

Grupo Formación

Evaluación de eficacia

3-6 meses después de la actividad





Contenidos

Qué supone	02
A quién	03
Para qué	04
Cómo diseñarla	05
Herramientas	06
Uso de los datos	25

Qué supone

La evaluación de eficacia o transmisión busca identificar qué aprendizajes, actitudes o competencias adquiridas durante una actividad se han mantenido, se han puesto en práctica y han generado cambios reales en la vida o en la práctica profesional de las personas participantes.

- No se centra solo en la satisfacción inmediata, sino en la transferencia y sostenibilidad del aprendizaje.
- Permite analizar la coherencia entre los objetivos iniciales de la acción y los resultados obtenidos a medio plazo.
- Ayuda a verificar el impacto en las comunidades o grupos beneficiarios, más allá del momento formativo o de desarrollo de la propia acción.

A quién

01 - Participantes directas

de la acción formativa (para ver qué conocimientos, habilidades o actitudes mantienen y aplican).

02 - Referentes, acompañantes o responsables

de los proyectos/comunidades (para observar cambios en prácticas, dinámicas o entornos).

03 - Beneficiarias indirectas (en algunos casos)

Como por ejemplo población atendida o contexto social, si el objetivo de la acción era generar impacto en ellas.

Para qué

- **Valorar la pertinencia y utilidad real** de la formación o acción desarrollada.
- **Detectar barreras y facilitadores** para la aplicación de lo aprendido.
- **Retroalimentar el diseño futuro de acciones** formativas y comunitarias.
- **Demostrar impacto** frente a financiadores, colaboradores y la propia comunidad oblata.
- **Fortalecer la cultura de aprendizaje y mejora continua**, propia de la misión oblata.

Cómo diseñarla

05

- **Partir del objetivo formativo:** formular indicadores claros que permitan saber si, 3–6 meses después, se han logrado los cambios esperados.

Ejemplo: si el objetivo era “fortalecer las capacidades de acompañamiento comunitario”, el indicador podría ser “las participantes aplican al menos dos técnicas de acompañamiento aprendidas en sus espacios de práctica”.

- **Conectar objetivos con evidencias observables:** comportamientos, testimonios, resultados en el entorno.
- **Elegir herramientas adecuadas al perfil de las personas** (asequibles, participativas, adaptadas a los ritmos de la comunidad).
- **Planificar la recogida de información** desde el inicio de la acción, para que la evaluación no sea un añadido, sino parte del proceso.

HERRAMIENTAS

Encuestas de seguimiento

Instrumento estructurado que permite recoger información estandarizada y comparativa, en papel, digital o incluso por teléfono. Se centra en la percepción y en la aplicación de aprendizajes a medio plazo

Puntos fuertes

- Llegan a muchas personas de manera rápida.
- Posibilitan el análisis cuantitativo y comparaciones.
- Coste bajo y aplicables en distintos formatos.
- Posibilidad de anonimato, que favorece sinceridad.

Debilidades

- Poca profundidad en las respuestas.
- Riesgo de baja tasa de respuesta si no se incentiva o acompaña.
- La calidad depende de cómo estén formuladas las preguntas.
- Exigen habilidades mínimas de lectura o digitales.

Encuestas de seguimiento

Cuándo emplear

- Cuando se busca una visión amplia y representativa.
- En formaciones con gran número de participantes.
- Como complemento a entrevistas o grupos focales.

Tipo de iniciativa

- Cursos o talleres con grupos grandes.
- Acciones comunitarias o formativas de amplio alcance.

Ejemplo preguntas

Estas son preguntas orientativas, adaptables diferentes temáticas y objetivos. Las escala de valoración podrán ser cualitativa (Muy de acuerdo-totalmente en desacuerdo).

- ¿En qué medida los contenidos han sido útiles en tu práctica diaria?.
- ¿Qué parte de la formación recuerdas con más claridad?.
- ¿Has tenido oportunidad de aplicar lo aprendido? (Sí/No). Si respondiste sí, ¿en qué situaciones lo aplicaste?.
- ¿Qué resultados obtuviste al aplicar lo aprendido?.
- ¿Qué dificultades encontraste para aplicar los aprendizajes?.
- ¿Qué apoyos o recursos te facilitaron la aplicación?.
- ¿Qué contenidos fueron más relevantes para tu contexto?.
- ¿Qué contenidos resultaron menos aplicables?.
- Impacto en tu vida personal.
- Impacto en tu vida comunitaria/profesional.
- Cambios concretos observados en tu manera de actuar o pensar.
- Cambios que otras personas han notado en ti.
- ¿Recomendarías esta formación a otras? ¿Por qué?.
- ¿Qué aspectos mejorarías de la formación?.
- ¿Qué elementos deberían mantenerse tal cual?.
- ¿Qué apoyos adicionales hubieras necesitado?.
- ¿Qué aprendizajes sigues practicando regularmente?.
- ¿Qué aprendizajes has dejado de aplicar y por qué?.
- ¿Qué sugerencias tienes para futuras formaciones?.

Entrevistas semiestructuradas

Conversaciones individuales guiadas por un guion flexible.
Permiten profundizar en experiencias, percepciones y ejemplos de aplicación.

Puntos fuertes

- Aportan testimonios ricos y detallados.
- Favorecen la reflexión personal.
- Flexibles y adaptables a cada persona.
- Capturan ejemplos concretos de aplicación.

Debilidades

- Requieren tiempo para aplicarlas y analizarlas.
- Sesgo posible: las participantes pueden querer "quedar bien".
- Menos representativas si se hacen pocas entrevistas.
- Necesitan entrevistadoras con habilidades de escucha.

Entrevista semiestructurada

Cuándo emplear

- Cuando se busca comprensión profunda.
- En grupos pequeños o medianos.
- Como complemento de encuestas para ilustrar resultados.

Tipo de iniciativa

- Formaciones intensivas y transformadoras.
- Procesos de acompañamiento personal o grupal.
- Acciones piloto.

Ejemplo cuestiones

Estas con algunas cuestiones adaptables que pueden servir de guía para desarrollo de las entrevistas.

- ¿Qué recuerdas más de la formación?.
- ¿Cuál fue el aprendizaje más importante para ti?.
- ¿Cómo lo has aplicado en tu vida o trabajo?.
- Ejemplo concreto de aplicación.
- Resultados obtenidos.
- ¿Cómo te sentiste al ponerlo en práctica?.
- Barreras encontradas.
- Factores que facilitaron la aplicación.
- ¿Compartiste lo aprendido con otros? ¿Cómo?.
- Impacto percibido en tu entorno inmediato.
- Cambios observados por otras personas en ti.
- Aspectos más útiles a largo plazo.
- Contenidos menos aplicables.
- Aprendizajes que se mantienen hasta hoy.
- Aprendizajes que has dejado de usar y por qué.
- Recursos adicionales que hubieras necesitado.
- Áreas de tu práctica que han mejorado más.
- Valoración del acompañamiento posterior.
- Qué cambiarías del diseño de la formación.
- Consejo a futuras participantes.

Grupos focales

Encuentros de 6–12 personas moderados con preguntas abiertas, que exploran percepciones colectivas y aprendizajes compartidos.

Puntos fuertes

- Fomentan reflexión grupal y aprendizaje colectivo.
- Permiten captar dinámicas sociales y consensos.
- Motivadores, refuerzan identidad de grupo.
- Útiles para identificar patrones comunes.

Debilidades

- Riesgo de que dominen ciertas voces.
- Personas tímidas pueden inhibirse.
- Requiere moderadores experimentados.
- No apto para temas muy íntimos o sensibles.

Grupos focales

Cuándo emplear

- Cuando interesa validar percepciones colectivas.
- Para fortalecer cohesión grupal mientras se evalúa.
- Como espacio participativo de retroalimentación.

Tipo de iniciativa

- Acciones comunitarias.
- Procesos de liderazgo y trabajo en equipo.

Guión orientativo

Estas con algunas cuestiones adaptables que pueden servir de guía para desarrollo de los grupos.

- ¿Qué aprendizajes siguen presentes en vuestro día a día?
- Ejemplos concretos de aplicación.
- Cambios notados en la comunidad/equipo.
- Factores que ayudaron a mantener lo aprendido.
- Dificultades en la aplicación.
- Apoyo entre ustedes para aplicar lo aprendido.
- Aprendizajes menos útiles o difíciles de aplicar.
- Apoyos adicionales necesarios.
- Valor añadido de la formación para ustedes como grupo.
- Recomendaciones para futuras formaciones.

Diario de aplicación (Bitácoras)

Registros personales periódicos de experiencias donde los participantes documentan cómo aplican lo aprendido.

Puntos fuertes

- Permiten seguimiento continuo.
- Fomentan autorreflexión y autoconciencia.
- Generan banco de casos prácticos.
- Incluyen voces de personas menos participativas en grupos.

Debilidades

- Requieren disciplina para mantenerlos.
- Riesgo de abandono si no se motiva.
- Pueden ser muy subjetivos.
- Su análisis exige tiempo.

Diario de aplicación (Bitácoras)

Cuándo emplear

- En procesos prolongados o transformadores.
- Cuando se quiere ver evolución en el tiempo.
- En contextos con cultura de reflexión escrita/narrativa.

Tipo de iniciativa

- Programas de acompañamiento personal.
- Formaciones prácticas (liderazgo, mediación, acompañamiento).

Puntos sugeridos

Algunas de las entradas que se pueden recoger en el documento serían estos.

- Fecha y contexto de la experiencia.
- Situación concreta donde aplicaste lo aprendido.
- Qué aprendizaje aplicaste.
- Cómo lo pusiste en práctica.
- Resultados inmediatos observados.
- Reacciones de otras personas.
- Cómo te sentiste.
- Dificultades encontradas.
- Recursos o apoyos utilizados.
- Qué hubieras hecho diferente.
- Qué aprendiste de la experiencia.
- Cómo influye en tu motivación futura.
- Recomendaciones para la formación.

Observación participativa / relatos de terceras personas

Evidencias recogidas por referentes, coordinadoras o acompañantes que observan cambios en las participantes.

Puntos fuertes

- Aporta mirada externa que valida cambios.
- Identifica comportamientos observables.
- Complementa lo que la persona dice de sí misma.
- Da relevancia a la comunidad.

Debilidades

- Riesgo de sesgos personales.
- Cambios internos pueden no ser visibles.
- Requiere tiempo y compromiso de observadores.
- Puede percibirse como control si no se comunica bien.

Observación participativa / relatos de terceras personas

Cuándo emplear

- Cuando interesa validar cambios visibles.
- En comunidades con referentes claros.
- Para medir impacto más allá del discurso propio.

Tipo de iniciativa

- Acciones comunitarias.
- Procesos con foco en comportamientos (liderazgo, comunicación).

Cuestiones para observación

Estos son algunas cuestiones que pueden guiar a la hora de realizar las observaciones y sacar

- ¿Ha mostrado mayor seguridad en sus tareas?
- ¿Participa más activamente en reuniones?
- ¿Comparte lo aprendido con otros?
- ¿Aplica nuevas técnicas/herramientas?
- ¿Ha mejorado su comunicación?
- ¿Muestra más empatía?
- ¿Asume nuevas responsabilidades?
- ¿Se le percibe más motivado/a?
- ¿Ha cambiado su forma de resolver problemas?
- ¿Cómo maneja los conflictos ahora?
- ¿Colabora más con la comunidad?
- ¿Ha introducido innovaciones en su práctica?
- ¿Se le ve más autónomo/a en decisiones?
- ¿Impacta positivamente en beneficiarios?
- ¿Refuerza valores de la comunidad?
- ¿Se ha convertido en referente para otros?
- Prácticas nuevas evidentes en su día a día.
- Prácticas anteriores que ha dejado.
- Cambios reconocidos por otros.
- Apoyos necesarios para consolidar cambios.

Historias de Cambio Significativo

Recoge relatos personales sobre los cambios más importantes vividos tras la formación. Se centra en impactos cualitativos y profundos.

Puntos fuertes

- Identifica transformaciones significativas.
- Motiva a la participante y visibiliza logros.
- Genera relatos inspiradores para compartir.
- Permite captar cambios inesperados.

Debilidades

- Difícilmente cuantificable.
- Requiere tiempo para recoger y analizar historias.
- No todas las personas se sienten cómodas narrando.
- Puede sesgarse hacia testimonios positivos.

Historias de Cambio Significativo

Cuándo emplear

- Cuando se buscan cambios profundos y narrativos.
- Para mostrar impacto a financiadores y aliados.
- Como complemento a datos cuantitativos.

Tipo de iniciativa

- Procesos transformadores o de empoderamiento.
- Acciones piloto o innovadoras.
- Formaciones con alto impacto personal/comunitario.

Guion para recoger historias

Estas cuestiones pueden ser inspiradoras a la hora de facilitar el relato y la recogida de la experiencia.

- Describe brevemente la situación antes de la actividad.
- ¿Qué aprendiste o descubriste durante la actividad?
- ¿Qué pasó después?
- ¿Qué hiciste diferente?
- ¿Qué resultados observaste?
- ¿Cómo te sentiste al vivir ese cambio?
- ¿Quién más se benefició de este cambio?
- ¿Por qué consideras este cambio el más significativo?
- Factores que hicieron posible este cambio.
- Retos que superaste.
- Cómo seguirá influyendo en el futuro.

Uso de los datos

La evaluación tiene sentido si ayuda a actuar mejor. Una vez recogida la información, proponemos algunos pasos prácticos:

1. Leer los resultados con lentes de aprendizajes, no de juicios No se trata de “aprobados” o “suspensos”, sino de ver qué funcionó bien y qué puede mejorar.

- Preguntarnos: ¿qué aprendizajes se mantienen?; ¿qué dificultades siguen presentes? ;¿qué apoyos adicionales necesitamos?.

Uso de los datos

2. Diferenciar entre tres tipos de hallazgos

- Lo que se mantuvo y funcionó: debe consolidarse y replicarse.
- Lo que no se aplicó o se perdió en el camino: debe ajustarse o reforzarse.
- Lo inesperado (cambios no previstos, historias significativas): debe visibilizarse y aprovecharse como oportunidad.

3. Pasar de los datos a la acción

- Si los aprendizajes no se aplican: revisar barreras (falta de recursos, acompañamiento, tiempo) y planificar apoyos concretos.
- Si hay cambios positivos en la práctica: documentarlos como buenas prácticas para compartir con otros grupos.
- Si hay impacto en la comunidad: pensar cómo ampliar o sostener esos efectos a largo plazo.

4. Transformar los hallazgos en acuerdos prácticos:

- Hacer una reunión breve de devolución con el equipo/comunidad/participantes.
- Identificar 3 decisiones claras
 - Algo que se mantiene igual.
 - Algo que se mejora/ajusta.
 - Algo nuevo que se quiere probar.

5. Cuidar la comunicación

- Internamente: compartir resultados en lenguaje sencillo, con ejemplos concretos, no solo con tablas o porcentajes.
- Con la comunidad: usar relatos e historias significativas que muestren impacto real.
- Con financiadores/aliados: mostrar tanto datos (cuántos aplican, qué porcentaje cambió) como historias (un caso concreto de transformación).

