

EVALUACION DE LA CAPACITACION Y DE SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL.

En la actualidad ha cobrado importancia creciente la problemática relaciona con evaluaciones de la capacitaciones y su impacto y su impacto en el de individual y. De manera que se ha con elementos claves para cualquier dispositivo de formación que se desarrolle en una organización cualquiera.

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

A tenor cono el creciente interés y estudio de problemas presentamos en estas pagina resultados de investigaciones realizadas que, teniendo en cuenta las características de eventos, constituyendo solo la esencial de análisis realizados hasta que el momento y nos han permitido definir diversos términos.

Por otra parte, se presenta un modelo de medición de impacto concebido como un continua, perspectiva que no permite abordar la etapa a lo largo de todo el proceso e integrar cada uno de los momentos que interviene en ellas. De igual modo hacemos referencias a otros modelos utilizados a los cuales le señalamos.

Esperamos compartir nuestros criterios para que lleguen a convertirse a convertirse en un modesto aporte a los esfuerzos que realizar las universidades cubanas en la capacitaciones de los cuadros de dirección y para la creación de la Escuela de Direcciones.

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

El seguimiento y la evaluación ha sido tradicionalmente uno de los elementos mas complejos y controversial por su concepción y puesta en practica. Si in embargo, cada vez resulta de mayor importancia si se pretende obtener los mejore rendimientos y beneficio.

Para el autor la conceptualización de la limita al grado en cumple los objetivos, el proceso que tiene como finalidad determinar en que medidas se han logrado unos objetivos previamente establecidos.

Las propias limitaciones del procedimiento planeado lo conducen al desuso, pues la evaluación propuesta establece solo una sencilla y unilateral antes del programa y después del programa de los objetivos operativos y su cumplimiento o no y ofrecer una evaluación,

Los años sesenta el escenario porciones para el diseño de un nuevo modelo evaluativo que enfila el proceso a comprobar y mejorar la eficacia de los programas educativo que 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 acciones de mejorar.

.La evaluación como proceso que incluyen diversos tipos de actividades obtener información análisis de la información y tomar de decisiones. Implica un juicio de valores a partir de los criterios que maneje el evaluador.

.Todo el proceso esta en función de la toma de decisiones.

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

Los modelos actuales se inclinan hacia una evaluación totalizadora y sistematicas que abarca otros asoectos como son.

La determinación de necesidades de apreder

Si estas se encuentran debidamaente incluidas en los planes programas y acciones de capacitaciones

Calidad de las acciones

Resultados de las acciones

Para el autor de esta tesis el concepto de evaluación es mas abarcado y lo concibe como un proceso sistematico 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.

.La evaluación como proceso que incluyen diversos tipos de actividad. Obtener información análisis de la información y tomar decisiones, implica un juicio de partir de los que maneja el evaluador.

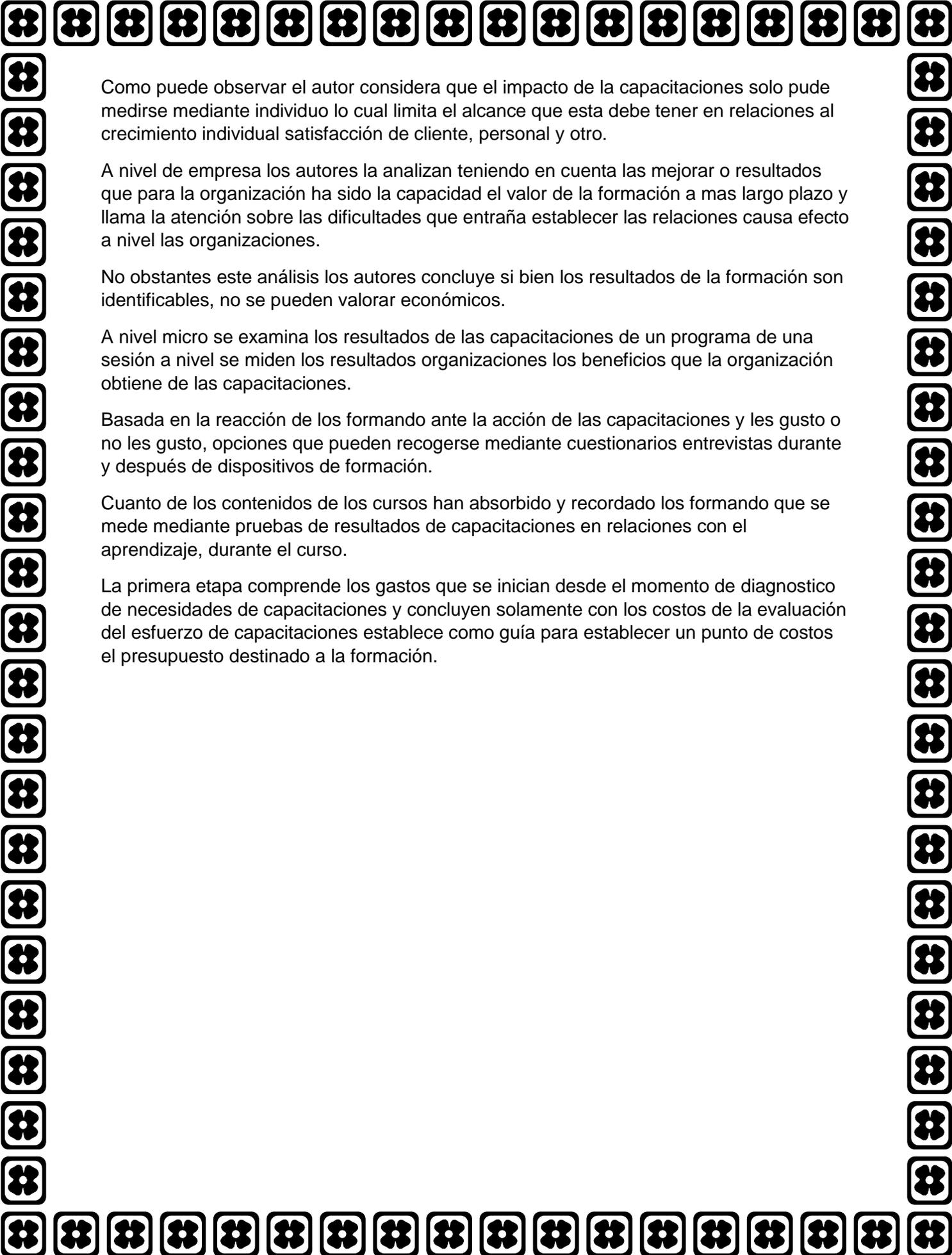
.Todo el proceso estas función de la toma de decisiones.

El carácter correcto 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 política planes y programas de las capacitaciones

Por ello siempre es útil en los análisis partir de la cultura de la organización y específicamente lo relacionado con las capacitaciones como consensar la calidad de la organización y potencia el reconocimiento externo.

En los últimos se ha llegado a considerar la capacitaciones como una inversión para el futuro y se trata de objetivar su rentabilidad y eficacia de manera que se logre establecer parámetros de medidas para esta función que la ubiquen en el mismo nivel que otras funciones de la organización.

la evaluación tiene que abandonar los limites de los procedimientos de gestión eventuales para convertirse en una practica habitual que implique a todos.



Como puede observar el autor considera que el impacto de la capacitaciones solo puede medirse mediante individuo lo cual limita el alcance que esta debe tener en relaciones al crecimiento individual satisfacción de cliente, personal y otro.

A nivel de empresa los autores la analizan teniendo en cuenta las mejoras o resultados que para la organización ha sido la capacidad el valor de la formación a más largo plazo y llama la atención sobre las dificultades que entraña establecer las relaciones causa efecto a nivel las organizaciones.

No obstante este análisis los autores concluye si bien los resultados de la formación son identificables, no se pueden valorar económicos.

A nivel micro se examina los resultados de las capacitaciones de un programa de una sesión a nivel se miden los resultados organizaciones los beneficios que la organización obtiene de las capacitaciones.

Basada en la reacción de los formando ante la acción de las capacitaciones y les gusta o no les gusta, opciones que pueden recogerse mediante cuestionarios entrevistas durante y después de dispositivos de formación.

Cuanto de los contenidos de los cursos han absorbido y recordado los formando que se mide mediante pruebas de resultados de capacitaciones en relaciones con el aprendizaje, durante el curso.

La primera etapa comprende los gastos que se inician desde el momento de diagnóstico de necesidades de capacitaciones y concluyen solamente con los costos de la evaluación del esfuerzo de capacitaciones establece como guía para establecer un punto de costos el presupuesto destinado a la formación.