



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA:

Realizar un mapa conceptual incluyendo un ensayo de acuerdo al tema

MATERIA:

Submódulo I

FECHA DE ENTRGA:

**Viernes, 4 de sep de 2020 a
Domingo, 18 de oct de 2020**

MAESTRO:

Julio cesar medina

ALUMNO:

Lavith fernando stivalet angulo

Evaluación de la capacitación y su impacto en individuo y organización

INTRODUCCIÓN

En la actualidad ha cobrado importancia creciente la problemática relacionada con la evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional; de manera que se ha constituido en elemento clave para cualquier dispositivo de formación que se desarrolle en una organización cualquiera.

La temática es controvertida y existen diversos, repetidos y singulares enfoques que avalan el interés que a nivel internacional ha despertado la etapa de evaluación, insoslayable para cualquier proceso que quiera demostrar su eficacia e imprescindible cuando se trata de dispositivos de formación.

A tenor con el creciente interés y estudio del problema presentamos en estas páginas el resultado de investigaciones realizadas que, teniendo en cuenta las características del evento; constituyen solo la esencia de reflexiones y análisis realizados hasta el momento y nos han permitido definir diversos términos utilizados indistintamente para referirse a una misma problemática, y que para poder llegar a una uniformidad de criterios fue preciso su conceptualización.

Por otra parte, se presenta un modelo de medición de impacto concebido como un continuo, perspectiva que nos permite abordar la etapa a lo largo de todo el proceso e integrar cada uno de los momentos que interviene en ella. De igual modo hacemos referencias a otros modelos utilizados a los cuales le señalamos las que creemos constituyen debilidades y que en ocasiones nos han hecho caer en sus propias trampas.

DESARROLLO

Uno de los problemas que ha sido menos abordado con objetividad y adecuación necesarias para los dispositivos de capacitación ha sido el sistema de evaluación y la del impacto en el desempeño individual y organizacional que este puede producir, tema de gran importancia en la actualidad.

El seguimiento y la evaluación de la capacitación ha sido tradicionalmente uno de los elementos más complejos y controvertidos por su concepción y puesta en práctica. Sin embargo, cada vez resulta de mayor importancia si se pretende obtener los mejores rendimientos y beneficios de un sistema de capacitación.

En esta etapa de desarrollo de cualquier sistema de superación es necesario preguntarse, ¿qué se entiende por evaluar?.

La respuesta a esta interrogante parte de la premisa de que la historia de la evaluación de la capacitación es muy reciente, no sobrepasa el medio siglo. Los primeros intentos por sistematizar un concepto y diferenciar la acción evaluativa de otras actividades precedentes aparecen en los Estados Unidos con los trabajos de Tyler (Modelo Regional de Capacitación, Prototipo 10,2000).

Para el autor la conceptualización de la evaluación de la capacitación se limita al grado en se cumplen los objetivos: “el proceso que tiene como finalidad determinar en qué medida se han logrado unos objetivos previamente establecidos”

Las propias limitaciones del procedimiento planteado lo conducen al desuso; pues la evaluación propuesta establece solo una sencilla y unilateral medición antes del programa y después del programa de los objetivos operativos y su cumplimiento o no y ofrece una alternativa de evaluación sumativa para certificar la calidad del programa.

Los años sesenta conforman el escenario propicio para el diseño de un nuevo modelo evaluativo que enfila el proceso a comprobar y mejorar la eficacia de los programas educativos; de esta manera le evaluación se convierte en una forma de investigación pedagógica aplicada que pretende valorar el éxito de un programa de acuerdo a criterios establecidos que contribuyan a la toma de decisiones para establecer acciones de mejora. Así se llega a un concepto de evaluación de la capacitación que la considera como “el proceso de recopilación y análisis de información relevante en que apoyar un juicio de valor sobre la entidad evaluada que sirva de base para una eventual toma de decisiones” (MRC, 10, 2000.).

Desde esta perspectiva se señalan algunos elementos fundamentales del concepto ofrecido:

- La evaluación como proceso que incluye diversos tipos de actividades: obtener información, análisis de la información y toma de decisiones. Implica un juicio de valor a partir de los criterios que maneja el evaluador.
- Todo el proceso está en función de la toma de decisiones.

Stufflebean (1987) considera la evaluación como: el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados

Aun incluyendo nuevos elementos al proceso, el autor no escapa a la perspectiva sumativa de la evaluación.

Los modelos actuales se inclinan hacia una evaluación totalizadora y sistemática que abarca otros aspectos como son:

- La determinación de necesidades de aprendizaje
- Si estas se encuentran debidamente incluidas en los planes, programas y acciones de capacitación
- Calidad de las acciones
- Resultados de las acciones.

Para el autor de esta tesis el concepto de evaluación es más abarcador y lo concibe como un proceso sistemático y planificado de identificar, obtener y proporcionar información acerca de las necesidades de aprendizaje organizacionales e individuales, de los resultados y los efectos y del impacto en el desempeño individual y organizacional obtenidos, en correspondencia con los objetivos previamente declarados que permita

tomar decisiones sobre la pertinencia del sistema de capacitación establecido con vistas a su perfeccionamiento presente y futuro..

Para sustentar esta definición se hace necesario tener en cuenta otras reflexiones que se presentan a continuación para concluir con la propuesta de un modelo acorde a la definición ofrecida.

Por tal motivo se parte de una segunda interrogante: ¿por qué evaluar?

1. Para conocer las necesidades individuales y organizacionales
2. Para verificar el aprendizaje
3. Para mejorar la acción de formación
4. Para justificar la acción de formación
5. Para valorar las ventajas que aporta la capacitación a la organización
6. Para reajustar los planes de capacitación Otro elemento a tener en cuenta es el de ¿qué evaluar?, la respuesta debe centrarse en:

1. El contexto
2. Los ingredientes
 - Instructor, entrenador o profesor
 - Cuadros y dirigentes
 - Objetivos
 - Contenido
 - Métodos
 - Técnicas
 - Apoyos
3. El proceso de formación
4. El contexto de la formación
5. Los resultados
 - Aprendizaje
6. Los efectos
 - Desempeño individual
7. El impacto
 - Aptitudes
 - Actitudes
 - Desempeño organizacional
 - Influencia social de la organización

Y finalmente la interrogante, ¿cómo evaluar?

Es el elemento clave y menos trabajado

La evaluación de la capacitación no es sencilla, ni directa. A veces es difícil medir el grado en que se han adquirido conocimientos o se ha modificado un comportamiento o desarrollado determinada habilidad o destreza.

Por eso, a pesar de los avances alcanzados en la capacitación de los cuadros del estado y sus reservas en los últimos años, todavía hoy en las empresas los objetivos de la capacitación no son correctamente definidos por el dispositivo facultado para ello, la Comisión de Cuadros; y muchas veces se formulan por actores externos, sin considerar necesidades de manera general y sistémica.

El diagnóstico y la evaluación de la capacitación, podemos verlo como un proceso mediante el cual se recopila y analiza información acerca de la actividad de capacitación y su uso, con el fin de determinar las realizaciones, la relevancia, la efectividad y el impacto de esa actividad que puede realizarse antes (exante) lo que permite medir los efectos esperados y después (expost) momento en que podemos medir los efectos producidos.

En ese empeño son de gran utilidad las respuestas a las interrogantes relativas a ¿por qué se hace el análisis?, ¿qué información se necesita? y ¿dónde se encuentra ubicada, dentro y fuera de la organización?, ¿qué programas deben evaluarse? y los efectos que serán considerados.

El carácter corrector y sancionador de la evaluación ha quedado atrás, teniendo en cuenta que esta debe verse como un aprendizaje colectivo de la organización a partir de la experiencia, de los éxitos y los fracasos de políticas, planes y programas de capacitación.

conclusion

Por ello siempre es útil en los análisis, partir de la cultura de la organización y específicamente lo relacionado con la capacitación, así como consensar la calidad esperada de los resultados, estimar los costos, analizar su contribución a la sostenibilidad de la organización, y potenciar el reconocimiento externo.

Comúnmente las decisiones sobre la capacitación se basan más en impresiones e intuiciones y en su valor monetario que en un conocimiento directo y contrastado de la influencia que las acciones de capacitación ejercen en los resultados de la organización.

En los últimos se ha llegado a considerar la capacitación como una inversión para el futuro y se trata de objetivar su rentabilidad y eficacia, de manera que se logren establecer parámetros de medidas para esta función que la ubiquen en el mismo nivel que otras funciones de la organización. Así la evaluación tiene que abandonar los límites de los procedimientos de gestión eventuales para convertirse en una práctica habitual que implique a todos. Muchos estudiosos han abordado la problemática desde diferentes posiciones.

Mc Gehee (1993) considera que la evaluación de la capacitación debe determinar los cambios en las habilidades, conocimientos y actitudes de los hombres que deben tener lugar cuando se someten a un proceso de formación y cómo estas habilidades, conocimientos y actitudes contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización.

