

Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

El proceso de enseñanza-aprendizaje requiere de situaciones organizadas, que faciliten experiencias propiciadoras de un cambio de conducta en el participante; cambio que se verifica evaluando los logros totales o parciales con base a los objetivos de aprendizaje.

El proceso de enseñanza-aprendizaje, es considerado como el desarrollo de experiencias cuyas secuencias se derivan de los objetivos precisos y anticipados. Estos objetivos de aprendizaje son significativos si se consideran las necesidades de los participantes y pueden ser sometidos a medición e interpretación, es decir, si pueden ser evaluados.

La evaluación, considerada como indicador del avance de la instrucción y del aprendizaje, es esencial e inherente al proceso de capacitación. La evaluación es pues, el elemento que permite constatar, tanto al instructor como al que aprende, hasta qué grado y de qué manera están alcanzadas sus metas.

La definición de los objetivos permite establecer la meta de aprendizaje a alcanzar y las condiciones bajo las que los participantes deben demostrar sus habilidades, conocimientos o actitudes adquiridos. En otras palabras, qué evaluar y cómo hacerlo.

Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

Una vez señalada la importancia de la evaluación, es conveniente tomar en cuenta que la apreciación de los conocimientos, habilidades y actitudes requieren de diferentes tipos de instrumentos, diferentes estimaciones, diferentes procedimientos de evaluación, diferentes momentos, dependiendo siempre de los objetivos de aprendizaje. Además, el instructor deberá tomar en cuenta que los procedimientos de evaluación sean claros y precisos respecto a lo que pretenden evaluar.

Para evaluar conocimientos, se emplean instrumentos en los que se requiere que el participante responda a situaciones o problemas, donde debe aplicar la información adquirida en las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje. En el caso de la evaluación de habilidades, cuyo propósito es comprobar la competencia psicomotriz, los instrumentos se pueden determinar mediante las llamadas técnicas de observación. Estas técnicas requieren la descripción precisa de la conducta que interesa evaluar, ya que durante la observación se debe ir registrando la aparición de la conducta y su frecuencia de ocurrencia. Las técnicas adoptan tres formas: el registro anecdótico, que es la descripción objetiva de las pautas de conducta, sin interpretaciones personales; las escalas estimativas o de calificación, que reportan el grado en que se presenta una serie de conductas para ser evaluadas posteriormente y las listas de comprobación o de control, que registran conductas específicas con base en apreciaciones afirmativas y negativas.

Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

En la evaluación del área afectiva, es decir, de los intereses, creencias, opiniones, actitudes y valores del individuo, se requiere de un esfuerzo sistemático para reunir las evidencias del crecimiento en el campo afectivo. Para ello se pueden emplear las técnicas de información directa, que incluyen la entrevista personal y los cuestionarios y escalas estimativas, que proporcionan información sobre la posición del participante frente a las situaciones sociales con las que se relaciona, y que además propician la apreciación del participante sobre su propia conducta.

a) Características de la evaluación : para que la evaluación cumpla acertadamente con sus funciones, debe cubrir ciertos requisitos, entre los cuales se encuentran los siguientes:

Coherencia.- La evaluación es coherente cuando está en relación directa con los objetivos de aprendizaje, cuando podemos comprobar que los conocimientos, las habilidades y las actitudes responden en forma precisa a la realización de la tarea prevista.

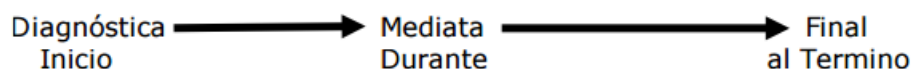
Eficacia.- La evaluación será capaz si se determina el nivel de preparación con que llegan los participantes y si se definen los cambios de conducta que se producirán como resultado de la acción. Difícilmente se podrán considerar los efectos de la capacitación si no se cuenta con estas definiciones, contra las cuales se comparará la conducta del participante que aprende.

Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

Continuidad.- La evaluación debe ser continua, permanente, poniendo especial atención en determinar hasta qué punto y en qué medida se están alcanzando los objetivos de aprendizaje; con ello, la evaluación cumple la función de informar sobre aciertos y deficiencias de las acciones del instructor y de los participantes. Esto es la retroalimentación, que propicia un ambiente de seguridad y responsabilidad en el grupo.

b) Evaluación del aprendizaje: es el proceso de comprobar el grado de aprendizaje, utiliza diferentes momentos e instrumentos para definir el avance, el aprovechamiento o las áreas de oportunidad para reforzar el aprendizaje de los participantes.

Esencialmente hay tres momentos de la evaluación que son:



Para realizar esta comprobación existen instrumentos de evaluación que se clasifican en tres categorías:

1. Escritos.
2. Orales.
3. Demostrativos.

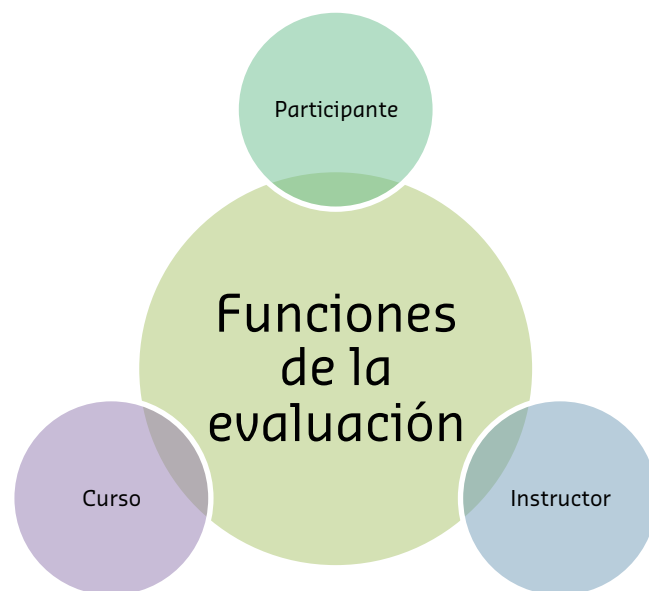
Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

Funciones de la Evaluación

La evaluación es una constante de la capacitación que se presenta en todos y cada uno de sus momentos, desde el inicio, que es la detección de necesidades, hasta la fase final, que es el seguimiento. Las funciones de la evaluación están dadas en tres elementos:



- Detección de necesidades.
- Diseño del programa.
- Implementación de la evaluación informativa.
- Terminación del programa. Evaluación Sumaria.
- Aplicación, usos y consecuencias de este en la efectividad, eficiencia y eficacia.



Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

Características de la Evaluación

- Coherencia.
- Eficiencia.
- Continuidad.
- Validez.
- Confiabilidad.
- Funcionalidad.

Tipos de evaluación por el momento de aplicación

Diagnóstica

- Se aplica al inicio.
- Establece cuantitativa y/o cualitativamente los conocimientos y habilidades con que llegan los participantes a la capacitación, para compararlos con los resultados finales y definir el cambio de comportamiento.

Formativa

- Se realiza a lo largo del curso.
- Corroborar continuamente si los objetivos de aprendizaje se están logrando.
- Permite adecuar el contenido y procedimientos que se están desarrollando, a las características y expectativas del grupo.

Sumaria

- Se aplica al concluir el periodo de instrucción.
- Evaluación de los logros finales del aprendizaje en relación al objetivo.
 - Funciona como un parámetro de comparación de la cantidad y calidad de aprendizaje en relación con la Evaluación Diagnóstica.
 - De acuerdo con los resultados obtenidos se toma decisiones para mejorar, cambiar o continuar el curso.

Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

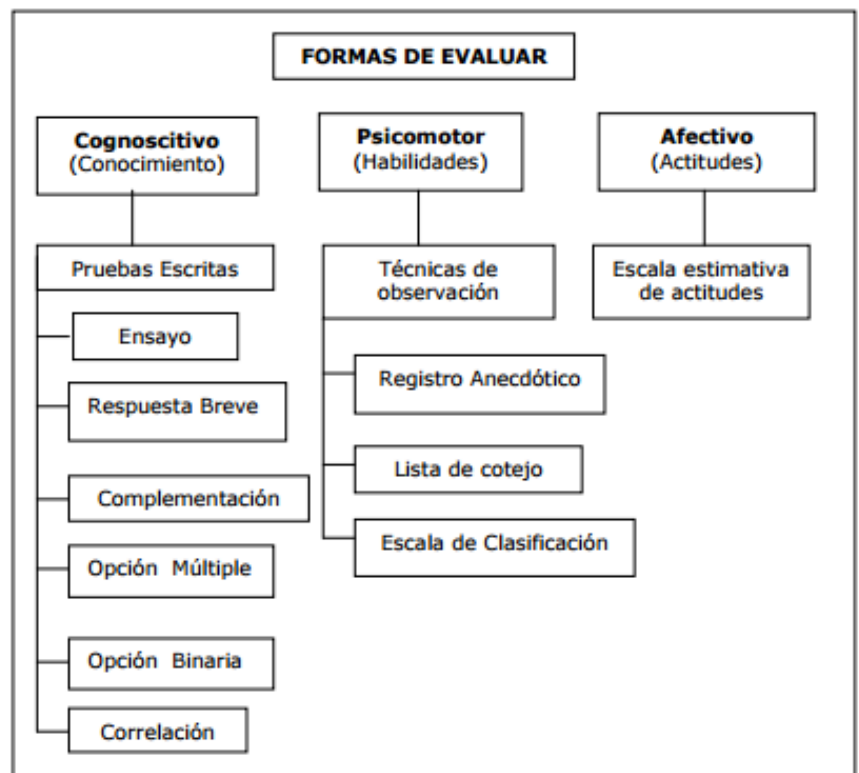
Tipos de evaluación por su amplitud

General
<ul style="list-style-type: none">• Explora el contenido de todo el curso.• Estima los resultados de un programa.• Utiliza instrumentos específicos de evaluación, tales como: pruebas, escalas, estimaciones, entre otros.

Parcial
<ul style="list-style-type: none">• Explora solo una parte del curso.• Se basa en los objetivos de cada unidad.• Se aplica al término de cada unidad.• Conocer el aprovechamiento de cada participante para proponer actividades y superar las deficiencias.

Formas de Evaluar

La selección del tipo de instrumentos estará en consonancia con la clase de objetivo que se pretende alcanzar en el proceso Enseñanza - Aprendizaje. El cuadro que se muestra a continuación presenta las formas de evaluación más adecuadas para cada caso.



Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

Evaluación del curso y de la instrucción

El documento de satisfacción debe incluir la evaluación a:

- Instructor.
- Contenidos.
- Material didáctico.
- Instalaciones.
- Servicios.

Reporte Final del curso

El reporte final debe incluir:

- Punto de vista del instructor acerca del proceso y del grupo.
- El nivel de cumplimiento de objetivos y expectativas.
- Contingencias y desviaciones encontradas.
- Lista de asistencia.

Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

REFERENCIAS:

- Craig, R. & Bittel, L. (1973) Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. Editorial Diana: México.
- Gili, M., Rotondo, M. & Squella, I. (1982) La administración de la capacitación ocupacional en la empresa. Ediciones Universidad Católica de Chile: Santiago.
- Rodriguez, M. & Ramirez-Buendía, P. (1991) Administración de la Capacitación. McGraw-Hill: México.
- Rodriguez, J. & Medrano, G. (1993) La formación en las organizaciones. Editorial Eudema: Madrid.