

**Ministerio de Hacienda
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICA Y GESTIÓN FISCAL
(CAPGEFI)**

**Departamento de Investigación y Publicaciones
División de Investigación**

**EVALUACIÓN DE IMPACTO
EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN EN TÉRMINOS
DE RENDIMIENTO LABORAL/ EFICIENCIA HORAS
– HOMBRE**

Santo Domingo, D. N. República Dominicana
10 de junio de 2019

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo del presente estudio es evaluar el impacto de la eficacia de la capacitación en términos de rendimiento horas–hombre). Para la misma se seleccionó dos acciones de capacitación (Taller: Ejecución Presupuestaria y el Curso: Fundamentos del sistema de Compras y Contrataciones Públicas) realizadas en dos instituciones públicas; una pertenece al sector público centralizado de la administración general del Estado y la otra al sector descentralizado y autónomo de los gobiernos locales. Dichas acciones formativas constan de 18 horas-clases y 20 horas-clases, respectivamente.

Mediante el análisis de cuestionarios aplicados en tres (3) momentos (al inicio de la acción de capacitación; al término de la misma; así como posterior a la finalización y, agotando un lapso de tiempo determinado en el lugar de trabajo), tanto a los participantes del curso como sus supervisores, se procuró capturar la evolución del fenómeno.

En el primero, se describió el perfil de los mismos y sus expectativas de conocimientos y habilidades a desarrollar; en el segundo, se midió el rendimiento de la capacitación, sus calificaciones finales y su nivel de percepción del proceso de capacitación; y por último, el tercer momento de la aplicación de la encuesta lo constituyó la evaluación del impacto de la capacitación en el rendimiento laboral de los participantes, seis (6) meses después de la culminación de la acción de capacitación; de forma que los (as) participantes contaran con lapso de tiempo considerable para poner en práctica los conocimientos adquiridos y los supervisores dispusieran de tiempo suficiente para evaluar el desarrollo de las labores de sus subordinados.

En el primer momento o 1^{ra} Etapa (antes de iniciar la acción de capacitación) de aplicación, se encuestaron a 46 personas (37 participantes y 9 supervisores) para capturar su primera impresión y expectativas de los participantes, así como también de los supervisores que tienen bajo su responsabilidad el desempeño laboral de los participantes o servidores públicos. Cabe señalar que no recibimos retroalimentación (no completaron el instrumento de recolección de datos) de algunos supervisores. Por la situación anterior, no se pudo capturar mayor número de impresiones de los supervisores de una de las acciones de capacitación de esta primera etapa.

En el segundo momento o 2^{da} Etapa (después de haber finalizado y aprobado la acción de capacitación) de aplicación, se encuestaron 30 personas (20 participantes y 10 supervisores) para capturar una segunda impresión y resultados de los participantes, así como también de los supervisores que tienen bajo su responsabilidad el desempeño laboral de los participantes o servidores públicos. Cabe reiterar que, para la

segunda etapa o momento, se discriminaron los participantes según hubiesen aprobado o no la capacitación realizada, con lo cual queda explicado la disminución de los encuestados en la segunda etapa.

De forma consolidada o global, en los dos momentos de aplicación, fueron encuestados(as) un total de 76 personas, utilizando dos modalidades de aplicación: electrónica y presencial. El procesamiento y análisis de los datos fue de forma descriptiva y comparativa, desde los diferentes momentos de aplicación al mismo objeto de estudio, para evaluar la eficacia de la capacitación en términos de su rendimiento laboral post capacitación. Se evidenció que alrededor del 55% de las personas participantes de la acción de capacitación, son masculinos y el 46% son femeninos, lo cual refleja una proporción considerable de ambos géneros.

Se identificó el buen nivel académico de los participantes para completar el instrumento de recolección de datos, ya que alrededor del 71% de los participantes cuenta o está cursando algún nivel universitario de educación, mientras que el 29% restante está en niveles pre-universitarios del sistema educativo nacional.

En cuanto al tiempo de labor en la institución de los participantes- encuestados, quedó cuantificado que, en promedio, alrededor del 77% de ellos tienen dos (2) años o menos en la institución prestando servicio, mientras que el 23% se señaló que cuenta con más de 2 años de labor en la institución. Esto evidencia el elevado porcentaje de personas encuestadas que son de incorporación relativamente reciente, en términos de tiempo, en la institución.

En el mismo tenor descriptivo del perfil de los participantes- encuestados, se identificó que, en más de la mitad de ellos, su área de formación técnica de base está vinculada con la orientación de la acción de capacitación recibida. De tal manera, el estudio cuantificó que el 64% de los encuestados son del área de conocimiento de ciencias económicas y sociales, mientras que el 36% pertenecen a otras áreas del saber, que si bien, algunas carreras son conexas a los temas tratados en las acciones de capacitación, cabe esperar que los participantes tengan una formación básica mínima conectada con el objeto de la capacitación a realizar, para el mayor aprovechamiento del tiempo. De hecho, se identificó en la investigación que las expectativas de los (as) participantes al iniciar la acción de capacitación estuvo orientada a actualizar y aumentar conocimientos, evidencia de que los participantes tenían previamente un conocimiento de la materia de estudio.

Continuando con la descripción del perfil del personal encuestado, tenemos que los supervisores encuestados, en más del 70%, son del género masculino, con lo cual se evidencia la preponderancia de los hombres en los mandos medios de dirección. En cuanto al nivel educativo, los supervisores cuentan con estudios universitarios: el 90% de los supervisores encuestados, en la segunda etapa del estudio, se identificó

que cuenta o cursa una carrera universitaria. El estudio revela que los supervisores encuestados, el 80% cuenta con dos (2) años o menos de labor en la institución y que el 20% tiene más de tres (3) años en servicio en ella. Al igual que en el caso de sus supervisados, también los supervisores son, en su mayoría, de incorporación relativamente reciente a la institución en que prestan servicio.

Quedó evidenciado en la encuesta aplicada en el segundo momento (2^{da} Etapa), que la acción de capacitación fue beneficiosa para la institución, ya que, luego del análisis de los datos y la vinculación entre la opinión del participante y el supervisor, en promedio, el 86% opinó favorable. Ese beneficio, se materializó en un mejoramiento de los resultados de las tareas de los servidores, en 76%, según las valoraciones de los participantes y supervisores en el cuestionario; ya que la acción de capacitación les generó las competencias necesarias para realizar las tareas. Dicho empoderamiento fue validado por los encuestados, en un 83%, en el análisis de los datos.

Además, hubo un impacto en el aprovechamiento de los recursos de trabajo, es decir; en la eficiencia del trabajo, entre 8 y 9 puntos, en una escala que va de 1-10; siendo 1 la peor nota y 10 la nota ideal. Este mejoramiento en la eficiencia de las tareas fue expresado en los datos para el 75% de los encuestados. **Las líneas anteriores denotan la vinculación de los resultados alcanzados por los participantes, posteriores a la acción de capacitación, con los objetivos previamente establecidos de los eventos formativos realizados.**

De manera que las expectativas, pero sobre todo **las competencias, conocimientos y habilidades adquiridos u aprendidos por los participantes en las diferentes acciones de capacitación estuvieron vinculados con los objetivos generales de las acciones de capacitación**, en un 87% en promedio, según la comparación de las opiniones de los participantes y supervisores, en ese aspecto.

La responsabilidad de los deberes y labor de los participantes en el desarrollo de las acciones de capacitación, en promedio, dio como resultado notas sobre los 84 puntos. Asimismo, el rendimiento de los egresados en los cursos respectivos, 78%; y el nivel de percepción del “proceso de capacitación”, 88.72%, en general, revelan que el impacto de la enseñanza fue positivo; dado que cuando se realiza el ejercicio de forma desagregada, en los eventos se observa porcentajes positivos. Esto viene afirmar, que, de forma general, se cumplieron los objetivos previamente establecidos de las acciones de capacitación desarrolladas.

Ante los resultados obtenidos en este estudio, se desprenden algunas recomendaciones adicionales. Sería interesante que el órgano rector del recurso humano en la administración pública cuente con un manual

estandarizado de estudio de tiempo para los cargos sustantivos y de apoyo que componen el sector público. Esto facilitaría y disminuiría el riesgo a la subjetividad, a la hora de medir o evaluar una tarea.

Otro aspecto a considerar es que se debe evaluar el perfil de los participantes, desde varios aspectos: formación académica, puesto que desempeña en la institución, afinidad para departamentos adyacentes, interés o motivación personal por la formación. Esto así, para evitar que se elijan personas, directamente, sin mediar algunos de las consideraciones anteriores, cuya inobservancia podría motivar la deserción de los participantes de las acciones de capacitación. Es decir, la idea no es llenar un salón con personas, que, en algunos casos, no se verificó su interés o afinidad por el tema y luego acaban optando por dejar el curso o no mostrar interés suficiente que les permita la aprobación del mismo.

Finalmente, continuar con el desarrollo de futuras investigaciones orientadas al impacto de capacitación en el desempeño individual y organizacional, a fin de crear un repositorio de trabajos que faciliten visualizar alguna tendencia, o varias adicionales, que permitan tener una mayor comprensión del fenómeno.

No menos importante es que el CAPGEFI siga ejecutando, como lo viene haciendo en materia financiera hacendaria, así como también, en acciones de capacitación de desarrollo humano, dado que fue demostrado la utilidad de estos cursos, tanto por los participantes, como por los supervisores.

INTRODUCCIÓN

Existen numerosas experiencias internacionales y nacionales plasmadas en estudios de casos sobre los beneficios y mejoras que producen las capacitaciones a que son sometidos los actores, directos e indirectos, en el desempeño, individual y colectivo, de las organizaciones. Las acciones de capacitación, en algunos momentos, son vistas como un gasto, y no como una inversión, que, como toda inversión, en el plano productivo da resultados a corto, mediano y largo plazo; es decir, que la variable tiempo es un factor a considerar y entender.

El presente estudio busca mostrar los resultados obtenidos en materia de evaluación del impacto de la capacitación en términos de rendimientos laboral de los servidores del área financiera, en dos instituciones del sector público dominicano, idealmente, expresado en términos de horas – hombre.

El mismo fue llevado a cabo mediante la aplicación de un cuestionario en varios momentos; a participantes de las acciones de capacitación, como al personal de mandos medios que tiene la responsabilidad de supervisar la labor de sus subalternos. Luego, la data generada fue sistematizada y analizada, utilizando técnicas estadísticas descriptivas y, en algunos casos, se realizó un ejercicio de comparación de resultados.

El estudio abarca varios momentos de recolección de datos en todo el desarrollo del evento. Antes de iniciar la acción de capacitación (cuestionario para identificar sus expectativas y conocimientos previos de la capacitación), durante el desarrollo de la capacitación (cuestionario aplicado al final del curso para evaluar el proceso de enseñanza) y posterior a la culminación de la acción de capacitación (cuestionarios de retroalimentación, aplicado luego de seis (6) meses de haber finalizado el participante la acción de capacitación y estar prestando labor en la institución).

En la primera fase de presentación de este estudio se abordan los resultados obtenidos, a través del procesamiento y análisis de los datos comparativos correspondientes al primer y tercer momento de aplicación de la encuesta. Los mismos son mostrados en forma de tablas y gráficos para resaltar las informaciones de forma desagregada y agregada, que permita una comprensión integral de la información hallada.

Para la segunda fase del estudio, se muestran los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento de recolección de dato, correspondientes al segundo momento (durante la acción de capacitación). Son presentados en tablas de doble entrada, que permiten ver, de forma desagregada (por componentes), la evaluación de los participantes del curso.

En la tercera fase del trabajo de estudio se consideran los resultados de las capacitaciones desde el punto de vista del desempeño del curso de forma global. Asimismo, se presenta un inventario de opiniones recogidas sobre sugerencias de capacitaciones, como especie de un DNC (detección de necesidades de capacitación) de forma agrupada por afinidad del saber.

En la parte final, se presentan algunas conclusiones producto de los resultados relevantes presentados en esta investigación.

ANTECEDENTES

El Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI) es un área funcional del Ministerio de Hacienda, organismo creado mediante la Ley 494, de fecha 27 de diciembre de 2006.

El CAPGEFI es la escuela de la hacienda pública dominicana, responsable de impulsar el perfeccionamiento de los recursos humanos que participan en los procesos de Política y Gestión Fiscal en todo el ámbito del sector público, apoyando las reformas emprendidas por el gobierno, con el objetivo de imprimir a la administración pública, en el área financiera, una acción más efectiva y oportuna, mediante un alto nivel de capacitación.

Esta investigación tiene precedente en otras orientadas al mismo fin, implementadas por el departamento de investigación y publicaciones de la institución, con lo cual se enmarca en el proceso de continuidad de los trabajos de evaluación y medición del impacto que generan las capacitaciones en el área de trabajo de los servidores públicos.

Uno de esos precedentes lo fue el estudio de evaluación de impacto de la capacitación producido en Julio del año 2013, pero que no pudo ser publicado. Como parte del mismo, se aplicó una encuesta a 104 participantes, de al menos tres acciones de capacitación: los fundamentos a los sistemas de Compras y Contrataciones Pública; Presupuesto Público, y el de Contabilidad Gubernamental.

Entre los resultados arrojados, señalamos, a seguidas, algunos que podríamos considerar, particularmente relevantes para este trabajo de investigación. Veamos:

La percepción de los participantes y supervisores en torno a variación del rendimiento, por efecto de la capacitación impartida, se identificó que el 100% de los participantes respondió que fue positiva, de igual forma el 92.31% de los supervisores, también opinaron que la variación fue positiva en el desempeño de los participantes.

El estudio resalta, que cuando se le preguntó a los participantes y supervisores, en qué medida le ha servido la capacitación recibida, el 77.88% de los supervisores opinó entre “apreciablemente” y “sumamente”. En ese ítem, en se mismo tenor, el 86.54% de los participantes opinó entre “apreciablemente” y “sumamente”.

Por último, cuando se les preguntó sobre la aplicación (transferencia) de los conocimientos adquiridos en el área de trabajo, el 75.9% de los participantes opinó entre “apreciablemente” y “sumamente”, en cambio el 76% de los supervisores opinó entre “apreciablemente” y “sumamente”.

Población Objetivo del Estudio:

**Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
División de Investigación**

Tabla 1. Población seleccionada para evaluar el Impacto de la eficacia de la capacitación realizada por el CAPGEFI en términos de rendimientos (horas-Hombres)

Denominación	Cant. Participantes	Cant. Supervisores	Facilitador(a)	Fecha del Evento	Código del Evento	Coordinador(a)	Lugar del Evento
Curso –Taller: Fundamentos de Ejecución Presupuestaria	21	8	Félix Antonio Fabián Mercedes	Del 02 de Julio al 18 de Julio, 2018	FOT-283-01-2018	Wuendys Martín Alcántara Echavarría	CAPGEFI: Aula (4/7PM)
Curso: Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	16	4	Sahira Altagracia Manzano	26 de junio al 09 de julio, 2018	FOT-125-03-2018	Pamela Rodríguez	Hospital Doc. Semma Sto. Dgo. (3/6PM)
Total	37	12					

Resultados y Análisis de las encuestas:

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos horas-hombre
Primera y Segunda Etapa (antes y después de la acción de capacitación)

Participantes

Tabla 2. Género de los participantes encuestados por institución

Género	Primera Etapa (antes del Inicio de la capacitación)				Segunda Etapa (Posterior al proceso de capacitación)			
	HDSSD	ASDN	Total	%	HDSSD	ASDN	Total	%
Masculino	13	8	21	56.76%	3	9	12	54.55%
Femenino	8	8	16	43.24%	5	5	10	45.45%
Total	21	16	37	100.00%	8	14	22	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

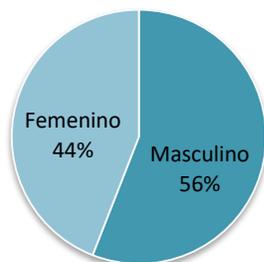
*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

La tabla nro. 1 muestra la distribución de los participantes, según su género. En la información de la tabla se aprecia que en ambas etapas el género masculino representó más de un 50%. En ese sentido, cuando lo vemos de manera desagregada, tenemos el mismo comportamiento presentado anteriormente. De forma más puntual, la siguiente gráfica resalta el dato.

Gráfica nro. 1

Cuadro Global de la etapa 1 y 2
Según el Género



Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos horas-hombre
 Primera y Segunda Etapa (antes y después de la acción de capacitación)

Participantes

Tabla 3. Nivel Educativo alcanzado por los participantes

Nivel Educativo	Primera Etapa (antes del Inicio de la Capacitación)				Segunda Etapa (Posterior al proceso Capacitación)			
	HDSSD (%)	ASDN (%)	Tota l	%	HDSSD (%)	ASDN (%)	Tota l	%
Secundario	5 (24%)	6 (37.5%)	11	29.73%	1 (12.5%)	5 (35.7%)	6	27.27%
Universitario	16 (76%)	10 (62.5%)	26	70.27%	7 (87.5%)	9 (64.3%)	16	72.73%
Total	21 (100%)	16 (100%)	37	100.00 %	8 (100%)	14 (100%)	22	100.00 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

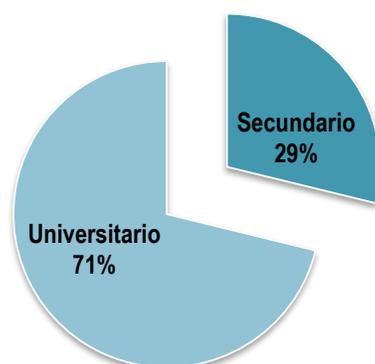
*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

La tabla anterior muestra que, en promedio, el 71% de los participantes en el estudio cuenta con cierto nivel universitario de formación, mientras que el 29% restante tiene nivel secundario. Analizados por institución, hay una marcada diferencia entre los servidores-participantes capacitados; del Hospital Docente SEMMA (82% son universitarios) tiene mayor cualificación que el del Ayuntamiento de Santo Domingo Norte (63% son universitarios); el resto es del nivel secundario, para el Hospital, 18.25%, y para el Ayuntamiento, 37%. Estos datos globales pueden ser vistos en la siguiente grafica de pastel:

Gráfica nro. 2

Nivel Educativo de los Partipantes



Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos horas-hombre
 Primera y Segunda Etapa (antes y después de la acción de capacitación)

Participantes

Tabla 4. Tiempo en la Institución de los participantes

Años	Primera Etapa (antes del Inicio de la Capacitación)				Segunda Etapa (Posterior al proceso Capacitación)			
	HDSSD	Ayuntamiento SDN	Total	%	HDSSD2	Ayuntamiento SDN	Total4	%5
Menos de 1 año	4	6	10	27.03%	1	4	5	22.73%
De 1 a 2 años	5	10	15	40.54%	3	9	12	54.55%
Mayor de 3 años	12	0	12	32.43%	4	1	5	22.73%
Total	21	16	37	100.00%	8	14	22	100.00%

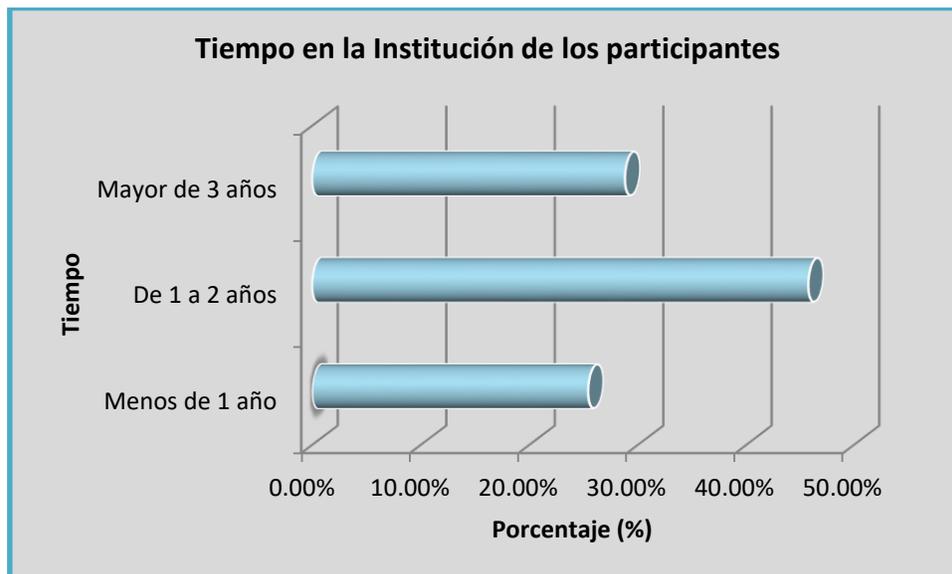
Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

Como se observa en la gráfica debajo, en términos agregados de las dos etapas, en promedio, el 25.42% tiene menos de 1 año en la institución, el 28.81% tiene más de tres (3) años, mientras que el 45.76% cuenta entre uno (1) y dos (2) años. Vistos por institución, se observa que los servidores del Hospital cuentan con mayor nivel de antigüedad (más de tres años) prestando servicios en la institución, mientras que el personal del Ayuntamiento tiene menos de dos (2) años en el cargo.

Gráfica nro. 3



Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre
 Primera y Segunda Etapa (antes y después de la acción de capacitación)

Participantes

Tabla 5. Área de formación profesional de los participantes

Área de Estudio	Primera Etapa (antes del Inicio de la Capacitación)				Segunda Etapa (Posterior al proceso Capacitación)			
	HDSSD	ASDN	Total	%	HDSSD	ASDN	Total	%
Económicas y Sociales	14	12	26	70.27%	2	10	12	54.55%
Ingeniería y Arquitectura	2	2	4	10.81%	2		2	9.09%
Jurídica y Política	1	1	2	5.41%		1	1	4.55%
No aplica*	2		2	5.41%	1	3	4	18.18%
Otros	1	1	2	5.41%	2		2	9.09%
Salud	1		1	2.70%	1		1	4.55%
Total	21	16	37	100.00%	8	14	22	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

*No Aplica: Son participantes que aún pertenecen al nivel educativo secundario

Gráfica nro. 4



Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes. Primera etapa y Segunda etapa.

Los datos mostrados de forma desagregada en la tabla nro. 5, por acción formativa, muestra que el 70% de los participantes en el HDSSD¹ son del área de las Ciencias Económicas y Sociales, mientras que en el ASDN² los participantes que pertenecen a dicha área profesional fueron el 54%.

Cuando se agregan las dos acciones formativas, en promedio, se identifica que el 64% de los participantes en ambas instituciones, son de las áreas económicas y sociales, un 10% de Ingeniería y Arquitectura, el 5% Jurídica y Política, el 3% de Salud, un 10% son del nivel secundario de educación y el 7% restante son de otras aéreas profesionales y técnicas.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre
Supervisores, según género

Tabla 6. Género de los supervisores encuestados por institución

Género	Primera Etapa (antes del Inicio de la Capacitación)				Segunda Etapa (Posterior al proceso Capacitación)			
	ASDN	HDSSD	Total	%	ASDN	HDSSD	Total	%
Masculino	7	0	7	77.8	5	4	9	81.82%
Femenino	2	0	2	22.2	1	1	2	18.18%
Total	9	0	9	100	6	5	11	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores en la institución. Primera etapa y Segunda etapa.

*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

Nota: En la primera etapa los supervisores del HDSSD no llenaron las encuestas

Tabla 7. Nivel Educativo alcanzado por los supervisores

Nivel Académico	Primera Etapa (antes del Inicio de la Capacitación)		Segunda Etapa (Posterior al proceso Capacitación)			
	ASDN	%	ASDN	HDSSD	Total	%
Secundario	4	44.44%	1	0	1	9.09%
Universitario	5	55.56%	5	5	10	90.91%
Total	9	100.00%	6	5	11	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores en la institución. Primera etapa y Segunda etapa.

*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

Nota: En la primera etapa los supervisores del HDSSD no llenaron las encuestas

¹ HDSSD: Hospital Docente Semma Santo Domingo

² ASDN: Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

Gráfica nro. 5



Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores en la institución. Primera etapa y Segunda etapa.

Como se puede visualizar, la gráfica nro. 5 muestra la distribución de los supervisores, según su género. En la información se aprecia que en ambas etapas el sexo masculino representó más del 70%. De forma desagregada, la tabla nro.6 resalta el dato.

Asimismo, se nota en los datos expresados en la tabla nro. 7 el nivel académico/ profesional con que cuenta gran parte de los supervisores encuestados en ambas instituciones. De igual manera, se presenta en la tabla nro. 8 y la gráfica nro. 6, el tiempo de labor de los supervisores.

Tabla 8. Tiempo en la Institución de los supervisores

Años	Primera Etapa (antes del Inicio de la Capacitación)			Segunda Etapa (Posterior al proceso de Capacitación)			
	ASDN	HDSSD	%	ASDN	HDSSD	Total	%
Menos de 1 año	2	0	22.22%	1	1	2	18.18%
De 1 a 2 años	6	0	66.67%	5	3	8	72.73%
Mayor de 3 años	1	0	11.11%	0	1	1	9.09%
Total	9	0	100.00%	6	5	11	100.00%

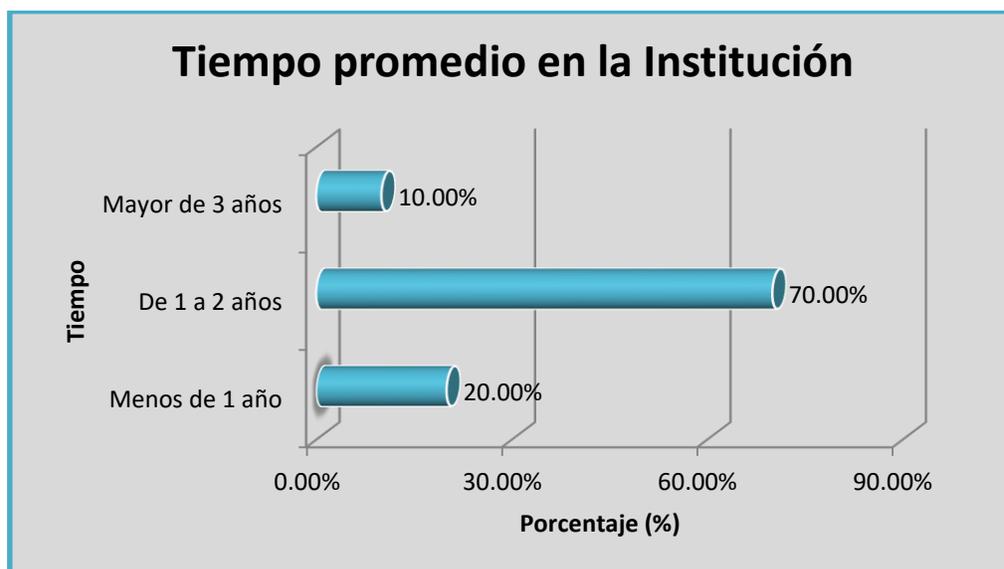
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores en la institución. Primera etapa y Segunda etapa.

*HDSSD = Hospital Docente SEMMA Santo Domingo

*ASDN = Ayuntamiento de Santo Domingo Norte

Nota: En la primera etapa los supervisores del HDSSD no llenaron las encuestas

Gráfica nro. 6



Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores en la institución. Primera etapa y Segunda etapa.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre
 Primera (1ra etapa)

¿Qué espera aprender de este curso?

(Expectativas de los participantes por Institución)

Tabla 9. Expectativas de los participantes antes de iniciar la acción formativa

Orientaciones	HDSSD		ASDN	
	Fundamento Compras y Contracciones Públicas	%	Ejecución Presupuestaria	%
Actualizar y aumentar conocimiento	13	65.00%	12	75.00%
Conocer el contenido de la ley que regula la materia de estudio	4	20.00%	1	6.25%
Mejorar procedimientos y métodos de trabajos	3	15.00%	3	18.75%
Total	20	100.00%	16	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes en la institución antes de iniciar la acción de capacitación. Primera etapa.

En la tabla nro. 9 se muestra la intención de los participantes, en lo referente a qué esperan ellos conseguir, luego de la finalización y aprobación de la acción formativa aplicada. De forma global, se observa que hay una gran orientación en el tema de “actualizar y aumentar conocimientos”, y que la misma fue seleccionada atendiendo a dicha expectativa, expresada por la mayoría en ambas

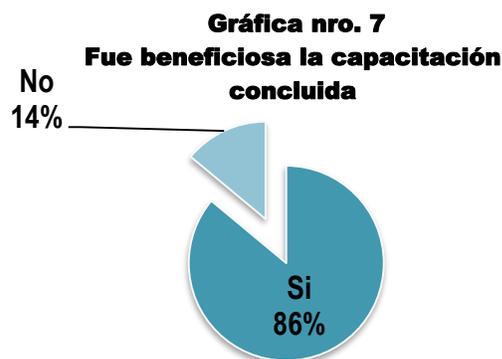
instituciones. Por un lado, los participantes del Hospital Docente Semma Santo Domingo (HDSSD) valoraron con un 65.00% “Actualizar y aumentar conocimiento”. En ese orden, los participantes del Ayuntamiento Santo Domingo Norte (ASDN) valoraron la misma orientación, con el 75.00%.

Tabla 10. Beneficio de la acción de capacitación para las funciones que desarrolla el colaborador

Respuesta	Segunda Etapa												Promedio Global	
	Opinión ASDN				Opinión ASDN (Promedio)		Opinión HDSSD				Opinión HDSSD (Promedio)		Absoluto	Relativo
	Participante	%	Supervisor	%	Absoluto	Relativo	Participante	%	Supervisor	%	Absoluto	Relativo		
Si	11	78.57%	10	76.92%	11	77.78%	8	100.00%	8	100.00%	8	100.00%	9.25	86.05%
No	3	21.43%	3	23.08%	3	22.22%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1.5	13.95%
Total	14	100.00%	13	100.00%	14	100.00%	8	100.00%	8	100.00%	8	100.00%	10.75	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Como se puede apreciar en la tabla nro. 10 y la gráfica nro. 7, el 86% de los encuestados valoró de forma positiva los beneficios de la capacitación realizada para las labores cotidianas que desarrollan en la institución, mientras que sólo el 14% opinó de forma diferente. Ello parece indicar que se cumplieron los objetivos establecidos para las acciones de capacitación analizadas.



Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Tabla 11. ¿Considera que los conocimientos adquiridos le han permitido mejorar los resultados de sus tareas?

Opinión	Segunda Etapa												Promedio Global	
	Opinión ASDN				Opinión ASDN (Promedio)		Opinión HDSSD				Opinión HDSSD (Promedio)		Absoluto	Relativo
	Participante	%	Supervisor	%	Absoluto	Relativo	Participante	%	Supervisor	%	Absoluto	Relativo		
Muy de acuerdo	7	50.00%	7	53.85%	7	51.85%	4	50.00%	4	50.00%	4	50.00%	11	51.16%
De Acuerdo	2	14.29%	2	15.38%	2	14.81%	3	37.50%	4	50.00%	3.5	43.75%	5.5	25.58%
En desacuerdo	4	28.57%	3	23.08%	3.5	25.93%	1	12.50%	0	0.00%	0.5	6.25%	4	18.60%
Muy en desacuerdo	1	7.14%	1	7.69%	1	7.41%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	4.65%
Total	14	100.00%	13	100.00%	13.5	100.00%	8	100.00%	8	100.00%	8	100.00%	21.5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

En la tabla nro. 11 se muestra, de forma desagregada y consolidada, las opiniones de los encuestados (participantes y supervisores) en lo referente a si la capacitación cursada permitió mejorar los resultados de las tareas. En promedio, cuando se combinan los dos objetos de la aplicación de las encuestas (participantes y supervisores), se identificó que el 76.74% considera que está de acuerdo o muy de acuerdo con la pregunta, mientras que el 23.25% tiene una opinión diferente, en relación al nivel de mejora de las tareas, luego de la finalización del curso. Dichos datos son ilustrados de forma consolidada en el gráfico, a seguidas.

Gráfica nro. 7



Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Tabla 12. ¿El curso aprobado, le generó las competencias necesarias para realizar sus labores satisfactoriamente?

Opinión	Segunda (2da) Etapa											Promedio Global		
	Opinión ASDN				Opinión ASDN (Promedio)		Opinión HDSSD				Opinión HDSSD (Promedio)		Absoluto	Relativo
	Participante	%	Supervisor	%	Absoluto	Relativo	Participante	%	Supervisores	%	Absoluto	Relativo		
Si	11	78.57%	9	69.23%	20	74.07%	7	100.00%	8	100.00%	15	100.00%	35	83.33%
No	3	21.43%	4	30.77%	7	25.93%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	7	16.67%
Total	14	100.00%	13	100.00%	27	100.00%	7	100.00%	8	100.00%	15	100.00%	42	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

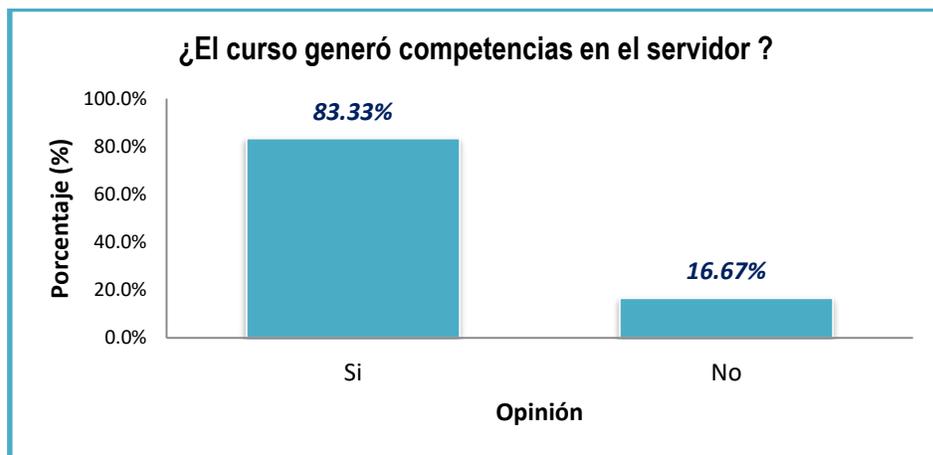
"Nota" Hubo un participante del HDSSD que no completó la pregunta.

En la tabla nro. 12, se muestra el promedio global, luego de combinar las opiniones de los participantes y supervisores, en lo referente a que si las acciones de capacitación generaron las competencias para

realizar las labores de los servidores de forma satisfactoria. En esa dirección, el 83.33% de los encuestados respondió que “sí”, mientras que el 16.67% respondió que “no”.

De forma detallada, se presenta el promedio global en la gráfica nro. 9.

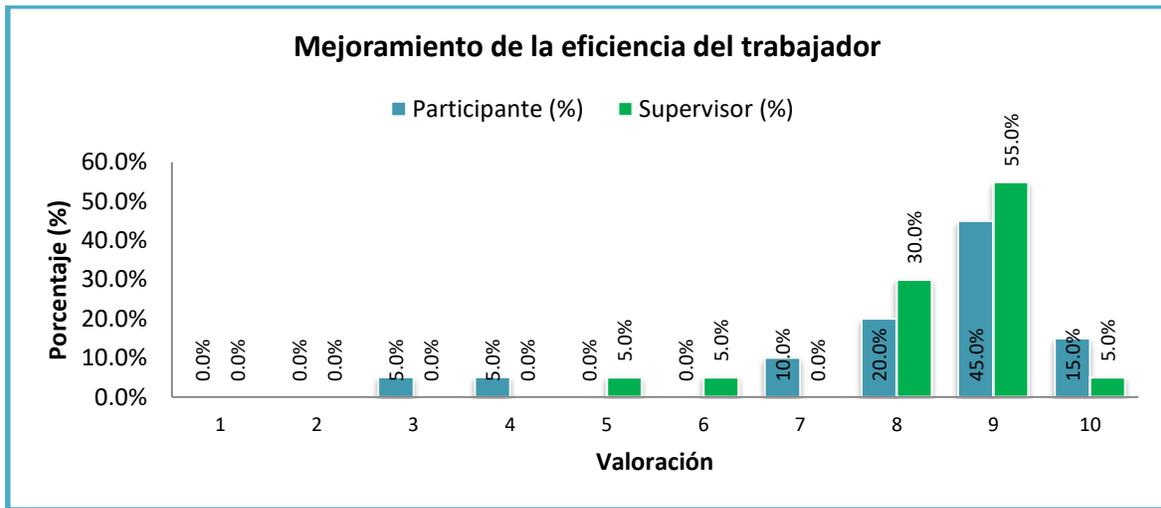
Gráfica nro. 8



Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación
 Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre
 Segunda (2da) etapa
 ¿Según su valoración, como ha mejorado su eficiencia en el trabajo?
 Participantes y Supervisores
 Calificación (escala de 1-10)

Gráfica nro. 9



Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

La gráfica nro. 10 muestra un comparativo consolidado de ambas acciones de capacitación acorde a la valoración de ambos, participante y supervisor. En tal sentido, los datos reflejan que el 80% de los participantes encuestados consideró que, como consecuencia de la acción de capacitación cursada, ha tenido un mejoramiento de la eficiencia, entre el 8, 9 y 10 (corresponde a una escala que va de 1 – 10, siendo 1 la menor valoración y 10 la mayor valoración). En cambio, cuando se les formuló a los supervisores la misma pregunta, el 90% de los encuestados opino que el mejoramiento de la eficiencia de su colaborador, es entre 8, 9 y 10; lo cual parece sugerir niveles de coincidencia apreciables entre ambas valoraciones.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones

División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre
Segunda (2da) etapa

Vinculación de los Objetivos de la acción de capacitación con los conocimientos y competencias adquiridas
Participantes y Supervisores

Tabla 13. Vinculación de los objetivos de la acción de capacitación con los conocimientos y competencias adquiridas. Fundamento de Compras y Contrataciones Públicas.

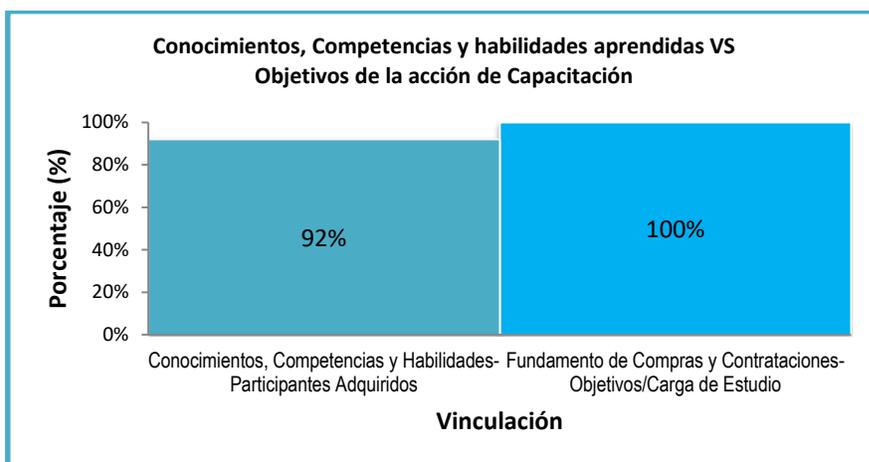
HDSSD	Conocimientos Adquiridos		Competencias y Habilidades		Promedio
	Participante	%	Supervisor	%	
• Antecedentes Históricos y Aspectos Generales del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	1	4.55%	2	11%	8%
• Constitución de Garantías	2	9.09%	2	11%	10%
• Etapas del Proceso de Compras y Contratación	8	36.36%	5	28%	32%
• Pilares Fundamentales del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	8	36.36%	4	22%	29%
• Prácticas Corruptas y Fraudulentas y Régimen de Sanción	1	4.55%	2	11%	8%
• Reclamos Impugnaciones y Controversias	1	4.55%	1	6%	5%
• Diferente del objetivo del Curso	1	4.55%		0%	2%
• Ninguno		0.00%	2	11%	6%
Total	22	100.00%	18	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

En la tabla nro. 13, se identifica la vinculación de los conocimientos aprendidos por los participantes y los objetivos planteados en la carga de estudio, de la acción de capacitación (Fundamento de compras y contrataciones), luego de haber finalizado la misma y poner en práctica, en el tiempo, las competencias y habilidades adquiridas. En tal sentido, se identificó que el 92% de los conocimientos, competencias y habilidades expresadas, que aprendieron los participantes encuestados, están relacionadas con los propios objetivos o contenidos de la acción de capacitación, previamente planteados, con lo cual ese porcentaje destaca los resultados alcanzados para la mejora del desempeño individual en su puesto de trabajo, como también para la institución en su conjunto. Ver gráfica nro. 11.

De igual forma y en una vista desagregada de los datos, las opiniones de los participantes y supervisores encuestados, coinciden en valorar con mayor porcentaje, dos aspectos del curso (Pilares fundamentales del sistema de compras y contrataciones públicas, y Etapas del proceso de compras y contrataciones públicas) que aportaron a la afirmación y consecución de los conocimientos, competencias y habilidades, por parte de los participantes, y validados por los responsables de los mismos, según la herramienta de captura de información. (Ver tabla nro. 13).

Gráfica nro. 10



Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Tabla 14. Vinculación de los objetivos de la acción de capacitación con los conocimientos y competencias adquiridas. Taller sobre Ejecución Presupuestaria.

ASDN	Conocimientos Adquiridos		Competencias y Habilidades		Promedio
	Participante	%	Supervisor	%	
<ul style="list-style-type: none"> Actualización de las variaciones producidas a los clasificadores presupuestarios 	13	32.50%	9	41%	37%
<ul style="list-style-type: none"> Diferente a los Objetivos del curso 	3	7.50%	6	27%	17%
<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del presupuesto Municipal en el marco de las disposiciones contenida en la ley nro. 423 orgánica del presupuesto y la Ley nro. 176-07 sobre el Distrito Nacional y Municipios 	18	45.00%	2	9%	27%
<ul style="list-style-type: none"> Fundamento de Presupuesto y Ejecución Presupuestaria 	4	10.00%	5	23%	16%
<ul style="list-style-type: none"> Transparencia en el uso de los recursos económicos 	2	5.00%		0%	3%
Total	40	100.00%	22	100%	100%

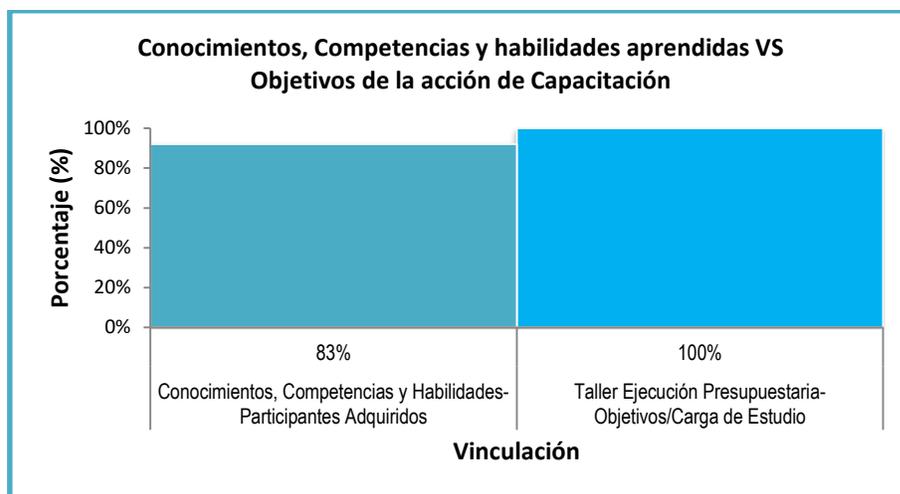
Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

En la tabla nro. 14 se identifica la vinculación de los conocimientos aprendidos por los participantes y los objetivos planteados en la carga de estudio, de la acción de capacitación (*Taller sobre ejecución presupuestaria*), luego de haber finalizado la misma y poner en práctica, en el tiempo, las competencias y habilidades adquiridas. En tal sentido, se identificó que el 83% de los conocimientos, competencias y habilidades expresadas, que aprendieron los participantes encuestados, están relacionadas con los propios objetivos o contenidos de la acción de capacitación, previamente planteados, con lo cual ese porcentaje destaca los resultados alcanzados, para la mejora del desempeño individual en su puesto de trabajo, como también para la institución en su conjunto. Ver gráfica nro. 12.

De igual forma y en una vista desagregada de los datos, las opiniones de los participantes y supervisores encuestados coinciden en valorar con alto porcentaje, “*Actualización de las variaciones*

producidas a los clasificadores presupuestarios”, según la herramienta de captura de información. (Ver tabla nro. 14).

Gráfica nro. 11



Fuente: Cuestionario aplicado a los encuestados en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones

División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento laboral/ Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre

Segunda (2da) etapa

Beneficios de la acción de capacitación para la Institución

Supervisores

Tabla 15. Beneficio de las acciones de capacitación para las instituciones públicas

Comentarios y opiniones sobre los beneficios tangibles para la Institución posterior a la acción de capacitación, resaltados por los responsables (supervisores) de los participantes de las acciones de capacitación		
N o	Ayuntamiento Santo Domingo Norte (ASDN) Taller Ejecución Presupuestaria	Hospital Docente SEMMA (HDSSD) Fundamento del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas
1	Clasificación eficaz de los expedientes.	Mayor supervisión de lo contratado vs lo Ejecutado
2	Conocimientos generales sobre cómo funciona el presupuesto.	
3	Conocimientos generales sobre el manejo del presupuesto y su importancia.	Conocimiento de la ley de Compras y Contrataciones del Estado, así como la utilización de los umbrales.
4	Detectar a tiempo situaciones o registros mal aplicado.	
5	El Departamento de auditoría ha fortalecido el control del presupuesto en la institución.	Mejorar el proceso de compras. Realizar el proceso acorde de las normativas y resoluciones. Disminución de compras directas.
7	Hacer el trabajo con más rapidez y eficacia. Ha permitido clasificar los expedientes para el pago con mayor eficacia.	Proyectos menos costosos.
8	Informes de ejecución presupuestaria en tiempo operativo.	
9	La capacitación a nivel de conocimientos generales ha ayudado al individuo a tener una visión más amplia de cómo se realiza el presupuesto y como se ejecuta.	Eficiencia en las compras y contrataciones Públicas.
10	Mayor control a la hora de aplica un clasificador presupuestario.	Mejora en el tiempo en los procesos de compras públicas.
11	Mayor desempeño de sus funciones. El conocimiento adquirido por el servidor le permite interactuar con el sistema presupuestario. Pudo cubrir las vacaciones de la Encargada de ejecución Presupuestaria.	Mejor planificación de las compras. Disminución de las adquisiciones fuera del plan de compras.
12	Mayor rapidez y eficiencia en los análisis de los expedientes aprobados para pago.	
13	Mejor desempeño de las funciones del servidor en cuanto a los clasificados presupuestarios a utilizar para los pagos correspondientes.	Eficiencia del recibimiento de las mercancías en el almacén.
14	Mejoría en la calidad de los informes.	
15	Menos errores cometidos en la confirmación de los comprobantes de gasto.	Los mismo han sido bastantes beneficiosos. Una mejor funcionalidad ante cualquier tema de compras. Un mejor manejo en las solicitudes de productos.
16	Un notable rendimiento en el análisis de la ejecución presupuestaria mensual, trimestral y anual.	Mayor nivel de conciencia de los actuales procesos.

Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa.

Tabla 16. Evaluación del proceso de Capacitación. Resumen

Ministerio de Hacienda Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal Departamento de Investigación y Publicaciones División de Investigación Evaluación del Proceso de Capacitación de las acciones de capacitación: FOT-125-03-2018 y FOT-283-01-2018					
Códigos de las Acciones Evaluadas	Denominación de las acciones de capacitación Evaluadas	Cantidad de Participantes Evaluadores	Porcentaje (%)	Calificación por módulo	
				Calificación Escala 1-5	Calificación % Escala 1-100
FOT-125-03-2018	Curso: Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	15	55.56%	4.56	91.22
FOT-283-01-2018	Curso-Taller: Ejecución Presupuestaria	12	44.44%	4.32	86.46
Total		27	100.00%	4.44	88.72
Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018 Nota: CALIFICACIÓN: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente					

La tabla nro. 16 muestra los resultados obtenidos a través de la aplicación de una encuesta que mide el proceso del desarrollo de la enseñanza, desde el punto de vista de la experiencia vivida por el participante, durante el desarrollo de la acción de capacitación, en diferentes aspectos que inciden en el aprovechamiento de la enseñanza impartida.

La evaluación que realiza el participante incluye aspectos como: calidad y pertinencia de los recursos académicos utilizados en clase, el ambiente del aula y su climatización, servicios y atención ofrecidos por el Centro, 85.11% (4.26); cumplimiento de responsabilidades por parte del coordinador de la gestión académica, 90.37% (4.52); así como un componente que evalúa directamente al facilitador del proceso de enseñanza, 90.53% (4.53). Por último, los participantes se evalúan a sí mismos, para ponderar el nivel de aprovechamiento del curso y su posible utilidad en su ambiente de trabajo, 87.16% (4.36). (Ver tabla nro. 17).

Los participantes que se formaron en “Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Pública” valoraron el proceso de capacitación recibida en 4.56 (escala que va de 1-5, siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor calificación). En términos porcentuales, el **91.22%** de los evaluados ponderaron el proceso de capacitación de “excelente”. (Tabla nro. 16).

En ese mismo orden, los participantes que se formaron en “Ejecución Presupuestaria” valoraron el proceso de capacitación recibida en 4.32 (escala que va de 1-5, siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor calificación). En términos porcentuales, el **86.46%** de los evaluados ponderaron el proceso de capacitación de “muy bueno”. (Tabla nro. 16).

De forma global, para ambas acciones de capacitación, cuando se realiza un ejercicio de promedio con los resultados obtenidos del “proceso de capacitación” (por ambos eventos), el mismo refleja una valoración de un 88.72% (4.44), lo que indica una percepción de “muy buena”. (Tabla nro. 16).

Tabla 17. Evaluación del “Proceso de Capacitación” de las acciones de capacitación del estudio.

Ministerio de Hacienda Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal Departamento de Investigación y Publicaciones División de Investigación Evaluación del Proceso de Capacitación de las acciones de capacitación: FOT-125-03-2018 y FOT-283-01-2018								
Competencias a Evaluar		Total de			Calificación Parcial		Calificación General	
		Participantes Evaluadores			Calificación	Calificación (%)	Calificación	Calificación (%)
Componentes	Subcomponentes	Sin respuesta	Con respuesta	Aplicados	Escala 1-5	Escala 1-100	Escala 1-5	Escala 1-100
EVALUACIÓN DEL PROCESO								
I- RECURSOS ACADEMICOS	Calidad del material impreso	2	25	27	4.28	85.6	4.26	85.11
	Calidad del material digital	15	12	27	4.08	81.67		
II- AMBIENTE DEL AULA	Uso de medios audiovisuales	15	12	27	4.08	81.67		
	Iluminación	15	12	27	4.17	83.33		
III- SERVICIOS	Ventilación	15	12	27	4.17	83.33		
	Mobiliario	15	12	27	3.92	78.33		
	Rapidez en la atención	0	27	27	4.22	84.44		
	Cordialidad en el trato	1	26	27	4.5	90		
	Disponibilidad de información requerida	0	27	27	4.44	88.89		
	Servicio de apoyo (fotocopia, agua, etc.)	16	11	27	3.91	78.18		
	Condición de los baños	15	12	27	4.5	90		
EVALUACIÓN DEL FACILITADOR								
I- Programáticos	Cumplimiento de objetivos	0	27	27	4.26	85.19	4.53	90.53
	Cumplimiento del programa	0	27	27	4.44	88.89		
	Adecuación de contenidos con expectativas	0	27	27	4.22	84.44		
II- Cumplimientos	Puntualidad	15	12	27	4.83	96.67		
	Asistencia	15	12	27	4.75	95		
III- Empatía	Permite y/o estimula la participación	0	27	27	4.59	91.85		
	Genera clima de confianza	0	27	27	4.67	93.33		
	Muestra apertura y/o flexibilidad de criterios	0	27	27	4.48	89.63		
IV- Dominio de la Materia	Dominio total de la materia	0	27	27	4.63	92.59		
V- Transmisión de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Nivel de comunicación	0	27	27	4.59	91.85		
	Satisface inquietudes	0	27	27	4.56	91.11		
	Ejemplifica con claridad	0	27	27	4.59	91.85		
	Está actualizado profesionalmente	0	27	27	4.52	90.37		
EVALUACIÓN DEL COORDINADOR								
I- Relaciones Humanas	Cortesía	0	27	27	4.44	88.89	4.52	90.37
	Respeto	0	27	27	4.56	91.11		
	Manejo justo de situaciones	0	27	27	4.52	90.37		
II- Cumplimientos de Responsabilidad	Esmero en suministrar recursos	0	27	27	4.52	90.37		
	Responsabilidad en controles docentes y del aula	0	27	27	4.56	91.11		
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE								
Aprovechamiento de la Capacitación	Los conocimientos que aprendí podrán aplicarse a mi trabajo	0	27	27	4.3	85.93	4.36	87.16
	Los conocimientos teóricos adquiridos son adecuados con relación a mi trabajo	0	27	27	4.37	87.41		
	El aprendizaje me proporciona elementos adecuados para solución de problemas	0	27	27	4.41	88.15		
Total de respuestas		139	725	864	4.44	88.72		

Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018
 Nota: CALIFICACION: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente

Tabla 18. Evaluación del Proceso de Capacitación del curso: Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas.

Ministerio de Hacienda Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal Departamento de Investigación y Publicaciones División de Investigación Evaluación del Proceso de Capacitación de la acción de capacitación: FOT-125-03-2018								
Competencias a Evaluar		Total de Participantes Evaluadores			Calificación Parcial		Calificación General	
		Sin respuesta	Con respuesta	Aplicados	Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100	Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100
Componentes	Subcomponentes							
EVALUACIÓN DEL PROCESO								
I- RECURSOS ACADEMICOS	Calidad del material impreso	0	15	15	4.6	92	4.61	92.2
	Calidad del material digital	15	-	-	-	-		
	Uso de medios audiovisuales	15	-	-	-	-		
II- AMBIENTE DEL AULA	Iluminación	15	-	-	-	-		
	Ventilación	15	-	-	-	-		
	Mobiliario	15	-	-	-	-		
III- SERVICIOS	Rapidez en la atención	0	15	15	4.4	88		
	Cordialidad en el trato	1	14	15	4.79	95.71		
	Disponibilidad de información requerida	0	15	15	4.67	93.33		
	Servicio de apoyo (fotocopia, agua, etc.)	15	-	-	-	-		
	Condición de los baños	15	-	-	-	-		
EVALUACIÓN DEL FACILITADOR								
I- Programáticos	Cumplimiento de objetivos	0	15	15	4.4	88	4.58	91.64
	Cumplimiento del programa	0	15	15	4.47	89.33		
	Adecuación de contenidos con expectativas	0	15	15	4.33	86.67		
II- Cumplimientos	Puntualidad	15	-	-	-	-		
	Asistencia	15	-	-	-	-		
III- Empatía	Permite y/o estimula la participación	0	15	15	4.6	92		
	Genera clima de confianza	0	15	15	4.6	92		
	Muestra apertura y/o flexibilidad de criterios	0	15	15	4.47	89.33		
IV- Dominio de la Materia	Dominio total de la materia	0	15	15	4.8	96		
V- Transmisión de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Nivel de comunicación	0	15	15	4.73	94.67		
	Satisface inquietudes	0	15	15	4.67	93.33		
	Ejemplifica con claridad	0	15	15	4.6	92		
	Está actualizado profesionalmente	0	15	15	4.73	94.67		
EVALUACIÓN DEL COORDINADOR								
I- Relaciones Humanas	Cortesía	0	15	15	4.4	88	4.57	91.47
	Respeto	0	15	15	4.6	92		
	Manejo justo de situaciones	0	15	15	4.67	93.33		
II- Cumplimientos de Responsabilidad	Esmero en suministrar recursos	0	15	15	4.67	93.33		
	Responsabilidad en controles docentes y del aula	0	15	15	4.53	90.67		
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE								
Aprovechamiento de la Capacitación	Los conocimientos que aprendí podrán aplicarse a mi trabajo	0	15	15	4.33	86.67	4.4	88
	Los conocimientos teóricos adquiridos son adecuados con relación a mi trabajo	0	15	15	4.4	88		
	El aprendizaje me proporciona elementos adecuados para solución de problemas	0	15	15	4.47	89.33		
	Total de respuestas	136	344	450	4.56	91.22		

Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018
 Nota: CALIFICACIÓN: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente

Tabla 19. Evaluación del Proceso de Capacitación del Taller: Ejecución Presupuestaria.

Ministerio de Hacienda Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal Departamento de Investigación y Publicaciones División de Investigación Evaluación del Proceso de Capacitación de las acciones de capacitación: FOT-283-01-2018								
Competencias a Evaluar		Total de			Calificación Parcial		Calificación General	
		Participantes Evaluadores			Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100	Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100
Componentes	Subcomponentes	Sin respuesta	Con respuesta	Aplicados				
EVALUACIÓN DEL PROCESO								
I- RECURSOS ACADEMICOS	Calidad del material impreso	2	10	12	3.8	76	4.09	81.86
	Calidad del material digital	0	12	12	4.08	81.67		
	Uso de medios audiovisuales	0	12	12	4.08	81.67		
II- AMBIENTE DEL AULA	Iluminación	0	12	12	4.17	83.33		
	Ventilación	0	12	12	4.17	83.33		
	Mobiliario	0	12	12	3.92	78.33		
III- SERVICIOS	Rapidez en la atención	0	12	12	4	80		
	Cordialidad en el trato	0	12	12	4.17	83.33		
	Disponibilidad de información requerida	0	12	12	4.17	83.33		
	Servicio de apoyo (fotocopia, agua, etc.)	1	11	12	3.91	78.18		
	Condición de los baños	0	12	12	4.5	90		
EVALUACIÓN DEL FACILITADOR								
I- Programáticos	Cumplimiento de objetivos	0	12	12	4.08	81.67	4.47	89.36
	Cumplimiento del programa	0	12	12	4.42	88.33		
	Adecuación de contenidos con expectativas	0	12	12	4.08	81.67		
II- Cumplimientos	Puntualidad	0	12	12	4.83	96.67		
	Asistencia	0	12	12	4.75	95		
III- Empatía	Permite y/o estimula la participación	0	12	12	4.58	91.67		
	Genera clima de confianza	0	12	12	4.75	95		
	Muestra apertura y/o flexibilidad de criterios	0	12	12	4.5	90		
IV- Dominio de la Materia	Dominio total de la materia	0	12	12	4.42	88.33		
V- Transmisión de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Nivel de comunicación	0	12	12	4.42	88.33		
	Satisface inquietudes	0	12	12	4.42	88.33		
	Ejemplifica con claridad	0	12	12	4.58	91.67		
	Está actualizado profesionalmente	0	12	12	4.25	85		
EVALUACIÓN DEL COORDINADOR								
I- Relaciones Humanas	Cortesía	0	12	12	4.5	90	4.45	89
	Respeto	0	12	12	4.5	90		
	Manejo justo de situaciones	0	12	12	4.33	86.67		
II- Cumplimientos de Responsabilidad	Esmero en suministrar recursos	0	12	12	4.33	86.67		
	Responsabilidad en controles docentes y del aula	0	12	12	4.58	91.67		
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE								
Aprovechamiento de la Capacitación	Los conocimientos que aprendí podrán aplicarse a mi trabajo	0	12	12	4.25	85	4.31	86.11
	Los conocimientos teóricos adquiridos son adecuados con relación a mi trabajo	0	12	12	4.33	86.67		
	El aprendizaje me proporciona elementos adecuados para solución de problemas	0	12	12	4.33	86.67		
Total de respuestas		3	381	384	4.32		86.46	

Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018
 Nota: CALIFICACIÓN: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones

División de Investigación
Evaluación de Impacto en términos de rendimiento (Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre)
Resultados de las Capacitaciones
Durante el evento

Tabla 20. Resultado de la capacitación. Participantes Concluidos

Denominación de las acciones de capacitación Evaluadas	Código de la acción de capacitación	Participantes Concluidos				Evaluación de Percepción		
		Participantes que culminaron	Promedio Asistencia (%)	Calificación final Promedio (%)	Rendimiento del Curso	Cantidad de Participantes Evaluadores	Indicador	
							Calificación Escala 1-5	Calificación % Escala 1-100
Curso: Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	FOT-125-03-2018	18	100.00%	80.75	74.40%	15	4.56	91.22
Curso-Taller: Ejecución Presupuestaria	FOT-283-01-2018	16	94.06%	87.88	81.63%	12	4.32	86.46
Total		34		84.31	78.01%	27	4.44	88.72

Fuente: SIRECAF y Unidad Virtual del Centro

La tabla nro. 20 muestra la cantidad de participantes que terminaron las acciones de capacitación, así como, el rendimiento del curso. Para el curso: fundamento del sistema de compras y contrataciones públicas, la cantidad de participantes que terminaron fue 18 personas, de un total de 21 iniciados y 20 admitidos para ese curso (se incluyó 1 participante al iniciar la actividad). La calificación final promedio del curso fue 80.75%. El rendimiento del curso fue de 74.40%. En cuanto a la evaluación de percepción final del proceso de capacitación, por el participante, la tabla muestra que fue de 91.22%.

En cambio, para el curso-taller: Ejecución presupuestaria, la tabla nro. 20 muestra que terminaron 16 personas, de un total de 16 que iniciaron, de 31 personas admitidas para ese taller. La calificación final promedio del curso fue 87.88%. El rendimiento del curso fue de 81.63%. En cuanto a la evaluación de percepción final del proceso de capacitación por el participante, la tabla muestra que fue de 86.46%.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento (Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre)
 Resultados de las Capacitaciones
 Durante el evento

Tabla 21. Resultado de la Capacitación. Participantes Egresados

Denominación de las acciones de capacitación Evaluadas	Código de la acción de capacitación	Participantes Egresados								
		Cantidad de Participantes aprobados	Porcentaje	Género				Promedio Asistencia (%)	Calificación final Promedio (%)	Rendimiento del Curso
				Masculino	%	Femenino	%			
Curso: Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	FOT-125-03-2018	12	42.86%	8	66.67%	4	33.33%	100.00%	80.75	74.40%
Curso-Taller: Ejecución Presupuestaria	FOT-283-01-2018	16	57.14%	6	37.5%	10	62.5%	95.14%	87.88	81.63%
Total		28	100.00%							

Fuente: SIRECAF, Unidad Virtual y Nómina Institucional Web

Nota (Rendimiento-Ejecución Presupuestaria)" Sólo 16/18 participantes aplicaron la encuesta diagnóstica de Entrada.

Nota (Rendimiento-Compras y Contrataciones)" Sólo 11/18 participantes aplicaron la encuesta diagnóstica de Entrada.

La tabla nro. 21 muestra la cantidad de participantes que aprobaron las acciones de capacitación, así como una distribución de la participación por género. Para la acción de capacitación: Fundamento del sistema de compras y contrataciones públicas, del total que culminaron el curso (18 participantes), sólo doce (12) personas aprobaron el curso. De esas doce (12) personas, el 66.67% pertenecen al género masculino y el 33.33% pertenecen al femenino. La calificación promedio fue de 80.75% y el rendimiento de los aprobados del curso fue de 74.40%.

Por otro lado, en el curso-taller: Ejecución presupuestaria, del total que culminaron el curso (18 participantes), sólo dieciséis (16) personas aprobaron el curso. De esas catorce (14) personas, el 37.5% pertenecen al género masculino y el 62.5% pertenecen al femenino. La calificación promedio fue 87.88% y el rendimiento de los egresados del curso fue 81.63%.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
 División de Investigación
 Evaluación de Impacto en términos de rendimiento (Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre)
 Resultados de las Capacitaciones
 Durante el evento

Tabla 22. Resultado de la capacitación. Participantes que se encuentran laborando

Institución	Denominación de las acciones de capacitación Evaluadas	Código de la acción de capacitación	Se encuentra Laborando		Total
			Servidor	Supervisor	
Hospital Docente Semma Santo Domingo	Curso: Fundamentos del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas	FOT-125-03-2018	10	6	16
Ayuntamiento de Santo Domingo Norte	Curso-Taller: Ejecución Presupuestaria	FOT-283-01-2018	14	7	21
Total			24	13	37

Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes en la institución luego de concluir la acción de capacitación. Segunda etapa

La tabla nro. 22 muestra la cantidad de personas que participaron en las acciones de capacitación y que aún permanecen brindando servicios en la institución al momento de llevar a cabo el tercer momento del estudio.

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones

División de Investigación

Evaluación de Impacto en términos de rendimiento (Eficiencia de la capacitación en términos hora-hombre)

Segunda (2da) etapa

Cite la (s) capacitación (es) adicional (es) que usted necesita para desempeñar su puesto para la mejora continua de sus operaciones.

Servidores (DNAC)

Temas de acciones de capacitación señalados por los participantes	Frecuencia	%
Tributación	9	20.45%
Impuesto ITBIS	2	
Impuesto Sobre la Renta	1	
Otros Impuestos	6	
Desarrollo Humano	21	47.73%
Ética en la gestión de Administración Pública	2	
Fundamento de Administración Pública	2	
Gestión de la Administración Pública	1	
Gestión Hospitalaria	1	
Maestría de Ceremonia	1	
Manejador de nóminas Laboral	1	
Metodología Docente	1	
Oratoria y Locución	1	
Ortografía y Redacción de Informes Técnicos	3	
Técnicas de Archivos	1	
Excel Avanzado	4	
Excel Básico	1	
Paquete de Office	1	
Ofimática	1	
Administración Financiera Hacendaria y Financiera	14	31.82%
Capacitación del procedimiento de selección de subasta Inversa	1	
Contabilidad Gubernamental	1	
Introducción a la Administración Financiera del Estado	1	
Diplomado en Hacienda Pública e Inversión	3	
Elaboración de Especificaciones Técnicas	1	
Formulación y Ejecución de Proyectos	1	
Formulación de Presupuesto	6	
Total	44	100.00%

CONCLUSIÓN

Esta investigación pone en evidencia la proporción, más o menos equilibrada, en cuanto a la participación de los servidores públicos en el proceso de capacitación, en lo referente a su género. Tanto el sexo masculino y femenino presentaron una proporción equilibrada, si bien es sabido que en los procesos actuales de enseñanza hay una mayor participación de la mujer que del varón. En cambio, se identificó que se mantiene la preponderancia de los hombres en la dirección de los mandos medios en el área financiera de muchas de las entidades públicas.

El estudio mostró que tanto los participantes como los supervisores de estos, cuentan en su mayoría poseen educación superior; lo cual posibilita la aplicación de la rigurosidad de la metodología de enseñanza del CAPGEFI. Asimismo, se identificó que, en más de la mitad, su formación profesional está ligada al área financiera y hacendaria, lo cual, plantea oportunidades de ser selectivos, a la hora de escoger el personal que recibirá la capacitación.

Quedó demostrado que la expectativa principal de los participantes a la hora de realizar la acción de capacitación estuvo orientada a actualizar y aumentar el conocimiento. Esto iría en consonancia con el texto anterior, dado la preparación general y específica de la mayoría de los participantes.

El estudio cuantificó que la antigüedad de los participantes y los supervisores en la institución oscila entre menos de un (1) año y dos (2) años, lo cual se considera como servidores públicos de incorporación relativamente reciente a la institución.

El estudio pone de manifiesto el impacto positivo de las capacitaciones para los servidores públicos y sus organizaciones respectivas. En términos de beneficios personales; los conocimientos adquiridos le permiten generar competencias que son necesarias para mejorar los resultados de las tareas que desempeñan, lo cual se traduce en un impacto institucional positivo. En términos laborales, se evidenció, según las opiniones de los participantes y supervisores, que la eficiencia del trabajador mejoró, actuando ésta como una especie de “efecto dominó” en la institución.

Quedó evidenciado el aprovechamiento del curso por partes de los participantes. Concretamente, los objetivos previamente establecidos en las acciones de capacitación fueron vinculados con los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos por éstos. Se evidenció, asimismo, que los

mismos estuvieron vinculados a la carga del programa de estudio, con alto porcentaje (mayor del 90%) de cobertura de éstos.

Previamente, se pudo comprobar una percepción positiva de la metodología desarrollada por el CAPGEFI, en el proceso de capacitación, por parte del público objetivo, a quien estuvo dirigido el mismo. El estudio estableció la calificación promedio final de los participantes que culminaron el programa de estudio propuesto, así como, el rendimiento de ellos. Cuando se comparan los conocimientos previos de los participantes, al inicio de los eventos, y luego con los conocimientos adquiridos al final del evento, el balance es incremental. La responsabilidad de los deberes y labor de los participantes en el desarrollo de las acciones de capacitación, en promedio, dio como resultado, notas sobre los 80 puntos.

Asimismo, los resultados de los cálculos en torno al rendimiento del curso, en general, revelan que el impacto de la enseñanza fue positivo, dado que cuando se realiza el ejercicio de forma desagregada en los eventos se observan porcentajes positivos. Ello permite afirmar que, de forma general, se cumplieron los objetivos previamente establecidos de las acciones de capacitación desarrolladas.

Los resultados de la cantidad de salida de los egresados de la capacitación en comparación con la cantidad de admitidos para las dos acciones de capacitación objeto de estudio muestra ciertas diferencias. En términos de participantes aprobados, son menos los que logran completar y aprobar el programa de la capacitación, que los que inicialmente son admitidos o inician las acciones de capacitación.

Esta realidad abre el espacio para que los responsables de la capacitación y formación de las unidades de recursos humanos cuenten con herramientas que les permita asegurarse que, en los servidores seleccionados, sus tareas tengan vinculación con los programas de estudio, ya que se evidenció la existencia de algunas diferencias entre la orientación de la acción de capacitación, en relación al puesto desempeñado por el participante escogido para la formación.

Ante los resultados obtenidos en este estudio se desprenden algunas recomendaciones adicionales. Sería interesante que el órgano rector del recurso humano en la administración pública, el MAP, cuente con un manual estandarizado de estudio de tiempo para los cargos sustantivos y de apoyo que componen el sector público. Esto facilitaría y disminuiría el riesgo de subjetividad, a la hora de medir

o evaluar una tarea, ya que ni los participantes, ni los supervisores pudieron establecer el tiempo de las tareas vinculadas a las acciones de capacitación desarrolladas.

Otro aspecto a considerar es que las entidades solicitantes deben evaluar el perfil de los participantes, desde varios aspectos: formación académica, puesto que desempeña en la institución, afinidad con departamentos adyacentes, interés o motivación personal por la formación. Esto así, para evitar que se elijan personas directamente, sin mediar algunos de los aspectos expresados anteriormente, cuya inobservancia, podría motivar la deserción de los inscritos de las acciones de capacitación.

Es decir, la idea no es llenar un salón con personas, que en algunos casos, no se ha verificado su interés o afinidad por el tema, y luego acaban optando por dejar el curso o no mostrar el interés suficiente que les facilite la aprobación del mismo.

Finalmente, continuar con el desarrollo de futuras investigaciones orientadas al impacto de capacitación en el desempeño individual y organizacional, a fin de crear un repositorio de trabajos que faciliten visualizar una o más tendencias que posibiliten una mayor comprensión del fenómeno.

No menos importante, es que el CAPGEFI siga ejecutando, como lo viene haciendo en materia financiera hacendaria, así como también, reformar la alianza con el INAP, para que le sean remitidas las acciones de capacitación de desarrollo humano, dado que fue demostrada la demanda de estos cursos por los participantes y supervisores.

Bibliografía de referencia:

- Constitución Dominicana 2015
- Ley nro. 1-12, Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, 2012 (Eje Estratégico nro. 1, Objetivo General nro. 1).
- Ley 494-06 de Organización del Ministerio de Hacienda.
- Ley nro. 41-08 de Función Pública, 2008.
- Resultados del Estudio de evaluación de impacto de la capacitación producido en Julio del año 2013, CAPGEFI.

ANEXOS

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
División de Investigación
Evaluación del Proceso de Capacitación de las acciones de capacitación:
FOT-125-03-2018 y FOT-283-01-2018

Competencias a Evaluar		Calificación														Total de Participantes Evaluadores			Calificación Parcial		Calificación General	
		No respondió		No aplica		Inaceptable		Regular		Bueno		Muy bueno(a)		Excelente					Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100	Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100
Componentes	Subcomponentes	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Sin respuesta	Con respuesta	Aplicados				
EVALUACIÓN DEL PROCESO																						
I- RECURSOS ACADEMICOS	Calidad del material impreso	0	.0%	2	7.4%	1	3.7%	0	.0%	2	7.4%	10	37.0%	12	44.4%	2	25	27	4.28	85.60	4.26	85.11
	Calidad del material digital	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	4	14.8%	3	11.1%	5	18.5%	15	12	27	4.08	81.67		
	Uso de medios audiovisuales	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	2	7.4%	4	14.8%	5	18.5%	15	12	27	4.08	81.67		
II- AMBIENTE DEL AULA	Iluminación	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	11.1%	4	14.8%	5	18.5%	15	12	27	4.17	83.33		
	Ventilación	15	55.6%	0	.0%	1	3.7%	0	.0%	0	.0%	6	22.2%	5	18.5%	15	12	27	4.17	83.33		
	Mobiliario	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	2	7.4%	6	22.2%	3	11.1%	15	12	27	3.92	78.33		
III- SERVICIOS	Rapidez en la atención	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	4	14.8%	10	37.0%	12	44.4%	0	27	27	4.22	84.44		
	Cordialidad en el trato	1	3.7%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	1	3.7%	8	29.6%	16	59.3%	1	26	27	4.50	90.00		
	Disponibilidad de información requerida	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	2	7.4%	8	29.6%	16	59.3%	0	27	27	4.44	88.89		
	Servicio de apoyo (fotocopia, agua, etc.)	16	59.3%	0	.0%	0	.0%	2	7.4%	1	3.7%	4	14.8%	4	14.8%	16	11	27	3.91	78.18		
	Condición de los baños	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	4	14.8%	7	25.9%	15	12	27	4.50	90.00		
EVALUACIÓN DEL FACILITADOR																						
I- Programáticos	Cumplimiento de objetivos	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	7.4%	3	11.1%	8	29.6%	14	51.9%	0	27	27	4.26	85.19	4.53	90.53
	Cumplimiento del programa	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	11.1%	9	33.3%	15	55.6%	0	27	27	4.44	88.89		
	Adecuación de contenidos con expectativas	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	5	18.5%	8	29.6%	13	48.1%	0	27	27	4.22	84.44		

II- Cumplimientos	Puntualidad	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	7.4%	10	37.0%	15	12	27	4.83	96.67		
	Asistencia	15	55.6%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	1	3.7%	10	37.0%	15	12	27	4.75	95.00		
III- Empatía	Permite y/o estimula la participación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	9	33.3%	17	63.0%	0	27	27	4.59	91.85		
	Genera clima de confianza	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	7	25.9%	19	70.4%	0	27	27	4.67	93.33		
	Muestra apertura y/o flexibilidad de criterios	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	7.4%	10	37.0%	15	55.6%	0	27	27	4.48	89.63		
IV- Dominio de la Materia	Dominio total de la materia	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	1	3.7%	5	18.5%	20	74.1%	0	27	27	4.63	92.59		
V- Transmisión de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Nivel de comunicación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	0	.0%	8	29.6%	18	66.7%	0	27	27	4.59	91.85		
	Satisface inquietudes	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	0	.0%	9	33.3%	17	63.0%	0	27	27	4.56	91.11		
	Ejemplifica con claridad	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	9	33.3%	17	63.0%	0	27	27	4.59	91.85		
	Está actualizado profesionalmente	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	2	7.4%	6	22.2%	18	66.7%	0	27	27	4.52	90.37		
EVALUACION DEL COORDINADOR																						
I- Relaciones Humanas	Cortesía	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	2	7.4%	8	29.6%	16	59.3%	0	27	27	4.44	88.89	4.52	90.37
	Respeto	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	7.4%	8	29.6%	17	63.0%	0	27	27	4.56	91.11		
	Manejo justo de situaciones	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	2	7.4%	6	22.2%	18	66.7%	0	27	27	4.52	90.37		
II- Cumplimientos de Responsabilidad	Esmero en suministrar recursos	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	1	3.7%	8	29.6%	17	63.0%	0	27	27	4.52	90.37		
	Responsabilidad en controles docentes y del aula	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	11.1%	6	22.2%	18	66.7%	0	27	27	4.56	91.11		
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE																						
Aprovechamiento de la Capacitación	Los conocimientos que aprendí podrán aplicarse a mi trabajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	4	14.8%	8	29.6%	14	51.9%	0	27	27	4.30	85.93	4.36	87.16
	Los conocimientos teóricos adquiridos son adecuados con relación a mi trabajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	5	18.5%	4	14.8%	17	63.0%	0	27	27	4.37	87.41		
	El aprendizaje me proporciona elementos adecuados para solución de problemas	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	3.7%	6	22.2%	1	3.7%	19	70.4%	0	27	27	4.41	88.15		
Total de respuestas		137	15.9%	2	0.2%	2	0.2%	20	2.3%	67	7.8%	207	24.0%	429	49.7%	139	725	864	4.44	88.72		
Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018 Nota: CALIFICACIÓN: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente																						

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
División de Investigación
Evaluación del Proceso de Capacitación de la acción de capacitación:
FOT-125-03-2018

Competencias a Evaluar		Calificación														Total de Participantes Evaluadores			Calificación Parcial		Calificación General	
		No respondió		No aplica		Inaceptable		Regular		Bueno		Muy bueno(a)		Excelente					Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100	Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100
Componentes	Subcomponentes	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Sin respuesta	Con respuesta	Aplicados				
EVALUACIÓN DEL PROCESO																						
I- RECURSOS ACADEMICOS	Calidad del material impreso	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	6	40.0%	9	60.0%	0	15	15	4.60	92.00	4.61	92.20
	Calidad del material digital	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
	Uso de medios audiovisuales	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
II- AMBIENTE DEL AULA	Iluminación	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
	Ventilación	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
	Mobiliario	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
III- SERVICIOS	Rapidez en la atención	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	7	46.7%	7	46.7%	0	15	15	4.40	88.00		
	Cordialidad en el trato	1	6.7%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	20.0%	11	73.3%	1	14	15	4.79	95.71		
	Disponibilidad de información requerida	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	5	33.3%	10	66.7%	0	15	15	4.67	93.33		
	Servicio de apoyo (fotocopia, agua, etc.)	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		

	Condición de los baños	15	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
EVALUACIÓN DEL FACILITADOR																						
I- Programáticos	Cumplimiento de objetivos	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	13.3%	5	33.3%	8	53.3%	0	15	15	4.40	88.00	4.58	91.64
	Cumplimiento del programa	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	13.3%	4	26.7%	9	60.0%	0	15	15	4.47	89.33		
	Adecuación de contenidos con expectativas	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	20.0%	4	26.7%	8	53.3%	0	15	15	4.33	86.67		
II- Cumplimientos	Puntualidad	0	.0%	15	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
	Asistencia	0	.0%	15	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	15	-	-	-	-		
III- Empatía	Permite y/o estimula la participación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	4	26.7%	10	66.7%	0	15	15	4.60	92.00		
	Genera clima de confianza	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	4	26.7%	10	66.7%	0	15	15	4.60	92.00		
	Muestra apertura y/o flexibilidad de criterios	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	6	40.0%	8	53.3%	0	15	15	4.47	89.33		
IV- Dominio de la Materia	Dominio total de la materia	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	20.0%	12	80.0%	0	15	15	4.80	96.00		
V- Transmisión de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Nivel de comunicación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	4	26.7%	11	73.3%	0	15	15	4.73	94.67		
	Satisface inquietudes	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	5	33.3%	10	66.7%	0	15	15	4.67	93.33		
	Ejemplifica con claridad	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	6	40.0%	9	60.0%	0	15	15	4.60	92.00		
	Está actualizado profesionalmente	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	2	13.3%	12	80.0%	0	15	15	4.73	94.67		
EVALUACIÓN DEL COORDINADOR																						
I- Relaciones Humanas	Cortesía	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	1	6.7%	4	26.7%	9	60.0%	0	15	15	4.40	88.00	4.57	91.47
	Respeto	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	4	26.7%	10	66.7%	0	15	15	4.60	92.00		
	Manejo justo de situaciones	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	3	20.0%	11	73.3%	0	15	15	4.67	93.33		

II- Cumplimientos de Responsabilidad	Esmero en suministrar recursos	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	5	33.3%	10	66.7%	0	15	15	4.67	93.33		
	Responsabilidad en controles docentes y del aula	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	13.3%	3	20.0%	10	66.7%	0	15	15	4.53	90.67		
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE																						
Aprovechamiento de la Capacitación	Los conocimientos que aprendí podrán aplicarse a mi trabajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	20.0%	4	26.7%	8	53.3%	0	15	15	4.33	86.67	4.40	88.00
	Los conocimientos teóricos adquiridos son adecuados con relación a mi trabajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	20.0%	3	20.0%	9	60.0%	0	15	15	4.40	88.00		
	El aprendizaje me proporciona elementos adecuados para solución de problemas	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	6.7%	2	13.3%	1	6.7%	11	73.3%	0	15	15	4.47	89.33		
Total de respuestas		106	23.6%	30	6.7%	0	0.0%	2	0.4%	25	5.6%	95	21.1%	222	49.3%	136	344	450	4.56	91.22		
Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018 Nota: CALIFICACIÓN: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente																						

Ministerio de Hacienda
Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
Departamento de Investigación y Publicaciones
División de Investigación
Evaluación del Proceso de Capacitación de la acción de capacitación:
FOT-283-01-2018

Competencias a Evaluar		Calificación														Total de Participantes Evaluadores			Calificación Parcial		Calificación General	
		No respondió		No aplica		Inaceptable		Regular		Bueno		Muy bueno(a)		Excelente					Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100	Calificación Escala 1-5	Calificación (%) Escala 1-100
Componentes	Subcomponentes	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Sin respuesta	Con respuesta	Aplicados				
EVALUACIÓN DEL PROCESO																						
I- RECURSOS ACADEMICOS	Calidad del material impreso	0	.0%	2	16.7%	1	8.3%	0	.0%	2	16.7%	4	33.3%	3	25.0%	2	10	12	3.80	76.00	4.09	81.86
	Calidad del material digital	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	4	33.3%	3	25.0%	5	41.7%	0	12	12	4.08	81.67		
	Uso de medios audiovisuales	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	2	16.7%	4	33.3%	5	41.7%	0	12	12	4.08	81.67		
II- AMBIENTE DEL AULA	Iluminación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	25.0%	4	33.3%	5	41.7%	0	12	12	4.17	83.33		
	Ventilación	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	0	.0%	0	.0%	6	50.0%	5	41.7%	0	12	12	4.17	83.33		
	Mobiliario	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	2	16.7%	6	50.0%	3	25.0%	0	12	12	3.92	78.33		
III- SERVICIOS	Rapidez en la atención	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	3	25.0%	3	25.0%	5	41.7%	0	12	12	4.00	80.00		
	Cordialidad en el trato	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	5	41.7%	5	41.7%	0	12	12	4.17	83.33		
	Disponibilidad de información requerida	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	2	16.7%	3	25.0%	6	50.0%	0	12	12	4.17	83.33		
	Servicio de apoyo (fotocopia, agua, etc.)	1	8.3%	0	.0%	0	.0%	2	16.7%	1	8.3%	4	33.3%	4	33.3%	1	11	12	3.91	78.18		
	Condición de los baños	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	4	33.3%	7	58.3%	0	12	12	4.50	90.00		

EVALUACIÓN DEL FACILITADOR																						
I- Programáticos	Cumplimiento de objetivos	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	16.7%	1	8.3%	3	25.0%	6	50.0%	0	12	12	4.08	81.67	4.47	89.36
	Cumplimiento del programa	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	5	41.7%	6	50.0%	0	12	12	4.42	88.33		
	Adecuación de contenidos con expectativas	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	2	16.7%	4	33.3%	5	41.7%	0	12	12	4.08	81.67		
II- Cumplimientos	Puntualidad	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	16.7%	10	83.3%	0	12	12	4.83	96.67		
	Asistencia	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	10	83.3%	0	12	12	4.75	95.00		
III- Empatía	Permite y/o estimula la participación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	5	41.7%	7	58.3%	0	12	12	4.58	91.67		
	Genera clima de confianza	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	25.0%	9	75.0%	0	12	12	4.75	95.00		
	Muestra apertura y/o flexibilidad de criterios	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	4	33.3%	7	58.3%	0	12	12	4.50	90.00		
IV- Dominio de la Materia	Dominio total de la materia	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	2	16.7%	8	66.7%	0	12	12	4.42	88.33		
V- Transmisión de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Nivel de comunicación	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	0	.0%	4	33.3%	7	58.3%	0	12	12	4.42	88.33		
	Satisface inquietudes	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	0	.0%	4	33.3%	7	58.3%	0	12	12	4.42	88.33		
	Ejemplifica con claridad	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	3	25.0%	8	66.7%	0	12	12	4.58	91.67		
	Está actualizado profesionalmente	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	4	33.3%	6	50.0%	0	12	12	4.25	85.00		
EVALUACIÓN DEL COORDINADOR																						
I- Relaciones Humanas	Cortesía	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	4	33.3%	7	58.3%	0	12	12	4.50	90.00		
	Respeto	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	4	33.3%	7	58.3%	0	12	12	4.50	90.00		
	Manejo justo de situaciones	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	3	25.0%	7	58.3%	0	12	12	4.33	86.67		

II- Cumplimientos de Responsabilidad	Esmero en suministrar recursos	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	3	25.0%	7	58.3%	0	12	12	4.33	86.67		
	Responsabilidad en controles docentes y del aula	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	3	25.0%	8	66.7%	0	12	12	4.58	91.67		
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE																						
Aprovechamiento de la Capacitación	Los conocimientos que aprendí podrán aplicarse a mi trabajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	1	8.3%	4	33.3%	6	50.0%	0	12	12	4.25	85.00	4.31	86.11
	Los conocimientos teóricos adquiridos son adecuados con relación a mi trabajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	8.3%	2	16.7%	1	8.3%	8	66.7%	0	12	12	4.33	86.67		
	El aprendizaje me proporciona elementos adecuados para solución de problemas	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	4	33.3%	0	.0%	8	66.7%	0	12	12	4.33	86.67		
Total de respuestas		1	0.3%	2	0.5%	2	0.5%	18	4.7%	42	10.9%	112	29.2%	207	53.9%	3	381	384	4.32	86.46		
Fuente: Formularios de Evaluación del Proceso de Capacitación aplicados en los eventos durante el año 2018 Nota: CALIFICACIÓN: 1= Inaceptable; 2= Regular; 3= Bueno(a); 4= Muy Bueno(a); 5= Excelente																						