

2020

LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SALUD

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

Contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. MARCO LEGAL.....	3
4. GLOSARIO.....	4
5. GENERALIDADES	6
6. EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD.....	7
7. PARAMETROS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	9
8. BIBLIOGRAFÍA.....	13
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	13

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la evaluación de las actividades de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Salud.

2. ALCANCE

Este lineamiento establece los parámetros de evaluación de las actividades de capacitación realizadas en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación con el fin de garantizar niveles de eficacia, eficiencia y efectividad de las mismas.

3. MARCO LEGAL

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos atiende a los principios de Complementariedad, Integralidad, Objetividad, Participación, Prevalencia del interés de la organización, Integración a la carrera administrativa, Prelación de los empleados de carrera, Economía, Énfasis en la práctica y la Continuidad. La principal normatividad aplicable corresponde a la siguiente:

- Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades. (Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998).
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. (...)
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
<https://secretariageneral.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/ley-1960-2019>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

4. GLOSARIO

Actitud: Estado mental o neuronal de disposición, organizando mediante la experiencia que genera una influencia directa y dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos o situaciones con las que está relacionada. Se considera como una predisposición aprendida, relacionada de una manera valorativa favorable o desfavorable ante un objeto. Integrada por tres elementos fundamentales: El primero, enfocado a procesos cognitivos que le relacionan con las creencias, el segundo es el afecto (gusto o disgusto) y un tercer elemento conductual (acción). (Morales, Vallejo. 2006)

Aptitud: Capacidad para operar competentemente una determinada actividad. Cualidad que hace un objeto apto, adecuado o acomodado para cierto fin. Es la capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio de una actividad.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998).

Competencias Laborales: Las competencias en el ámbito laboral son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad. (Guía Articulación Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes, Competencias Laborales Generales. Ministerio de Educación Nacional).

Conocimiento: Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje. En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. (Jesús Armando Rodríguez Muñoz, Proceso de Conocimiento 2011).

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la relación de una acción. Tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados. Supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados. (Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Departamento Administrativo Nacional de Estadística –Dane).

Efectividad: Se hace referencia a la capacidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. (Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Departamento Administrativo Nacional de Estadística –Dane).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

Eficiencia: Hace referencia a la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. El concepto también puede ser equiparado con el de la acción, fuerza o producción. (Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Departamento Administrativo Nacional de Estadística –Dane).

Evaluación: Herramienta que permite valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos de un plan, programa, proyecto o actividad, para lo cual identifica y selecciona la información que permita tomar decisiones, aplicar correctivos y sistematizar experiencias. (Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. DANE).

Habilidades: Es la aptitud, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. (Real Academia Española).

Habilidades blandas: Se encuentran enfocadas al desarrollo de aptitudes sociales. Capacidades comunicativas, trabajo en equipo, flexibilidad, adaptabilidad, entre otras, para la ejecución de determinado trabajo. (Silva M, 2014)

Impacto: Proceso sistemático que permite la medición de resultados a posteriori a través de indicadores, a fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado. (Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Departamento Administrativo Nacional de Estadística –Dane). Compuesto por efectos a mediano y largo plazo, que tiene un proyecto o programa para una población objetivo y para el entorno, dejando efectos esperados o no deseados.

Indicador: Es una expresión cualitativa o cuantitativa observable, que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o el establecimiento de una relación entre variables, la que comparada con periodos anteriores o bien frente a una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo. (Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Departamento Administrativo Nacional de Estadística –Dane).

Medir: Comparar una magnitud con un patrón preestablecido, lo que permite observar el grado en que se alcanzan las actividades propuestas dentro de un proceso específico. (Guía para diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores. Departamento Administrativo Nacional de Estadística –Dane).

Proceso de Formación: Conjunto de actividades que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer habilidades y competencias del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998).

Satisfacción: Desde un contexto laboral, la satisfacción es concebida como la percepción adecuada del estímulo recibido mediante la recompensa, integrada por tres componentes: físico económico, relaciones sociales o humanas y trabajo como medio de desarrollo. (Gan, Federico. 2006)

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

4.1 ABREVIATURAS

PIC:	Plan Institucional de Capacitación
NTCGP:	Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública
NTD-SIG:	Norma Técnica Distrital del Sistema Integrado de Gestión para las Entidades Organismos Distritales
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública.
ESAP:	Escuela Superior de Administración Pública.
SDS:	Secretaría Distrital de Salud.

5. GENERALIDADES

El Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, define la capacitación como el conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

En ese contexto, las actividades de capacitación en la SDS obedecen a una planeación en la cual se diagnostican las necesidades de capacitación orientadas a que los servidores de la Secretaría adquieran destrezas y habilidades que serán utilizadas en beneficio del mejoramiento institucional.

Por lo anterior, se plantean preguntas como: ¿Fue buena la capacitación?, ¿Qué efectos tuvo la capacitación?, ¿Qué se esperaba de la capacitación? En ese sentido, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud, de conformidad con lo establecido en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, expedida por el DAFP y la ESAP, ha diseñado un instrumento para la evaluación de las actividades de capacitación desarrolladas en el PIC, el cual busca resultados en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional. En ese contexto, la medición del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el servidor participante en el proceso demuestre lo que aprendió, mediante evidencias plasmadas en las situaciones laborales. La capacitación en general, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la SDS.

Así las cosas, la evaluación debe aplicarse de varias maneras y en distintos momentos, para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del PIC y el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores en sus actividades.

La referencia más importante que se tuvo en cuenta para la elaboración de este documento fue el modelo de evaluación de acciones formativas, del profesor estadounidense Donald Kirkpatrick, el cual después de 40 años sigue siendo vigente y se encuentra formulado en su libro Evaluación de acciones formativas (1999). Dicho modelo se fundamenta en teorías del

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

aprendizaje cognitivo – conductual y presenta cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

Nivel 1. Reacción o satisfacción de los participantes. Permite medir el grado de satisfacción de los participantes con respecto a la formación que acaban de recibir; se espera establecer si la actividad cumplió con sus expectativas.

Nivel 2. Aprendizaje. Intenta medir los conocimientos y habilidades adquiridos o mejorados por los participantes en la actividad de capacitación. Es indispensable evaluar antes y después del proceso formativo para identificar el cambio.

Nivel 3. Comportamiento o transferencia de conocimiento en el sitio de trabajo. Busca medir si los participantes en las actividades de capacitación aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos, y en consecuencia se producen cambios en la prestación de los servicios. Tenemos que tener en cuenta que estos cambios en la prestación del servicio pueden no ser inmediatos, y por tanto se deberá esperar, entre 3 y 6 meses, hasta poder hacer una valoración adecuada. Para capturar la información que permita el análisis del efecto, normalmente se aplican encuestas de observación o entrevistas a los Jefes del funcionario que recibió la capacitación.

Nivel 4. Resultados. En este último nivel el objetivo es evaluar el beneficio que ha producido la acción formativa. Este impacto mide variables como productividad, cobertura, calidad, pertinencia, movilidad, modernización, eficiencia, articulación, empleabilidad, replicabilidad, sostenibilidad, equidad y posicionamiento.

6. EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD.

Una vez el ser humano incorpora nuevos datos y almacena la información, los procesos mentales superiores e inferiores son los encargados de determinar el impacto de dicha información. La inteligencia cobra un papel determinante en el procesamiento de los datos que nos proporciona el entorno, razón que llevó a Piaget a cuestionamientos tales como: ¿Cómo se aprende a pensar? Mediante diferentes investigaciones, demostró que la inteligencia se desarrolló a través de la prolongación de mecanismos biológicos de adaptación. De este modo las personas logran resolver distintas situaciones vitales mediante procesos adaptativos. (Ortiz, 2012).

Por otro lado, se encuentra la teoría de inteligencias múltiples de Gardner, fundamentándose en que la mente se especializa en diferentes aspectos. Fue así como habló de la inteligencia lingüística, inteligencia musical, inteligencia lógica y matemática, inteligencia manual y kinésica, inteligencia naturalista, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal e inteligencia visual y espacial. De este modo, las personas tienen diferentes dominios intelectuales para enfrentar los factores estimulantes del entorno. (Ortiz, 2012).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

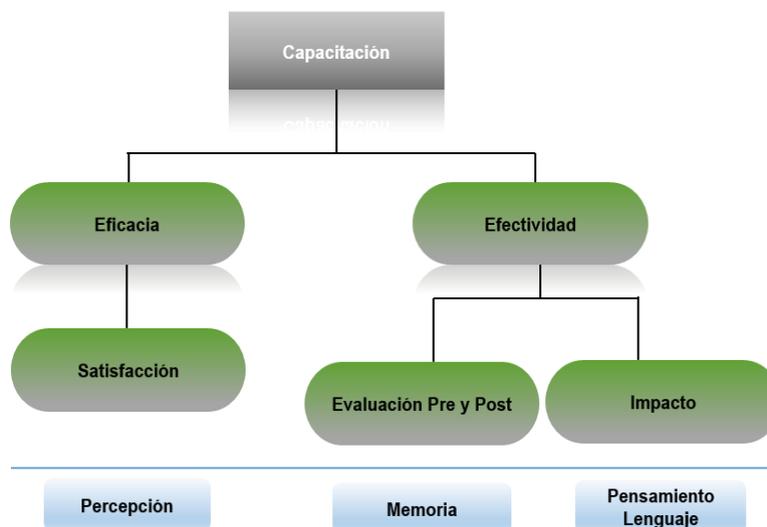
El lenguaje, definido como un sistema de símbolos y signos para comunicar ideas, aparece como función superior del ser humano, permitiendo la comunicación oportuna de necesidades e ideas. Mediante el lenguaje se expresa el pensamiento e influye en cómo este se da a conocer en el entorno. Así mismo, se relaciona con la atención, percepción y pensamiento. (Ortiz, 2012). Vygotsky planteó una constante relación entre el lenguaje y el pensamiento, sosteniendo que las palabras permiten una oportuna transmisión de las ideas. La palabra se encuentra ligada a la acción, sin embargo aparece el pensamiento para codificar la experiencia y generar una operación mental con la realidad, cobrando significado manifiesto en un lenguaje expresivo o significativo. (Ortiz, 2012). Igualmente, se encuentra la percepción como proceso cognitivo básico, siendo una de las operaciones más importantes para procesar la información. De este modo, el ser humano capta la información del entorno, transformándola en estímulos que ejercen sobre el sistema sensorial, evaluando la realidad como verdadera o como falsa, dando una interpretación y significado. Los sentidos permiten la recepción de la información la cual debe ser organizada, determinando cuales son significativos, en donde cobra importancia la atención como un conjunto de fenómenos que permite sincronizar los procesos mentales con el fin de entender algo y grabarlo en la memoria, ejerciendo un control voluntario sobre nuestra actividad perceptiva, cognitiva y conductual, organizando las operaciones mentales para llegar al objetivo esperado y la intervención que se desarrollará. (Ortiz, 2012).

Sin embargo, dichos procesos deben contar con la capacidad de retener y localizar los acontecimientos del pasado a través de la memoria. Así cobran importancia la memoria sensorial definida, memoria a corto plazo y memoria a largo plazo. (Ortiz, 2012).

La memoria a corto plazo es conocida como memoria de trabajo, puesto que su capacidad es limitada, mientras que la memoria a largo plazo sirve para almacenar información de forma ilimitada, contando con una organización interna y recuperación de datos, recordando la información cada vez que lo intentamos. Esta última permite almacenar información episódica, sobre experiencias, semántica y procedimental. (Ortiz, 2012). Estos procesos se encuentran estrechamente relacionados con el aprendizaje, el cual ha sido definido como un cambio relevante y permanente en el comportamiento, reflejando la adquisición de un nuevo conocimiento o habilidades por medio de una experiencia. Dichos cambios son objetivos y pueden llegar a ser medidos. (Papalia, 2005).

La SDS establece varias formas de evaluar y/o medir el resultado de las capacitaciones: satisfacción, aprendizaje adquirido y transferencia de conocimiento, relacionándolo con los procesos básicos del conocimiento:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---



7. PARAMETROS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación establece el desarrollo de actividades de tipo externo que corresponden a aquellas que son contratadas con un experto y buscan generar un mayor impacto en la formación; y de tipo interno, que son las realizadas por la misma Secretaría o con el apoyo de otras entidades estatales o privadas, que en todo caso no generan costo para la Entidad.

En este sentido, se evaluará la satisfacción (eficacia) de las capacitaciones de tipo interno que se consideren pertinentes de acuerdo con los criterios abajo mencionados. Para las de tipo externo, se aplicará la evaluación satisfacción y de tipo pre y post (efectividad) a la totalidad de capacitaciones contratadas (siempre que aplique). Igualmente, las evaluaciones de impacto (efectividad) serán realizadas una vez finalizada la ejecución de las actividades de tipo externo y al menos al 25% de las mismas.

7.1. Evaluación de satisfacción para capacitaciones (Eficacia).

Una vez programadas las actividades, se evaluará la eficacia de las mismas a través de un instrumento que permita conocer el grado de satisfacción de los participantes (Formato de evaluación de satisfacción). Como se mencionó, para las capacitaciones de tipo interno se aplicará el instrumento en las que se considere pertinente hacerlo de acuerdo con criterios tales como la intensidad horaria desarrollada, el tipo de contenido que se haya impartido, el número de asistentes a la actividad y la relevancia que el tema represente para la Secretaría. Para las capacitaciones de tipo externo, se aplicará el instrumento en la totalidad de actividades de formación.

7.2. Evaluaciones pre y post (Efectividad).

Si la capacitación dictada a los servidores se encuentra enfocada al fortalecimiento de habilidades blandas tales como trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, creatividad,

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

innovación, resolución de conflictos, entre otras, no se realizará la aplicación de evaluaciones pre y post ni de impacto, teniendo en cuenta que el desarrollo de las habilidades generadas para los servidores trasciende en el tiempo y debe realizarse de forma progresiva y con diferentes estrategias, así como la interacción constante con otros.

En el caso de las capacitaciones (tanto internas como externas) que generan instalación de conocimiento y que sean iguales o superiores a veinte (20) horas de intensidad, se aplicarán evaluación de tipo pre y post, que permitan identificar el grado de apropiación de la información suministrada durante las jornadas. La evaluación pre se realizará antes de iniciar la capacitación y la post se aplicará una vez finalizada la ejecución del programa. Los resultados servirán para establecer una comparación e identificar cambios en los conocimientos - aprendizajes.

Las evaluaciones pre y post deberán ser formuladas a criterio de capacitador, pero en todo caso deben permitir establecer una línea base que permita identificar con claridad qué conocimiento tenía el participante antes de iniciar la capacitación y al finalizarla.

7.3. Evaluaciones de Impacto (Efectividad).

En caso que la capacitación genere instalación de conocimiento se aplicará medición de impacto. La transferencia de conocimiento se valorará entre 3 y 6 meses después de realizada la capacitación. Esta evaluación mide y valora la efectividad y pertinencia de la misma para satisfacer las necesidades organizacionales estratégicas. Al medir el impacto de la capacitación se valora la dinámica de los cambios cuantitativos y cualitativos operados en la organización y en sus áreas de trabajo, estableciendo un vínculo de causalidad directo o indirecto entre la capacitación realizada y los cambios institucionales.

Para hacer una valoración adecuada se remitirán los Formatos medición de impacto (*anexo 2*) a los Jefes inmediatos de los funcionarios que recibieron la capacitación, siempre y cuando esta sea igual o superior a las cuarenta (40) horas de intensidad. Esta evaluación se aplicará por lo menos al 30% de los participantes en cada actividad de capacitación.

“Para la evaluación en este nivel de resultados e impacto, deberá ser el jefe inmediato quien dé cuenta de lo que se ha logrado en la entidad, ya sea en materia de productividad, incremento de calidad, mejora del servicio, etc.; situaciones que solo podrá constatar el jefe inmediato, o en algunos casos, el jefe de personal, pues atañen a toda la organización y no solo al del empleado en su puesto de trabajo”¹.

7.3. Eficiencia

La eficiencia se medirá de acuerdo con los indicadores que para el caso plantee el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia. Para este caso, pueden medirse aspectos tales

¹Tomado de Plan Institucional de Capacitación, Guía para su Evaluación, DAFP – ESAP. 2004.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

como el porcentaje de ejecución alcanzado en el número de actividades de capacitación programadas, o el porcentaje de la ejecución presupuestal.

ANEXO 1 - Formato de evaluación de satisfacción para capacitaciones y jornadas informativas

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN PARA CAPACITACIONES Y JORNADAS INFORMATIVAS Código: SDS-THO-FT-005 V.4</p>	<p>Elaborado por: Jose Elias Guevara. Revisado por: Nathalie Ríos. Aprobado por: Graciela Retamoso Llamas.</p>			
<p>Con el fin de mejorar continuamente los procesos de capacitación y jornadas informativas, la Dirección de Desarrollo del Talento Humano está adelantando la siguiente encuesta. A continuación encontrará una serie de preguntas a través de las cuales se pretende conocer su opinión sobre el evento de capacitación o jornada informativa que acaba de culminar.</p>					
<p>Fecha: _____</p>					
<p>Nombre de la Capacitación: _____</p>					
<p>Dependencia: _____</p>					
<p>Nivel: Directivo <input type="checkbox"/> Asesor <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Asistencial <input type="checkbox"/></p>					
<p>Marque con una X según corresponda a su opinión, de acuerdo a los siguientes parámetros:</p>					
CONTENIDOS	Excelente	Bueno	Regular	Malo	No sabe / No responde
Profundidad de los contenidos.					
Duración de la capacitación.					
La capacitación es acorde con las necesidades de la Entidad.					
LOS CAPACITADORES	Excelente	Bueno	Regular	Malo	No sabe / No responde
Tienen conocimiento del tema.					
Dan respuesta a las diferentes solicitudes.					
Manejan un lenguaje de fácil comprensión.					
Presentan los contenidos en forma ordenada y clara.					
Cumplieron con los temas programados para dicha capacitación.					
Mantuvieron el interés de los participantes					
METODOLOGÍA UTILIZADA	Excelente	Bueno	Regular	Malo	No sabe / No responde
La metodología correspondió a los objetivos y contenidos de la capacitación.					
Los recursos pedagógicos utilizados fueron efectivos para el aprendizaje.					
Hubo una secuencia ordenada del temario expuesto.					
ORGANIZACIÓN DEL EVENTO	Excelente	Bueno	Regular	Malo	No sabe / No responde
El funcionamiento de los medios técnicos (ayudas audiovisuales, video bean, etc) fue el requerido.					
Convocatoria (la selección de los participantes se efectuó de forma correcta y con antelación suficiente).					
Lugar de realización del evento.					
SATISFACCIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN	Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	No sabe, no responde
La capacitación facilita su desempeño en el puesto de trabajo.					
La capacitación realizada fue de su interés.					
La capacitación le aportó conocimientos nuevos.					
APRENDIZAJE	Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	No sabe, no responde
Sus expectativas de aprendizaje se cumplieron.					
Considera que aplicará lo aprendido en el puesto de trabajo					
Considera que debe reforzar lo aprendido.					
Observaciones y/o sugerencias: _____					

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

ANEXO 2 – Formato medición de impacto - Capacitaciones

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL MEDICIÓN DE IMPACTO - CAPACITACIONES Código: SDS-THO-FT-044 V.2</p>	<p>Elaborado por: Jhon Alexander Celis Longas Revisado por: Nathalie Andrea Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Cecilia Retamoso Llamas</p>	
Nombre de la capacitación:			
DATOS DEL EVALUADO			
Nombre:	Cargo:	Dependencia:	
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre:	Cargo:		
Fecha de la Capacitación:			
Fecha de la Evaluación:			
Objetivos de la Capacitación	2		
	3		
Resultados Esperados	1		
	2		
	3		
Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos sobre el impacto de la capacitación, asignando una calificación dentro de un rango de 1 (menor puntaje) a 5 (mayor puntaje):			
1. El servidor aplicó los conocimientos adquiridos en las actividades que le son asignadas.		1 2 3 4 5	
2. El servidor contribuyó al logro de los resultados de la dependencia a partir de los conocimientos adquiridos.		1 2 3 4 5	
3. Las consultas del tema de la capacitación disminuyeron		1 2 3 4 5	
4. La capacitación desarrolló competencias específicas en el tema para el desempeño laboral		1 2 3 4 5	
5. El evaluado muestra conocimientos sobre el tema de la capacitación y puede compartirlos en su contexto laboral		1 2 3 4 5	
FIRMA EVALUADO		RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO	

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL LINEAMIENTO EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Código: SDS-THO-LN-002 V.2</p>	<p>Elaborado por: Miryam Marina Guzmán Zamora Revisado por: Hugo Alberto Vega Camacho. Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
--	--	--	---

8. BIBLIOGRAFÍA

Barona L, Cadena J. 2014. Diseño de un método para medir la transferencia de conocimiento del programa corporativo de capacitación “escuela de servicio” de la caja de compensación familiar del valle del cauca – comfandi

Kirkpatrick, Donald. 1999. Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles, EPISE, Grupo Planeta.

Michael A. Hogg, Michael HoggGraha, Graham M. Vaughan, Marcela Haro Morando. 2010 Psicología Social.

Pilar Pinedo Herrero. 2000. Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. Educar.

DAFP – ESAP. 2004. Plan Institucional de Capacitación, Guía para su Evaluación.

Departamento Administrativo Nacional De Estadística – Dane 2012, Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores.

Morales, Pedro. 2006. Medición de actitudes en psicología y educación: Construcción de escalas y problemas metodológicos.

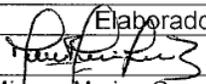
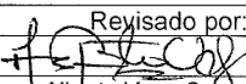
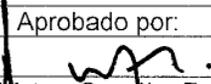
Gan, Federico. 2006. Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones.

Ortiz, Manuel. 2012. Los Procesos Cognitivos: Los procesos mentales superiores.

Papalia Diane E. 2005. Psicología del Desarrollo. McGraw – Hill.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN ACTUALIZACIÓN
1	31-may-16	Se crea el documento obedeciendo a necesidades detectadas para medir el resultado de capacitaciones.
2	30-sep-20	Se actualizan criterios sobre los aspectos y metodologías para la evaluación de las capacitaciones

<p>Elaborado por:</p> 	<p>Revisado por:</p> 	<p>Aprobado por:</p> 
<p>Miryam Marina Guzmán Zamora Profesional Especializado</p>	<p>Hugo Alberto Vega Camacho Referente Calidad DGTH</p>	<p>Giovanni Arturo González Zapata Director Gestión del Talento Humano</p>