



La evaluación de impacto de la capacitación: una necesidad

Evaluate the impact of training: a need

M. Sc. Maricela Morales González*

<maricelammg@ucpejv.edu.cu> <https://orcid.org/0000-0003-4431-8320>

Dra. C. Juana Ivis Imamura Díaz**

<imamuraivis@ucpejv.edu.cu> <https://orcid.org/0000-0002-4551-1782>

M. Sc. María Caridad Rigaut Díaz***

<rigautdi@infomed.sld.cu> <https://orcid.org/0000-0002-3803-2409>

*, ** Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana, Cuba y *** Hospital Pediátrico Docente Centro Habana, Cuba.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo valorar la necesidad de evaluar el impacto de la capacitación como una herramienta que permite analizar todas aquellas actividades inherentes al proceso de enseñanza aprendizaje y a partir de sus resultados transformar el objeto. Se plantea la interrelación entre necesidad social – proceso de capacitación - impacto social. Así, el contexto plantea exigencias a partir de carencias de conocimientos que se solventan a través de acciones formativas y estas provocan cambios cuantitativos y cualitativos en las personas y las organizaciones con lo que se establece un vínculo de causalidad directo o indirecto.

Palabras clave: evaluación de impacto, capacitación, impacto social.

ABSTRACT

The present work aims to assess the need to evaluate the impact of training as a tool that allows analyzing all those activities inherent to the teaching-learning process and from its results transform the object. The interrelation between social need – training process – social impact is raised. Thus, the context raises demands based on knowledge deficiencies that are solved through training actions and these cause quantitative and qualitative changes in people and organizations with which a direct or indirect causal link is established.

Keywords: evaluate the impact, training, social impact.



INTRODUCCIÓN

La sociedad de hoy exige que los procesos productivos marchen a la par de los procesos de formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada, premisa dada por el vertiginoso avance de la ciencia, la tecnología y la innovación. Lo que conduce a la realización de ajustes constantes en los programas diseñados para la formación y capacitación de la fuerza laboral, con el objetivo de prepararlos con los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para enfrentarse con eficacia y eficiencia a los retos de sus puestos de trabajo y del mundo laboral

Las consecuencias de la globalización y el acelerado desarrollo científico técnico han condicionado cambios sustanciales en los procesos productivos, demandando profesionales más productivos, competentes y competitivos, debiendo estar mejor preparados y con sólidos conocimientos para enfrentar los retos de un mundo cada vez más cambiante. Por ello tiene singular importancia la capacitación al proporcionar al personal de forma sistemática conocimientos, habilidades y actitudes para que desempeñen mejor su trabajo.

Siguiendo el precepto martiano de que educar es preparar al hombre para la vida¹, la capacitación deviene en una vía para preparar al hombre para que se inserte en la actividad productiva material y espiritual de su tiempo, de forma tal que le permita liberar sus potencialidades, combinando armónicamente la satisfacción personal con el reconocimiento social.

La capacitación como hecho educativo, articula con el mundo laboral y debe sustentarse en un sistema educativo orientado al desarrollo integral del individuo, que lo prepare para enfrentar la revolución científico-técnica y tecnológica, social-cultural y económica-productiva del país. Sin embargo, poner en práctica los programas de capacitación, no son la única ficha que garantiza la efectividad de la misma, es necesario determinar el alcance que ha tenido y las transformaciones que se han logrado.

La evaluación de impacto es considerada como un instrumento que posibilita identificar y fortalecer las conexiones entre las acciones de capacitación y el desempeño personal en aras de poder ajustar de forma permanente el proceso de dirección de los procesos formativos que se lleva a cabo en las instituciones, de verificar la mejora de las prácticas profesionales y su incidencia en las competencias institucionales².

Además de la verificación de los cambios de conducta en el puesto de trabajo o del análisis de los resultados para la organización, permite determinar las causas y antecedentes de la propia capacitación en tanto direcciona el ajuste de los programas a necesidades de formación; a la

solución de los obstáculos, causas, facilitadores, resistencias a la acción formativa. De ahí que el presente trabajo tiene como objetivo fundamentar la necesidad de evaluar el impacto de la capacitación.

DESARROLLO

Las demandas de un mundo donde la tecnología se impone cada vez más como paradigma del desarrollo, implica la revisión constante de los procesos de formación continua de la fuerza de trabajo calificada, para preparar un trabajador a tono con los nuevos tiempos siendo en este particular muy válida la evaluación de impacto.

Lo que corrobora que la evaluación de impacto es una herramienta valiosa en la búsqueda de la perfección que permite analizar todas aquellas actividades inherentes al proceso de enseñanza aprendizaje y a partir de sus resultados transformar el objeto³.

Se considera a la capacitación como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que nos podría facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo⁴. El contar con una capacitación eficiente permite a la empresa tener innovación, el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social⁵.

La capacitación y desarrollo de los trabajadores constituye un importante subsistema en la dirección de los Recursos Humanos. Es el segmento que se ocupa de lograr niveles de satisfacción personal e institucional en cuanto a la preparación de los trabajadores para la idoneidad laboral y constituye una forma importante de estimulación a los trabajadores.

El desarrollo de capital humano es un proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, habilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización⁶.

Según Cota, la capacitación es “el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”⁷.

La capacitación es importante porque fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales, ayuda al trabajador a su crecimiento y favorece la comunicación entre individuos y grupos, es decir reporta beneficios tanto para la entidad laboral como para el capital humano.

La capacitación para las entidades laborales ayuda a:

- Mejorar el desempeño.
- Facilitar la identificación del personal con la entidad y sus políticas.
- Mejorar la relación jefe-subordinados.
- Solucionar problemas.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.

En el caso de los trabajadores la capacitación ayuda a:

- Solucionar problemas y tomar decisiones.
- Mejorar las habilidades.
- Lograr las metas individuales.
- Favorecer el crecimiento personal y profesional
- Mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.

Los aspectos esbozados permiten precisar que la capacitación es un proceso permanente, sistémico, planificado, educativo, basado en necesidades y propiciador de habilidades y conocimientos, permitiendo a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno³.

Está claro entonces que los beneficios de la capacitación son muy provechosos y coinciden casi en su totalidad para la entidad y los trabajadores, por lo que diseñarla de forma adecuada garantiza la consolidación real de estos beneficios. Por ello también dentro de la planificación de la misma se debe incluir la evaluación de su impacto, como eje indispensable que revela cual ha sido el efecto de este proceso y que aspectos se deben enriquecer y cambiar, por tanto desde que se diseña un programa de capacitación, debe establecerse la forma en que se evaluará la misma.

Al evaluar el impacto de la capacitación se puede valorar el cumplimiento de las metas y los objetivos del proceso de preparación de profesionales, así como el grado de satisfacción de las necesidades individuales, institucionales y sociales y su correspondiente incidencia económica.

Se convierte esta evaluación en un objeto para la transformación, lo que contribuye a la mejora continua de los entornos educativos dentro de las instituciones.

La evaluación de impacto es un tipo particular de evaluación que intenta responder a preguntas sobre causa y efecto. A diferencia de las evaluaciones generales, este proceso se preocupa por saber cuál es el impacto de un programa sobre un resultado determinado y contribuyen a evidenciar cual es el desempeño de un programa, convirtiéndose en repositorios de conocimiento de gran importancia para el diseño de las mismas. Es un instrumento que contribuye a la toma de decisiones pues aporta información sobre la incidencia positiva o negativa del proceso que se está evaluando⁸.

La evaluación de impacto en el contexto de la formación profesional, puede definirse como “el proceso mediante el cual se mide y valora la eficacia y pertinencia de los currículos de formación para satisfacer las necesidades y requerimientos de las instituciones empleadoras. En el ámbito individual del egresado, se orienta a determinar también, las modificaciones sociales y económicas que pudiesen haber resultado de la formación recibida”⁹.

En la época actual donde la capacitación de los trabajadores es una inversión que genera a mediano y largo plazo ganancias para el individuo, la entidad laboral y la sociedad, evaluar el impacto de la capacitación es vital pues permite determinar los efectos que ha tenido un programa de formación continua tanto en el individuo como en la institución donde se desenvuelve¹⁰. En este sentido posibilita valorar:

- El nivel de satisfacción respecto al grado de aprendizaje logrado y la respuesta del programa a las necesidades de su desempeño laboral, a la posibilidad de aplicación de las nuevas habilidades y conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.
- La transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo. El incremento de las competencias profesionales vistas desde la calidad y eficiencia en el trabajo realizado, la motivación hacia el trabajo, así como la responsabilidad-autonomía en el puesto de trabajo.
- Incremento de las competencias institucionales, de las incidencias de las nuevas competencias en el puesto de trabajo y cómo contribuyen al mejoramiento de los productos y servicios de la de entidad laboral.

Para el logro exitoso del proceso de evaluación es necesario tener en cuenta:

- El diagnóstico de las necesidades educativas individuales y organizacionales, así como las características del contexto.

- La programación, ejecución y mejora de las acciones de capacitación a partir de necesidades educativas detectadas.
- La aplicación de los conocimientos obtenidos de manera individual y organizacional para garantizar la retroalimentación, medición del impacto social en aras de fundamentar la toma de decisiones.

Es así como la evaluación de impacto es un proceso clave para de evaluación diagnóstica y en consecuencia, programar acciones de capacitación, al proporcionar información sobre los cambios conductuales y organizativos, sobre las causas que los provocaron y sobre los factores que los favorecieron o dificultaron la acción formativa¹¹.

Se produce una interrelación entre necesidad social – proceso de capacitación - impacto social. Así, el contexto plantea exigencias a partir de carencias de conocimientos que se solventan a través de acciones formativas y estas provocan cambios cuantitativos y cualitativos en las personas y las organizaciones con lo que se establece un vínculo de causalidad directo o indirecto.

Para realizar una adecuada evaluación de impacto de la capacitación es necesaria una metodología, que teniendo en cuenta el contexto, permita la transformación deseada. Para ello, las autoras de este trabajo asumen como referente la metodología propuesta para evaluar el impacto de la superación en la ETP¹²:

Organización del proceso de evaluación de impacto

Conformación de grupos de trabajo:

- A. Especialistas de la evaluación de impacto, que entre sus funciones tienen: capacitar a los agentes de la evaluación, procesar los resultados de la evaluación y tomar decisiones en el proceso de evaluación.
 - A. Agentes de evaluación quienes deben aplicar los instrumentos de evaluación a los profesores y capacitar a los facilitadores para que apliquen los instrumentos de evaluación a los estudiantes.
 - B. Los facilitadores: Aplicarán los instrumentos de evaluación a los estudiantes.

f) Procedimientos

Para el proceso de evaluación de impacto se proponen 4 fases. Para ello, se ha considerado las propuestas por Alonso González, Cruz Ordaz¹³.

Fase 1: Caracterización: se procede al estudio de la documentación relacionada con el objeto a evaluar. Se caracteriza el proceso en el área donde se aplicará la evaluación, así como las condiciones objetivas para la ejecución de la evaluación.

- Caracterización del colectivo de docentes.
- Caracterización del proceso de superación diseñado.

Fase 2: Sensibilización y capacitación de los implicados: se coordina las responsabilidades de las personas que estarán relacionadas directa o indirectamente con la evaluación del impacto (directivos, profesores y estudiantes). Se planifica y organiza la evaluación para lograr el compromiso de cooperación de los participantes.

- Entrevista con los participantes
- Reunión de información, convenio y asignación de responsabilidades con las autoridades y participantes en la evaluación (docentes y estudiantes)
- Aseguramiento de recursos materiales y humanos.
- Creación de grupos de trabajo.
- Capacitación de los grupos de trabajo.

Fase 3: Ejecución de la evaluación de impacto: Comienza a operacionalizarse la evaluación. Se perfilan los aspectos a evaluar y se contextualizan las expectativas y las metas de la evaluación. Se realiza el trabajo de terreno, se entrega la información y se procesan los datos.

- Definición de los objetivos de la evaluación.
- Determinación de dimensiones e indicadores que se van a evaluar.
- Elaboración o selección de los instrumentos a aplicar.
- Selección de muestras.
- Aplicación de instrumentos
- Procesamiento de la información
- Recogida de la información.

Fase 4: Análisis y socialización de los resultados: Se procede al análisis e interpretación de los datos como resultado de toda la información acumulada, se hace la redacción del informe final y se socializan los resultados que serán presentados al claustro.

- Procesamiento de datos
- Elaboración del informe final.
- Preparación de la socialización de los resultados.
- Presentación de los resultados ante el claustro.

- Valoración de dimensiones e indicadores.
- Elaboración de recomendaciones para la corrección del sistema de superación.

CONCLUSIONES

La evaluación de impacto de la capacitación bien aplicada, se convierte en una estrategia de aprendizaje continuo para mejorar programas, personas, organizaciones y la sociedad en general.

La capacitación para el mejoramiento del capital humano constituye una inversión, por lo que es necesario evaluar su impacto a partir de las mejoras que se producen con la introducción de los conocimientos, habilidades y técnicas adquiridas por los trabajadores una vez capacitados, en el mejoramiento del desempeño y por consiguiente de los resultados organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Valdés R. Diccionario del Pensamiento Martiano. La Habana: Ed. Ciencias Sociales; 2007.
- 2 Jorge Gómez Briseño J, Manuel Mora Terrazas M. Los modelos de evaluación aplicados a los programas educativos de educación superior: una perspectiva bibliotecológica.
- 3 Díaz Leyva C, Marrero Fornaris C y Rodríguez Chapman A: "Evaluación del impacto de la capacitación en la empresa comercializadora de combustibles Holguín", Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO, n. 8 (noviembre 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilco/08/capacitacion-empresa-holguin.html>
- 4 Definiendo a la evaluación como un proceso sistemático que permite estimar la excelencia, las cualidades, comportamientos y el rendimiento de una persona, institución o proceso. Revista Avanzada Científica. 2010; 13(3): 3-4
- 5 Imamura Díaz JI, Morales González MM y Pérez García C. Determinación de los principales fundamentos y referentes teórico-metodológicos que sustentan la evaluación de impacto de la superación en la ETP. Resultado del proyecto Evaluación de impacto de la formación del profesional de educación y egresado de la ETP. Facultad de Educación en Ciencias Técnicas, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; La Habana; 2019.
- 6 Manual Metodológico. Capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos. Tomo II. Ministerio de Salud Pública; 2008
- 7 Cota Luévano JA Rivera Martínez, Rivera Martínez JL. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Instituto Tecnológico Sonora, Ciudad Oregón. Sonora, México.
- 8 Hernández Medina LA. Fleitas Triana SM. La medición del impacto en las capacitaciones: una herramienta eficaz dentro de la empresa. Revista RECUS. 2019; 4(2):24-32 [Http://PublicaEdición Continua.utm](http://PublicaEdición Continua.utm)

9 Curso A2 2730. Evaluación de impacto de programas de educación y formación profesional. Turín, Italia, 20 al 31 de mayo de 2002

10 Gómez J. La Capacitación para el liderazgo en los directivos educacionales (Tesis doctoral) Santiago de Cuba: Universidad de Oriente: Cuba; 2003

12 Imamura Díaz JI, Morales González MM y Pérez García C. Metodología de evaluación de impacto de la superación en la Educación Técnica y Profesional. Resultado del proyecto Evaluación de impacto de la formación del profesional de educación y egresado de la ETP. Facultad de Educación en Ciencias Técnicas, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; La Habana; 2021.

13 Alonso González MA, Cruz Ordaz I. La evaluación del impacto de la superación en el desempeño profesional pedagógico de los docentes en la Sede Universitaria Municipal. Mendive. Revista de Educación. 2009; 7(2): 90-97 Disponible en: <<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/340>>.

BIBLIOGRAFÍA

Camargo Toribio I A, Yopez Buenaños MJ, Ortiz Ordaz F. Evaluación del impacto social de los proyectos socio integradores, como una alternativa para la Vinculación Universidad Sociedad. Revista Mendive, julio-septiembre, 2016; 14(3)

Calderón, H. Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. Editorial Limisa, S.A. de CV Grupo Nogueira. Editores Balderás 95. México. D.F; 2009.

El impacto de la capacitación, algunas consideraciones a partir de una experiencia de su evaluación en un Hotel Todo Incluido. Revista Avanzada Científica. 2010; 13 (3)

Recibido: 3 de marzo de 2022

Aceptado con recomendaciones: 24 de abril de 2022

Aceptado: 12 de junio de 2022

El (los) autor(es) de este artículo declara(n) que:

Este trabajo es original e inédito, no ha sido enviado a otra revista o soporte para su publicación.

Está(n) conforme(s) con las prácticas de comunicación de Ciencia Abierta.

Ha(n) participado en la organización, diseño y realización, así como en la interpretación de los resultados.

Luego de la revisión del trabajo, su publicación en la revista Pedagogía Profesional.

NO HAY NINGUN CONFLICTO DE INTERÉS con otras personas o entidades