

# ASPECTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS DE LA EVALUACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTINUA

**José M. Peiró**

**Universidad de Valencia**

**Sevilla, 27 de Octubre de 2003**

Unidad de Investigación  
de Psicología de las  
Organizaciones y del  
Trabajo

**UIPOT**

Universitat de València



- ✉ **INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA**
- ✉ **MODELO INTEGRADOR PARA EL ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN CONTINUA.**
- ✉ **EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL MARCO DEL MODELO PLANTEADO.**
- ✉ **CONTRIBUCIONES A LA EVALUACIÓN CONTINUA DESDE LA VALORACIÓN DE PROGRAMAS.**
- ✉ **CONSIDERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN SUS DIFERENTES NIVELES: CUESTIONES Y RETOS.**
- ✉ **SÍNTESIS Y CONCLUSIONES.**

# **1 INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA**

- ∞ TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL QUE EXIGEN FORMACIÓN CONTINUA**
- ∞ FUERTE INCREMENTO DE RECURSOS Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN CONTINUA**
- ∞ EXISTENCIA DE MASA CRÍTICA EN ACTUACIONES DE FORMACIÓN CONTINUA.**
- ∞ RETO DE LA CALIDAD Y PAPEL ESTRATÉGICO**
- ∞ IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN QUE SE PLANIFICA Y REALIZA.**

# **Formación continua...**

**... intervenciones formativas planificadas,  
normativas y**

**basadas en conocimiento experto científico y  
profesional**

**dirigidos a conseguir cambios en los tipos y  
niveles de cualificación de unas  
determinadas personas y colectivos.**

# **Objetivos de la formación continua**

**Esos cambios pretenden, a su vez, cambios en el rendimiento, el desempeño y el potencial de los trabajadores y...**

**con ellos intentan conseguir cambios en el sistema productivo**

**para lograr una mayor competitividad de la empresa, su adaptación al entorno y...**

**la empleabilidad de los trabajadores en un mercado laboral cambiante.**

# ② MODELO INTEGRADOR PARA EL ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN CONTINUA

	<b>CONTEXTO SISTEMA FORMAC.</b>	<b>DESTINAT. POTENCIAIALES</b>	<b>ORIENTAC. Y LINEAS DE ACCIÓN</b>	<b>IMPLANTAC. EJECUCIÓN GESTIÓN</b>	<b>CONTEXTO DE EXPLOT. RESULTAD.</b>	<b>EVALUAC. DE LA FORMAC.</b>
<b>SOCIETAL</b>						
<b>EMPRESA</b>						
<b>P LAN FORMAC.</b>						
<b>ACCIÓN FORMAT.</b>						

# **③ EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL MARCO DEL MODELO PLANTEADO**

 **ESQUEMA DE EVALUACIÓN POR NIVELES : ISOMORFISMO DE LOS ASPECTOS A EVALUAR**

 **MODELO TEORICO CONCEPTUAL INSPIRADOR Y GUIA DE LA EVALUACIÓN**

 **CUESTIONES METODOLÓGICAS: MULTIPLICIDAD DE NIVELES Y ANÁLISIS TRANS-NIVEL**

# modelo isomórfico transnivel de la evaluación de la formación

	<b>INPUTS, PROCESO PROGRAM. EJECUCIÓN</b>	<b>RESPUES- TAS AFECTIVAS DESTINAT.</b>	<b>EFICACIA de la FORMACIÓN</b>	<b>EFICIENCIA INPUTS/ OUTPUTS</b>	<b>TRANSFE- RENCIA.</b>	<b>IMPACTO</b>
<b>SOCIETAL</b>						
<b>EMPRESA</b>						
<b>P LAN FORMAC.</b>						
<b>ACCIÓN FORMAT.</b>						

# **modelo teórico conceptual inspirador y guía de la evaluación**

- Ω Necesidad y utilidad de ese modelo para determinar los elementos o variables relevantes y las relaciones hipotetizadas entre ellas, así como las vías de relación y causación.**
- Ω Debe especificar las condiciones y restricciones bajo las que se espera que actúen las actuaciones del programa.**

# **Utilidad del modelo teórico conceptual inspirador y guía de la evaluación**

- Ω clarifica lo que se quiere hacer y por qué**
- Ω ayuda a interpretar la evaluación realizada**
- Ω contribuye a la aparición de un modelo mental compartido del programa por todos los colectivos implicados**
- Ω ayuda a anticipar efectos colaterales.**

# **cuestiones metodológicas: multiplicidad de niveles y análisis trans-nivel (i)**

**∞ Al llevar a cabo una evaluación multinivel o transnivel conviene distinguir**

- el nivel al que se recogen los datos**
- el nivel al que se analizan los datos.**
- El nivel de cada uno de los datos que se incluye en un análisis relacional.**

**∞ Se da isomorfismo entre niveles pero con frecuencia los conceptos, criterios e indicadores son específicos de cada nivel**

# **cuestiones metodológicas: multiplicidad de niveles y análisis trans-nivel (II)**

- ∞ conviene incorporar evaluaciones del nivel inferior (mediante agregación de medidas) a las evaluaciones de nivel superior.**
- ∞ Error de asumir la replicación exacta de de elementos y relaciones en cada uno de los niveles (ejemplo, efectos e impactos a nivel de societal, no pueden esperarse a nivel de acción formativa)**

# **④ VALORACIÓN DE PROGRAMAS Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN**

**→ 4.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y  
TERMINOLOGÍA**

**→ 4.2. DESTINATARIOS Y AGENTES RELEVANTES  
EN LA EVALUACIÓN**

**→ 4.3. PRINCIPALES PARÁMETROS DEL DISEÑO  
DE LA EVALUACIÓN**

# **4.1. Delimitación conceptual y terminología**

## **EVALUACIÓN DE PROGRAMAS**

**obtención sistemática de información sobre cómo opera u programa, los efectos que puede estar teniendo y cualquier otra información relevante sobre el mismo.**

**Proceso de aplicación de procedimientos científicos a través de los cuales pueden acumularse evidencias específicas, fiables y válidas sobre la extensión en que una actividad específica produce efectos particulares.**

## **4.2. Destinatarios y agentes relevantes en la evaluación**

∩ **Clientes**

∩ **usuarios**

∩ **audiencias**

∩ **agentes relevantes: políticos, profesionales, gestores, usuarios, etc..**

# 4.3. Principales parámetros del diseño de la evaluación

- Ω **Niveles**
- Ω **Grado de generalización pretendida**
- Ω **Finalidad prioritaria: unidades, implantación, efectos, impacto.**
- Ω **Orientación: proceso vs. resultado**
- Ω **Aproximación descriptiva/ explicativa**
- Ω **Determinación de estándares absolutos o relativos**
- Ω **determinación diseño metodológico e intervalos temporales**
- Ω **Nivel de integración de resultados**
- Ω **Aspectos científicos, valorativos y políticos de la evaluación**

# **5 CONSIDERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN SUS DIFERENTES NIVELES: CUESTIONES Y RETOS.**

- ∞ 5.1. LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL NIVEL SOCIETAL: POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN**
- ∞ 5.2. LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL NIVEL ORGANIZACIONAL: LA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE**
- ∞ 5.3. LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PLAN DE FORMACIÓN**
- ∞ 5.4 LA FORMACIÓN CONTINUA DE UNA ACCIÓN FORMATIVA**

# 5.1. la formación continua en el nivel societal: políticas y programas de intervención (I)

## **FUNCIONES**

- ⌚ **legitima el uso y distribución de recursos**
- ⌚ **permite diseñar estrategias de actuación**
- ⌚ **permite distribuir mejor las competencias y recursos.**
- ⌚ **Justifica los cambios de objetivos**
- ⌚ **base para la toma de decisiones.**

## **5.1. la formación continua en el nivel societal: políticas y programas de intervención (II)**

### **DIFICULTAD Y COMPLEJIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO.**

**Limitaciones de los supuestos de:**

- ∩ unicausalidad**
- ∩ automatismo relación causa-efecto**
- ∩ inmediatez del efecto**
- ∩ posibilidad de producir el impacto por  
cada una de las unidades elementales del  
programa**

## **5.2. la formación continua en el nivel organizacional: la organización que aprende**

### **LA FORMACIÓN ELEMENTO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA. IMPLICACIONES PARA LAS DIFERENTES FACETAS DE LA ORGANIZACIÓN**

**evaluación de la utilidad**

**características de la formación estratégica.**

**Integración de la formación en las políticas y prácticas de los recursos humanos.**

# **la formación continua del plan de formación**

- Ω Importancia de la formación en el marco más amplio de la socialización y desarrollo de los empleados**
- Ω Análisis de la coherencia de las diferentes acciones y su evolución**
- Ω Análisis del grado de coherencia entre programa de formación y formación informal en el puesto, etc.**
- Ω Perspectiva temporal de los resultados.**

# la formación continua de la acción formativa

- ∞ **Calidad del diseño de la formación y de sus herramientas. Consideración de conocimientos de las ciencias cognitivas.**
- ∞ **Valoración del aprendizaje de la condición experta vs. lega.**
- ∞ **Enfasis en el transfer y los contextos en que se produce.**
- ∞ **Identificar factores que antes, durante y después de la formación pueden afectar al aprendizaje, transfer y uso de los aprendido**

# Síntesis y conclusiones

- ⌚ **Necesidad de la evaluación rigurosa de la formación continua en sus múltiples niveles**
- ⌚ **Utilidad de modelos teórico-conceptuales para realizar adecuadamente esa evaluación**
- ⌚ **Exigencia de metodologías rigurosas para llevar a cabo dicha evaluación y utilidad de los modelos y metodologías de la valoración de programa.**

# Síntesis y conclusiones

- ∞ **Complejidad y retos de la evaluación de la formación en los diferentes niveles.**
- ∞ **Objetivo: contribuir a lograr una FORMACIÓN CONTINUA DE CALIDAD Y ESRATÉGICA, condición para**
  - **empleabilidad y desarrollo de los trabajadores**
  - **eficacia, competitividad y adaptación de las empresas.**
- ∞ **Importancia de la cualificación profesional teórica y metodológica y sus aportaciones.**

# ASPECTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS DE LA EVALUACIÓN EN LA FORMACIÓN CONTINUA

Gracias por su atención



[Jose.M.Peiro@uv.es](mailto:Jose.M.Peiro@uv.es)

[www.uv.es/uipot](http://www.uv.es/uipot)

