



Guía para la evaluación de los cursos y programas del SENAPRED para el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

Elaborado en base a la “Guía práctica para gestionar la capacitación en los servicios públicos” del Servicio Civil (2014)



"Proyecto de fortalecimiento del SENAPRED para el desarrollo de capacidades en el ámbito de la Reducción del Riesgo de Desastres"

Guía para la evaluación de los cursos y programas del SENAPRED para el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

Elaborado en base a la "Guía práctica para gestionar la capacitación en los servicios públicos" del Servicio Civil (2014)

La información y hallazgos que se presentan en este documento contribuyen al logro del Resultado 3 del proyecto que indica que "se establece el mecanismo para el desarrollo de recursos humanos y su capacitación sobre la reducción del riesgo de desastres en la Academia del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED)"

Tabla de contenido

Introducción	4
--------------	---

Parte 01. Modelo de Gestión de Capacitación	6
---	---

1. Detección de necesidades de capacitación (DNC)	8
2. Planificación de la Capacitación	9
3. Ejecución de la Capacitación	10
4. Evaluación de la Capacitación	10

Parte 02. Evaluaciones de actividades de capacitación	12
---	----

Modelo de evaluación de las actividades de capacitación: Donald Kirkpatrick	13
---	----

Parte 03. Evaluación de reacción	22
----------------------------------	----

1. Evaluación de reacción de los instructores y/o instructoras	23
2. Evaluación de reacción de participantes	23
Consideraciones para el diseño de la evaluación de reacción	23
Consideraciones para la aplicación de la evaluación de reacción	28
Consideraciones para el análisis y registro de los resultados de la evaluación de reacción	28



Parte
04. Evaluación de aprendizaje 30

Consideraciones para la aplicación de la evaluación de aprendizaje	31
Consideraciones para el diseño de la evaluación de aprendizaje	31
Consideraciones para el análisis y registro de los resultados de la evaluación de aprendizaje	33
Ventajas y desventajas de los instrumentos de evaluación de aprendizaje	34
Instrumentos de corrección	35
El Blueprint	38
Claves para verificar que una evaluación de aprendizaje esté correctamente construida	39

Parte
05. Evaluación de Transferencia 43

Sistema de Fuerzas en la transferencia	44
Consideraciones para el diseño de la evaluación de transferencia	
Elección del instrumento que se utilizará en la evaluación de transferencia	47
Determinar quién aplicará el/los instrumentos de evaluación de transferencia	48
Determinar a quiénes se aplicará la evaluación de transferencia	63
Determinar cuándo se aplicará la evaluación de transferencia	64
Consideraciones para el registro y análisis de los resultados de la evaluación de transferencia	64

Parte
06. Registro y análisis de información 65

Resultados de una evaluación	66
Identificación de los resultados	66
Análisis de los resultados	67
Conclusiones	
Recomendaciones	73
Comentarios finales	74
Anexos	75
1. Anexo 1 – Formulario de evaluación de instructores	75
2. Anexo 2 – Encuesta de satisfacción del Curso Escenarios de Riesgo Nivel II	82
3. Anexo 3 – Pauta de corrección cuestionario trabajo previo nivelación – Curso de escenarios de riesgos, nivel II	86

Introducción



El presente documento ha sido desarrollado en base a la “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”¹ desarrollada por el Servicio Civil el año 2014, y en el marco del Proyecto SENAPRED-JICA “Proyecto de fortalecimiento del SENAPRED para el desarrollo de capacidades en el ámbito de la Reducción del Riesgo de Desastres” que se desarrolló durante el periodo 2018-2021 con el apoyo de la Agencia Japonesa para la Cooperación Internacional (JICA)².

Durante el proceso de contextualización y adecuación de la guía desarrollada por el Servicio Civil, junto con contar con la autorización formal para realizar dicha adaptación a las necesidades del SENAPRED, también se contó con la colaboración y asistencia técnica de profesionales del Servicio Civil, que permitió entre otras: revisar algunos de los instrumentos de evaluación utilizados por el SENAPRED en sus cursos y programas de capacitación; identificar los cursos y programas de capacitación del SENAPRED susceptibles a ser evaluados a nivel de transferencia; desarrollar instrumentos de evaluación de transferencia para los cursos seleccionados; y atender de manera oportuna los requerimientos surgidos en el marco de la presente iniciativa.

La adaptación de la “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos” (Servicio Civil, 2014), fue realizada enfocándose en los procesos de evaluación de las actividades de capacitación, con el objetivo de contar con las herramientas necesarias para la mejora continua de la calidad y el impacto de las actividades de capacitación que ofrece el SENAPRED tanto a sus funcionarios, así como a otros miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

¹ Servicio Civil (2014) “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”

² Esta guía fue elaborada y finalizada antes de la promulgación de la Ley Núm. 21.364 que establece el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

El adaptar y hacer propia esta “Guía para la evaluación de los cursos y programas del SENAPRED para el “Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres”, busca fortalecer las capacidades del SENAPRED para evidenciar la medida en la cual los conocimientos y habilidades adquiridos en los cursos de capacitación son usados por los participantes en sus puestos de trabajo y roles que desempeñan en el marco del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, así como detectar elementos que pueden ser mejorados en el ámbito de la Gestión del Riesgo de Desastres y realizar las modificaciones que sean necesarias en las actividades de capacitación que ofrece el SENAPRED.

Es así como el SENAPRED, con esta guía busca complementar las actividades de evaluación que realiza actualmente en sus cursos y programas de capacitación, con evaluaciones adicionales que pretenden medir el impacto que las actividades de capacitación en el desempeño de los miembros del Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres que participan en las capacitaciones organizadas y ofrecidas por el SENAPRED.

La propuesta metodológica que se presenta en este documento no constituye la única vía para gestionar y evaluar las capacitaciones, pero es la recomendada por el Servicio Civil ya que los conceptos y herramientas prácticas que se incluyen permiten una efectiva utilización por parte del SENAPRED.

Se espera que la presente guía sea utilizada tanto por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) y otras dependencias del SENAPRED (Central y por las Direcciones Regionales) que llevan a cabo actividades de capacitación tanto para el personal del SENAPRED como para otros actores del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

Finalmente deseamos agradecer y reconocer el apoyo del Servicio Civil, parte del Ministerio de Hacienda, y destacar su misión de “Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un estado al servicio de los ciudadanos”, y para instalar las capacidades que este desafío conlleva, la adecuada inversión en programas de formación y capacitación de los funcionarios públicos adquiere particular relevancia.

PARTE 01

Modelo de Gestión de Capacitación



El modelo de gestión de capacitación que es impulsado por el Servicio Civil, considera cuatro etapas principales, que se presentan en la Figura 1: la detección de necesidades de capacitación; planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación; y la evaluación de la capacitación.

Figura 1. Modelo de gestión de capacitación impulsado por el Servicio Civil



A continuación se detalla brevemente cada una de las etapas presentadas en la figura anterior, para posteriormente centrar el contenido de la presente guía en la etapa 4, relacionada con la evaluación de la capacitación.

Para los lectores que deseen profundizar en las diferentes etapas, se recomienda revisar “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”³ desarrollada por el Servicio Civil el año 2014.

1. Detección de necesidades de capacitación (DNC)

Busca determinar con claridad, ya sea con el personal del SENAPRED o bien con otros miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, “el problema, necesidad o desafío” que está interfiriendo en el desempeño del funcionario del SENAPRED o de otro actor del Sistema de Prevención y Respuesta ante Desastres para lograr las conductas y desempeños deseados.

También en esta etapa, la unidad del SENAPRED que esté impulsando la actividad de capacitación, debería determinar y acordar las expectativas sobre la capacitación: y consensuar con actores relevantes del SENAPRED o del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, cuáles serán los objetivos de desempeño o conductas que el participante, una vez finalizada la capacitación, debería poner en práctica en su puesto de trabajo y/o en el rol que debería desempeñar en el marco del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED).

Es así, como en esta etapa se busca determinar con mayor claridad, con los diferentes públicos objetivos definidos por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED),

otras unidades del SENAPRED y el mismo personal del SENAPRED, “el problema, necesidad o desafío” que está interfiriendo en el desempeño de la persona miembro del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, y que afecta en términos agregados el desempeño ya sea institucional (SENAPRED) o del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres como un todo.

Para lo anterior, es importante recolectar la mayor cantidad de evidencias posibles (resultados de indicadores de gestión, observación directa del desempeño, planes estratégicos institucionales, política nacional de reducción de riesgo de desastres, entre otros) que demuestren esa realidad y consensuar al interior del SENAPRED, Plataforma Nacional de RRD y otros miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres si “el problema” puede ser subsanado con una actividad de capacitación.

También en esta etapa, se deberían determinar y acordar al interior del SENAPRED y/o con los potenciales participantes de la actividad de capacitación en relación a las expectativas sobre la capacitación: ¿Cómo cree que la capacitación puede ayudar a resolver el problema?; ¿Se han considerado otras soluciones?, ¿Cuáles?; ¿Qué es lo que espera de la capacitación (en términos de desempeño y de resultados)? y ¿Se incentiva el compromiso de los participantes con la solución de capacitación, acordando su nivel de participación durante el proceso?

Luego, considerando la información disponible, el siguiente paso es consensuar los objetivos de desempeño que los participantes deben poner en práctica una vez finalizada la capacitación en su puesto de trabajo o rol asignado en el marco del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres. Por lo cual, estos objetivos de desempeño deberían ser observables por un tercero.

3 Servicio Civil (2014) “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”

Para definir los objetivos de desempeño, se debe tener claridad de la conducta deseada (lo que deben hacer los participantes), las condiciones en la que debe ejecutarse la conducta (circunstancia o marco en el que ocurren) y el criterio (calidad o estándar de desempeño que es considerado exitoso). De esta manera toda la información anterior debe quedar claramente redactada en los objetivos de desempeño de un curso de capacitación, lo cual posteriormente facilitará las evaluaciones que se lleven a cabo.

2. Planificación de la Capacitación

Corresponde al proceso durante el cual se generan las especificaciones instruccionales (objetivos de aprendizaje, metodología, contenidos, actividades, duración, materiales, modalidad, etc.) de la actividad de capacitación, mediante la cual permitirá que los participantes aprendan y den sentido a los contenidos que reciban.

Para lo anterior, se deben transformar los objetivos de desempeño, definidos en la detección de necesidades de capacitación (DNC), en objetivos de aprendizaje, los cuales deberían responder a la siguiente pregunta: ¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes se necesitan para lograr los resultados deseados?

Los objetivos de aprendizaje son medidos en el lugar donde se realiza la capacitación (evaluación de aprendizaje) y deben ser los que orienten la definición de los contenidos de una determinada actividad de capacitación, y para lo cual se debe:

- ✓ Identificar los factores que inciden en el aprendizaje de adultos
- ✓ Definir contenidos, metodologías y duración de la actividad, lo que implica:

- a. Determinar los contenidos de la actividad, los que dependerán de los conocimientos, actitudes y habilidades que se desarrollarán y que fueron determinados previamente, y alineados a los objetivos de aprendizaje: ¿Qué temas/materias deben incluirse en el curso para satisfacer las necesidades y lograr los objetivos de aprendizaje?;
- b. Considerar las capacidades con que debe contar instructores e instructoras para satisfacer estas necesidades y demandas;
- c. Definir la modalidad de ejecución de la actividad, por ejemplo, presencial, e-learning o b-learning, fuera o dentro del trabajo, horas, tamaño del curso, entre otras;
- d. Determinar el tipo de actividad (curso, taller, seminario, conversatorio, pasantía, etc.);
- e. Definir metodologías y herramientas de enseñanza-aprendizaje, como estudio de casos, ejercicios, simulaciones, videos, entre otros.

Así mismo, se deberían considerar elementos que faciliten una mayor probabilidad de transferencia desde la actividad de capacitación al puesto de trabajo o en el rol del participante en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, lo cual significa considerar en el diseño de la actividad de capacitación, lo siguiente:

- Que los participantes visualicen en la actividad de capacitación soluciones a problemas reales relacionados con su desempeño laboral.
- Cuando sea requerido o recomendable, realizar un diagnóstico de los conocimientos de base con los que cuentan los potenciales participantes, con la finalidad de integrarlos de la mejor forma posible al proceso de aprendizaje.
- Mostrar durante las sesiones de capacitación, las diversas formas de aplicación del nuevo conocimiento, por ejemplo, haciendo uso de estudio de casos o buenas prácticas.
- Que los participantes tengan la oportunidad de mostrar durante la capacitación, la aplicación de los nuevos conocimientos de manera práctica, por ejemplo mediante simulaciones.

Durante la etapa de Planificación, deberían definirse los mecanismos de evaluación de aprendizaje (pruebas de conocimientos declarativos) a ser utilizados, basándose en los objetivos de aprendizaje definidos para el curso. Además definir si la actividad de capacitación será evaluada en los niveles de satisfacción y de transferencia.

Finalmente, en esta etapa también se deben prever las condiciones logísticas relacionadas con la modalidad del curso que se ha planificado.

3. Ejecución de la Capacitación

En esta etapa, se busca asegurar la calidad de la implementación de la actividad de capacitación, para lo cual es necesario contar con una estrategia de seguimiento y monitoreo, así como con una metodología que permita tomar decisiones de gestión y ajustes de la actividad de capacitación, sobre factores que influyan en la calidad del aprendizaje, tales como: modalidad (presencial, virtual, etc.), calidad de los instructores, calidad del diseño de las actividades de formación, duración de las actividades, frecuencia, materiales utilizados, calidad de las tutorías (si las hubiese), rol de las jefaturas, entre otras variables.

Es relevante en esta etapa del proceso, que el diseño instruccional y la estrategia de implementación hayan sido validadas por la jefatura del SENAPRED de la unidad que organiza la capacitación o bien con el apoyo de la Academia del SINAPRED, para comenzar la ejecución de acuerdo a lo planificado.

4. Evaluación de la Capacitación

Corresponde al proceso de conocer los resultados alcanzados por la actividad de capacitación, teniendo en cuenta cada una de las etapas anteriores. El desafío para esta etapa, es buscar información, a través de los resultados de las mediciones que se lleven a cabo, para que

los involucrados en una determinada capacitación puedan tomar decisiones basadas en evidencias, que permitan la mejora continua de las actividades de capacitación desarrolladas por el SENAPRED.

Tal como lo propone el Servicio Civil en el documento “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”, el modelo de evaluación propuesto a ser usado por el SENAPRED, corresponde a la metodología desarrollada por Donald Kirkpatrick , en la cual se establecen cuatro áreas o niveles de evaluación, donde cada nivel determina el tipo de información y datos que se deben recoger, tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Niveles de evaluación desarrollado por Donald Kirkpatrick

Nivel	Medición
1. Reacción (Satisfacción)	Mide la satisfacción de los participantes ante una actividad de capacitación.
2. Aprendizaje	Mide los cambios en los conocimientos, habilidades y actitudes
3. Transferencia (Aplicabilidad)	Mide los cambios de comportamiento en el puesto de trabajo.
4. Resultados	Mide los cambios en variables organizacionales a nivel de producción y resultados, para determinar el impacto de las actividades de capacitación

En este contexto, ¿Cómo evaluamos el impacto que tiene una determinada capacitación en el logro de los objetivos institucionales del SENAPRED y/o del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres?; ¿Cómo medimos el aporte que una actividad de capacitación del SENAPRED en el quehacer del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres?; ¿Por qué es importante medir y tener resultados de esta medición?

Algunas respuestas a estas interrogantes, señalan que evaluamos para:

- Diagnosticar el nivel de logro de los objetivos de capacitación que fueron definidos para el curso.
- Determinar conocimientos, comportamientos y percepciones de los involucrados de un modo estructurado y comparable.
- Comparar los beneficios de la actividad en relación a los costos de realizarla.
- Identificar los aspectos positivos y negativos de una actividad de capacitación, para determinar lo que se debe modificar. Esto incluye aspectos como metodologías de presentación, contenidos, lugar, horario, instructores, etc.
- Probar la claridad y validez de las técnicas utilizadas en la actividad (exposición de los instructores y participantes, estudio de casos, ejercicios prácticos, etc.).
- Identificar los participantes que destacaron y los que obtuvieron bajos resultados en la actividad, buscando las razones que posibilitaron o impidieron el aprendizaje.
- Determinar la necesidad de refuerzos a quienes lo necesiten.
- Generar una base de información que permita tomar decisiones.

Si bien en la Tabla 1, se presentan los cuatro niveles de evaluación propuestos por Kirkpatrick⁴, el hecho que la mayoría de los participantes en las actividades de capacitación del SENAPRED sean personas externas a la institución, lo cual dificulta la medición de resultados, por lo cual las evaluaciones que impulsará el SENAPRED en sus actividades de capacitación solamente considerarán los tres primeros niveles (reacción, aprendizaje y transferencia).

En la evaluación de transferencia (aplicabilidad), se mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidas en la capacitación, han sido transferidas a un mejor desempeño en el trabajo o rol en el SINAPRED. Es en este nivel de evaluación en el que se focalizará la metodología que se abordará más adelante, para mostrar la contribución de la capacitación en la mejora del desempeño del personal del SENAPRED así como los miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

4 Donald Kirkpatrick y James Kirkpatrick, "Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles". Colección Formación y Desarrollo. Ediciones Gestión 2000. Tercera Edición revisada y actualizada, Barcelona, 2007.

PARTE 02



Evaluaciones de actividades de capacitación

Las evaluaciones que serán consideradas para un curso de capacitación o formación específica deberían ser tomadas en cuenta en cada una de las etapas consideradas en el modelo de gestión de capacitación que fue presentado anteriormente.

La evaluación de la capacitación considera todas las acciones que deben ser desarrolladas durante y una vez finalizada la actividad de capacitación para realizar la evaluación de la misma en los niveles de "reacción" (satisfacción), "aprendizaje" y "transferencia".

Así mismo, se deben considerar dentro de esta etapa las evaluaciones previas (o evaluación diagnóstica), que son consideradas en algunas actividades de capacitación, las cuales habitualmente se realizan con el objetivo ya sea de selección de participantes, para nivelar conocimientos al inicio de la actividad de formación o para contar con una línea base que permita comparar los avances en los conocimientos adquiridos, con la evaluación de aprendizajes que se realiza habitualmente al terminar la actividad de capacitación.

Como se ha señalado, el modelo de evaluación de capacitación que adopta el SENAPRED y que se presenta en esta guía práctica, es el de Donald Kirkpatrick, el que se presenta a continuación.

Modelo de evaluación de las actividades de capacitación: Donald Kirkpatrick⁵

El año 1959, este autor clasificó cuatro (4) áreas o niveles de evaluación. Cada nivel de evaluación determina el tipo de información y datos que se deben recopilar.

Los niveles de evaluación considerados en el modelo de Kirkpatrick son los que se indican en el siguiente cuadro, los que buscan responder las interrogantes que se indican para cada uno de los niveles y con el enfoque de medición que se señala:

Tabla 2. Niveles de Evaluación D. Kirkpatrick

Nivel	Preguntas	Medición
1. Reacción	¿Hasta qué grado los participantes de una actividad de capacitación reaccionan favorablemente a la formación?	Mide la satisfacción de los participantes de una actividad de capacitación.
2. Aprendizaje	¿Hasta qué grado los participantes adquieren los conocimientos previstos, habilidades y actitudes basados en la participación en la actividad de capacitación?	Mide los cambios en los conocimientos, habilidades y actitudes de los participantes de una actividad de capacitación.
3. Transferencia (Aplicabilidad)	¿Hasta qué grado los participantes cambiaron su comportamiento, aplicando en el trabajo lo que aprendieron durante la capacitación?	Mide los cambios de comportamiento, de los participantes de una actividad de capacitación, en el puesto de trabajo.
4. Resultados	¿El cambio de comportamiento afectó positivamente a la organización?	Mide los cambios en variables organizacionales a nivel de producción y resultados, para determinar el impacto de las actividades de capacitación.

Cada uno de los niveles de evaluación presentados en la Tabla 2 se describen brevemente a continuación.

⁵ Donald Kirkpatrick y James Kirkpatrick, "Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles". Colección Formación y Desarrollo. Ediciones Gestión 2000. Tercera Edición revisada y actualizada, Barcelona, 2007.

Evaluación de reacción (satisfacción): Para producir aprendizajes, es importante que los participantes de una actividad de capacitación, reaccionen favorablemente en término de interés, atención y motivación. Por ello, este nivel mide cuán satisfechos se encuentran los participantes con aspectos tales como la metodología, los instructores, los contenidos, los materiales, la infraestructura utilizada para la formación, y otros aspectos que pueden variar según la modalidad de capacitación utilizada (presencial, virtual sincrónica, virtual asincrónica, mixta, etc.).

La evidencia demuestra que una de las medidas de satisfacción que mayor correlación tiene con el aprendizaje es la relevancia y utilidad percibida de la actividad de formación por parte de los participantes, para su desempeño en sus puestos de trabajo y roles que deben desempeñar en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

Los resultados de la evaluación a este nivel permiten tomar decisiones para rediseñar y adecuar elementos particulares de una actividad de capacitación y como insumo relevante para la valoración entre otras del desempeño de un/a instructor/a, contenidos, modalidad del curso, etc.

Evaluación del aprendizaje: Evaluar el aprendizaje, significa según Kirkpatrick, determinar uno o más de los siguientes aspectos:

- ¿Qué conocimientos se han adquirido o reforzados?
- ¿Qué habilidades se han desarrollado o mejorado?
- ¿Qué actitudes se han cambiado o adoptado?

En la evaluación del aprendizaje, se mide el grado en que los conocimientos, el uso de instrumentos, técnicas, modelos, principios, habilidades, etc., han sido adquiridos por el participante durante la actividad de capacitación.

El aprendizaje de los conocimientos es relativamente sencillo de medir por medio de instrumentos de evaluación que tienen relación con los contenidos entregados durante la capacitación, los cuales pueden ser utilizados antes (evaluación diagnóstica), durante (evaluaciones parciales) y por lo general siempre al finalizar una capacitación.

Este tipo de evaluaciones de aprendizaje, ocurre frecuentemente en todos los procesos educativos formales y culturalmente estamos acostumbrados a ellos.

Evaluación de la transferencia (aplicabilidad): Es la evaluación del cambio conductual, y mide el grado en que conocimientos, habilidades y actitudes aprendidas en la actividad de capacitación, han sido transferidos a un mejor desempeño en el puesto de trabajo y el cumplimiento de los roles y funciones que tiene asignada una persona en el marco del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

¿Qué sucede cuando los participantes finalizan una capacitación y vuelven a sus puestos de trabajo o a su rol dentro del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres? ¿Efectivamente usan y aplican lo aprendido?, es difícil saberlo, debido entre otras cosas a que (i) los participantes no pueden cambiar la conducta hasta que no tengan oportunidad de hacerlo; (ii) no es fácil determinar cuándo se producirá el cambio; y (iii) es posible que los resultados del cambio esperado no sean favorables para el participante y de esta manera vuelvan a la situación inicial.

La complejidad de evaluar este nivel de conducta o transferencia, no debería desanimar en llevarlas a cabo, ya que el no hacerlo, niega la posibilidad de identificar el “valor real” del proceso de capacitación y por tanto, lleva a desconocer los resultados alcanzados y negar la posibilidad de mejora de la actividad de capacitación para lograr los cambios conductuales deseados por quien diseña y desarrolla una actividad de capacitación específica.

Evaluación de los resultados (impacto): Con este tipo de evaluación lo que se pretende es monitorear las variables estratégicas de gestión de la propia del SENAPRED, así como del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, para determinar en qué grado han mejorado (si lo hubo), producto de la capacitación.

Una de las preguntas más importante en este nivel, y quizás más difícil de responder es: ¿En cuánto se incrementó la “productividad” como consecuencia de las actividades de capacitación realizadas?; o bien ¿Qué “beneficios” tangibles se observan como resultado de los recursos humanos, técnicos y financieros que han sido invertidos en capacitación (o para un curso de capacitación en particular)?

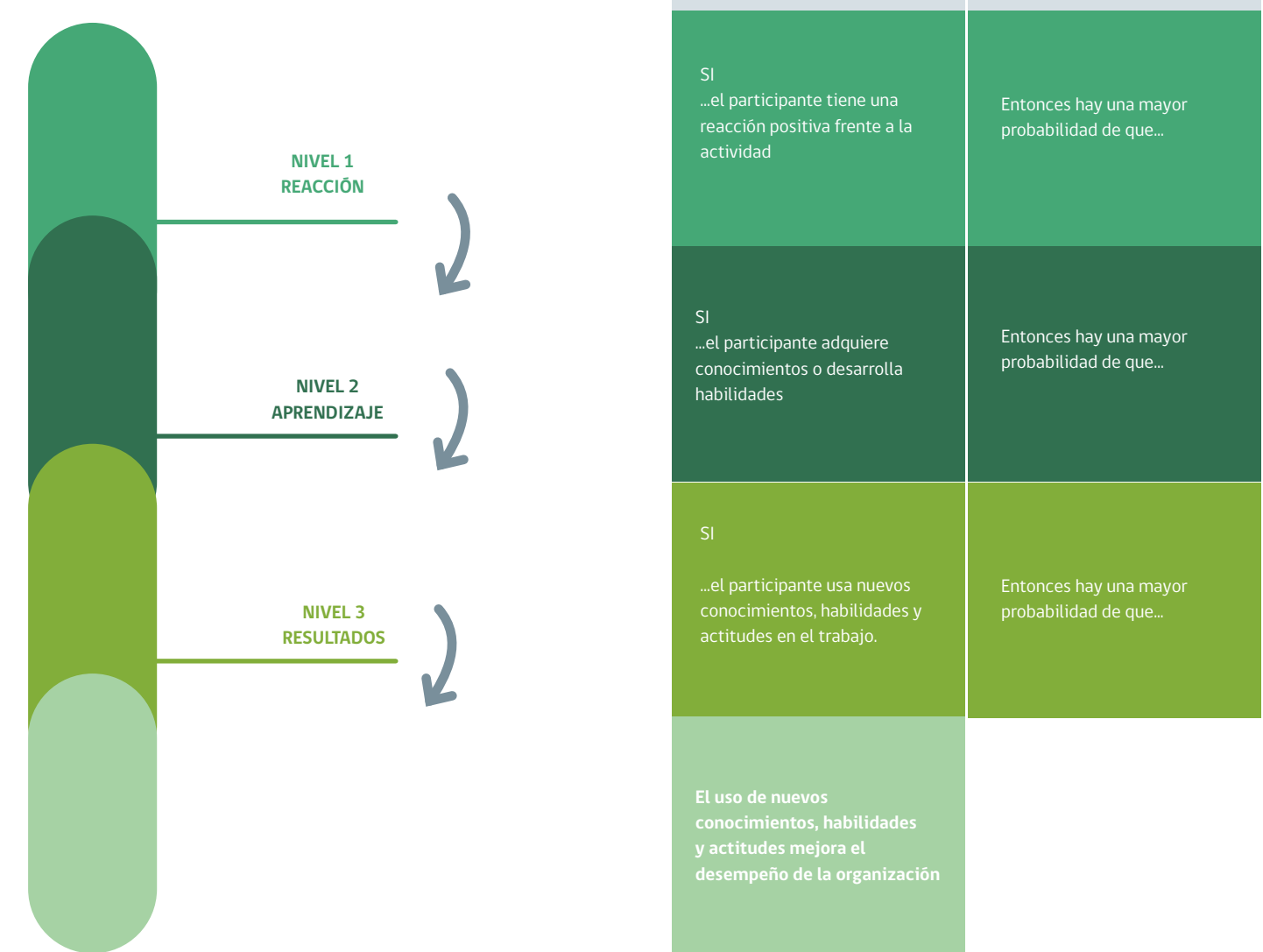
Las actividades de capacitación que ofrece el SENAPRED, incluye tanto a personal institucional así como de otros miembros del SINAPRED (Municipalidades, Ministerios, Instituciones técnico-científicas, ONG´s, medios de comunicación, voluntarios, etc.); esto último dificulta el observar los resultados (impacto) de la capacitación en instituciones diferentes a el SENAPRED, por lo cual este nivel debería ser considerado para aquellos cursos de capacitación diseñados exclusivamente para el personal de el SENAPRED.

Del modelo de evaluación presentado anteriormente, queda en evidencia que en la medida que se avanza en los niveles, la acción de evaluar va resultando más compleja, por lo cual, en la gran mayoría de las actividades de capacitación sólo se llega a evaluar hasta el

segundo nivel propuesto por Kirkpatrick (reacción y aprendizaje), ya que para evaluar en el tercer y cuarto nivel (transferencia y resultados), antes que nada es necesario definir el objetivo de realizarlas, analizar la conveniencia de hacerlo, usando y definiendo criterios y herramientas que permitan identificar cuándo y cómo evaluar en estos niveles superiores.

Es importante considerar que el modelo de evaluación tiene una concatenación entre sus niveles, de manera que cada nivel de evaluación impacta, positiva o negativamente, en el siguiente, como se puede visualizar en la Figura 2.

Figura 2. Cadena de valor de la evaluación



Es así como, si una persona tiene una reacción (satisfacción) positiva frente a una actividad de capacitación (**Nivel 1, Reacción/Satisfacción**), entonces hay una mayor probabilidad de que adquiera los conocimientos o desarrolle las habilidades que la capacitación entrega (**Nivel 2, Aprendizaje**).

Asimismo, si la persona adquiere los conocimientos o desarrolla las habilidades que la capacitación entrega (**Nivel 2, Aprendizaje**), entonces habrá una mayor probabilidad de que aplique los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en el trabajo o en cumplimiento de sus roles y funciones en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (**Nivel 3, Transferencia**).

Por último, si la persona usa los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en su puesto de trabajo (Nivel 3, Transferencia), entonces habrá una mayor probabilidad de mejora en el desempeño esperado de su la organización en el marco del en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (**Nivel 4, Resultados**).

Las herramientas que se usan en los distintos niveles de evaluación, generan diferente tipo y cantidad de información, por lo cual las herramientas y metodologías de evaluación deben ser desarrolladas considerando que la información que sea generada sea usada de manera efectiva y predeterminada, evitando recopilar información irrelevante que no será utilizada en los análisis que sean requeridos.

Es así como el Servicio Civil, tanto como la práctica, sugiere realizar los distintos niveles de evaluación en forma proporcional al nivel de complejidad que presenta las evaluaciones que sean de interés llevar a cabo para un determinado curso o cohorte.

Por lo anterior, en un programa, curso de capacitación o cohorte específico podrían aplicarse, criterios tales como los siguientes:

- Evaluación de Reacción al 100% de los participantes, aunque para el análisis de la información se pueda tomar una muestra representativa.
- Evaluación de Aprendizaje al 80% de los participantes.
- Evaluación de Transferencia al 20% de los participantes.
- Evaluación de Resultados (impacto) al 10% de los participantes.

Cuadro 1. Medición de resultados de un programa/curso de capacitación⁶

Calidad de la información obtenida para la gestión del curso evaluado	Nivel de evaluación	Complejidad de la medición	Universo de aplicación sugerido
	Menor	Nivel 1 Reacción	Menor
		Nivel 2 Aprendizaje	100%
		Nivel 3 Resultados (impacto)	80% - 100%
	Mayor	Nivel 4 Resultados (impacto)	20%
			10%

La medición de resultados, antes que nada debe responder a un interés genuino por parte de quien organiza las acciones de capacitación, de medir los resultados de sus programas o cursos de capacitación para contar con los elementos e información necesaria que permita la mejora continua de los mismos, revisando los procesos previos que van desde la detección de necesidades de capacitación, la planificación de la capacitación (incluido el diseño instruccional), la ejecución de la capacitación, así como revisar y actualizar los propios procesos y herramientas de evaluación de la capacitación. Sin embargo, las acciones de evaluación de las capacitaciones deben adecuarse a los recursos (humanos, tiempo y financieros) disponibles y asignados para tal fin.

6 Luis Guillermo Cerna. Principios y fundamentos de la Capacitación, Editorial Evolución. 2006.

De manera general, en los cursos de capacitación que realiza el SENAPRED tanto para su personal como para otros miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, se recomienda utilizar los siguientes criterios:

- Evaluación de Reacción: al 100% de los participantes en todos los cursos de capacitación.
- Evaluación de Aprendizaje: al 100% de los participantes en todos los cursos de capacitación.
- Evaluación de Transferencia: al menos al 20% de los participantes de una cohorte de cursos de interés de ser analizado.

La evaluación de resultados (impacto), sólo será considerada para algunos de los cursos de capacitación específicos para el personal del SENAPRED, donde se sugiere considerar al menos al 10% de los participantes de una cohorte de cursos de interés de ser analizado.

Evaluar la capacitación, para cada uno de los niveles de evaluación, es un proceso que lleva a emitir un juicio respecto de uno o más atributos de la capacitación (satisfacción, aprendizaje, efectividad, relevancia,

transferencia, impacto), fundamentado en información obtenida, procesada y analizada (mediante pruebas, entrevistas, observación, etc.) y contrastada con un referente claramente establecido, que son los objetivos de desempeño y aprendizaje establecidos en el diseño instruccional para cada curso.

Si bien los resultados obtenidos para la evaluación de cada nivel presentado en el Cuadro 1, permiten emitir juicios específicos y tomar acciones para la mejora continua del curso de capacitación analizado, la realización de las mediciones para todos los niveles permiten su concatenación y analizar de manera integral y comprehensiva los diferentes atributos de una capacitación y así contar con mayores elementos que aseguren que los participantes logren los objetivos de desempeño y aprendizaje de un determinado curso.

Considerando que cada uno de los niveles de evaluación presentados en este modelo, evalúa diversos aspectos de la capacitación, los mismos son medidos con diferentes instrumentos o herramientas, los cuales deben ser diseñados de manera específica para cada curso, con el objetivo de recopilar información que permite tomar decisiones acordes a lo que se busca medir en cada nivel.

Cuadro 2. Características de los niveles de evaluación del Modelo Donald Kirkpatrick

Nivel de evaluación	¿Qué mide?	¿Cómo se mide?	Relevancia
1. Reacción	• ¿En qué medida los participantes se sienten satisfechos con la capacitación? • ¿Qué opinan los participantes del desempeño de los instructores? • ¿Les parecieron relevantes los contenidos de la capacitación? • ¿Qué opinan los participantes de la modalidad (presencial, virtual, mixta, etc.) de la capacitación? • ¿Qué opinan los participantes de los materiales, metodología, uso del tiempo, etc.? • El lugar/plataforma usada para la capacitación ¿fue adecuado/a?	Encuesta de satisfacción al final de la capacitación	Evaluar si los participantes... • Sienten que la capacitación es relevante para su trabajo. • Están motivados para aprender. • Sienten que se les facilitó el aprendizaje • Quedaron satisfechos con la capacitación. • Este nivel de evaluación también permite obtener comentarios positivos y/o negativos desde los participantes
2. Aprendizaje	• ¿En qué medida los participantes adquirieron nuevos conocimientos y habilidades? • ¿En qué medida los participantes cambiaron sus actitudes?	• Pruebas escritas (selección múltiple, verdadero y falso, respuesta breve, etc.) • Realización de tareas (talleres, simulación, simulacros, juego de roles, etc.)	• Evaluar si los participantes lograron los objetivos de aprendizaje. • Identificar que conocimientos y habilidades adquirieron o no adquirieron. • Utilizar resultados como insumo para mejorar la capacitación.

Nivel de evaluación	¿Qué mide?	¿Cómo se mide?	Relevancia
3. Transferencia (aplicabilidad)	• ¿En qué medida los participantes cambiaron su conducta y mejoraron su desempeño en el puesto de trabajo y/o en su rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres producto de la capacitación? • ¿Hubo transferencia del aprendizaje (nivel 2) en el puesto de trabajo y/o en su rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres?	• Observando a los participantes en sus puestos de trabajo, o los productos de su trabajo. • Indirectamente, entrevistando a los participantes, a sus supervisores, a sus subordinados u otras personas que puedan observar el desempeño esperado luego de la capacitación.	• Permite identificar si los conocimientos y habilidades adquiridas en la capacitación han sido transferidas al puesto de trabajo y/o en su rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres • Permite identificar posibles factores que están influyendo en la transferencia de aprendizaje.
4. Resultados (impacto)	¿Cómo influyó la capacitación en los resultados del SENAPRED y/o Sistema Nacional Prevención y Respuesta ante Desastres?	A través de los resultados del SENAPRED y/o Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres, tales como indicadores de la Política Nacional de Reducción de Riesgo de Desastres, indicadores nacionales del marco de Sendai, metas establecidas en Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) y/o Convenio de Desempeño Colectivo (CDC).	Permite vincular la capacitación con las metas y/o estrategia resultados del SENAPRED y/o Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

PARTE 03



Evaluación de reacción

Las evaluaciones de reacción pueden ser aplicadas tanto a instructores o instructoras como a las personas que participaron de un determinado programa de formación, curso de capacitación o cohorte, a fin de conocer su nivel de satisfacción en una determinada actividad de capacitación.

Estos tipos de evaluaciones de reacción son detalladas a continuación

1. Evaluación de reacción de los instructores y/o instructoras

La consideración de esta medición, busca obtener de parte de instructores e instructoras que hayan participado del desarrollo de un curso o cohorte específico, su valoración acerca de aspectos diversos relacionados con la actividad de capacitación en la cual han participado.

En este tipo de evaluación permite además que quien dicte el curso, manifieste su apreciación general sobre la evolución de la actividad, así como otros aspectos relevantes se deseen evaluar.

En el Anexo 2 se presenta la encuesta de evaluación de reacción de instructores e instructoras que participaron en los cursos virtuales desarrollados por la Academia del SINAPRED durante al año 2021. Dentro de los aspectos incluidos en esta evaluación se destacan: la coordinación previa a la capacitación entre la Academia del SINAPRED y el instructor o instructora; adaptaciones a los contenidos del curso bajo la modalidad virtual; diseño y metodología utilidad para la evaluación de aprendizaje y la plataforma tecnológica utilizada para la formación en línea.

2. Evaluación de reacción de participantes

Es necesario diseñar y aplicar un instrumento o herramienta para evaluar el nivel 1 de "reacción" al 100% de participantes de un curso en específico, para así medir su satisfacción respecto de la actividad de capacitación.

Consideraciones para el diseño de la evaluación de reacción

La herramienta que se diseñe o use debería abordar aspectos significativos de su ejecución, tales como nivel de entrenamiento y preparación de instructores o instructoras, calidad de los materiales y de las

actividades, condiciones de infraestructura y/o plataforma usada para la capacitación y otros que puedan ser de interés especial por parte de quien organiza o desarrolla la actividad de capacitación.

Por lo anterior, lo mínimo que debe medir una evaluación de reacción, debería centrarse en las siguientes dimensiones:

1. Experiencia de la capacitación.
2. Competencia de instructores e instructoras.
3. Programa de la actividad.
4. La relevancia de la actividad.
5. Evaluación Global.

La Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) ha desarrollado diversas herramientas para la evaluación de reacción (satisfacción) de los cursos de capacitación que desarrollan de manera presencial y virtual, las cuales poseen estructuras y contenidos similares, cuyas diferencias se deben ya sea al formato de la actividad de capacitación (presencial, virtual, etc.) o a información específica que se desea recopilar en este tipo de evaluaciones.

En el Cuadro 3 y Cuadro 4, así como en el anexo 2, se presenta algunas de las herramientas para la evaluación de reacción (satisfacción) desarrollada y utilizada por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) en algunos de los cursos impartidos.

Cuadro 3. Herramientas para la evaluación de reacción (satisfacción) desarrollada y usada por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) (1 de 2).

Encuesta de satisfacción del Curso Escenarios de Riesgo Nivel II

Institución	Fecha de evaluación	Ciudad de realización de actividad

Con el objeto de mejorar continuamente las actividades de capacitación, le solicitamos responder esta breve encuesta, para considerar sus aportes en futuras acciones de capacitación.
Agradecemos su cooperación

A continuación usted encontrará un conjunto de afirmaciones de la actividad respecto a la evaluación los contenidos expuestos, evaluación de los relatores y evaluación de las instalaciones. Solicitamos que evalúe cada una de estas áreas mediante el uso de una escala de 1 a 7 (considere decimales, si lo requiere). Ej.: 5,8 (bueno)

Muy Malo	Malo	Insuficiente	Suficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0

1. EVALUACION DE CONTENIDOS:

N°	ÁREAS A EVALUAR	Nota
1	Los contenidos del curso se ajustan a lo indicado en los objetivos de desempeño y según el programa.	
2	El nivel de los contenidos ha sido de calidad y estos han sido expuestos en forma clara y comprensible.	
3	Los contenidos tratados en el curso son aplicables en sus tareas actuales, permitiendo mejorarlas.	

2. EVALUACION DE LAS INSTALACIONES:

N°	ÁREAS A EVALUAR	Nota
1	Las dependencias cumplieron con aspectos de comodidad requeridos: luz, calefacción, mobiliario adecuado, etc.	
2	El soporte tecnológico fue adecuado para los fines requeridos en esta capacitación.	
3	La calidad de la atención en los intermedios fue adecuada y permitió efectivamente recuperar la capacidad de concentración en el curso.	
4	La ubicación del recinto permitió el acceso oportuno para la realización de la actividad.	

Cuadro 4. Herramienta para la evaluación de reacción (satisfacción) desarrollada y usada por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) (2 de 2).

3. EVALUACION DE RELATORES:

N°	ÁREAS A EVALUAR	Nota relator 1	Nota relator 2	Nota relator 3
1	El relator demuestra dominio de los temas expuestos.			
2	El relator responde con claridad las consultas realizadas.			
3	El relator propicia la participación durante la sesión.			

4. CONSIDERACIONES PARA COMPRENDER MEJOR ALGUNA DE SUS RESPUESTAS:

- Señale qué elementos nos ayudarían a comprender algunas de sus respuestas:
- Señale otros aspectos que considere relevantes respecto a los relatores:
- Factores que ayudarían a mejorar futuras capacitaciones:

MUCHAS GRACIAS!

Esta encuesta de reacción (satisfacción) desarrollada por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) para el curso Escenarios de Riesgo–Nivel II, también es usada por la Academia del SINAPRED para otros cursos que realizan o haciéndole adecuaciones a aspectos específicos que se desean evaluar.

Por otra parte, la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) en conjunto con las instituciones que ha desarrollado cursos de capacitación en formato E-learning ha desarrollado herramientas de evaluación de reacción (satisfacción) como las que se presentan en el Cuadro 5

Cuadro 5. "Encuesta de Reacción" (satisfacción) de la plataforma del curso E-Learning Gestión del Riesgo de Desastres

Encuesta de Reacción

1.- El diseño del campus es visualmente atractivo

1

2

3

4

5

6

7

2.- La página web es de fácil uso, simplificando la experiencia de navegación

1

2

3

4

5

6

7

3.- Mis dudas y/o consultas sobre el uso de la página web son atendidas oportunamente por el servicio de consultas

1

2

3

4

5

6

7

4.- Se cumple con los contenidos y actividades de acuerdo a los objetivos planteados al inicio de la capacitación

1

2

3

4

5

6

7

5.- El nivel de dificultad de los contenidos tratados es adecuado

1

2

3

4

5

6

7

6.- Considera que lo aprendido en la capacitación es útil para su trabajo

1

2

3

4

5

6

7

7.- Las actividades realizadas logran mantener mi atención durante la capacitación

1

2

3

4

5

6

7

8.- Las actividades me permiten entender de mejor forma los contenidos revisados

1

2

3

4

5

6

7

9.- Las instrucciones para realizar las actividades me parecen claras y precisas

1

2

3

4

5

6

7

10.- En términos generales, marca con una X tu nivel de agrado con la capacitación.

1

2

3

4

5

6

7

Muy Satisfecho

Bastante Satisfecho

Satisfecho

Poco Satisfecho

Nada Satisfecho

Enviar

Cerrar

Cuadro 6. “Encuesta de satisfacción” de la plataforma del curso E–Learning Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE)

The screenshot displays the user interface of the BiblioRedes platform. At the top, there is a navigation bar with the BiblioRedes logo, a search bar, and the user's name 'CLAUDIO ANDRES'. Below this, a secondary navigation bar shows 'Mis cursos', 'My bookmarks', and 'Indice Cursos A-Z'. The main content area is titled 'Encuesta de Satisfacción Onemi' and includes a breadcrumb trail: 'Área personal > Mis cursos > PISE > Cierre y Certificación > Encuesta de Satisfacción Onemi > Cumplir la encuesta'. A sidebar on the left contains links to 'Área personal', 'Inicio del año', 'Calendario', and 'Todos los cursos'. The survey itself consists of seven numbered questions, each with a text input field and a red mandatory icon. The questions are: 1. General evaluation of the course; 2. Observations on Module 1 (Conceptual Framework); 3. Observations on Module 2 (School Security Committee); 4. Observations on Module 3 (Methodology); 5. Observations on Module 4 (Planning); 6. Observations on Module 5 (Institutional Instrument); 7. General observations. Below the questions, there are buttons for 'Enviar sus respuestas' and 'Cancelar'. At the bottom of the survey section, there is a navigation bar with 'Questionario Lección 1' and a dropdown menu. The footer of the page contains contact information for 'Nuestros Sitios' (BiblioRedes and contenidoslocales.cl) and 'Soporte Técnico' (three email addresses: avirtual@biblioredes.gob.cl, gpoendoya@biblioredes.gob.cl, and pcamillo@biblioredes.gob.cl), along with a note about providing a name, email, and course for faster responses.

A pesar que algunas de las herramientas de evaluación de reacción presentadas anteriormente no las incorporan, se hace hincapié en la necesidad si las evaluaciones de reacción se realizan de manera concatenada con evaluaciones de transferencia (Nivel 3), considerar las siguientes preguntas que resultan predictivas para los resultados de la posterior evaluación de transferencia.

- ¿Lo visto en la capacitación es aplicable a su trabajo? ¿Por qué?
- ¿Recomendaría esta actividad a un compañero/a de su institución? ¿Por qué?

Por otra parte, si bien en variadas oportunidades estas evaluaciones de reacción se realizan de manera anónima o se deja a la consideración de quien la responde el incluir o no su nombre en la evaluación de satisfacción, en el caso que la evaluación de reacción se realiza de manera concatenada con evaluaciones de transferencia (Nivel 3) será necesario el registrar el nombre, para analizar cómo los resultados de la evaluación de satisfacción pueden influenciar algunos de los resultados de la evaluación de transferencia.

Consideraciones para la aplicación de la evaluación de reacción

Para aplicar las herramientas de evaluación de reacción, y para reducir la probabilidad de errores en la medición, se debe planificar realizarla de manera oportuna y comprometiendo a los y las participantes para responderla.

Para promover que este tipo de evaluación sea completada, se debe ser explícito (antes de la evaluación) sobre los objetivos que tiene la misma y las posibles acciones que serán implementadas, por la unidad del SENAPRED que realiza la capacitación, en base a sus resultados.

Por otra parte, no se debe perder la oportunidad de la evaluación de reacción. Habitualmente, las evaluaciones de reacción se realizan al

final de la última jornada/día de la actividad de capacitación, para lo cual se recomienda incluirla de manera explícita en el programa de la capacitación, asignándole el tiempo suficiente que permita a los y las participantes, contestarla de manera adecuada.

Asímismo, también se puede considerar la recomendación del Servicio Civil de que este tipo de evaluaciones se efectúe un día después del término de la actividad de capacitación, con el objeto de que las personas que participan tengan tiempo para ponderar adecuadamente los factores a ser evaluados y disminuir posibles sesgo de vínculo con instructores o instructoras. Sin embargo esta opción requerirá del seguimiento respectivo por parte de la unidad del SENAPRED que realiza la capacitación, a fin de obtener el 100% de las respuestas, lo cual puede representar un desafío en caso que las personas capacitadas no sean funcionarios del SENAPRED.

Consideraciones para el análisis y registro de los resultados de la evaluación de reacción

Como se ha indicado anteriormente, cada nivel de evaluación que se realiza tiene objetivos específicos, por lo cual siempre los resultados de la evaluación de reacción de un determinado curso o cohorte deberán ser analizados por la unidad del SENAPRED que realiza la capacitación, a fin de tomar las decisiones de gestión sobre el curso analizado.

Algunas de las posibles decisiones de gestión que pueden ser tomadas en base a la información generada por la evaluación de reacción, podrían ser:

1. **Decisiones sobre instructores e instructoras:** solicitar a instructores e instructoras que reciban evaluaciones deficientes, que ajusten su desempeño, en las áreas evaluadas, para así seguir participando en próximos cursos similares, o bien, considerar cambiar a quienes reciban calificaciones insuficientes de manera reiterada en cohorte de un mismo o diferentes cursos de capacitación del SENAPRED.

2. **Decisiones sobre los cursos:** realizar modificaciones o ajustes sobre contenidos, énfasis, medios instruccionales, estructura del curso, materiales entregados, etc.
3. **Decisiones sobre participantes:** contar con información respecto de si el curso es percibido como necesario, pertinente, relevante para el desempeño de los y las participantes, de manera de ajustar el perfil al momento de realizar las invitaciones al personal del SENAPRED y del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
4. **Decisiones sobre el lugar:** decidir si seguir usando o no el lugar empleado para la capacitación presencial en función de elementos tales como: fácil acceso para los participantes, cuenta con las instalaciones (salones) debidamente acondicionado para la metodología del curso y la temperatura del lugar de capacitación, y disponibilidad de servicios complementarios que sean relevantes para la actividad de capacitación en particular (servicios higiénicos, alimentación, transporte, etc.)
5. **Decisiones sobre la plataforma:** decidir respecto a la plataforma usada para la capacitación virtual (en línea) respecto a la accesibilidad, estabilidad, espacios de intercambio, uso intuitivo, soporte disponible y otros elementos de relevancia a considerar en actividades de capacitación virtuales o mixtas.

En la medida que las evaluaciones estén concatenadas, la información de los resultados de la evaluación de reacción, debería cruzarse tanto con los resultados de la evaluación de aprendizaje, como con la evaluación de transferencia, ya que como se ha mencionado anteriormente el nivel de satisfacción de una actividad de capacitación es un buen predictor del aprendizaje y ésta a su vez del desempeño (transferencia).

Para aquellos cursos de capacitación que organice el SENAPRED de manera periódica, ya sea realizados por la Academia del SINAPRED u otra unidad del SENAPRED, se recomienda la información generada de las evaluaciones de reacción sean registradas considerando:

1. **Registro central:** si el curso se replica en varias regiones, o en varias versiones, la información generada de la evaluación de reacción debería registrarse de manera consolidada para orientar las decisiones de gestión presentadas anteriormente.
2. **Disponibilidad de la información:** la información de los resultados de las evaluaciones de reacción deben estar disponible, para que puedan acceder todos quienes estén relacionados y tomen decisiones sobre el curso en particular o las actividades de capacitación, tales como: unidad del SENAPRED que organiza la capacitación, Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), jefaturas, personas a cargo de la instrucción involucradas en los cursos, etc.
3. **Dimensiones:** registrar los resultados para las diferentes dimensiones evaluadas.
4. **Relación de variables:** cruzar y analizar la información generada por diferentes variables: por instructor, por cohorte, por tipo de público objetivo, por modalidad (presencial/virtual/mixto), etc.

PARTE 04



Evaluación de aprendizaje

Como se ha indicado anteriormente, se espera que la evaluación de aprendizaje (Nivel 2) sea aplicada a todas (100%) las personas participantes de la actividad de capacitación, ya que mediante estas se busca determinar en qué medida éstas lograron los objetivos de aprendizaje, es decir, mide el grado en que los contenidos, técnicas, modelos, principios, habilidades, etc., han sido adquiridos por quienes participaron.

Por otra parte, medir aprendizaje obtenido durante una actividad de capacitación, permite contar con información para saber si la transferencia (o no transferencia) en su lugar de trabajo o rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, tiene relación a factores de la capacitación realizada, o a otros motivos, lo cual se verá en más detalle cuando se trate la evaluación de transferencia (Nivel 3).

Consideraciones para la aplicación de la evaluación de aprendizaje

Considerando que una gran cantidad de participantes de los cursos que ofrece el SENAPRED son miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, y no integrantes del SENAPRED, se recomienda llevar a cabo la evaluación de aprendizaje en el marco del desarrollo del curso, lo cual se puede realizar de manera parcializada cuando los cursos se desarrollan durante varias jornadas o días, o bien aplicar solo una evaluación de aprendizaje durante la misma jornada de finalización de la actividad de capacitación.

A pesar de lo anterior, si se considerara necesario o recomendable, la evaluación de aprendizaje también podría ser aplicada entre una (1) o dos (2) semanas después del término de la actividad de formación, con el objeto de que las personas participantes decanten los conocimientos adquiridos.

En el caso que se opte por realizar evaluaciones parciales de aprendizaje, durante el desarrollo de una actividad de capacitación, se recomienda retroalimentar a quienes participaron en base al análisis de los resultados de dichas evaluaciones, y si fuera del caso reforzar los contenidos que las evaluaciones evidencien no han sido asimilados.

Para aquellas actividades de capacitación que han considerado una evaluación diagnóstica (antes del inicio del curso), los resultados de la evaluación final de aprendizaje se deben comparar con los resultados obtenidos en la evaluación aplicada antes de la ejecución de la actividad, para determinar los cambios en los conocimientos, habilidades y actitudes.

Consideraciones para el diseño de la evaluación de aprendizaje

Para evaluar el aprendizaje existen numerosos instrumentos, los que tienen diversas características y que pueden ser más apropiados o no, dependiendo de lo que se quiera conseguir con ellos. Los instrumentos de evaluación de aprendizaje que comúnmente se utilizan, se dividen en dos categorías:

1. **Realización de tareas:** Incluye el desarrollo de “trabajos” (planes, por ejemplo), simulaciones, simulacros y los “juegos de roles”. Dichos instrumentos buscan la aplicación de los contenidos abordados durante la capacitación.
1. **Pruebas escritas:** Pueden ser de “respuestas abiertas” (para desarrollo del participante), o de “respuesta fijas”. En la categoría de “respuestas fijas” se encuentran las evaluaciones de aprendizaje de selección múltiple, términos pareados, completación y verdadero o falso.

La determinación de qué tipo de instrumento de evaluación de aprendizaje utilizar en cada actividad, es un factor que debe decidir la propia unidad del SENAPRED que está organizando la actividad de capacitación, para lo cual podrán contar con el apoyo de la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) si fuera necesario. Además se pueden utilizar instrumentos de ambas categorías para la evaluación de aprendizaje de una misma actividad de capacitación.

Sin importar la categoría seleccionada para realizar la evaluación de aprendizaje, los instrumentos de evaluación a ser utilizados deberán construirse basados en los objetivos de aprendizaje y contenidos que fueron establecidos en la etapa de diseño instruccional del curso de capacitación que se desea evaluar, como los que se presentan en el Cuadro 7 relacionado al Curso de Operaciones de Emergencia, Nivel que imparte la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED).

Cuadro 7. Resumen del diseño instruccional del Curso Operaciones de Emergencia, Nivel 1

Nombre del curso: Curso de Operaciones de Emergencia, Nivel I

Objetivo de desempeño: Facilitar la coordinación del sistema de Prevención y Respuesta ante Desastres con los recursos y herramientas asociadas a la normativa vigente, en un territorio geográfico determinado, a través de la implementación de acciones asociadas al ciclo de manejo del riesgo de desastres.

Conductas asociadas:

1. Participar del Comité para la GRD, según lo dispuesto en los planes operativos de emergencia.
2. Reportar al SENAPRED usando los instrumentos del sistema de evaluación de daños y necesidades.
3. Informar a los integrantes del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres, sobre los instrumentos de gestión de operaciones de emergencia.
4. Mantener coordinación permanente con las Direcciones de Gestión del Riesgo de Desastres del nivel Provincial y con las Direcciones Regionales del SENAPRED.

Objetivos de aprendizaje:

Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de:

1. Definir los conceptos asociados a la gestión integral del riesgo y al Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
2. Describir el funcionamiento general del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
3. Utilizar la terminología en materia de gestión de emergencias.
4. Distinguir las características y diferencias entre los Comités para la Gestión del Riesgo de Desastres
5. Marco estratégico para la gestión de Planes de Riesgos y Planes de Emergencia.
6. Utilizar los instrumentos del sistema de evaluación de daños y necesidades, durante una emergencia o desastre.
7. Mantener informados a los integrantes de los Comités para la Gestión del Riesgo de Desastres sobre las acciones para la coordinación y gestión oportuna en cuanto al despliegue y articulación de recursos asociados a la gestión en emergencias, desastres y catástrofes en el nivel local.

Contenidos

El curso contempla la ejecución de seis módulos de trabajo, y un taller de ejercitación de contenidos, en donde se abordan las siguientes temáticas:

1. Marco conceptual en Prevención y Respuesta ante Desastres
2. Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
3. Comités para la Gestión del Riesgo de Desastres.
4. Marco estratégico para la gestión de Planes de Riesgos y Planes de Emergencia.
5. Sistema de Evaluación de Daños y Necesidades, Plan DEDOS.
6. Administración de Recursos de Emergencia.

Es recomendable, que una vez construido el instrumento de evaluación de aprendizaje, también sea revisado por personas claves de la actividad (jefaturas, Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), etc.), para determinar si la evaluación está apuntando a los contenidos centrales, objetivos de aprendizaje, problema o desafíos del SENAPRED y/o del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres que se desean atender con la actividad de capacitación.

Una herramienta bastante práctica para la revisión del instrumento construido, es la denominada Blueprint (que se presenta más adelante en este documento), la cual permite analizar y monitorear que todos los objetivos de aprendizaje estén cubiertos por la evaluación

Consideraciones para el análisis y registro de los resultados de la evaluación de aprendizaje

Como se ha indicado, cada nivel de evaluación que se realiza con objetivos específicos, por lo cual los resultados de la evaluación de aprendizaje de un determinado curso deberán ser analizados por la unidad del SENAPRED que realiza la capacitación, a fin de tomar las decisiones de gestión sobre el curso evaluado.

Para analizar los resultados de la evaluación de aprendizaje, será necesario registrar la información generada por dicha evaluación, para lo cual es conveniente considerar lo siguiente.

1. **Registro central.** Si el curso se replica en varias regiones, o en varias versiones, la información generada de la evaluación de aprendizaje debería registrarse consolidadamente. Se registra tanto la evaluación inicial (de haberse aplicado) como la evaluación final.
2. **Disponibilidad de la información.** Que la información se encuentre disponible, para que puedan acceder quienes estén relacionados con el tema y toman decisiones sobre él, tales como: unidad del SENAPRED que organiza la capacitación, Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), jefaturas, instructores e instructoras involucrados en los cursos, etc.

3. Se debería **registrar el resultado de la evaluación de cada participante.**

4. **Relación de variables.** Los resultados se pueden cruzar con múltiples variables: por instructor, por contenido evaluado, por objetivo de aprendizaje, por cohorte, etc.

En relación a las decisiones de gestión que pueden ser tomadas con la información obtenida de la evaluación de aprendizaje, algunas de estas podrían ser las siguientes:

1. **Decisiones sobre la instrucción,** solicitar a quien dicta el curso ajustar su desempeño en la propia actividad de capacitación para profundizar los contenidos que no hayan obtenido una evaluación de aprendizaje suficiente.
2. **Decisiones sobre los cursos,** realizar modificaciones o ajustes sobre contenidos, énfasis, medios instruccionales, etc., preferentemente con participación de las jefaturas involucradas.
3. **Decisiones sobre los instrumentos** de evaluación de aprendizaje, realizar modificaciones o ajustes a los instrumentos de evaluación de aprendizaje (pruebas) para asegurar su calidad.
4. **Decisiones sobre participantes,** entregar un informe individual de resultados a cada participante o revisar los resultados de la evaluación (dar retroalimentación) en una reunión. Generar alternativas de apoyo para participantes que no cumplan el estándar de aprendizaje (talleres de nivelación, rendir nuevamente la prueba, etc.)

Para la toma de decisiones que se proponen, las mismas estarán mejor informadas, si los resultados de la evaluación de aprendizaje también es cruzada tanto por participante o de manera colectiva, tanto con los resultados de la evaluación de reacción, como de transferencia.

Es importante que las personas que se involucren en el diseño y desarrollo de actividades de capacitación, posean algunos conocimientos básicos sobre la evaluación del aprendizaje, por lo que a continuación se incluyen algunos conceptos a tener en cuenta.

1. Ventajas y desventajas de los instrumentos de evaluación de aprendizaje

Como se ha mencionado anteriormente, los instrumentos de evaluación de aprendizaje que comúnmente se utilizan, se dividen en dos categorías: i) Realización de tareas; y ii) Pruebas escritas. Cada uno de estos instrumentos tiene ventajas y desventajas, las que se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Ventajas y desventajas de los instrumentos de evaluación de aprendizaje

Concepto de análisis	Respuesta abierta	Respuesta fija
Objetivo de aprendizaje	Permite mostrar habilidad en resolución de problemas, análisis y síntesis.	Permite mostrar habilidad en comprensión, en recordar conceptos y contenidos
Alcance del contenido a evaluar	Permite evaluar contenidos en mayor profundidad, pero en menor cantidad	Permite evaluar contenidos en menos profundidad, pero en mayor cantidad
Práctica de escritura y lectura	Si	No
Tiempo en responder	Largo	Corto
Cantidad de personas recomendables de aplicar el instrumento	Pocas	Muchas
Confiabilidad de los puntajes	Requiere trabajo y consideraciones para ser confiable ⁷	Confiable
Tiempo de construcción de la herramientas de evaluación	Corto	Largo
Possibilidad de usar nuevamente	Baja	Alta

7 Por ejemplo, para evitar sesgos o diferencias de criterios se puede designar a que sólo una persona haga la revisión de la evaluación de aprendizaje de la totalidad de participantes

2. Instrumentos de corrección

Los instrumentos de corrección permiten asignar puntajes a los instrumentos de evaluación de aprendizaje, estandarizando criterios en la corrección. Los instrumentos de evaluación son de dos tipos:

1. **Las pautas de corrección (para pruebas escritas):** Establecen los criterios de las respuestas que se consideran correctas. Las pautas de corrección permiten realizar una revisión de acuerdo a las respuestas o desempeños esperados, pudiendo especificar el puntaje por respuesta correcta, con un desglose si fuese necesario. En la Figura 3, se presenta

una pauta de corrección desarrollada por la Academia del SINAPRED para una de las evaluaciones de aprendizaje consideradas en el Curso Operaciones de Emergencia - Nivel 1.

Adicionalmente, en el Anexo 3, se presenta una pauta de corrección, elaborada por la Academia del SINAPRED, a un cuestionario de trabajo previo para los participantes del curso escenarios de riesgo Nivel II.

1. **Rúbrica:** Es una herramienta que asigna puntaje a los distintos niveles de logros frente a un criterio determinado, con el objeto de corregir con mayor exactitud.

Indicador	Rango		
	No logrado	Medianamente logrado	Logrado
Oficialización del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se cuenta con documento que proponga miembros y funciones del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se ha elaborado documento sobre la definición y constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres.	Se ha realizado acto administrativo (resolución, decreto, etc.) que oficializa la definición y constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres.
Se identifican a las instituciones públicas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se identifican a las instituciones públicas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres.	Se identifican solo algunas de las instituciones públicas según lo establecido para el nivel jurisdiccional respectivo.	Se identifican todas las instituciones públicas según lo establecido para el nivel jurisdiccional respectivo.
Se identifican las instituciones privadas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se identifican las instituciones privadas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican solo las instituciones privadas a cargo de servicios básicos como parte Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres..	Se identifican una amplia variedad de instituciones privadas.
Se identifican las instituciones de voluntariado ⁸ parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se identifican las instituciones de voluntariado como parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican solo a bomberos y Cruz Roja como parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican además de bomberos y Cruz Roja, a otras instituciones de voluntariado parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres
Se define la forma de funcionamiento del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se indica la forma de funcionamiento de Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Solo se define la forma de convocatoria y/o periodicidad de las sesiones.	Se define la forma de convocatoria, periodicidad de las sesiones, funciones y/o manera de trabajo

8 Tales como: Bomberos, Defensa Civil Regional, Cruz Roja, Socorro Andino, Radioaficionados, otras.

Figura 3. Cuestionario y rúbrica Lección 1, Curso Plan Integral de Seguridad Escolar



CUESTIONARIO Y RÚBRICA LECCIÓN 1, CURSO PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD ESCOLAR

Son 7 preguntas con un equivalente de 1 punto para cada una en escala de 1-7. La aprobación para avanzar al siguiente módulo es del 60% como mínimo, lo que equivale a 4 respuestas correctas de 7 (Se considera la aproximación).

Preguntas	Puntaje	%
Nº 1	1 Punto	14.2
Nº 2	1 Punto	14.2
Nº 3	1 Punto	14.2
Nº 4	1 Punto	14.2
Nº 5	1 Punto	14.2
Nº 6	1 Punto	14.2
Nº 7	1 Punto	14.2
Total 7 Preguntas	Total 7 Puntos	100%

Las preguntas se suben a la plataforma Moodle de manera aleatoria. La respuesta correcta está coloreada de color rojo.

1.- Lea con atención la siguiente definición: “La probabilidad de exceder un valor específico de daños sociales, ambientales y económicos en un lugar dado y durante un tiempo de exposición determinado. También se puede contextualizar como el resultado entre la interacción de amenazas de origen naturales o antrópicas y las condiciones de vulnerabilidad”. Esta definición corresponde a: a) Amenaza b) Riesgo c) Vulnerabilidad d) Capacidad
2.- Lea con atención la siguiente definición: “Se concibe como un factor externo de riesgo, representado por la potencial ocurrencia de un evento en un lugar específico, con una intensidad y duración determinada, no predecible”. Esta definición corresponde a: a) Amenaza b) Riesgo c) Vulnerabilidad d) Capacidad
3.- Las amenazas de acuerdo al origen pueden ser clasificadas como: a) Súbita y lenta b) Sociales y culturales c) Externas e internas d) Natural y antrópica



Academia de
**PROTECCIÓN
CIVIL**



4.- Las amenazas de acuerdo a su forma de manifestación pueden ser clasificadas como: a) Inicial y en desarrollo b) Natural y antrópica c) Súbita y lenta d) Natural y química
5.- Se define como “factor interno de riesgo de un sujeto, objeto o sistema expuesto a una amenaza, que corresponde a su disposición intrínseca de ser dañado”. Esta definición corresponde a: a) Amenaza b) Riesgo c) Vulnerabilidad d) Capacidad
6.- Se define como “Es la combinación de fortalezas y recursos disponibles dentro de una comunidad, sociedad u organización que puedan reducir el impacto o los efectos de un evento o desastre, es decir, reducir el nivel de riesgo. Puede incluir medios físicos, institucionales, sociales o económicos; así como cualidades personales o colectivas tales como liderazgo y gestión. Esta definición corresponde a: a) Amenaza b) Riesgo c) Vulnerabilidad d) Capacidad
7.- Para reducir el riesgo en la comunidad educativa, se debe trabajar en pro de minimizar las vulnerabilidades y aumentar las capacidades. Este trabajo sistemático al interior del establecimiento educacional, permitirá minimizar el impacto adverso de las amenazas, promoviendo comunidades más seguras y mejor preparadas. Este proceso se realiza a través de lo que se denomina: a) Gestión del comité de seguridad b) Gestión del Riesgo c) Gestión de la amenaza d) Gestión de la vulnerabilidad

3. El Blueprint

Es un instrumento que permite analizar y monitorear que todos los objetivos de aprendizaje estén cubiertos por la evaluación de aprendizaje, también permite visualizar el tipo de instrumento de evaluación que se está utilizando, el peso relativo que tiene cada objetivo de aprendizaje, etc.

En general, este instrumento entrega un panorama global de la evaluación de aprendizaje. En base a él se puede analizar la coherencia y consistencia de la evaluación con el conjunto de objetivos de aprendizaje. En el siguiente ejemplo se muestra la utilización del Blueprint para una evaluación escrita de 14 preguntas, para un curso de capacitación que tiene definido 9 objetivos de aprendizaje.

Tabla 4. Ejemplo de Blueprint para una evaluación de 14 preguntas para un curso con 9 objetivos de aprendizajes

Objetivo de aprendizaje	Pregunta asociada	Tipo de pregunta			Puntaje	Ponderación (% del total)
		Selección múltiple	Términos pareados	Respuesta breve		
Objetivo 1						0%
Objetivo 2	11			X	3	11%
Objetivo 3	1	X			1,5	6%
Objetivo 4	2, 3, 4	X			4,5	17%
Objetivo 5	5, 6, 7	X			4,5	17%
Objetivo 6	8, 10	X	X		3	11%
Objetivo 7	9, 12	X		X	4,5	17%
Objetivo 8	13			X	3	11%
Objetivo 9	14			X	3	11%
Total puntos					27	100%

4.Claves para verificar que una evaluación de aprendizaje esté correctamente construida

Existen seis claves, las cuales se enmarcan en dos aspectos: a) una mirada general de la evaluación a través de la herramienta Blueprint, y, b) una mirada específica del instrumento, las cuales se presentan en la Tabla 5 y se desarrollan más adelante cada una de estas claves.

Tabla 5. Claves para la construcción de una evaluación de aprendizaje

Seis claves para la construcción de una evaluación de aprendizaje	Mirada general de la evaluación (Blueprint)	1. Que la evaluación cubra adecuadamente los objetivos de aprendizaje
		2. Que el tipo de instrumento de evaluación esté de acuerdo al tipo de objetivo de aprendizaje.
		3. Utilización de instrumentos variados para la evaluación.
		4. Privilegiar instrumentos conocidos o recomendados.
	Mirada específica al instrumento	5. Que la evaluación considere la complejidad de los objetivos de aprendizaje
		6. Que se consideren aspectos específicos de cada instrumento

✓ **Clave 1: Que la evaluación cubra adecuadamente los objetivos de aprendizaje.**

Los contenidos a ser evaluados son definidos por los objetivos de aprendizaje, que son establecidos en el diseño instruccional del curso, por lo cual se debe verificar que la evaluación de aprendizaje esté enfocada en los objetivos de aprendizaje definidos para el curso.

Hay dos preguntas claves que formularse en este punto:

1. ¿Están todos los objetivos de aprendizaje de la actividad evaluados, o sólo algunos (los más relevantes)?
2. ¿Están más representados en la evaluación los objetivos de aprendizaje más complejos o relevantes?

✓ **Clave 2: Que el tipo de instrumento de evaluación esté de acuerdo al tipo de objetivo de aprendizaje y a las metodologías de instrucción desarrolladas durante el curso.**

Se debe analizar si es una “prueba escrita”, la “realización de tareas”, u otro que sea más adecuado para medir el objetivo de desempeño señalado. Si el curso ha sido fundamentalmente teórico, las evaluaciones deberían enfatizar pruebas de conocimiento y/o análisis de casos. Por ejemplo, si se quiere evaluar “el conocimiento de los participantes del marco normativo e institucional del SINAPRED, entonces podría aplicarse una prueba de conocimientos sobre la materia.

Por otra parte, si el curso ha sido fundamentalmente experiencial (primeros auxilios, evacuaciones, llenado de formatos, etc.), las evaluaciones de aprendizaje deberían privilegiar las simulaciones, simulacros o juego de roles.

✓ **Clave 3: Utilización de diferentes instrumentos para la evaluación.**

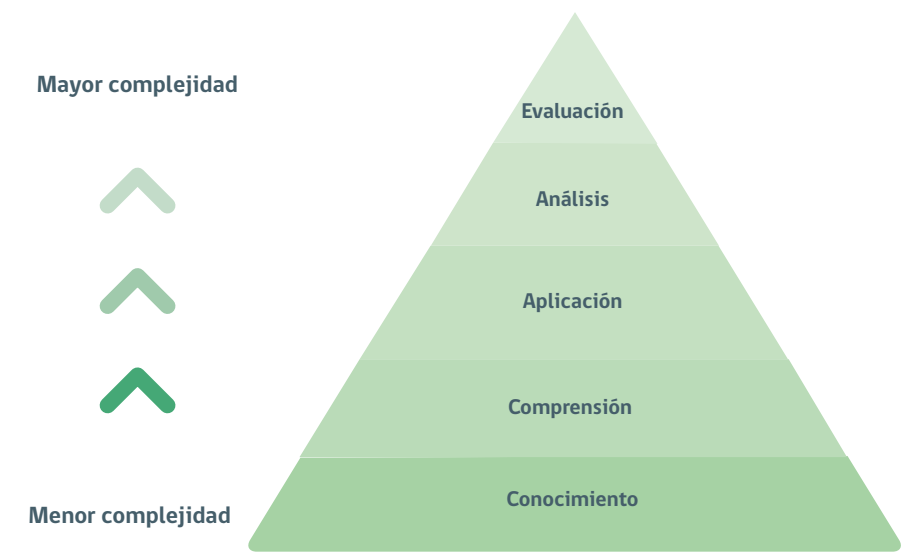
Resulta conveniente utilizar diferentes tipos de pruebas, combinando instrumentos y cantidad de preguntas. Por ejemplo, si se realiza una prueba escrita con respuesta fija, utilizar selección múltiple y/o verdadero o falso.

✓ **Clave 4: Privilegiar los instrumentos que más conozca la unidad del SENAPRED que organiza y desarrolla la actividad de capacitación, o los que sean recomendados por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) para un curso en particular.**

✓ **Clave 5: Que la evaluación considere la complejidad de los objetivos de aprendizaje.**

Para lo cual se debe tener presente que la evaluación de los objetivos puede tener distintos niveles de complejidad, como se muestra en el Cuadro 8.

Cuadro 8. Complejidad en la evaluación de los objetivos de aprendizaje



De esta manera los objetivos de aprendizaje que persiguen la adquisición de conocimientos tienen una menor complejidad al momento de su evaluación, respecto de aquellos que buscan, por ejemplo, que los participantes sean capaces de analizar ciertos contenidos o contextos.

Si se relaciona el nivel de complejidad de los objetivos de aprendizaje, con los instrumentos de evaluación, algunos de éstos resultan ser más apropiados, tal como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Relación entre el nivel de complejidad de los objetivos, con los instrumentos de evaluación

Complejidad de los objetivos de aprendizaje	Conocimiento Comprensión	Aplicación	Análisis Evaluación
Instrumentos de evaluación	Selección múltiple Verdadero/Falso Términos pareados Completación Respuesta corta	Selección múltiple Respuesta corta Resolución de casos Ensayos Simulación Simulacro Ejecución práctica	Selección múltiple Respuesta corta Ensayos

✓ **Clave 6: Que se consideren aspectos específicos de los instrumentos de evaluación de aprendizaje.**

A continuación se presentan recomendaciones específicas para algunos de los instrumentos de evaluación de aprendizaje que son usadas en diferentes actividades de capacitación que realiza el SENAPRED tanto para su personal como para miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

Selección múltiple. Para este tipo de instrumento, se debería considerar:

- Que existan varias preguntas con esta modalidad.
- Que tenga un problema específico y claro en el enunciado.
- Que el enunciado tenga toda la información necesaria.
- Que las alternativas estén redactadas de manera clara y concisa.
- Que las alternativas sean mutuamente excluyentes.

Respuesta breve. Para este tipo de instrumento, se debería considerar:

- La respuesta pedida debe ser breve y específica.
- La redacción y/o gramática del enunciado no debe dar pistas de la respuesta.
- Las indicaciones deben estar bien redactadas y apuntar a una sola respuesta. Por ejemplo, si se pregunta ¿Dónde se ubica el Volcán Villarrica? Hay varias respuestas posibles y correctas: Chile, Región de la Araucanía, Pucón, Villarrica, etc. La pregunta correcta sería ¿En qué región se ubica el volcán Villarrica? En este caso la respuesta es una: Región de la Araucanía.

Juego de roles, simulación o simulacro. Para este instrumento, se debería considerar:

- Que siempre exista una rúbrica para evaluar el juego de roles, simulación o simulacro.
- La rúbrica debe especificar el indicador evaluado, los niveles de logro del indicador y la ponderación de cada uno.
- Los indicadores contenidos en la rúbrica, deben dar cuenta y estar alineados con los objetivos de aprendizaje y de desempeño.
- La ponderación debe reflejar el peso de cada variable en el logro total del objetivo.

Verdadero o falso. Para este instrumento, se debería considerar:

- Que existe una probabilidad de un 50% de “adivinar la respuesta.”
- Se pide “reconocer” la respuesta correcta no “conocerla”.
- Por lo anterior, si no se pide justificar la opción elegida, no hay evidencia de que el evaluado “conozca” la respuesta correcta. Por lo cual se recomienda que el participante justifique sus elecciones de “verdadero o falso”.

Términos pareados. Para este instrumento, se debería considerar:

- Que el instrumento consista en relacionar entre sí los elementos que aparezcan en dos columnas diferentes.
- Que puede existir dificultad de lograr material homogéneo para construir este tipo de instrumento.
- Que puede resultar útil para evaluar temáticas en las que se requieren asociación, clasificación, relación y ordenamiento, de diversos contenidos.

PARTE 05



Evaluación de Transferencia



Como se ha mencionado anteriormente, la evaluación de transferencia de la capacitación busca conocer la medida en la cual quienes participaron, fueron capaces de aplicar o transferir el conocimiento adquirido y las habilidades desarrolladas durante la actividad de capacitación en su puesto de trabajo y/o rol que desempeña en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

Por lo anterior, el propósito de la evaluación de transferencia es determinar el grado en el cual la actividad de capacitación ha cumplido con alcanzar los objetivos de desempeño que fueron determinados durante el proceso de detección de necesidades de capacitación.

Las dos preguntas que se presentan a continuación, corresponde a lo que se intenta responder con la evaluación de transferencia.

- ¿En qué grado las personas participantes aplicaron en su trabajo o en su rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres lo que aprendieron en la actividad de capacitación?; y,
- Si no lo hicieron, ¿Por qué no? Es decir, identificar posibles factores que están influyendo en la transferencia del aprendizaje.

De lo anterior se desprende que, transferir lo aprendido al puesto de trabajo o al rol que una persona desempeña en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres no solo depende de la calidad de la capacitación, sino que también de muchos otros factores. Son estos factores, los que componen el denominado **“Sistema de Fuerzas”** que intervienen en el grado de transferencia de la capacitación.

Por lo anterior, evaluar transferencia es complejo, pues el sistema de fuerzas influye en la puesta en práctica de los conocimientos, habilidades y/o actitudes de quienes se capacitaron, en sus trabajos o en su rol dentro del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres. Si bien muchos de estos factores no pueden ser controlados por el SENAPRED, pero si los mismos son identificados pueden ser influenciados.

Por lo anterior, no todos los cursos de capacitación que organiza y desarrolla el SENAPRED deben necesariamente considerar la evaluación de transferencia, algunos criterios a ser considerados para identificar los cursos a los cuales realizar este tipo de evaluaciones se presentan a continuación:

- Cursos de capacitación para funcionarios del SENAPRED cuyos objetivos de aprendizaje y desempeño sean claves para el correcto funcionamiento y provisión de servicios de la institución.
- Cursos en los cuales el SENAPRED asigna recursos relevantes, tanto humanos y financieros. Por ejemplo cursos incluidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y/o Convenio de Desempeño Colectivo (CDC).
- Cursos dirigidos a miembros del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres cuyos objetivos de aprendizaje y desempeño sean claves para el correcto funcionamiento del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

- Cursos con una duración de dos o más jornadas (16 hrs).
- Cursos donde sea viable y posible desarrollar e implementar las evaluaciones de transferencia con los recursos disponibles el SENAPRED.

Sistema de Fuerzas en la transferencia

El sistema de fuerzas en la transferencia involucra los siguientes componentes: **La persona** que se está capacitando, **la capacitación** en sí misma y **el ambiente de trabajo** en que se desenvuelve la persona capacitada.

Estos factores son los que determinan e influyen en el grado de transferencia, y pueden convertirse en obstaculizadores o facilitadores de ella.

Respecto del componente persona, en la transferencia actúan tres factores. El primero de ellos es “la autoeficacia”, entendiéndose ésta como el grado en que las personas capacitadas se sienten capaces de aplicar los aprendizajes; el segundo factor, es “la motivación”, definiéndose como el grado en que ellas se sienten motivadas de aplicar los aprendizajes, y por último, el tercer factor es “la valoración”, entendida como el grado en que valoran los nuevos aprendizajes.

En cuanto al componente capacitación, influyen en el nivel de transferencia la organización y ejecución de las actividades, específicamente el grado en que la detección de necesidades de capacitación está elaborada para facilitar la transferencia y el grado en que el diseño instruccional ha sido elaborado para estimular la transferencia.

Finalmente, en cuanto al componente ambiente de trabajo, influyen en la transferencia de la capacitación las condiciones de trabajo que deberían facilitar su puesta en práctica; los incentivos que la estimulan; la gestión de la jefatura directa para la aplicación de los

nuevos aprendizajes; la retroalimentación y apoyo ante los nuevos comportamientos; la colaboración del equipo o pares y la cultura de la organización.

Por lo anterior, al momento de evaluar los resultados de la transferencia de una actividad de capacitación, se deberían considerar todos estos aspectos, con la finalidad de ponderarlos de acuerdo a su nivel de influencia en el proceso, según las características propias de la institución a la cual pertenecen las personas capacitadas.

De esta manera, si se encuentran problemas en la transferencia, podemos identificar, si ellos están relacionados con:

- La persona.
- El ambiente de trabajo.
- La gestión de la actividad de capacitación.
- Los factores anteriores combinados.

El la Tabla 7, se muestra de manera resumida el sistema de fuerzas que inciden en el nivel de transferencia de una actividad de capacitación, según los componentes o dimensiones detalladas anteriormente. Estos componentes determinan un estándar para análisis de las actividades de capacitación que sean sometidas a una evaluación de transferencia.

Tabla 7. Sistema de fuerza que influencia la transferencia

Dimensión del desempeño	Factores que influencia en la transferencia	Definición de los factores
Persona	Autoeficacia	El grado que se sienten capaces de aplicar los aprendizajes
	Motivación	El grado que se sienten motivadas para aplicar los aprendizajes
	Valoración	El grado que valoran los nuevos aprendizajes
Capacitación	Detección de necesidades de capacitación (DNC)	El grado en que la DNC está elaborada de forma de facilitar la transferencia
	Diseño instruccional (DI)	Grado en que el diseño instruccional está hecho de forma de estimular la transferencia

Dimensión del desempeño	Factores que influencia en la transferencia	Definición de los factores
Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	El grado en que las condiciones del puesto de trabajo facilitan u obstaculizan la transferencia de los aprendizajes.
	Recompensas e incentivos	Existencia de incentivos y recompensas que faciliten u obstaculicen la aparición de los comportamientos deseados
	Jefatura	Nivel en que la gestión de la jefatura directa facilita u obstruye la aplicación de los aprendizajes
	Feedback	Grado en el que existe apoyo y retroalimentación para los comportamientos esperados
	Equipo de pares	Nivel en que el equipo de pares facilita u obstruye la aplicación de los aprendizajes
	Cultura organizacional	Características de la cultura organizacional que pueden interferir con la transferencia de aprendizajes

En este sistema de fuerzas, hay un elemento transversal que determina en gran medida los resultados que se obtengan, esto es, el compromiso de las jefaturas, participantes e instructores.

Así, las jefaturas deberían comprometerse con la transferencia al puesto de trabajo, en dos sentidos:

- a. Con su rol central en facilitar las condiciones y brindar oportunidades para que las personas capacitadas practiquen lo aprendido.
- b. Con el seguimiento y la evaluación, así como también, con la retroalimentación de la conducta en el puesto de trabajo y/o en su rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

Por su parte, quienes participan de la capacitación deberían conocer y estar de acuerdo con los objetivos de desempeño planteados para la actividad.

Así mismo, quienes dictan la capacitación deberían comprometerse y alinearse con los objetivos de desempeño de la actividad y con la medición de transferencia.

Consideraciones para el diseño de la evaluación de transferencia

Al elegir el método de evaluación de transferencia, se está optando por la estrategia general que se aplicará para medir transferencia, la cual puede variar de un curso, y para lo cual existen tres métodos, los cuales se presentan y describen en la Tabla 8.

Tabla 8. Métodos de evaluación de transferencia

Método	Descripción
Una vez	Se aplica una evaluación en algún momento posterior a la capacitación. En el caso que sea necesario, este mismo instrumento puede ser aplicado nuevamente
Pre y post	Se aplica una evaluación antes de la actividad y una posterior a la misma, utilizando el mismo instrumento de evaluación de transferencia. Si bien es una manera ideal para determinar los cambios en el desempeño producto de la capacitación, requiere mayor tiempo y dedicación de los recursos humanos disponibles para la evaluación.
Grupo de control	Se aplica una vez realizada la actividad, al grupo que recibió la capacitación (grupo experimental) y también a un grupo de similares características que no haya recibido la capacitación (grupo control)

A pesar de existir los métodos descritos anteriormente, se recomienda que en los cursos del SENAPRED se utilice el método “una vez” considerando que se adecua a las posibilidades de aplicación de este tipo de evaluaciones, teniendo en consideración el tiempo y recursos disponibles en la institución. Sin embargo, de existir necesidades específicas, se podrían utilizar algunos de los otros métodos que se adecuen de mejor manera a lo que se desea evaluar sobre un curso de capacitación en particular.

Elección del instrumento que se utilizará en la evaluación de transferencia

Entre los instrumentos que se recomiendan para realizar la evaluación de transferencia, se encuentran: Cuestionarios, Observación del Desempeño, Muestra de Trabajo, Entrevistas individuales o Grupos Focales, los cuales se presentan en el Cuadro 9.

La observación del desempeño, la muestra de trabajo y el cuestionario intentan responder el grado de transferencia al puesto de trabajo o rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres. La entrevista individual o grupo focal y el cuestionario, intentan buscar

razones del por qué hubo o no transferencia al puesto de trabajo o rol en el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres. Por lo tanto, lo ideal es complementar dos (2) tipos de instrumentos.

Pero, ¿cómo escoger el instrumento más apropiado?, si es que la mayoría de los participantes de los cursos de capacitación que imparte el SENAPRED no son personal institucional, sino que son funcionarios de otras dependencias tanto públicas, académicas y de la sociedad civil.

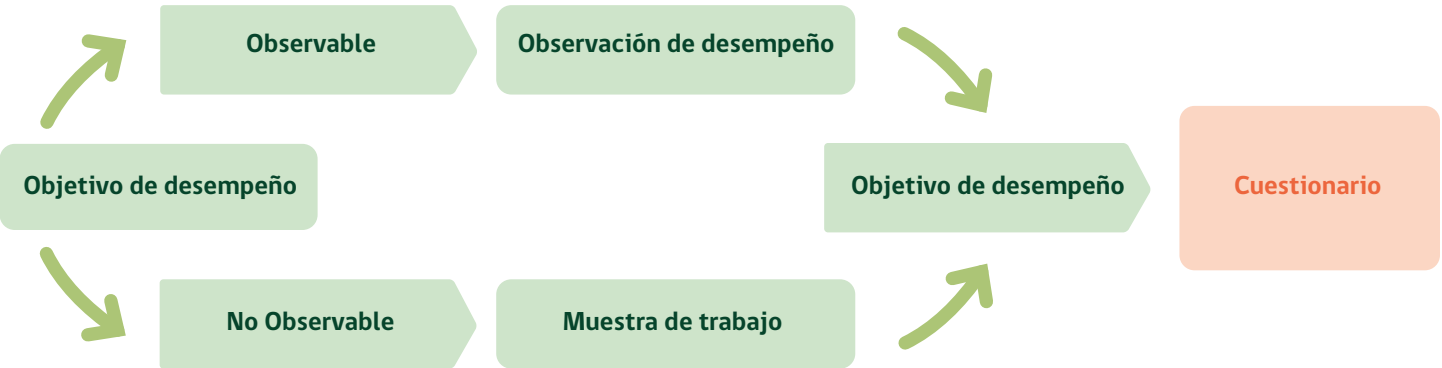
La respuesta a esta pregunta depende en primer lugar, del objetivo de desempeño a ser evaluado. De manera general si el objetivo de desempeño es fácilmente observable, sería recomendable utilizar la “Observación del Desempeño”. Por el contrario, si la actividad busca que la persona defina un plan, elabore un documento o complete un formulario se recomienda utilizar una “Muestra de Trabajo”. Ahora bien, si la utilización de estos instrumentos no fuese viable, el instrumento más adecuado a utilizar es el “Cuestionario”.

Cuadro 9. Tipos de instrumentos de evaluación de transferencia y sus objetivos



En la Figura 4 se presenta el tipo de análisis que se debe realizar para decidir el tipo de instrumento a ser utilizado en la evaluación de transferencia de un curso de capacitación

Figura 4. Análisis para decidir el tipo de instrumento de evaluación de transferencia a utilizar



A continuación se presenta mayores antecedentes de los instrumentos señalados en la figura anterior.

 **Cuestionario:** Corresponde a una pauta de preguntas escritas que evalúa la percepción sobre el grado de transferencia y sus razones.

Las respuestas pueden registrarse usando escalas Likert⁹ o abierto, la cual puede ser respondida por cualquier persona que conozca y observe el comportamiento de la persona capacitada (supervisor, par, colaboradores, el mismo participante, etc.)

La desventaja de este instrumento es que es una medición indirecta, ya que las respuestas se basan en las percepciones sobre la efectividad de la capacitación. Por lo cual, para superar esta desventaja se recomienda, de ser posible, utilizarlo de manera complementaria con otro instrumento de evaluación de transferencia.

A pesar de la desventaja anterior, este es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar la transferencia.

Para la elaboración de un cuestionario que evalúa la transferencia de un curso, el mismo debería considerar al menos las siguientes secciones:

1. **Enunciado**, donde se identifique la actividad evaluada, a quién se evalúa, fecha, lugar e instrucciones para el llenado.
2. **Preguntas sobre el nivel de transferencia**, las cuales deben orientarse a las conductas que se deseen evaluar.

⁹ En la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo de una persona con una afirmación. Un ejemplo de escala Likert es la

siguiente: 1.Totalmente en desacuerdo; 2.En desacuerdo; 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4.De acuerdo; y, 5.Totalmente de acuerdo.

3. Preguntas sobre las razones del grado de transferencia, por ejemplo: ¿Has tenido la oportunidad de usar los aprendizajes de la capacitación?

En el Cuadro 10 se presenta como ejemplo el cuestionario desarrollado para la evaluación de transferencia del Curso Operaciones de Emergencia – Nivel 1 impartido por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED).

Cuadro 10. Cuestionario desarrollado para la evaluación de transferencia del Curso Operaciones de Emergencia – Nivel 1

Corresponde a una conversación de carácter individual (entrevista) basada en preguntas estructuradas, las cuales se usan de referencia para desarrollar un dialogo franco y sincero con la personas entrevistada. Si bien no es necesario que las preguntas se usen en el orden que aparecen en la herramienta desarrollada, es importante cubrir todas las preguntas propuestas durante el desarrollo de la entrevista.

Se busca evaluar cualitativamente en qué grado los nuevos comportamientos están siendo usados en el puesto de trabajo y/o detalles de la puesta en práctica, lo cual entrega importante información cualitativa sobre el Curso de Operaciones de Emergencia – Nivel I.

Este instrumento lo puede aplicar cualquier persona que conozca el objetivo de la capacitación, y el objetivo de la entrevista que será realizada, pudiendo ser por ejemplo alguno/a de los instructores de la capacitación.

Se usará un formato de entrevista semiestructurada, con una pauta que guía que permita profundizar los elementos que aparezcan durante la entrevista, los cuales se presentan más adelante.

De ser posible realizar la entrevista de manera presencial, se sugiere que el mismo se realice en un lugar de trabajo del entrevistado donde el mismo se sienta cómodo, creando una atmosfera de confianza y empatía, para posteriormente hacer uso de la herramienta.

1. Antecedentes

- Nombre de la actividad de capacitación:
- Lugar de realización de la actividad de capacitación:
- Fechas de realización de la actividad de capacitación:
- Nombre del participante evaluado:
- Nombre del evaluador:
- Lugar, fecha y hora de realización de la evaluación:

2. Cuestionario

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Fundamento de las respuestas
Persona	1. ¿Se siente motivado/a por aplicar los contenidos abordados en el Curso?	
	2. ¿Se sienten confiados de sus capacidades para aplicar lo aprendido?	
	3. ¿Han tenido oportunidades de aplicar los conocimientos adquiridos en el Curso?	
Vínculos con actores del Comité	1. ¿Ha contado con apoyo de sus colegas o superiores para aplicar los conocimientos adquiridos en el Curso?	
	2. ¿Con que actores del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres ha establecido colaboración?	
	3. ¿En qué actividades Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres han tenido la oportunidad de participar?	
	4. ¿Qué relación ha establecido las Dirección Regional del SENAPRED?	
Programa de capacitación	1. ¿Los contenidos del programa de capacitación permiten lograr el desempeño esperado?	

3. Pauta para profundizar los elementos que aparezcan durante la entrevista

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Pauta para profundizar respuestas
Persona	1. ¿Se siente motivado/a por aplicar los contenidos abordados en el Curso?	¿Qué los motiva o desmotiva?
	2. ¿Se siente confiado de sus capacidades para aplicar lo aprendido?	¿Qué lo hace tener confianza o desconfianza?
	3. ¿Han tenido oportunidades de aplicar los conocimientos adquiridos en el Curso?	¿Cuáles han sido esas oportunidades? ¿Qué resultados han tenido?
Vínculos con actores del Comité	1. ¿Ha contado con apoyo de sus colegas o superiores para aplicar los conocimientos adquiridos en el Curso?	¿De qué áreas son los colegas o superiores que le han apoyado? ¿Qué tipo de apoyo ha recibido de ellos?
	2. ¿Con que actores del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres ha establecido colaboración?	¿Qué tipo de colaboración ha recibido de ellos? ¿Alguno ha sobresalido?
	3. ¿En qué actividades del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres han tenido la oportunidad de participar?	¿Cuál es su opinión de las actividades realizadas? ¿Por qué no ha tenido la oportunidad de participar?
	4. ¿Qué relación ha establecido la Dirección Regional del SENAPRED?	¿Con alguien en particular? ¿Qué apoyo ha recibido? ¿Por qué no se ha establecido relación con la Dirección Regional del SENAPRED?
Programa de capacitación	1. ¿Los contenidos del programa de capacitación permiten lograr el desempeño esperado?	¿Qué contenidos han resultado más relevantes?
		¿Qué otros contenidos podrían ser considerados?

✓ **Observación de desempeño**, este instrumento recoge la “observación” del comportamiento de la persona capacitada en su puesto de trabajo, evaluando la conducta deseada en base a una pauta o lista verificación que debe ser construida lo más precisa posible, utilizando una rúbrica o pauta de evaluación posible, similar a las usadas en las evaluaciones de aprendizaje.

Cuando se trata de evaluar la transferencia de una determinada capacitación a un funcionario del SENAPRED, este resulta un muy buen instrumento para evaluar el nivel en que los comportamientos se están ejecutando y el grado en que lo hacen correctamente. Sin embargo, cuando se trata de usar este tipo de instrumentos para evaluar la transferencia de los aprendizajes a otros participantes que son parte del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, donde el personal del SENAPRED no pueda realizar la observación directa, la misma debería ser delegada a una tercera persona que pueda realizar la observación de desempeño, la misma que tendría que recibir una inducción para el uso del instrumento que sea desarrollado para tal fin.

✓ **Muestra de trabajo**, con este instrumento se analizan “productos” del desempeño de una persona que ha sido capacitada, pero no su comportamiento. Los productos pueden ser documento u otros trabajos que elabore la persona capacitada en el marco de los desempeños esperados, de manera que demuestre que aplica los comportamientos buscados y reforzados en la capacitación.

Se recomienda usar este instrumento cuando el desempeño de una persona no es fácilmente observable, lo cual es frecuente con los participantes de los cursos que organiza el SENAPRED que no son funcionarios de la misma.

Al igual que el instrumento de “observación de desempeño”, también debe usarse una rúbrica o pauta de evaluación, que permita evaluar la muestra de trabajo. Adicionalmente se sugiere que este instrumento lo responda una persona que domine técnicamente la materia que está siendo evaluada.

En el Cuadro 11 se presenta el Instrumento desarrollado por la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED) para la evaluación de transferencia del Curso Operaciones de Emergencia – Nivel 1, el mismo que se complementa con el cuestionario presentado en el Cuadro 10.

Cuadro 11. Instrumento desarrollado para la evaluación de transferencia del Curso Operaciones de Emergencia – Nivel 1

Muestra de Trabajo (Acta de constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres)

Cuándo realizar la evaluación de transferencia: 3 o 6 meses después de la capacitación.

Responsable de realizar la evaluación: Instructores Academia del SINAPRED y/o Direcciones Regionales del SENAPRED

Recomendaciones generales para el análisis del Acta de constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres

- Verifique si existe o no el Acta de constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres
- De no existir o no haber sido oficializada el Acta de constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres indague sobre las razones que no han hecho posible contar con el Acta de constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres o la no oficialización de la misma.
- De existir un Acta de constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres que no haya sido oficializada use dicha versión para su análisis.

1. Antecedentes

- Nombre de la actividad de capacitación:
- Lugar de realización de la actividad de capacitación:
- Fechas de realización de la actividad de capacitación:
- Nombre del participante evaluado:
- Nombre del evaluador:
- Lugar, fecha y hora de realización de la evaluación:

GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS CURSOS Y PROGRAMAS DEL SENAPRED PARA EL SISTEMA NACIONAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE DESASTRES

Indicador	No logrado	Medianamente logrado	Logrado
Oficialización del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se cuenta con documento que proponga miembros y funciones del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se ha elaborado documento sobre la definición y constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se ha realizado acto administrativo (resolución, decreto, etc.) que oficializa la definición y constitución del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres.
Se identifican a las instituciones públicas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se identifican a las instituciones públicas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican solo algunas de las instituciones públicas según lo establecido para el nivel jurisdiccional respectivo.	Se identifican todas las instituciones públicas según lo establecido para el nivel jurisdiccional respectivo.
Se identifican las instituciones privadas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se identifican las instituciones privadas parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican solo las instituciones privadas a cargo de servicios básicos como parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican una amplia variedad de instituciones privadas.
Se identifican las instituciones de voluntariado ¹⁰ parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se identifican las instituciones de voluntariado como parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican solo a bomberos y Cruz Roja como parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Se identifican además de bomberos y Cruz Roja, a otras instituciones de voluntariado parte del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres
Se define la forma de funcionamiento del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	No se indica la forma de funcionamiento del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres	Solo se define la forma de convocatoria y/o periodicidad de las sesiones.	Se define la forma de convocatoria, periodicidad de las sesiones, funciones y/o manera de trabajo

10 Tales como: Bomberos, Defensa Civil Regional, Cruz Roja, Socorro Andino, Radioaficionados, otras.

2. Evaluación de muestra de trabajo

- ✓ **Entrevista/Grupo Focal**, corresponde a una conversación de carácter individual (entrevista) o grupal (Grupo focal) basada en preguntas estructuradas, con la cual se busca evaluar de manera cualitativa en qué grado los nuevos comportamiento están siendo utilizados por los participantes a una capacitación o bien conocer los detalles sobre la puesta en práctica, entregando importante información de carácter cualitativo.

Este tipo de instrumento lo puede aplicar cualquier persona que conozca los objetivos de la capacitación o bien el objetivo de la entrevista o grupo focal, pudiendo ser por ejemplo los encargados del curso de capacitación a ser analizado o quienes impartieron curso.

Se recomienda usar un formato de entrevista semiestructurada, con una pauta guía que permita profundizar los elementos que permitan conocer las razones del grado de transferencia. Para construir las preguntas deben considerarse las conductas a ser evaluadas, los componentes y factores del sistema de fuerzas que intervienen en la transferencia (ver Tabla 7).

En el Cuadro 12 se presenta la herramienta diseñada por el Departamento de Prevención Comunitaria del SENAPRED para la evaluación de transferencia del Programa de Equipos Comunitarios de Respuesta a Emergencias-CERT mediante el uso del instrumento de grupo focal, en el cual participan miembros del Equipo Comunitario de Respuesta a Emergencias-CERT que ha participado en dicho programa.

Para la evaluación de transferencia de dicho programa, también se consideró conveniente desarrollar un instrumento de entrevista al encargado comunal de emergencia a la cual pertenece la comunidad del Equipo Comunitario de Respuesta a Emergencias-CER, el cual se presenta en el Cuadro 13.

Cuadro 12. Instrumento Grupo Focal desarrollado para la evaluación de transferencia del Programa Equipos Comunitarios de Respuesta a emergencias CERT

Grupo integrantes Equipo Comunitario de Respuesta Emergencias

Participantes del grupo focal: Miembros del Equipo Comunitario

Cuándo realizar la evaluación de transferencia: Al final del taller de actualización del Programa de formación-Equipos Comunitarios de Respuesta a Emergencias

Responsable de realizar la evaluación: Equipo Dirección regional del SENAPRED involucrado en el desarrollo del Programa

Recomendaciones generales para la planificación y desarrollo del Grupo Focal

- Asegúrese que las personas invitadas a ser parte del Grupo Focal hayan participado de las actividades de capacitación realizadas en el marco del Programa Equipos Comunitarios de Respuesta a Emergencias.
- Acuerde con el coordinador del Equipo CERT la modalidad (presencial, virtual, telefónica), día y fecha para realizar el Grupo Focal.
- Antes de abordar las preguntas con el Grupo Focal, comparta los objetivos y metodología que será utilizada durante el Grupo Focal, así como propiciando una atmosfera de confianza y empatía.
- Si bien no es necesario que las preguntas se usen en el orden que aparecen en la herramienta desarrollada, es importante cubrir todas las preguntas propuestas durante el desarrollo del grupo focal.
- Adecue y adapte las preguntas propuestas para que las mismas sean comprendidas por los miembros del Grupo Focal, evite leerlas tal cual aparecen en la herramienta. Contextualícelas a la comunidad y participantes del Grupo Focal (mencione el municipio al cual pertenece, eventos recientes, instituciones de la comunidad, etc)
- En base a las respuestas que se reciban de parte del Grupo Focal, use la pauta para profundizar respuestas y elabore sus propias preguntas para profundizar las respuestas que reciba, teniendo en cuenta que la evaluación de transferencia busca responder a las siguientes preguntas generales:
 - ✓ ¿En qué grado los participantes aplicaron en su comunidad lo que aprendieron en la capacitación?;
 - ✓ ¿De qué forma han sido aplicados los conocimiento y habilidades adquiridas durante la capacitación?;
 - ✓ Si no lo hicieron, ¿Por qué no? Es decir, identificar posibles factores que están influyendo en la transferencia del aprendizaje.

- Las conductas del Equipo Comunitario de Respuesta a Emergencias que serán evaluadas con esta herramienta son las siguientes:
 - Implementar acciones para mitigar el riesgo de desastres en el hogar y en la comunidad, a partir de la identificación de las amenazas y vulnerabilidades existentes.
 - Elaborar planes comunitarios para responder ante emergencias y desastres.
 - Participar en actividades de coordinación comunitaria para prevenir y responder ante emergencias y desastres.
 - Implementar acciones básicas de respuesta a emergencias tales como prevención y control de amago de incendios, primeros auxilios, búsqueda y rescate superficial, entre otros.
 - Fortalecer los mecanismos de coordinación entre la comunidad, el municipio y los organismos del sistema local prevención y respuesta ante desastres en base a los acuerdos establecidos entre los equipos y el municipio.

1. Antecedentes

- Nombre de la actividad de capacitación:
- Lugar/comunidad de realización de la actividad de capacitación:
- Fechas de realización de las actividades de capacitación:
- Nombre de los participantes evaluados:
- Nombre del evaluador:
- Lugar, fecha y hora de realización del grupo focal:

3. Evaluación

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Fundamento de las respuestas
Persona	1. ¿Se sienten motivados por aplicar los contenidos y habilidades abordados en el programa?	
	2. ¿Cuál es la importancia de aplicar los contenidos del programa?	
	3. ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de aplicar de manera incorrectas las habilidades y conocimientos adquiridos durante el programa?	
	4. ¿Se sienten confiados de sus capacidades para aplicar lo aprendido?	
	5. ¿Han tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en el programa?	
	6. ¿Qué aspectos han facilitado o dificultado su gestión como Equipo Comunitario?	

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Fundamento de las respuestas
Vínculos con actores del Sistema Local de Prevención y respuesta ante Desastres	1. ¿Con que actores del sistema local para la prevención y respuesta ante desastres han establecido colaboración?	
	2. ¿En qué actividades del sistema local de Prevención y respuesta ante Desastres han participado?	
	3. ¿En qué instancias de coordinación del sistema local de Prevención y respuesta ante Desastres han participado?	
	4. ¿Con quienes han compartido el Plan comunitario de emergencia?	
Programa de capacitación	1. ¿Los contenidos del programa de capacitación permiten lograr el desempeño esperado?	
	2. ¿Durante el programa se consideraron espacios para practicar los conocimientos y habilidades?	

3. Pauta para profundizar los elementos que aparezcan durante el Grupo Focal

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Pauta para profundizar respuestas
Persona	1. ¿Se sienten motivados por aplicar los contenidos y habilidades abordados en el programa?	¿Qué los motiva o desmotiva?
	2. ¿Cuál es la importancia de aplicar los contenidos del programa?	¿Qué resultados pueden atribuir al trabajo realizado por el CERT?
	3. ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de aplicar de manera incorrectas las habilidades y conocimientos adquiridos durante el programa?	¿Cuáles son las habilidades que se pueden aplicar de manera incorrecta? ¿A qué se podrían deber la aplicación incorrecta? ¿Qué sugieren para corregirlas?
	4. ¿Se sienten confiados de sus capacidades para aplicar lo aprendido?	¿Cómo se apoyan entre los miembros del CERT para construir o reforzar la confianza?
	5. ¿Han tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en el programa?	¿Cuáles han sido esas oportunidades? ¿Qué resultados han tenido?
	6. ¿Qué aspectos han facilitado o dificultado su gestión como Equipo Comunitario?	¿Cómo mantener en el tiempo los aspectos que han facilitado la gestión del CERT? ¿Cómo superar los aspectos que han dificultado la gestión del CERT?

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Pauta para profundizar respuestas
Vínculos con actores del Sistema Local de Prevención y respuesta ante Desastres	1. ¿Con que actores del sistema local de Prevención y respuesta ante Desastres han establecido colaboración?	¿Con quienes otros desearían establecer colaboración? ¿Por qué? ¿Con quienes no han podido establecer colaboración? ¿Por qué?
	2. ¿En qué actividades del sistema local de Prevención y respuesta ante Desastres han participado?	¿Cómo han sido invitados e involucrados? ¿En cuales les hubiese gustado participar?
	3. ¿En qué instancias de coordinación del sistema local de Prevención y respuesta ante Desastres han participado?	¿Cómo han sido invitados e involucrados? ¿Han asumidos algunas responsabilidades?
	4. ¿Con quienes han compartido el Plan comunitario de emergencia?	¿Han recibido retroalimentación de parte de ellos? ¿Qué ha cambiado luego de compartir el plan?
Programa de capacitación	1. ¿Los contenidos del programa de capacitación permiten lograr el desempeño esperado?	¿Qué contenidos han resultado más relevantes? ¿Qué otros contenidos podrían ser considerados?
	2. ¿Durante el programa se consideraron espacios para practicar los conocimientos y habilidades?	¿Qué espacios resultan más relevantes? ¿Qué otros espacios podrían ser considerados?

Cuadro 13. Instrumento de entrevista desarrollado para la evaluación de transferencia del Programa Equipos Comunitarios de Respuesta a emergencias CERT

Entrevista a encargado/a municipal de emergencia

Participante de la entrevista: Encargado/a municipal de emergencia que participó en el proceso de conformación del CERT.

Cuándo realizar la evaluación de transferencia: 3 meses después de finalizado el Programa

Responsable de realizar la evaluación: Equipo Dirección regional del SENAPRED involucrado en el desarrollo del Programa

Recomendaciones generales para la planificación y desarrollo de la Entrevista

- Averigüe si la persona a ser entrevistada participó en las actividades de capacitación realizadas en el marco del Programa Equipos Comunitarios de Respuesta a Emergencias.
- Acuerde con el encargado municipal de emergencia la modalidad (presencial, virtual, telefónica), día y fecha para realizar la entrevista.
- Antes de abordar las preguntas con el encargado municipal de emergencia, comparta los objetivos y metodología que será utilizada durante la entrevista, haciendo énfasis que se trata de una evaluación sobre el desempeño del Equipo comunitario de respuesta a emergencias (CERT) y no sobre el municipio o el encargado municipal de emergencia.
- Si bien no es necesario que las preguntas se usen en el orden que aparecen en la herramienta desarrollada, es importante cubrir todas las preguntas propuestas durante el desarrollo de la entrevista.
- Adecue y adapte las preguntas propuestas para que las mismas sean comprendidas por el entrevistado, evite leerlas tal cual aparecen en la herramienta.
- En base a las respuestas que se reciban, use la pauta para profundizar respuestas y elabore sus propias preguntas para profundizar las respuestas que reciba, teniendo en cuenta que la evaluación de transferencia busca responder a las siguientes preguntas generales:

- ✓ **¿En qué grado los participantes del CERT aplicaron en su comunidad lo que aprendieron en la capacitación?**
- ✓ **¿De qué forma han sido aplicados los conocimiento y habilidades adquiridas durante la capacitación?,**
- ✓ **Si no lo hicieron, ¿Por qué no? Es decir, identificar posibles factores que están influyendo en la transferencia del aprendizaje.**

- Tenga presente que las conductas del Equipo Comunitario de Respuesta a Emergencias que serán evaluadas con esta herramienta son las siguientes:
1. Implementar acciones para mitigar el riesgo de desastres en el hogar y en la comunidad, a partir de la identificación de las amenazas y vulnerabilidades existentes.
 2. Elaborar planes comunitarios para responder ante emergencias y desastres.
 3. Participar en actividades de coordinación comunitaria para prevenir y responder ante emergencias y desastres.
 4. Implementar acciones básicas de respuesta a emergencias tales como prevención y control de amago de incendios, primeros auxilios, búsqueda y rescate superficial, entre otros.
 5. Fortalecer los mecanismos de coordinación entre la comunidad, el municipio y los organismos del sistema local de Prevención y respuesta ante Desastres, en base a los acuerdos establecidos entre los equipos y el municipio.

1. Antecedentes

- Nombre de la actividad de capacitación:
- Lugar/comunidad de realización de la actividad de capacitación:
- Fechas de realización de las actividades de capacitación:
- Nombre de la persona entrevistada:
- Nombre del evaluador:
- Lugar, fecha y hora de la entrevista:

2. Evaluación

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Fundamento de las respuestas
Persona	1. ¿Qué aspectos han facilitado o dificultado la relación del Equipo Comunitario con la Municipalidad?	
	2. ¿Se estableció un plan de trabajo con el Equipo Comunitario?	
Ambiente laboral	1. ¿El Equipo Comunitario ha participado en actividades organizadas por el Municipio? ¿Cuáles?	
	2. ¿En qué acciones específicas el Municipio ha apoyado al Equipo Comunitario?	
Programa de capacitación	1. ¿De qué manera el programa facilitó el establecimiento de vínculos entre el Municipio y el Equipo Comunitario?	
	2. ¿Conoce qué acciones para prevenir y prepararse ante emergencias y desastres ha desarrollado el Equipo Comunitario?	

3. Pauta para profundizar los elementos que aparezcan durante la entrevista

Factores que influyen en la transferencia	Factores que afectan a la transferencia	Pauta para profundizar respuestas
Persona	1. ¿Qué aspectos han facilitado o dificultado la relación del Equipo Comunitario con la Municipalidad?	¿De qué manera el programa CERT ha contribuido?
	2. ¿Se estableció un plan de trabajo con el Equipo Comunitario?	¿Ha existido la oportunidad para revisarlos o actualizarlo?
Ambiente laboral	1. ¿El Equipo Comunitario ha participado en actividades organizadas por el Municipio? ¿Cuáles?	¿Cómo se ha gestionado la invitación y/o participación? ¿Qué cambios ha visto de parte del CERT luego de la participación?
	2. ¿En qué acciones específicas el Municipio ha apoyado al Equipo Comunitario?	¿Cómo se gestionó el apoyo? ¿Qué cambios ha visto de parte del CERT luego del apoyo brindado?
Programa de capacitación	1. ¿De qué manera el programa facilitó el establecimiento de vínculos entre el Municipio y el Equipo Comunitario?	¿Los vínculos son similares con otros CERT existentes en la comuna? ¿A qué atribuiría las diferencias/similitudes?
	2. ¿Conoce qué acciones para prevenir y prepararse ante emergencias y desastres ha desarrollado el Equipo Comunitario?	¿De qué manera sugiere que el Municipio puede mantener la comunicación con los CERT?

Determinar quién aplicará el/los instrumentos de evaluación de transferencia

La definición de quién puede o debe evaluar la transferencia de la capacitación, es decir, quién/es aplicará/n los instrumentos que sea desarrollados. En un principio pueden ser considerados los siguientes:

- Las personas involucradas en el diseño y desarrollo del curso.
- Las jefaturas o supervisores/as de la persona evaluada.
- Participantes en el curso, a través de una autoevaluación conductual.
- Pares en el trabajo o personas expertas.

Entre los requisitos que deberían cumplir además, quienes realicen la evaluación de transferencia, se destacan:

- Conocer en detalle la información sobre la evaluación e instrumento a ser utilizado;
- Ser conservadores con sus juicios basándose en evidencia objetiva;
- Mantener contacto con el evaluado, y;
- Ser neutral en sus juicios.

Cabe mencionar que la competencia o nivel de dominio de la persona que evalúa, debe centrarse solamente en la/s conducta/s a ser observada/s y que fueron abordadas durante la actividad de capacitación.

Como se puede apreciar en los instrumentos de evaluación de transferencia que han sido desarrollados hasta el momento por el SENAPRED, que se han presentado en los cuadros anteriores, al inicio de los mismos se detallan quiénes son los responsables de realizar la evaluación de transferencia para esos cursos en particular.

Determinar a quiénes se aplicará la evaluación de transferencia

Para determinar el universo de participantes a los cuales se aplicará el o los instrumentos desarrollados para la evaluación de transferencia, si bien se pueden considerar aplicarla a la totalidad de los participantes de una actividad de capacitación que tengan la efectiva posibilidad y condiciones para transferir al puesto de trabajo, considerando los recursos y finalidad que persigue el SENAPRED con este tipo de evaluaciones lo más recomendable es aplicar la evaluación de transferencia a una muestra representativa de participantes, de quienes se espera que desarrollen las conductas asociadas al curso que se está evaluando

Cuando una determinada capacitación se repita de manera frecuente, se pueden seleccionar participantes de una misma o diferentes cohortes del mismo curso, dependiendo de los objetivos que se persigan con la evaluación de transferencia.

Cabe señalar que, mientras mayor sea el número de la muestra, más representativa será, y por tanto, habrá mayor validez en los resultados.

Considerando la diversidad de perfiles de participantes en algunos de los cursos de capacitación del SENAPRED, se sugiere no tomar la muestra al azar, sino que sea estratificada, es decir, agrupada por variables como cargo, función, edad, género, región u otras variables que podrían influir en los resultados.

Determinar cuándo se aplicará la evaluación de transferencia

Como regla general, la evaluación de transferencia debería aplicarse hasta que las personas capacitadas tengan la oportunidad de usar los nuevos comportamientos en su lugar de trabajo o rol en el SINAPRED, por lo cual la aplicación del instrumento debería esperar algún tiempo, el que puede variar entre una semana a seis meses aproximadamente, dependiendo de la actividad la actividad de capacitación, siendo los tres meses un tiempo adecuado para la mayoría de los cursos.

No obstante lo anterior, en comportamientos críticos que requieren aplicación inmediata, como temas de seguridad, prevención de riesgos, sistema de alerta temprana, etc., se podría evaluar transferencia inmediatamente finalizada la actividad de capacitación.

Como se puede apreciar en los instrumentos de evaluación de transferencia desarrollados por el SENAPRED, que se han presentado en los cuadros anteriores, al inicio de los mismos se detalla cuando debería ser realizada la evaluación de transferencia para cada curso en particular.

Consideraciones para el registro y análisis de los resultados de la evaluación de transferencia

Para analizar los resultados de la evaluación de transferencia, será necesario registrar la información generada por dicha evaluación y hacerla disponible a los potenciales interesados en acceder a ella, para lo cual es conveniente considerar lo siguiente.

1. **Registro central:** La información generada de la evaluación de transferencia debería registrarse de manera consolidada para cada curso que cuente evaluación de transferencia. Se debería registrar el resultado de cada persona participante, en cada competencia o habilidad, y cruzarla con los resultados de la evaluación de reacción (satisfacción) y aprendizaje, para analizar los posibles vínculos entre dichas evaluaciones que puedan estar favoreciendo o no la transferencia.
2. **Disponibilidad de información:** La información que sea generada en el marco de la evaluación de transferencia, deberá estar disponible, para que puedan acceder todas las personas que estén relacionadas con el tema abordado en la capacitación y que toman decisiones sobre el curso, tales como la Academia del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), jefaturas y personas a cargo de dictar el curso.

3. **Relación de variables:** Los resultados se pueden cruzar por múltiples variables como región, cohorte, modalidad (presencial/virtual), persona a cargo de la instrucción, etc.

En relación a las decisiones de gestión que pueden ser tomadas con la información obtenida de la evaluación de transferencia, algunas de estas podrían ser las siguientes:

1. **Decisiones sobre la instrucción:** ajustar el desempeño del instructor o instructora en la propia actividad de capacitación para facilitar la transferencia;
2. **Decisiones sobre las actividades de capacitación:** realizar modificaciones o ajustes sobre contenidos, énfasis, medios instruccionales, etc.
3. **Decisiones sobre los instrumentos utilizados para medir transferencia:** realizar modificaciones o ajustes a los instrumentos de transferencia para asegurar su calidad.
4. **Decisiones sobre personas capacitadas:** dar retroalimentación de su evaluación a cada persona, a través de un informe individual de resultados o, si fuese posible, a través de una reunión para revisar los resultados de la evaluación. Generar alternativas para quienes no cumplen el estándar de aprendizaje (Ej.: talleres de nivelación, coaching, seguimiento en puesto de trabajo, etc.)

PARTE 06



Registro y análisis de información

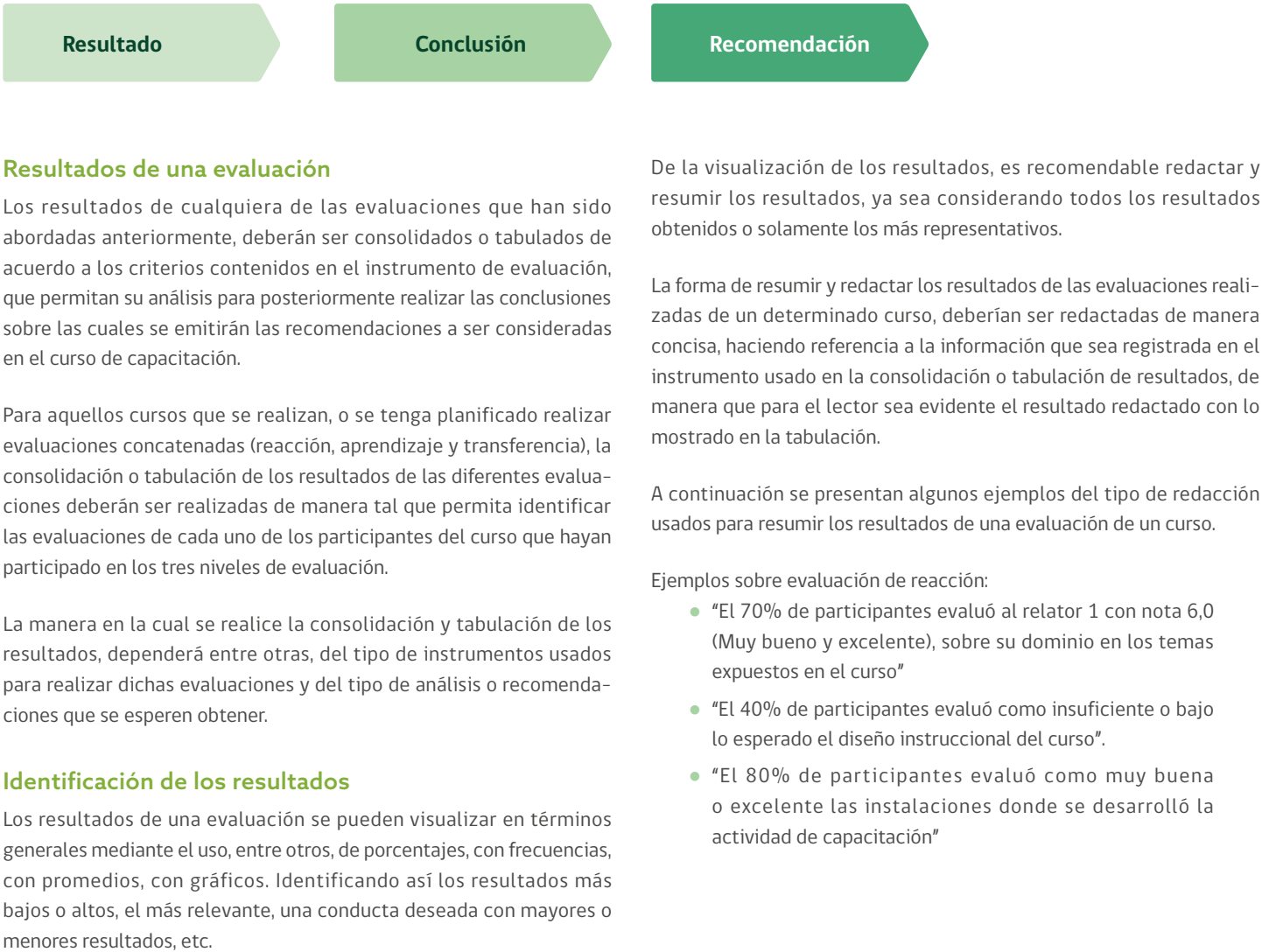
Para que las evaluaciones de la capacitación que se han descrito en esta guía sean un aporte real del SENAPRED y/o al Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres, la información que emane de ellas debe ser gestionada, pues evaluar no es un fin en sí mismo, sino un medio para obtener información, siendo relevante la pregunta ¿Qué haré con los resultados de la evaluación?

Una vez aplicadas las tres dimensiones de evaluación (reacción, aprendizaje, transferencia), o solo algunas de ellas, como resultado de las mismas se generará información sobre la cual se debe hacer gestión, algunas de las cuales han sido presentadas al final de las secciones que abordan cada una de las dimensiones de evaluación.

En este punto, la unidad del SENAPRED que ha diseñado e implementado un determinado curso de capacitación, debe analizar y entender los grados de satisfacción, aprendizaje y/o transferencia obtenidos por los participantes evaluados, así como los factores causales de los niveles logrados.

Como inicio de este proceso, se debe distinguir entre los conceptos de resultados, conclusión y recomendaciones, donde cada uno representa una parte del análisis y que están vinculados de manera secuencial, como se presenta en la Figura 5, donde el “resultado” son los datos en bruto y corresponde a la información obtenida sin análisis; la “conclusión” es la lectura que se realiza de los resultados obtenidos, en la cual hay juicios, que le dan sentido a los resultados obtenidos; y finalmente la “recomendación” corresponde a las sugerencias de acción, basadas en las conclusiones.

Figura 5. Secuencia para el análisis de las evaluaciones de capacitaciones



Ejemplos sobre evaluación de aprendizaje:

- “Las evaluaciones de aprendizaje arrojan un nivel de aprendizaje de un 94%, con todos los indicadores sobre 80%”.
- “La evaluación de aprendizaje evidencian un nivel de aprendizaje deficiente en el contenido relacionado con el manejo de albergues temporales”
- “En participantes que manifestaron tener conocimientos previos sobre del SINAPRED, los resultados de sus evaluaciones de aprendizaje obtuvieron puntajes superiores a la media del curso”

Ejemplos sobre evaluación de transferencia:

- “En base al instrumento aplicado, se puede establecer que las personas participantes obtuvieron un 63% de transferencia de los aprendizajes al lugar de trabajo”.
- “El 45% de las personas participantes en el curso pudo evidenciar la elaboración de los Planes de Gestión del riesgo de desastres utilizando el formato del SENAPRED, luego de transcurridos 4 meses desde el fin de la capacitación”

Análisis de los resultados

Para facilitar realizar los análisis de los resultados obtenidos en un determinado tipo de evaluación (reacción, aprendizaje o transferencia) es recomendable definir algunas preguntas claves que interesen a el SENAPRED como institución o a quien organiza la actividad de capacitación. Para poder responder las preguntas que orientarán el análisis, los instrumentos de evaluación que sean desarrollados deberán considerar evaluar los aspectos relevantes que permitan responderlas.

De esta manera, para el análisis de una evaluación de reacción se podrían formular preguntas tales como:

- ¿Cuáles son los instructores o instructoras mejor y peor evaluados?
- ¿Cuáles contenidos resultan de mayor relevancia para quienes participaron? ¿Existen diferencias según el tipo o perfil de participante?
- ¿La información entregada de manera previa al inicio del curso fue valorada positivamente?
- ¿Qué aspectos en particular los y las participantes sugieren mejorar para próximas versiones de esta actividad de capacitación?
- ¿Qué dispositivos tecnológicos fueron utilizados para el desarrollo del curso virtual?

Por otra parte, el análisis de los resultados de evaluaciones de aprendizaje podrían estar guiadas por preguntas tales como:

- ¿Los resultados de la evaluación final de aprendizaje del curso se condicen con la evaluación realizada al inicio del curso?
- ¿Qué contenidos del curso obtienen las mejores y peores evaluaciones de aprendizaje? ¿Existe alguna relación con la evaluación obtenida por quienes impartieron las lecciones en la evaluación de reacción?
- ¿En qué tipo/s de institución/es trabaja/n las personas que participaron y que obtuvieron las mejores y peores calificaciones de aprendizaje?
- ¿Existe alguna relación entre los resultados de la evaluación de aprendizaje de este curso, con los resultados de aprendizaje medido en otros cursos donde hayan participado las personas?

Para el análisis de los resultados de las evaluaciones de reacción (satisfacción) y aprendizajes, la forma en que dichos resultados sean sistematizados y tabulados facilitará o no el responder las preguntas guías, por lo cual se recomienda definir las preguntas a responder en el análisis y luego desarrollar las herramientas de evaluación que serán aplicadas a una actividad de capacitación en particular. Obviar este proceso podría significar que las preguntas guías sean contestadas solo parcialmente o bien que no permitan identificar las razones que puedan estar influenciando un determinado resultado.

Finalmente para el análisis de los resultados de una evaluación de transferencia, de manera general se intenta responder las siguientes preguntas:

- ¿En qué grado se aplicó lo aprendido en la capacitación en el espacio laboral (o rol en Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres)?
- ¿De qué forma han sido aplicados los conocimientos y habilidades adquiridos durante la capacitación?,
- Si no lo hicieron, ¿Por qué no? Es decir, identificar posibles factores que están influyendo en la transferencia del aprendizaje.

En las respuestas a las preguntas anteriores, interviene el “Sistema de Fuerzas” que se presentó en la Tabla 7, el cual tiene tres (3) componentes que determinan e influyen en el grado de transferencia y pueden convertirse en obstaculizadores o facilitadores de ella. Estos componentes son: La persona que se está capacitando, la capacitación en sí misma y el ambiente de trabajo en que se desenvuelve la persona.

Cada uno de estos componentes tiene factores que permiten ir analizando los resultados obtenidos en la evaluación de transferencia, independiente del tipo de herramientas utilizada en la evaluación de transferencia. En la Tabla 9, se entregan por cada factor, ejemplos de preguntas que pueden orientar el análisis, constituyéndose en una pauta diagnóstica de la transferencia. Donde las columnas “Dimensión de Desempeño” y “Factores de Influencia en la Transferencia” corresponden a los elementos del sistema de fuerzas estándares que influyen en la transferencia.

Tabla 9. Pauta diagnóstica de la transferencia

Dimensión del desempeño	Factores que influencia en la transferencia		Premisas de transferencia (La transferencia aumenta cuando...)	Ejemplo de preguntas diagnosticas por factores de influencia
Persona	Autoeficacia	El grados que los participantes se sienten capaces de aplicar los aprendizajes	Capacidad: los participantes se sienten capaces de aplicar lo aprendido	¿Los participantes se sientes capaces de aplicar los nuevos conocimientos y/o habilidades en sus trabajos?
	Motivación	El grados que los participantes se sienten motivados para aplicar los aprendizajes	Motivación: Los nuevos aprendizajes hacen sentido a los participantes. Comprenden su importancia y sentido	¿Los participantes comprenden la importancia/sentido de aplicar los nuevos conocimientos y/o habilidades?
	Valoración	El grados que los participantes valoran los nuevos aprendizajes	Valoración: los participantes ven la relación entre aprendizaje y desempeño.	¿Los participantes creen que aplicando los nuevos conocimientos y/o habilidades mejorarán su desempeño?
Capacitación	Detección de necesidades de capacitación (DNC)	El grado en que la DNC está elaborada de forma de facilitar la transferencia	Objetivo de desempeño: La DNC logra identificar las brechas de desempeño y definir objetivos de desempeño claros y específicos.	¿La capacitación apuntaba a producir cambios concretos de comportamiento?
	Diseño instruccional (DI)	Grado en que el diseño instruccional está hecho de forma de estimular la transferencia	Objetivos de aprendizaje: Los objetivos de aprendizaje van directamente ligados al objetivo de desempeño	¿Los objetivos de aprendizaje permiten cumplir con el objetivo de desempeño?
			Contenidos-qué: Los contenidos de la capacitación están relacionados y adaptados al lugar de trabajo.	¿Los contenidos de capacitación están claramente vinculados al desempeño en el lugar del trabajo?
			Contenidos-cómo: Se indica claramente la manera de aplicar los comportamientos al lugar de trabajo	¿En la capacitación se trabaja el "cómo" hacerlo y no sólo el "qué" hacer?
			Metodologías: Las metodologías de enseñanza dan espacio para ensayar los nuevos comportamientos	¿La capacitación da espacios para ensayar los nuevos comportamientos?
			Herramientas: Las herramientas (pautas de trabajo, ejemplos, casos) usadas en la actividad son cercanas a la realidad laboral.	¿Son los ejemplos y herramientas usadas en los cursos similares a los que se ocupan en el entorno de trabajo?

Dimensión del desempeño	Factores que influencia en la transferencia		Premisas de transferencia (La transferencia aumenta cuando...)	Ejemplo de preguntas diagnosticas por factores de influencia
Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	El grado en que las condiciones del puesto de trabajo facilitan u obstaculizan la transferencia de los aprendizajes.	Oportunidad: Los participantes tienen la oportunidad de aplicar los aprendizajes	¿Tienen los participantes la oportunidad en el trabajo de aplicar las habilidades y conocimientos?
			Recursos: Los participantes cuentan con los recursos necesarios (Equipos, información, materiales, etc.)	¿Tienen los participantes los recursos necesarios para usar sus aprendizajes?
			Ausencia de estrés: los participantes tienen niveles de estrés adecuado, no alto.	¿Los niveles de estrés permiten incorporar nuevos cambios?
			Tiempo: Los participantes cuentan con el tiempo necesario para implementar los cambios.	¿Los participantes cuentan con el tiempo necesario para implementar los cambios requeridos
	Recompensas e incentivos	Existencia de incentivos y Recompensas que faciliten u obstaculicen la aparición de los comportamientos deseados	Recompensas: Aplicar los nuevos desempeños trae consecuencias positivas para el o la participante (satisfacción personal, respecto, incentivos, oportunidades de desarrollo)	¿El uso de los nuevos conocimientos y habilidades lleva a recompensa para el participante?
			Ausencia de represalias: Aplicar los nuevos desempeños no ocasiona consecuencias negativas para el o la participante (retos, sanciones, resentimiento de pares, trabajo adicional)	¿El uso de nuevos aprendizajes llega a consecuencias negativas para participantes?
	Jefatura	Nivel en que la gestión del jefe directo facilita u obstruye la aplicación de los aprendizajes	Jefe – Conocimiento: La jefatura está al tanto de los cambios	¿La jefatura conoce los nuevos desempeños esperados tras la capacitación?
			Jefe – Gestión: La jefatura hace gestión de los nuevos desempeños.	¿La jefatura incluye los nuevos comportamientos en la gestión diaria?
			Jefe – Reconocimiento: La jefatura entrega reconocimientos cuando hay comportamientos deseados.	¿La jefatura entrega reconocimientos a quienes aplican las nuevas conductas exitosamente?
			Jefe – Ausencia de contradicciones: La jefatura no se opone a los desempeños esperados	¿La jefatura establece lineamientos o maneras de trabajar distintas a las revisadas en la capacitación o se opone a ellas?

Dimensión del desempeño	Factores que influencia en la transferencia		Premisas de transferencia (La transferencia aumenta cuando...)	Ejemplo de preguntas diagnosticas por factores de influencia
Ambiente de trabajo	Feedback	Grado en el que existe apoyo y retroalimentación para los comportamientos esperados	Acompañamiento: Los y las participantes reciben apoyo para implementar los cambios	¿Los y las participantes reciben algún tipo de ayuda o acompañamiento para aplicar las nuevas conductas?
			Feedback: Los y las participantes reciben retroalimentación sobre su desempeño para mejora continua	¿Reciben feedback (formal o informal) de personas de su entorno laboral (jefes, pares, colaboradores)?
	Equipo de pares	Nivel en que el equipo de pares facilita u obstruye la aplicación de los aprendizajes	Apoyo: Los y las participantes cuentan con una red de apoyo de pares	¿Los pares se entregan apoyo mutuo para aplicar los conocimientos?
	Cultura organizacional	Características de la cultura organizacional que pueden interferir con la transferencia de aprendizajes	Cambio positivo: Existe una cultura de aceptar y valorar los cambios	¿A nivel general, es valorada la iniciativa de cambio que se implementa?
			Cambio como proceso: Existe una cultura de entender el cambio como un proceso	¿Hay espacio para el error o para acostumbrarse a las dificultades de implementar los cambios?
			Ausencia fuerzas contrarias: No hay intereses de grupos en contra de los cambios	¿Existen intereses de grupos o áreas para que no se implementen los cambios?

Conclusiones

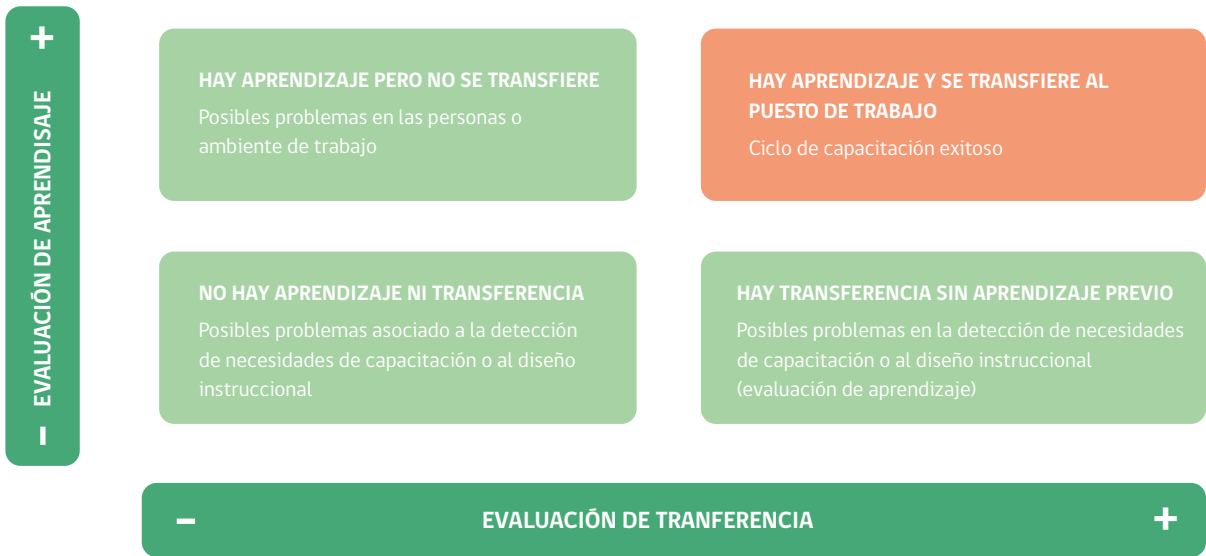
Con los análisis de los resultados obtenidos, se deberán redactar las conclusiones, que son los juicios que se hacen de los resultados obtenidos, para lo cual se sugiere considerar las siguientes cinco (5) recomendaciones:

- Deberían ir en respuesta al nivel de logro del objetivo de desempeño, objetivos de aprendizajes, u otros aspectos relevantes definidos en la etapa de detección de necesidades de capacitación, o bien relacionados con el diseño instruccional, así como sobre la ejecución de la capacitación.
- Cada conclusión debiese estar basada en al menos un resultado de la evaluación (reacción, aprendizaje o transferencia) que se está analizando. No puede haber conclusiones sin base, evitando la subjetividad en el desarrollo de la conclusión.

- Ser cuidadoso con el lenguaje, no afirmar como hechos ideas que son hipótesis. Se recomienda el uso del condicional, por ejemplo, “las personas no están motivadas” por “las personas no estarían motivadas”.
- Cuando existan evaluaciones concatenadas para un curso de capacitación, las conclusiones deberían elaborarse cruzando los resultados obtenidos en los distintos instrumentos de evaluación utilizados (reacción, aprendizaje, transferencia).

Al realizar cruce de las conclusiones, entre la evaluación de aprendizaje y la de transferencia, puede arrojar los cuatro posibles escenarios que se presentan en la Figura 6. Asimismo, se pueden realizar cruces entre los resultados de evaluaciones de reacción (satisfacción) con las evaluaciones de aprendizaje u otras que sean de interés realizar.

Figura 6. Cruce de conclusiones de evaluación de aprendizaje y de transferencia



Recomendaciones

Luego de generar conclusiones, para cada una de ella se deberían definir recomendaciones, las que son sugerencias de acciones concretar para continuar mejorando un determinado curso o programa de capacitación.

Al momento de redactar las recomendaciones, se propone considerar al menos lo siguiente:

- Pensar en acciones concretas, no sólo ideas, es decir, contextualizar la recomendación en algo realizable en la gestión de la actividad de capacitación que se ha analizado.
- Cada recomendación debería estar basada en al menos una conclusión. Esta sugerencia abarca la cadena del análisis y gestión de resultados: Se obtienen resultados, los cuales sustentan las conclusiones y a partir de ellas se apoyan las recomendaciones.
- Usar un lenguaje propositivo que orienten los cambios, actuando como agente de cambio desde la propuesta de mejora continua.

- Resultados obtenidos: Mostrar los resultados de las evaluaciones que apliquen (reacción, aprendizaje y/o transferencia), lo cual se puede hacer usando tablas, cuadros, gráficos, etc.
- Análisis de la información de los resultados y conclusiones.
- Recomendaciones.
- Anexos (de ser necesarios).

Es de gran importancia contar con un informe de la actividad que permita contar con datos para evaluar la implementación y resultados. A su vez, también es relevante que este informe tenga una estructura homogénea para que los resultados e información sean comparables entre sí.

Elaborar informe de resultados de una evaluación

Con los antecedentes obtenidos en los pasos anteriores, se recomienda siempre elaborar un informe, el cual debería tener, a lo menos, la siguiente estructura secuencial:

- Antecedentes de la actividad: Nombre, objetivo de desempeño, unidad del SENAPRED que organizó la capacitación, duración, número de participantes, número de evaluados en cada nivel, fecha de ejecución de la actividad, perfil de participantes, observaciones. De realizarse una evaluación de transferencia se debería registrar la fecha de medición de transferencia, tiempo transcurrido entre la ejecución de la actividad y la evaluación de transferencia, etc.

Comentarios finales



Si bien la presente guía orienta en lo referido a la etapa de evaluación de las capacitaciones, en el marco del modelo de gestión de capacitación propuesto por el Servicio Civil en su “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”¹¹, se recomienda que cualquier unidad del SENAPRED que inicie la planificación de una actividad de capacitación para funcionarios del SENAPRED o miembros del Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres, considere dicho recurso para desarrollar las etapas de detección de necesidades de capacitación, el diseño instruccional y la ejecución de la capacitación.

Impulsar una mejora de la calidad y el impacto de las actividades de capacitación que realiza el SENAPRED, es uno de los factores claves a desarrollar para mejorar el desempeño del personal del SENAPRED y de los miembros del Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres, lo cual permitirá contribuir a lograr las metas establecidas en la Política Nacional de Reducción de Riesgo de Desastres 2020-2030.

Una de las formas para lograr lo señalado anteriormente, es llevar a cabo de manera sistemática los tipos de evaluación presentadas en esta guía y tomar decisiones de gestión sobre las capacitaciones que sean analizadas. Se destaca el valor estratégico de realizar evaluaciones de transferencia para conocer el impacto que las capacitaciones están teniendo en el desempeño de las personas que participaron, de tal forma de contar con la evidencia empírica necesaria y de conocer las variables que están incidiendo en los resultados, para tomar las acciones correctivas que se requieran y alcanzar los desempeños esperados.

11 Servicio Civil (2014) “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”

Anexos



1. Anexo 1 – Formulario de evaluación de instructores

Encuesta de Evaluación de Instructores 2021

Solicitamos responder a las siguientes preguntas que nos permitirán recoger sus impresiones y comentarios respecto de su participación como Instructor o Instructora en los Cursos de la Academia de Protección Civil, realizados en modalidad Online.

***Obligatorio**

Academia de Protección Civil de ONEMI 2021



I-IDENTIFICACIÓN DEL INSTRUCTOR O INSTRUCTORA

Complete la siguiente información respecto al curso y módulo impartido

1. Nombre Completo *

2. Indique el Curso en el cual usted participó como Instructor o Instructora *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Curso de Operaciones de Emergencia, Nivel I (OPE NI)
- ☐ Curso de Escenarios de Riesgos, Nivel II (ER NII)
- ☐ Curso de Ayuda Humanitaria (AH)
- ☐ Curso de Elaboración de Planes en GRD (Planes GRD)

29/6/2021

Encuesta de Evaluación de Instructores 2021

3. Indique el módulo que usted ha impartido *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Curso OPE NI, Modulo 1: Marco Conceptual
- ☐ Curso OPE NI, Modulo 2: Módulo de Sistema Nacional de Protección Civil
- ☐ Curso OPE NI, Modulo 3: Módulo de Plataformas de Gestión en Protección Civil (Comité de Protección Civil y Comité de Operaciones de Emergencia)
- ☐ Curso OPE NI, Modulo 4: Marco Estratégico para la gestión de Planes
- ☐ Curso OPE NI, Modulo 5: Sistema de Evaluación de daños y necesidades: Plan DEDO\$
- ☐ Curso OPE NI, Modulo 6: Administración de recursos de emergencia
- ☐ Curso ER NII, Modulo1: Análisis de Riesgos
- ☐ Curso ER NII, Modulo 2: Riesgo Sísmico
- ☐ Curso ER NII, Modulo 3: Riesgo Tsunami
- ☐ Curso ER NII, Modulo 4: Riesgo Volcánico
- ☐ Curso ER NII, Modulo 5: Riesgo Meteorológico
- ☐ Curso ER NII, Modulo 6: Riesgo Incendios Estructurales
- ☐ Curso ER NII, Modulo 7: Riesgo Incendios Forestales
- ☐ Curso ER NII, Modulo 8: Riesgo por Materiales Peligrosos
- ☐ Curso AH, Módulo 1: Contexto Internacional y Nacional de la Ayuda Humanitaria
- ☐ Curso AH, Módulo 2: Proyecto ESFERA
- ☐ Curso AH, Módulo 3: Administración de la Red de Ayuda Humanitaria Internacional y Nacional
- ☐ Curso AH, Módulo 4: Protección de la Salud Mental en Emergencias y Desastres
- ☐ Curso AH, Módulo 5: Administración de Albergues
- ☐ Curso AH, Módulo 6: Administración de Elementos de Ayuda en Emergencias
- ☐ Curso Planes GRD, Módulo 1: Contexto de la gestión de Planes en GRD
- ☐ Curso Planes GRD, Módulo 2: Plantilla Plan de Emergencia
- ☐ Curso Planes GRD, Módulo 3: Plantilla Plan de Contingencia
- ☐ Curso Planes GRD, Módulo 4: Plantilla Plan Específico de Emergencia por Variable de Riesgo
- ☐ Curso Planes GRD, Módulo 5: Plantilla Plan para la RRD

4. Indique la(s) Fecha(s) cuando impartió el módulo (día y mes) *

29/6/2021

Encuesta de Evaluación de Instructores 2021

EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR O INSTRUCTORA RESPECTO DEL CURSO

A continuación se le solicita responder las siguientes preguntas para evaluar los aspectos de coordinación, contenidos, metodología e infraestructura y equipamiento respecto del curso en el cual usted ha participado.

II.-EVALUACIÓN DE LA COORDINACIÓN DEL CURSO

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas respecto a la evaluación de la coordinación establecida con la Academia de Protección Civil para la realización del curso y de su impartición del módulo.

5. 1.-¿Cómo evalúa usted la coordinación establecida con la Academia para la impartición del módulo asignado? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Malo	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

6. 2.-Que recomendación puede aportar para mejorar la coordinación entre Academia e Instructor/es. *

II.-EVALUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL CURSO

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas respecto a los aspectos asociados a los Contenidos utilizados para la impartición del módulo.

29/6/2021

Encuesta de Evaluación de Instructores 2021

7. 3.-¿Como evalúa usted la impartición de los contenidos asociados a su módulo?
(considere el tiempo de exposición y cantidad de contenidos utilizados) *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Malo	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

8. 4.- ¿Qué cambios puede sugerir respecto de las presentaciones, en cuanto a diseño de la PPT y cantidad de contenidos?

9. 5.- ¿Qué recomendación puede aportar para mejorar la impartición del módulo asignado bajo la modalidad online?

III-EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL CURSO

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas respecto a la evaluación de los aspectos metodológicos utilizados en el curso.

29/6/2021

Encuesta de Evaluación de Instructores 2021

10. 6.- ¿Considera usted que como Instructor/a logró generar los espacios para la interactividad y participación de los alumnos en la impartición de su módulo?

Marca solo un óvalo.

- ☐ No Logrado
☐ Medianamente Logrado
☐ Logrado

11. 7.- ¿Cómo evalúa usted el sistema de evaluación formativa mediante formulario Google Forms?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Malo	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

12. 8.- ¿Cómo evalúa usted el diseño de las preguntas para la evaluación formativa?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Malo	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

13. 9.- ¿Cómo evalúa usted la revisión conjunta de las evaluaciones formativas con los alumnos?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Malo	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

IV-EVALUACIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas respecto a los aspectos aspectos de Infraestructura y Equipamiento utilizados para la realización del curso.

14. 10.- ¿Cómo evalúa usted la Plataforma virtual utilizada para la impartición de su módulo? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Mala	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

15. 11.- ¿Cómo evalúa usted el equipamiento utilizado para impartir el módulo? (Considerar: computador, micrófono, audífono, internet, entre otros) *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Malo	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

V- EVALUACIÓN GENERAL

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas respecto a los aspectos aspectos generales asociados ala impartición del módulo.

16. 12.- ¿Requiero de algún material, equipamiento adicional, o mayores conocimientos en el uso de herramientas digitales para desarrollar el módulo asignado?, en caso de ser efectivo, favor indicar cual(es):

29/6/2021

Encuesta de Evaluación de Instructores 2021

17. 13.- Si usted tiene algún comentario u observación que no haya sido abordado en las preguntas anteriores, favor de indicarlo a continuación

Muchas Gracias por su Colaboración

Sus respuestas aportan directamente a la mejora continua que realiza la Academia de Protección Civil para la impartición de sus cursos bajo modalidad Online.
En caso de consultas, favor de contactarse al correo electrónico: academia@seneml.gov.cl

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

https://docs.google.com/forms/d/1PqlyGcO8x-toCuBdRXswIZkdOPEdB6T_g6SjyQ3RjGw/edit

7/7

2. Anexo 2 - Encuesta de satisfacción del Curso Escenarios de Riesgo Nivel II



Nombre e Institución	Fecha de evaluación	Ciudad de realización de actividad

Con el objeto de mejorar continuamente las actividades de capacitación, le solicitamos responder esta breve encuesta, para considerar sus aportes en futuras acciones de capacitación.

Agradecemos su cooperación

A continuación usted encontrará un conjunto de afirmaciones de la actividad respecto a la evaluación los contenidos expuestos, evaluación de los relatores y evaluación de las instalaciones. Solicitamos que evalúe cada una de estas áreas mediante el uso de una escala de 1 a 7 (considere decimales, si lo requiere). Ej.: 5,8 (bueno)

Muy Malo	Malo	Insuficiente	Suficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0

1. EVALUACION DE CONTENIDOS:

Nº	ÁREAS A EVALUAR	Nota
1	Los contenidos del curso se ajustan a lo indicado en los objetivos de desempeño y según el programa.	
2	El nivel de los contenidos ha sido de calidad	
3	Los contenidos han sido expuestos en forma clara y comprensible.	
4	Los contenidos tratados en el curso son aplicables en sus tareas actuales, permitiendo mejorarlas.	
Nº	EVALAUCION DE MODULOS	
5.1	Marco conceptual de Prevención y respuesta ante Desastres	
5.2	Sistema Nacional de Prevención y respuesta ante Desastres	
5.3	Comités para la Gestión del Riesgo de Desastres	
5.4	Marco estratégico para planes de gestión de riesgo y planes de emergencia	
5.5	Sistema de evaluación de daños y necesidades, plan de DEDOS	
5.6	Administración de recursos de emergencia	
5.7	Taller de ejercitación	

2. METODOLOGIA

No	ÁREAS A EVALUAR	Nota
1	Trabajo previo al curso	
2	Materiales de referencia entregados al participante al inicio del curso	
3	Metodología interactiva del curso	
6	Uso de herramientas audiovisuales (videos, testimonios, etc.)	

3. AUTOEVALUACIÓN:

Nº	Evalúe su motivación para mejorar las acciones de coordinación que usted realiza en su trabajo	Nota
1	Antes de tomar el curso	
2	Después de tomar el curso	

4. EVALUACION DE LAS INSTALACIONES:

Nº	ÁREAS A EVALUAR	Nota
1	Las dependencias cumplieron con aspectos de comodidad requeridos: luz, calefacción, mobiliario adecuado, etc.	
2	El soporte tecnológico fue adecuado para los fines requeridos en esta capacitación.	
3	La calidad de la atención en los intermedios fue adecuada y permitió efectivamente recuperar la capacidad de concentración en el curso.	
4	La ubicación del recinto permitió el acceso oportuno para la realización de la actividad.	

5. EVALUACION DE RELATORES:

Nº	ÁREAS A EVALUAR	Nota relator 1	Nota relator 2	Nota relator 3
		Nombre 1	Nombre 2	Nombre 3
1	El relator demuestra dominio de los temas expuestos.			
2	El relator responde con claridad las consultas realizadas.			
3	El relator propicia la participación durante la sesión.			

6. CONSIDERACIONES PARA COMPRENDER MEJOR ALGUNA DE SUS RESPUESTAS:

Señale qué elementos nos ayudarían a comprender algunas de sus respuestas:

Señale otros aspectos que considere relevantes respecto a los relatores:

Factores que ayudarían a mejorar futuras capacitaciones:

7. IMPACTO DE LA FORMACIÓN

¿En qué ámbitos de su trabajo (y de qué manera) puede aplicar los conocimientos y herramientas adquiridas en este curso de capacitación?

¿Cuáles son los aspectos más importantes para usted para fortalecer las capacidades de coordinación y gestión? Priorice los siguientes elementos enumerándolos.

ÁREAS A EVALUAR	Prioridad
Capacitación	
Presupuesto	
Equipamientos (comunicaciones, indumentaria institucional apropiada, unidades de transporte, etc.)	
Equipos tecnológico (tablets para el sistema de evaluación de daños y necesidades, sistema visor GIS, ortos)	
Redes de recursos humanos (Conocerse personalmente, mantener contacto)	
Apoyo técnico y seguimiento por parte de expertos	
Material de Referencia	
Otros (si es que hubiera, por favor especificar)	
Otros (si es que hubiera, por favor especificar)	
Otros (si es que hubiera, por favor especificar)	

MUCHAS GRACIAS!

3. Anexo 3 - Pauta de corrección cuestionario trabajo previo nivelación - Curso de escenarios de riesgos, nivel II



Nº	VERDADERO	FALSO
11	X	
12		X
13	X	
14		X
15	X	
16		X
17	X	
18		X
19	X	
20		X

ENUNCIADO
El riesgo es la probabilidad de exceder un valor específico de daños sociales, ambientales y económicos en un lugar dado y durante un tiempo de exposición determinado.
Las Amenazas de manifestación súbita, se caracterizan por el daño sistemático producido por un periodo de tiempo. Por ejemplo: sequías, contaminación ambiental, desertificación, entre otras. <i>Esta definición corresponde a las amenazas de manifestación lenta.</i>
El Plan Nacional de Protección Civil constituye una base de estructuración para las coordinaciones entre los distintos sectores y actores del Sistema Nacional de Protección Civil.
El manejo de la emergencia implica una gestión integral del evento, evaluando daños y necesidades e informando solamente a la autoridad correspondiente. <i>Implica la entrega de información a la comunidad</i>
El Plan DEDOS es un método que permite recordar, en forma simple, los elementos claves que se deben tener en cuenta para la captura de la información, y una efectiva toma de decisiones ante la ocurrencia de una emergencia, desastre o catástrofe, ayudando a la labor de los administradores de situaciones de emergencia.
Las fases del Ciclo de Manejo de Riesgo son: prevención (supresión), mitigación, preparación, rehabilitación y reconstrucción. <i>Estos conceptos corresponden a las etapas del ciclo de manejo del riesgo.</i>
La Gestión Integral del Riesgo puede ser definida como el enfoque y la práctica sistemática de gestionar la incertidumbre para minimizar los daños y las pérdidas potenciales. Implica una labor que debiese ser incorporada en todo proceso de planificación territorial, de manera de reducir los impactos negativos a todo nivel, frente a la ocurrencia de emergencias, desastres o catástrofes.
La Gestión Correctiva o Compensatoria se refiere a todas aquellas acciones que buscan evitar y controlar el riesgo dentro del desarrollo económico y territorial de una comunidad o estado. <i>Esta definición corresponde a la Gestión Prospectiva</i>
La protección civil se puede definir, como el sistema por el que cada país proporciona protección a las personas, sus bienes y el medio ambiente ante situaciones de emergencia, desastre o catástrofe.
Respecto a la evolución del concepto de desastre como una construcción social, implica el reconocimiento de una amenaza, la cual se manifiesta a través de la ocurrencia de un fenómeno natural adverso. Basta solamente la ocurrencia de este fenómeno adverso para que se materialice un desastre. <i>Para que éste se materialice, hace falta una comunidad propensa a sufrir daño, es decir, vulnerable.</i>



PAUTA DE CORRECCIÓN CUESTIONARIO TRABAJO PREVIO NIVELACIÓN 2019
CURSO DE ESCENARIOS DE RIESGOS, NIVEL II

La presente evaluación tiene un total de 20 preguntas, cada una de ellas tiene una ponderación de 0,4 puntos, el total de la prueba es de 8 puntos.

Nº	VERDADERO	FALSO	ENUNCIADO
1	X		La Ley N° 18.695 de Orgánica Constitucional de Municipalidades, plantea que una de las funciones del municipio es la prevención de riesgos y la prestación de auxilio en situaciones de emergencia.
2		X	Los principios básicos en el cual se basa el Sistema Nacional de protección civil son: la Gestión del riesgo y el Uso Escalonado de Recursos. <i>Son la Ayuda Mutua y el uso escalonado de los Recursos.</i>
3	X		La Metodología ACCEDER está destinada a elaborar una planificación para situaciones de emergencia, considerando los principios de ayuda mutua y uso escalonado de los recursos.
4		X	Los Informes de Emergencia deben considerar todos los detalles y elementos que puedan describir de mejor manera el evento ocurrido, sin importar el tiempo necesario para que se reúna esta información. <i>Se contraponen con los criterios de Oportuno, Conciso y Confiable.</i>
5	X		El concepto de Desastre se define por ser una interrupción grave del funcionamiento de una comunidad o sociedad, que puede causar pérdidas humanas, materiales, económicas o ambientales generalizadas, que exceden la capacidad de respuesta de los niveles Regionales, requiriendo la ayuda del nivel Nacional.
6		X	La Alerta Amarilla se establece cuando una amenaza crece en extensión y severidad, requiriéndose la movilización de todos los recursos necesarios disponibles para la atención y control del evento destructivo. <i>Esta definición corresponde a la Alerta Roja.</i>
7	X		En cuanto al accionar del Sistema Nacional de Protección Civil, este considera las plataformas de gestión, constituidas en el Comité de Protección Civil y el Comité de Operaciones de Emergencia.
8	X		La gestión integrada del Sistema Nacional de Protección Civil implica que se realice un trabajo participativo que incluya la permanente visión y compromiso de la comunidad organizada en la gestión local de seguridad.
9		X	El informe a la Población, es un informe emitido por los organismos técnicos que actúan directamente en la atención de la Emergencia o Desastre, aportando información dentro del marco de su competencia. <i>Esta definición corresponde a la Informe Técnico de Emergencia.</i>
10		X	La Metodología AIDEP, es una herramienta, simple y de fácil manejo, destinada a guiar y facilitar la elaboración de un Plan de Emergencia, y contempla las acciones de planificación e investigación en terreno entre otras. <i>La definición corresponde al ACCEDER, las etapas, efectivamente son el AIDEP</i>



Guía para la evaluación de los cursos y programas del SENAPRED para el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres

