



DPTO. PSICOLOGÍA
EXPERIMENTAL



DPTO. METODOLOGÍA DE
LAS CIENCIAS DEL
COMPORTAMIENTO

Innovaciones metodológicas en detección de necesidades de formación

IX Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud
Granada, 14 al 16 de septiembre de 2005

Susana Sanduvete Chaves
Salvador Chacón Moscoso
Francisco Pablo Holgado Tello

INTRODUCCIÓN I

- **Formación continua** (entrenamiento constante de los trabajadores para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo) cada vez más importante (Chacón, Holgado, López y Sanduvete, 2005).
- **Detección de necesidades:** procedimiento sistemático de identificación de necesidades, priorización y toma de decisiones de cara a la planificación de un programa para la superación de las mismas (Witkin & Altschuld, 2000).

INTRODUCCIÓN II

- Estado de la cuestión (estudio bibliométrico) (Chacón, Lara y Pérez, 2002):
 - Principalmente cuestionarios.
 - Análisis descriptivos.
- Modelo teórico más utilizado (Witkin & Altschuld, 2000):
 - Pre-evaluación:
 - Fase exploratoria.
 - Funciones:
 - Identificar áreas de mayor incidencia de la necesidad.
 - Fijar límites.
 - Establecer fuentes de recogida de más información.
 - Evaluación principal: recogida de datos a través de las tres fuentes principales:
 - Archivos.
 - Procesos de comunicación.
 - Procesos analíticos.
 - Post-evaluación: enlace entre datos recogidos y planes de acción que se determinan finalmente.
 - Implica:
 - Establecimiento de prioridades.
 - Establecimiento de criterios para adaptar soluciones.
 - Ponderar vías alternativas sopesando aspectos positivos y negativos.
 - Comparación entre los recursos necesarios y disponibles a corto y medio plazo.

OBJETIVO

- Proponer **innovaciones metodológicas** para la mejora en detección de necesidades tomando como base:
 - **Marco teórico:** modelo de Witkin & Altschuld (2000).
 - **Estudio de caso:** experiencia en Diputación de Sevilla (10 años).

METODOLOGÍA

AÑO	DIFUSIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO	RESULTADOS
1995-1998	Cargos electos	Cargos electos sin criterio de elección	Métodos de difusión masiva	Recogida de información no sistemática y criterios de priorización desconocidos	Frecuencia de cada acción formativa
1999-2002	Muestreo estratificado aleatorio	Pre: participantes Plan anterior Ppal: Muestreo de Responsables	Pre: pregunta cuestionario satisfacción Ppal: cuestionario semi-cerrado.	Pre: frecuencia Ppal: frecuencia Pos: toma de decisiones en función de los resultados	Frecuencia, nivel de dificultad, modalidad, objetivos, contenidos, destinatarios, utilidad, área de conocimiento y proveniencia (en 2004, además, priorización)
2003	Todos a través de Responsables	Pos: Comisión, Representantes	Pos: reuniones		
2004	Todos	Pre y Pos como estudio anterior Ppal: Todos	Pre y Ppal como estudio anterior Pos: cuestionario priorización	Pre y Ppal como estudio anterior Pos: Método de los intervalos sucesivos de Thurstone (Barbero, 1997)	

RESULTADOS

Nombre de la acción formativa	¿Es necesaria? SÍ/NO	Nivel: Alto/ medio/ bajo	Modalidad: Presencial/ distancia
Objetivos:			
Contenidos			
Destinatarios:			
Utilidad/Mejora en tu Puesto de Trabajo:			

Ejemplo de una viñeta del cuestionario de detección de necesidades.

RESULTADOS (II)

ÁREA B: “ECONÓMICO-PRESUPUESTARIA”			
Gestión tributaria y recaudación en la Administración Local	1	2	3
Presupuesto y contabilidad en la Administración Local	1	2	3
Contabilidad financiera	1	2	3
Análisis de balances	1	2	3

Ejemplo de una viñeta del cuestionario de priorización.

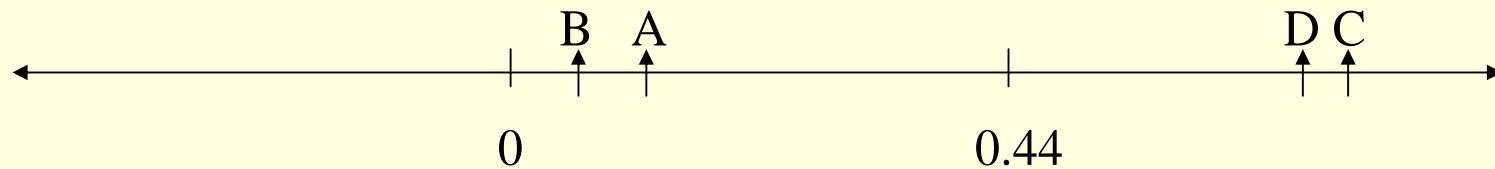
RESULTADOS (III)

ACCIONES FORMATIVAS	FREC.	%
A. Gestión tributaria y recaudación en la Administración Local	11	42.31%
B. Presupuesto y contabilidad en la Administración Local	11	42.31%
C. Contabilidad financiera	3	11.53%
D. Análisis de balances	1	3.85%

Resultados en el área de conocimiento B “Económico-presupuestaria” en el año 2004 (evaluación principal).

RESULTADOS (IV)

(Barbero, 1997)



Orden de priorización de las acciones formativas del área de conocimiento B “Económico-presupuestaria” con el Método de los Intervalos Sucesivos de Thurstone en el año 2004 (post-evaluación).

RESULTADOS (V):

Protocolo de actuación

PRE-EVALUACIÓN

- **Delimitación de objetivos (difusión):** elaboración del cuestionario para la evaluación principal (qué acciones formativas incluir).
- **Metodología:**
 - *Muestra:* Potenciar la representatividad de los distintos estratos (cargos electos, responsables de formación y demás empleados).
 - *Instrumentos:* menor coste posible; naturalidad (por ejemplo, en lugar de incluir un cuestionario más, una sola pregunta en el cuestionario de satisfacción).
 - *Procedimiento:* posibilitar el uso de medios tecnológicos de recogida de información para fomentar la participación y la triangulación.
- **Resultados:**
 - *Análisis de datos:* organización por áreas de conocimiento.
 - *Devolución:* informe inmediato, fácil de entender.
 - *Utilidad:* justificación de las actuaciones en la evaluación principal: por qué se incluyeron ciertas acciones formativas y no otras.

RESULTADOS (VI):

Protocolo de actuación

EVALUACIÓN PRINCIPAL

- **Delimitación de objetivos (difusión):** hacer llegar la información directamente a todos los potenciales usuarios. En su defecto, tener intermediarios (representantes de formación).
- **Metodología:**
 - *Muestra:* Considerar cada opinión con el mismo peso (independientemente del puesto que desempeñe en la organización).
 - *Instrumentos* adaptados al contexto, que respondan a la delimitación del constructo (acción formativa necesaria)
 - *Procedimiento:* Recogida de información continua. Uso de todos los métodos a disposición: fax, teléfono, correo electrónico, chats, foros.
- **Resultados:**
 - *Análisis de datos* estructurados por áreas de conocimiento.
 - *Devolución:* uso de métodos que potencien la interacción rápida (por ejemplo, página web).
 - *Utilidad:* Transparencia del proceso para justificar la posterior toma de decisiones (qué acciones formativas incluir en el plan).

RESULTADOS (VII):

Protocolo de actuación

POST-EVALUACIÓN

- **Delimitación de objetivos (difusión):** animar a la participación a todas las áreas y pueblos.
- **Metodología:**
 - *Muestra:* Expertos/ representantes (responsables de formación, sindicatos, altos cargos).
 - *Instrumentos:* Elaborados a partir de los resultados encontrados con el cuestionario anterior.
 - *Procedimiento:* Transparencia a la hora de decidir entre los empates en frecuencia.
- **Resultados:**
 - *Análisis de datos:* No sólo descriptivo (Método de Intervalos sucesivos).
 - *Devolución:* Informe inmediato, fácil de entender.
 - *Utilidad:* Toma de decisiones final por parte de la Comisión de Formación con base científica.

DISCUSIÓN

- Proceso TRANSPARENTE, ABIERTO y DEMOCRÁTICO.
- **Difusión y muestra:** cada vez más democrático: todas las personas sin diferenciación por el cargo que ocupe.
- **Herramientas:**
 - Nuevas tecnologías (foros y chats).
 - Cuestionarios más completos.
 - Adaptadas al contexto de la organización.
- **Procedimiento:** cada vez más fácil y eficaz.

DISCUSIÓN (II)

- **Momentos de recogida:** cada vez más continuo.
- **Análisis de datos:**
 - Mejoras en la codificación por el uso de internet.
 - Descriptivo + método de intervalos sucesivos de Thurstone.
 - Criterios para la toma de decisiones explicitados de antemano.
- **Devolución de los resultados:** cada vez más difusión y más facilidad de acceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbero, M. I. (1997). *Psicometría II: métodos de elaboración de escalas*. Madrid: UNED.
- Chacón, S., Holgado, F. P., López, J. M. y Sanduvete, S. (2005). *Evaluación de la Formación Continua: fundamentos teóricos y herramientas metodológicas*. Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Chacón, S., Lara, A. y Pérez, J. A. (2002). Needs Assessment. En Fernández-Ballesteros, R. (Ed.), *Encyclopedia of Psychological Assessment* (pp. 615-619). Londres: SAGE Publications.
- Witkin, B.R. & Altschuld, J.W. (2000). *Planing and Conducting Needs Assessments. A Practical Guide*. London: Sage.