

CASE STUDY

Tutorial de evaluación de proyectos eLearning

Donald Kirkpatrick, Profesor emérito en la Universidad de Wisconsin creó el *"Modelo de los cuatro niveles de evaluación"* que sigue siendo el

más utilizado, no solo para medir el impacto en los programas de formación tradicionales, sino también para medir el impacto formativo en cursos e-learning.

1 Reacción

2 Aprendizaje

3 Comportamiento

4 Resultados

En **Academy Partners** diseñamos este tutorial para ayudarte a pensar cómo llevar adelante tu propio modelo evaluativo y de medición de resultados de tus propuestas de capacitación virtual.

En la columna *nivel* encontrarás las 4 instancias que el autor recomienda para evaluar cualquier capacitación: reacción, aprendizaje, comportamiento, resultados.

En la columna *¿Qué medimos?* facilitamos algunos indicadores claves sugeridos a considerar para poder medir cada nivel.

La columna *¿Cómo lo medimos?* te brindará ideas de instrumentos o recursos específicos para llevar a cabo tus mediciones.

Para finalizar, en la columna *¿Cómo lo hacemos?* dispondrás de una serie de recomendaciones para llevar todo este proceso a cabo.

Nivel	¿Qué medimos?	¿Cómo lo medimos?	¿Cómo lo hacemos?
REACCIÓN del participante ante el curso	- Nivel de satisfacción de los participantes con la capacitación - Calificación de los participantes respecto del desempeño del docente - Calificación de los contenidos del curso en cuanto a relevancia de los mismos y posibilidad de transferencia al puesto de trabajo - Calificación de aspectos organizativos generales	- Encuesta de satisfacción al finalizar la capacitación tanto a alumnos como docentes - Inclusión de NPS (Net Promoter Score)	- Evaluación propia del curso, que se realiza al finalizar la capacitación - Evaluaciones anuales acerca del servicio de capacitación y las metodologías de aprendizaje propuestas (para comparar la medición propia del curso contra la general) - Evaluación realizada por el docente, para comparar las visiones de ambas partes
APRENDIZAJE	- En qué medida los participantes adquirieron conocimientos y habilidades - En qué medida cambiaron comportamientos y actitudes	Distintos tipos de evaluaciones (sumativas, formativas).	- Combinar un set de instrumentos evaluativos: - Al inicio del curso (para diagnosticar saberes previos) - Durante el curso: con mini test de salida al cierre de cada módulo, para tomar conciencia de los conceptos que se incorporan - Al finalizar el curso, con una reflexión abierta y grupal del proceso de aprendizaje transitado - Utilizar herramientas de evaluación y retroalimentación (por parte del docente) para poder medir el aprendizaje de los participantes
COMPORTAMIENTO (Transferencia o Aplicabilidad al puesto de trabajo)	- En qué medida los conocimientos y habilidades adquiridas se pudieron transferir al puesto de trabajo - En qué medida los participantes pudieron mejorar su desempeño gracias a la capacitación	- Encuestas a participantes para consultar el nivel de aplicación de los conocimientos al puesto de trabajo - Guía al participante para la realización de un plan de acción propio donde pueda detallar qué mejoras va a implementar luego del curso y cómo va a llevarlas a cabo - Mejora en los indicadores de Evaluación de desempeño	- A través de la indagación directa a los participantes: - realización de encuestas de relevamiento sobre el curso y su impacto en la tarea diaria - A través de fuentes indirectas: - cruzar las evaluaciones de desempeño con los resultados de la capacitación - cruzar los indicadores y resultados del área con la capacitación
RESULTADOS (Impacto en su propio negocio o empresa)	Cómo influye la capacitación en los resultados del negocio	Facilitar en cada curso objetivos e indicadores de medición observables para poder evaluar este impacto	Brindar instrumentos de medición para vincular la capacitación a la estrategia de negocio

Es importante recordar que toda capacitación es un proceso, y como tal, la evaluación también lo es. La evaluación debe acompañar todo el proceso formativo, en cada etapa, pero también, debe contemplar no sólo la ponderación de su contenido, docente, materiales, sino también un estado de situación en el cual el colaborador entra y sale de esta instancia formativa.

Esto nos lleva a una mirada más amplia del proceso, que implica la posibilidad de un diagnóstico previo de cada participante, de sus conocimientos al inicio del curso, y de un posterior chequeo de los nuevos saberes adquiridos después de su paso por la capacitación.

Te proponemos pensar en los ejes de el siguiente cuadrante, que contiene algunas reflexiones preliminares al diseño de tus proyectos e-learning, para que sean efectivos.

Tipos de Evaluación

Según su función y momento de realización	Diagnóstica (ANTES)	Se utiliza para detectar saberes previos
	Formativa (DURANTE)	Valora/ponera cómo se produce el aprendizaje en todo el proceso
	Sumativa (DESPUÉS)	Valora el grado de aprendizaje conseguido al final del curso o de cada unidad
Según la procedencia de los evaluadores	Externa	Ente evaluador externo
	Interna	Autoevaluación (uno mismo), Coevaluación (entre pares), Heteroevaluación (docentes y pares)
	Mixta	
Según los aspectos a evaluar	Informal	Mediante la observación del docente del comportamiento individual y colectivo del alumno
	Holística	Abarca al alumno como un todo, y su aprendizaje como totalidad
	Cualitativa	Evalúa lo que se aprendió, cómo se aprendió y para qué
	Continua	Se basa en la observación diaria del alumno y su actitud frente al aprendizaje
	Cuantitativa	Evalúa lo aprendido en una apreciación con calificación numérica de los logros