

Diseño de una Metodología para Seguimiento y Evaluación de los Programas de Formación del Personal, mediante Convenios en EDELCA, C.A.

María Gabriela Carruyo García¹, Minerva Arzola²,

¹Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO), Pto. Ordaz, Edo. Bolívar, Venezuela, ma_gaby_03@hotmail.com

²Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO), Pto. Ordaz, Edo. Bolívar, Venezuela, minervarzola@yahoo.com

ABSTRACT

Nowadays, it is a need to measure the training results in terms that exceed the learning level of the acquired knowledge; that is, to establish the transference of everyday labor conduct and its effects over any Organization and how it affects the overall performance (productivity and cost/profit relation) so that the vocational training have a significant transcendence within the Organization. EDELCA, following its policy on Human Resource has implemented continuous training programs for all of its personnel whom require mechanisms of Vocational Training Follow-up and Control. The milestone of this project is oriented towards the Designing of a methodology for Follow-up and Evaluation of Vocational Training Programs which would allow them to reach effective measuring objectives and contribute for a continuous improvement of the Organization. This work, based on the model of Donald Kirkpatrick, established the bases for implementing this program in 4 stages: Reaction, Learning, Transference and Impact Evaluation. This study was carried out following a structural methodology with a non-experimental investigation complemented with a field and descriptive study. The implementing of this project will allow evaluating the results in the vocational training; that is, what revenue is obtained from every participant employee.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, una de las interrogantes que inquieta a los gerentes que envían a sus funcionarios a actividades de formación es precisamente si ¿se compadece la cantidad de dinero invertida en estos procesos de formación con el incremento esperado del desempeño en el puesto de trabajo? La pregunta se relaciona precisamente con el retorno esperado para la empresa sobre la inversión realizada en cada una de las personas asistentes a los programas de formación.

Una metodología que ha sido aceptada y probada en múltiples Organizaciones, con el suficiente éxito es la del Doctor Donald Kirkpatrick. Fue elaborada en 1959, por este antiguo profesor en la Universidad de Wisconsin. Hoy día, un buen número de administradores de recursos humanos y de profesionales de la formación usan este modelo como base para elaborar sus propias estrategias de evaluación de la formación.

En continuidad con el proceso de evaluación, esta investigación se suma a este esfuerzo, y tiene como objetivo Diseñar una Metodología para la Evaluación y Seguimiento de los Programas de Formación mediante Convenios en EDELCA, C.A, que sea aplicable como estrategia de mejora

continua en la Organización. El desarrollo de este trabajo se centrará en sentar las bases de la evaluación de los resultados de los programas de formación mediante Convenios, y estará constituida por varias etapas y momentos.

En el presente estudio se manejó una estructura metodológica con un diseño de investigación no experimental y un tipo de estudio descriptiva de campo. La finalidad de este trabajo estará orientada a mejorar tanto el diseño de los distintos programas de formación como la optimización de sus resultados a nivel de impacto; resultados que se verán reflejados con su implementación a posteriori en nuestras Organizaciones.

BASES TEÓRICAS

El Modelo de Kirkpatrick describe de forma muy práctica las técnicas de evaluación de los programas de formación del personal. Está basado en cuatro niveles de evaluación y tienen la característica de que la información de cada nivel anterior sirve como base para la evaluación del siguiente nivel. Además cada nivel tiene una medición más precisa de la efectividad del Programa de Formación, y por consecuencia requiere de la inversión de más tiempo para un análisis más riguroso. (Ver Figura 1).



Figura 1: Niveles de Reacción según la Metodología de Kirkpatrick

SITUACIÓN PROPUESTA

La Metodología Propuesta en esta investigación, “Metodología para Seguimiento y Evaluación de los Programas de Formación del Personal, mediante Convenios en EDELCA, C.A.”; se basó en el Modelo para la Evaluación del proceso de aprendizaje, desarrollado por el Doctor en Psicología Donald Kirkpatrick. Dicha metodología, se encuentra enfocada hacia este modelo porque con él, se puede evaluar la efectividad de los Programas de Formación mediante Convenios, y poder así aplicar estrategias de evaluación en la formación.

En esta investigación se presenta las bases que conceptualizan los niveles de evaluación necesarios para diseñar la Metodología para Seguimiento y Evaluación de los Programas de Formación del personal, mediante Convenios en EDELCA, C.A; lo qué mide cada nivel, el propósito de la medición, los beneficios y las limitaciones de los mismos en cada nivel. Además se especifica el procedimiento y metodologías necesarias para su posterior aplicación en la Organización. (Ver figura 2).

Para complementar el Seguimiento y la Evaluación del Impacto en la Organización, se estructuraron una serie de Indicadores, los cuales se dimensionan hacia la Adquisición, Aplicación y Transmisión del Conocimiento.

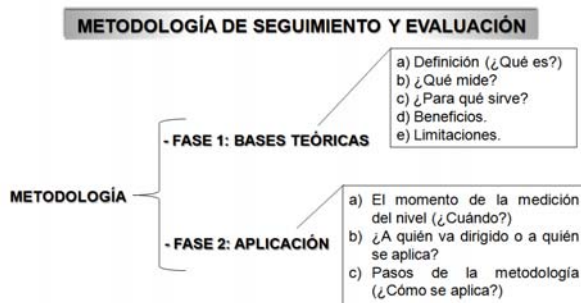


Figura 2: Fases Propuestas en la Metodología para Seguimiento y Evaluación Formación del Personal, mediante Convenios en EDELCA, C.A.

CONCLUSION

Con el diagnóstico realizado en EDELCA, C.A; se evidenció que es necesario establecer el proceso de seguimiento y evaluación de las actividades de formación para elaborar estrategias de evaluación que permitan mejorar el nivel de conocimientos adquiridos por los trabajadores de la empresa y que a la misma vez, determinen el Retorno de la Inversión.

REFERENCIAS

Alles, M. (2005). “Gestión por Competencias. El Diccionario”. 2da Edición. Buenos Aires: Granica.

Ventura Victoria, J. y Ordóñez de Pablos, P. (2003). “Capital Intelectual y Aprendizaje Organizativo: Nuevos Desafíos para la empresa”. AENOR.

Prieto Pastor, I. M. (2005). “Gestión del Conocimiento para el Desarrollo de la Capacidad de Aprendizaje en las Organizaciones”. Universidad de Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial. P. 246.

Arias Pérez, B. A. y Marcano Sotillo, A. D. (1995). “Diseño de un Modelo para Seguimiento y Evaluación del Adiestramiento Producto del Análisis de Procesos”. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales, Escuela de Ciencias Sociales, UCAB.

Tamayo, M. (1991). “El Proceso de la Investigación Científica”. 2ª Edición. México: Limusa

Ramírez del Río, A. (1997). “Valoración de la formación”. Griker y Asociados, Madrid.

Autorización y Renuncia

María Gabriela Carruyo García y Minerva Arzola, autoriza a LACCEI para publicar el escrito en los procedimientos de la conferencia. LACCEI o los editores no son responsables ni por el contenido ni por las implicaciones de lo que esta expresado en el escrito.