



# Cómo medir mejor el impacto de tus proyectos e-learning IA en e-learning

**→ Aprende a evaluar experiencia, aprendizaje, transferencia e impacto real para tomar mejores decisiones sobre formación digital.**

- ✓ **Métricas que sí aportan valor**
- ✓ **Evaluación cuantitativa y cualitativa**
- ✓ **Encuesta modelo lista para aplicar**
- ✓ **Checklist práctico para tus proyectos**

**eh! ideas**

**Formación digital con estrategia y criterio.**

# Índice

**01** Introducción

Qué significa evaluar bien en e-learning **02**

**03** Evaluación cuantitativa y cualitativa

Qué conviene medir en cada caso **05**

**07** Los 4 niveles que deberías evaluar

Cómo construir evaluaciones más útiles **09**

**11** Encuesta modelo para formación e-learning

Cómo interpretar mejor los resultados **14**

**15** Errores frecuentes en evaluación

Checklist práctico para tus proyectos **16**

**17** Conclusiones

# Introducción

Muchas estrategias de formación digital generan enormes cantidades de datos.

- Cursos completados
- Tiempo de conexión
- Participación en actividades
- Resultados de evaluaciones

Pero pocas veces esos datos ayudan a responder una pregunta realmente importante:

**¿La formación está generando cambios reales?**

Ahí aparece uno de los mayores desafíos actuales del e-learning, *dejar de medir únicamente actividad y empezar a evaluar aprendizaje, transferencia e impacto.*

Porque completar un curso no garantiza comprensión. Y comprender tampoco asegura aplicación en el trabajo real.

Esta guía fue creada para ayudarte a construir evaluaciones más útiles, accionables y alineadas con los objetivos reales de aprendizaje.

# Qué significa evaluar bien en e-learning

**Evaluar bien no es acumular más métricas.**  
Es obtener información que permita entender:

- qué aprendieron las personas
- qué lograron aplicar
- qué obstáculos aparecieron
- qué impacto generó la formación
- qué decisiones deberían tomarse después

La evaluación debería ayudarte a mejorar experiencias de aprendizaje, no solo a generar reportes.

Por eso es importante combinar distintos enfoques y herramientas.

# Evaluación cuantitativa y cualitativa

Evaluación cuantitativa: trabaja con datos numéricos.

## Ayuda a:

- ✓ comparar resultados
- ✓ detectar patrones
- ✓ medir evolución
- ✓ visualizar tendencias

## Ejemplos

- porcentaje de finalización
- tiempo promedio de conexión
- resultados de evaluaciones
- puntuaciones de satisfacción
- frecuencia de acceso

La evaluación cuantitativa responde preguntas como:

- *cuánto*
- *con qué frecuencia*
- *qué porcentaje*
- *qué nivel*

# Evaluación cuantitativa y cualitativa

Evaluación cualitativa: trabaja con experiencias, interpretaciones y contexto.

## Ayuda a comprender:

- ✓ barreras
- ✓ dificultades
- ✓ percepción de la utilidad
- ✓ experiencia real
- ✓ aplicación práctica

## Ejemplos

- entrevistas
- preguntas abiertas
- focus groups
- observaciones
- comentarios de particulares

La evaluación cualitativa responde preguntas como:

- *por qué*
- *cómo*
- *qué dificultades aparecieron*
- *qué valor tuvo la experiencia*

# Qué conviene medir en cada caso

Qué conviene medir de forma cuantitativa:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Participación               | <input type="checkbox"/> Aprendizaje                    |
| <input type="checkbox"/> Cantidad de ingresos        | <input type="checkbox"/> Resultados de evaluaciones     |
| <input type="checkbox"/> Tiempo de conexión          | <input type="checkbox"/> Evolución pre/post             |
| <input type="checkbox"/> Frecuencia de acceso        | <input type="checkbox"/> Resolución de actividades      |
| <input type="checkbox"/> Interacción con actividades | <input type="checkbox"/> Transferencia observable       |
| <input type="checkbox"/> Progreso                    | <input type="checkbox"/> Frecuencia de aplicación       |
| <input type="checkbox"/> Avance por módulos          | <input type="checkbox"/> Uso de herramientas aprendidas |
| <input type="checkbox"/> Abandono por sección        | <input type="checkbox"/> Reducción de errores           |
| <input type="checkbox"/> Porcentaje de finalización  |   |

# Qué conviene medir en cada caso

## Qué conviene medir de forma cualitativa:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Experiencia de aprendizaje  | <input type="checkbox"/> Qué barreras existen |
| <input type="checkbox"/> Claridad percibida          | <input type="checkbox"/> Impacto              |
| <input type="checkbox"/> Relevancia del contenido    | <input type="checkbox"/> Cambios culturales   |
| <input type="checkbox"/> Sensación de acompañamiento | <input type="checkbox"/> Colaboración         |
| <input type="checkbox"/> Aplicación real             | <input type="checkbox"/> Percepción de mejora |
| <input type="checkbox"/> Cómo usan lo aprendido      | <input type="checkbox"/> Toma de decisiones   |
| <input type="checkbox"/> Qué dificultades encuentran |   |

# Los 4 niveles que deberías evaluar

## Nivel 1 – Experiencia

Qué analiza cómo vivieron las personas la formación.

### Qué puedes medir:

- ✓ caridad
- ✓ utilidad
- ✓ navegación
- ✓ relevancia

### Herramientas útiles

- encuestas
- preguntas abiertas
- entrevistas breves

## Nivel 2 – Aprendizaje

Analiza qué conocimientos o habilidades incorporaron.

### Herramientas útiles

- ✓ simulaciones
- ✓ casos reales
- ✓ resolución de problemas
- ✓ actividades prácticas

### Qué deberías priorizar:

- No medir memoria.
- Medir comprensión y aplicación.

### Nivel 3 – Transferencia

**Analiza: Si las personas lograron aplicar lo aprendido.**

**Qué puedes observar:**

- ✓ cambios de comportamiento
- ✓ nuevas prácticas
- ✓ autonomía
- ✓ mejora de procesos

**Herramientas útiles:**

- entrevistas
- observación
- feedback de líderes
- evaluación 360°

### Nivel 4 – Impacto

**Analiza qué resultados concretos generó la formación.**

**Qué puedes medir:**

- ✓ reducción de errores
- ✓ productividad
- ✓ calidad
- ✓ satisfacción
- ✓ tiempos de resolución

# Cómo construir evaluaciones más útiles

**Diseña la evaluación desde el inicio**

Uno de los errores más frecuentes es pensar la evaluación al final del proyecto.

Las estrategias más efectivas hacen lo contrario.

**Primero definen:**

- ✓ qué quieren mejorar
- ✓ qué comportamiento esperan
- ✓ qué indicadores mostrarían impacto

Y recién después diseñan el curso.

**Prioriza escenarios reales**

Las mejores evaluaciones no verifican memoria.

Verifican capacidad de actuar.

## En lugar de preguntar:

✗ “¿Qué dice el procedimiento?”

## Pregunta:

✓ “¿Qué harías en esta situación?”

**Evalúa durante el recorrido. No esperes al final del curso.**

## Incorpora:

- ✓ actividades breves
- ✓ feedback continuo
- ✓ instancias de reflexión
- ✓ microevaluaciones

**Usa evidencia múltiple. No te quedes solo con:**

- ✗ exámenes
- encuestas
- ✗ dashboards

## Combina:

- ✓ observación
- ✓ entrevistas
- ✓ datos del LMS
- ✓ feedback de líderes
- ✓ indicadores operativos

# Encuesta modelo para formación e-learning

## Escala sugerida

1 = Muy en desacuerdo

5 = Muy de acuerdo

## Sección 1 – Experiencia

### Preguntas cuantitativas

El contenido fue claro y fácil de comprender.

La estructura del curso facilitó el aprendizaje.

Las actividades resultaron relevantes.

La navegación fue simple.

El contenido estuvo alineado con necesidades reales.

El tiempo requerido fue adecuado.

La experiencia general fue positiva.

# Encuesta modelo para formación e-learning

## Sección 2 – Aprendizaje

Incorporé conocimientos nuevos.

Comprendí cómo aplicar los contenidos.

Las actividades ayudaron a reforzar el aprendizaje.

Me siento más preparado para resolver situaciones relacionadas con el tema.

## Sección 3 – Transferencia

Ya pude aplicar parte de lo aprendido.

El contenido resultó útil para situaciones reales.

Identifico oportunidades concretas para usar estos conocimientos.

La formación mejoró mi capacidad para tomar decisiones.

# Encuesta modelo para formación e-learning

## Preguntas cualitativas recomendadas

### *Experiencia*

¿Qué parte del curso te resultó más útil?

¿Qué mejorarías de la experiencia?

### *Aprendizaje*

¿Qué concepto o herramienta te llevas de esta formación?

¿Qué parte resultó más difícil de comprender?

### *Transferencia*

¿Cómo podrías aplicar lo aprendido en tu trabajo?

¿Qué obstáculos podrían dificultar esa aplicación?

### *Impacto*

¿Qué cambios esperas ver después de esta formación?

¿Qué debería mejorar la organización para facilitar la aplicación del aprendizaje?

# Cómo interpretar mejor los resultados

Un error frecuente es analizar únicamente números.

Pero los números muestran tendencias, no explicaciones.

Ejemplo:

- *un módulo puede tener alto abandono*

La métrica cuantitativa muestra el problema.

La evaluación cualitativa ayuda a entender:

- *si hubo sobrecarga*
- *si el contenido no era relevante*
- *si existieron problemas de experiencia*
- *si el recorrido era confuso*

***Por eso ambos enfoques se complementan.***

# Errores frecuentes en evaluación

## ✗ Medir solo finalización

Completar un curso no demuestra aprendizaje.

## ✗ Evaluar únicamente satisfacción

Que algo guste no significa que funcione.

## ✗ Diseñar evaluaciones memorísticas

Recordar información no garantiza aplicación.

## ✗ No evaluar transferencia

Muchas veces nunca se analiza si las personas usan lo aprendido.

## ✗ Acumular métricas sin interpretarlas

***Más datos no siempre significan mejores decisiones.***

# Checklist

## práctico para tus proyectos

### Objetivos

- Sé qué quiero mejorar
- Definí indicadores relevantes
- La evaluación está alineada con objetivos reales

### Experiencia

- El contenido es aplicable
- El recorrido es claro
- Las actividades tienen contexto real

### Aprendizaje

- Evalúo comprensión y aplicación
- Uso escenarios reales
- Evito preguntas memorísticas

### Transferencia

- Existe seguimiento posterior
- Involucro líderes o supervisores
- Analizo cambios de comportamiento

### Impacto

- Relaciono formación con resultados
- Uso datos cuantitativos y cualitativos
- Utilizo la evaluación para mejorar decisiones

# Conclusiones

La evaluación no debería ser un cierre administrativo.

Debería ayudarte a entender:

- qué funciona
- qué necesita ajustarse
- qué experiencias generan impacto real
- qué decisiones pueden mejorar el aprendizaje

Porque medir mejor no significa controlar más.

Significa diseñar mejor.

En eh! Ideas creemos que evaluar también es diseñar.

Por eso trabajamos la evaluación como parte estratégica de cada experiencia formativa:

- ✓ aprendizaje
- ✓ experiencia
- ✓ transferencia
- ✓ analítica
- ✓ mejora continua

***Porque el objetivo no es producir más cursos.***

***Es generar formación que realmente transforme.***