estadísticas		Tabla	
<span>Todas</span> <span>Léxicas</span> <span>Verbos</span> <span>Nombres</span> <span>Adjetivos</span> <span>Adverbios</span> <span>Gramaticales</span> <span>Entidades</span>			
Frecuencia	Lema	Etiqueta	
14	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido	
11	y	Conjunción Coordinada	
8	de	Preposición Preposición Simple	
6	se	Pronombre Común Invariable Indefinido	
6	no	Adverbio Negativo	
6	nuestro	Determinante Posesivo Primera Persona Femenino Singular Plurar	
5	conocimiento	Nombre Común Masculino Plural	
5	a	Preposición Preposición Simple	
4	mejorar	Verbo Principal Infinitivo	
4	que	Pronombre Relativo Común Invariable Indefinido	
3	curso	Nombre Común Masculino Singular	
3	realizar	Verbo Principal Indicativo Pasado Tercera Persona Singular	
3	con	Preposición Preposición Simple	
3	ejemplo	Nombre Común Masculino Plural	
3	legislación	Nombre Común Femenino Singular	

## II. ANALIZADOR DE SENTIMIENTOS

### 2.1 Para establecer un análisis significativo habilitar

 Analizador de sentimiento

Se obtiene

### Sentimiento del texto

Negativo -11.55%

Se genera una estadística por frases

## Estadística

Frases negativas	Frases neutrales	Frases positivas
5	4	3

## Sentimiento por frase

Analizar, indentificar y obtener pruebas suficientes	0.00%	Neutral
Mejorar la detección de procedimientos de fraude	-45.45%	Negativo
Se efectúa un control más amplio, aplicando éstos conocimientos en las labores diarias	100.00%	Positivo
Aplicación de pruebas de Auditoría mas concretas y dirigidas a lograr conocieminto del proceso examinado.	87.97%	Positivo
Se esta aplicando los conocimientos aprendidos en las acciones de control que tienen connotación penal.	0.00%	Neutral
mejor desempeño laboral	99.88%	Positivo
El curso no se realizó con ejemplos enfocados a nuestra legislación y realidad, por lo que, no mejoró y confundió nuestros conocimientos en cuanto a los delitos y su reconocimiento.	-100.00%	Negativo
El curso no se realizó con ejemplos a nuestra legislación y realidad, por lo que no mejoró y confundió nuestros conocimientos referente a lo delito y su identificación.	-100.00%	Negativo
El curso no se realizó con ejemplos enfocados a nuestra legislación y realidad, por lo que no mejoró y confundió nuestros conocimientos en cuanto a los delitos y su identificación.	-100.00%	Negativo
Buena	0.00%	Neutral
Mejor capacidad de eterminar los riesgos de fraude.	-80.95%	Negativo

## III. RESUMIDOR

### 3.1 Habilitar

#### Resumidor

Se obtiene un resumen de la estructura más relevante de las respuestas generadas

Vista resaltada [Ver resumen](#)

Analizar, indentificar y obtener pruebas suficientes Mejorar la deteccin de procedimientos de fraude Aplicación de pruebas de Auditoría mas concretas y dirigidas a lograr conocieminto del proceso examinado.

- Realizar una inferencia con respecto al resumen anterior y los datos obtenidos en los puntos I, II, III.

#### **Nota: se trata de dar enfoques positivos en las respuestas obtenidas**

“Al generar análisis correctos y obtener pruebas suficiente, se puede mejorar los procedimientos de detección del fraude en el proceso examinado”

#### Sugerencias

Al observar las frases negativas se puede sugerir

Que el curso se debe realizar con ejemplo enfocados a nuestra realidad y legislación

Mejorar los procesos para determinar los riegos de fraude.

Repetir los procesos anteriores con los diferentes textos (respuestas a analizar)

Pregunta 2. Describa en qué tareas concretas evidencia la mejora en el manejo de las siguientes competencias: Capacidad de identificar y analizar delitos contra la eficiencia de la administración pública, a través de casos de estudio. / Fortalecimiento del proceso que origina el cometimiento de un fraude y la afectación del recurso público, mediante técnicas de auditoría. / Actitud objetiva, independiente, práctica, sensata frente a la potencial existencia de indicios de responsabilidad penal.

## I. FRECUENCIA DE PALABRAS

### 1.1. Nube de palabras



### 1.2. Estadísticas

Nube de palabras			
Estadísticas			
Número de nombres	30	Número de adjetivos	12
Número de verbos	18	Número de adverbios	2
Frecuencia de categorías			
Número de frases	6	Variedad léxica	74,699%
Número de palabras	162	Número de caracteres	1079
Número de lemas diferentes	86	Caracters sin espacios	934

### 1.3. Tablas de frecuencias

Nube de palabras Estadísticas **Tabla**

Todas Léxicas Verbos Nombres Adjetivos Adverbios Gramaticales Entidades

Frecuencia	Lema	Etiqueta
14	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
11	de	Preposición Preposición Simple
7	no	Adverbio Negativo
6	en	Preposición Preposición Simple
5	para	Preposición Preposición Simple
4	y	Conjunción Coordinada
4	se	Pronombre Común Invariable Indefinido
3	práctico	Adjetivo Calificativo Femenino Singular
3	delito	Nombre Común Masculino Plural
3	trabajo	Nombre Común Masculino Singular
3	herramienta	Nombre Común Femenino Plural
2	analizar	Verbo Principal Infinitivo
2	obtener	Verbo Principal Infinitivo
2	indicio	Nombre Común Masculino Plural
2	responsabilidad	Nombre Común Femenino Singular
2	penal	Adjetivo Calificativo Común Singular
2	mejorar	Verbo Principal Indicativo Presente Tercera Persona Singular
2	contra	Preposición Preposición Simple
2	administración	Nombre Común Femenino Singular
2	público	Adjetivo Calificativo Femenino Singular

## ANEXO IX: Preguntas de la evaluación de transferencia por dimensión y subdimensión.

Dimensión	Subdimensión	Pregunta en Encuesta de Participantes	Pregunta en Encuesta de Jefes
DI – Nivel de conocimiento	(-)	I.1. Mi nivel de conocimiento actual respecto a los contenidos (completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad) es...	I.1. El nivel de conocimiento actual del participante respecto a los contenidos a (completar con principales contenidos propuestos en el diseño de la actividad) es...
		I.2. Recuerdo los principales contenidos del curso.	
DII – Oportunidad de aplicación de los conocimientos	Aplicación de los conocimientos adquiridos	II.1. He tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos	II.1. El participante ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos
		II.2. Apliqué asiduamente los conocimientos en los que me capacité	II.2. El participante aplicó asiduamente los conocimientos en los que se capacitó.
	Apoyo de los superiores	II.3. Mi jefe me ayudó para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades adquiridos	II.3. Ayudé al participante para la correcta aplicación de los nuevos conocimientos / habilidades adquiridos
	Disponibilidad de recursos	II.4. He contado con los recursos humanos necesarios para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos	II.4. El participante ha 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.5. El participante ha 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.6. El participante ha contado con el tiempo necesario para aplicar los conocimientos / habilidades adquiridos en el curso a su tarea laboral
		II.7. He contado con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso	II.7. El participante ha contado con los programas informáticos necesarios para poner en práctica los contenidos del curso.
DIII - Posibilidad de cambios en el desempeño laboral	Mejoras en el comportamiento	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.	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.
	Mejoras en el rendimiento	II.2. Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado mi rendimiento en mi tarea cotidiana	III.2. Los conocimientos trabajados en el curso han aumentado el rendimiento del participante en su tarea cotidiana
		III.3. Identifico probables situaciones problemáticas en función de lo aprendido en el curso	III.3. El participante ahora identifica 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.4. El participante ha 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	III.5. El participante realiza un mejor uso de su tiempo gracias a lo aprendido en el curso



	Mejoras en competencias	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.	III.6. El participante ha logrado mejorar la competencia: Completar con 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.
DIV - Posibilidad de cambios en la motivación y proactividad	Motivación y aprovechamiento de oportunidades	IV.1. Aproveché las oportunidades que se presentaron para poner en práctica lo que me fue enseñado	IV.1. El participante ha aprovechado las oportunidades para poner en práctica lo que se fue enseñando
		IV.2. Aumenté mi motivación para el trabajo luego del entrenamiento	IV.2. El participante ha aumentado su motivación para el trabajo luego del entrenamiento
	Participación en el equipo de trabajo	IV.3. Participo en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas	IV.3. El participante ha participado en el equipo de trabajo con sugerencias de mejora en relación a los conocimientos o habilidades adquiridas.
		IV.4. Comparto información del curso con mis compañeros de trabajo	IV.4. El participante comparte información del curso con sus compañeros de trabajo
	Creatividad en la implementación diaria	IV.5. He desarrollado nuevas estrategias de trabajo para mis tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.	V.5. El participante ha desarrollado nuevas estrategias de trabajo para sus tareas cotidianas gracias a lo aprendido en el curso.