ACUERDO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE DIPUTACIÓN DE SEVILLA Y UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Programa de Formación Continua de Diputación de Sevilla – Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Sevilla

INFORME DE SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORA

Equipo técnico:

Salvador Chacón Moscoso

Susana Sanduvete Chaves

Francisco Pablo Holgado Tello

Febrero de 2005

ÍNDICE **Págs.**

I. Seguimiento de las propuestas de mejora de los informes de evaluación de los programas de Formación Continua de la Universidad de Sevilla de 2003. 5

1, Propuestas de mejora *antes* de implementar el Plan de Formación 5

1.1. Evaluación de necesidades formativas 5

1.2. Evaluación de la estructura y diseño del Plan de Formación. 7

2. Propuestas de mejora *durante* la implementación del Plan de Formación 9

3. Propuestas de mejora *posteriores* a la implementación del Plan de Formación 9

3.1. Evaluación de la satisfacción 9

3.2. Evaluación de conocimientos 11

II. Propuestas de mejora emanadas del convenio 2004. 12

1, Propuestas de mejora *antes* de implementar el Plan de Formación 12

1.1. Evaluación de necesidades formativas 12

1.2. Evaluación de la estructura y diseño del Plan de Formación. 14

2. Propuestas de mejora *durante* la implementación del Plan de Formación 14

3. Propuestas de mejora *posteriores* a la implementación del Plan de Formación 15

3.1. Evaluación de la satisfacción 15

3.2. Evaluación de conocimientos..... 16
3.3. Evaluación de la transferencia..... 18

4. Otras propuestas de mejora 18

III. Temporalización y priorización 20

IV. A modo de reflexión final..... 22

El proceso de evaluación desarrollado desde el Programa de Formación Continua de Diputación de Sevilla se plantea la calidad como referente evaluativo. En este sentido, los resultados de la evaluación aportan propuestas de mejora a partir de las cuales desarrollar su seguimiento y evaluación. Desde esta línea de trabajo, en este informe se pretende valorar hasta qué punto se han puesto en práctica las propuestas de mejora planteadas a lo largo de los informes de evaluación de 2003, así como incorporar nuevas propuestas de acuerdo con el trabajo desarrollado en este último acuerdo (2004).

Este informe persigue, por tanto, tres objetivos específicos: 1) describir en qué medida se han desarrollado las diversas propuestas de mejora que se presentaron en los informes titulados *"Evaluación de necesidades formativas para la programación del Plan Agrupado de Formación Continua de 2004"* y *"Evaluación general correspondiente al Plan Agrupado de Formación Continua de Diputación de Sevilla de 2003"* (registro de entrada número 2, fecha 18/1/2004); 2) proponer vías alternativas para aquellas propuestas que no se hayan desarrollado suficientemente; 3) presentar las diversas propuestas de mejora que han emanado de los diversos informes y trabajos desarrollados en el último convenio de colaboración.

En último término, este informe pretende convertirse en un instrumento útil en cuanto referente desde el que ir avanzando en la mejora del Programa de Formación Continúa.

I. SEGUIMIENTO DE LAS PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA DE 2003.

En primer lugar se presentarán, en el mismo orden y formato, las diversas mejoras que se propusieron en los informes anteriormente citados, encuadrándolas en los tres momentos generales que presenta todo plan de formación; es decir, antes, durante y después de implementar dicho plan, de tal forma que las diversas propuestas de mejora van a ir siendo calificadas sucesivamente como P1, P2, P3, …Pn, ligando cada propuesta de mejora a un reporte de seguimiento igualmente enumerado de forma consecutiva y en relación con la propuesta de mejora como S1, S2, S3, …Sn.

1. PROPUESTAS DE MEJORA ANTES DE IMPLEMETAR EL PLAN DE FORMACIÓN.

1.1. Evaluación de necesidades formativas.

A continuación, se enumeran las mejoras que se propusieron en el informe de *"Evaluación de necesidades formativas para la programación del Plan Agrupado de Formación Continua de 2004",* tal y como en este documento aparecía y se especifica cómo se han ido desarrollando estos puntos a lo largo del convenio de 2004.

P1: En referencia al proceso de recogida de información mediante el cuestionario de necesidades formativas, es importante incidir en los pesos de las valoraciones de los distintos implicados. Hacemos referencia al hecho de que no se debe codificar con el mismo peso la información que aporta un cuestionario cumplimentado por un usuario, que otro cumplimentado por un responsable de formación o representante sindical que representa a un municipio o a un área de Diputación completa. Asimismo es necesario especificar si los cuestionarios deben ser cumplimentados individualmente por

parte de los trabajadores o por parte del responsable de formación del área, municipio o sindicato. En este último caso, se debe tener en cuenta el número de usuarios a los que representa. Una u otra propuesta sería válida, pero es importante especificar de antemano qué procedimiento de recogida de datos es el que se va a poner en marcha.

S1: En la detección de necesidades para el Plan de Formación del año 2005, se llevó a cabo esta mejora propuesta, ya que se explicitó que la cumplimentación de los cuestionarios tenía que ser de forma individual y, por tanto, cada uno de ellos obtuvo el mismo peso en el momento del análisis de los datos.

P2: Sería conveniente contar con responsables de formación o especialistas en cada una de las áreas de conocimiento en las que se encuadran las acciones formativas propuestas. Hacemos referencia al momento en el que, tras analizar las distintas acciones formativas solicitadas, se lleva a cabo la tarea de sistematizar la información obtenida; es decir, unir unas propuestas de acciones formativas con otras, separar aquéllas que por su diversidad de contenidos u objetivos son diferentes, eliminar las que no forman parte de ninguna acción formativa o redistribuir las acciones formativas a otras áreas de conocimiento. Esta propuesta de mejora surge de la dificultad encontrada en este punto por parte del equipo técnico de evaluación, expertos en metodologías de evaluación, pero sin un conocimiento preciso del contenido de las distintas acciones formativas.

S2: Respecto a este punto, en la detección de necesidades del Plan de Formación para el 2005, se ha intentado obtener información de las distintas áreas de conocimiento a través de la búsqueda de informantes clave provenientes de las distintas áreas de Diputación de Sevilla y distintas profesiones y puestos. Se ha conseguido contactar con algunos sectores; así, por ejemplo, INPRO (Informática Provincial) colaboró para depurar los resultados referidos a las acciones formativas de informática y también se contactó con representantes de las áreas de “Cultura y deportes” y “Juventud,

innovación y formación para el empleo”. Sin embargo, hay que reconocer que bastantes temas y profesiones quedaron sin consultar.

1.2. Evaluación de la estructura y diseño del Plan de Formación.

En el informe denominado *“Evaluación general correspondiente al Plan Agrupado de Formación Continua de Diputación de Sevilla de 2003”*, se propusieron las siguientes mejoras en referencia a aspectos que habría de tenerse en cuenta antes del inicio de las acciones formativas:

P3: Tratar de adecuar los objetivos y contenidos del curso a la duración: a partir del conocimiento del número de horas del que se va a disponer, sería trabajo del profesorado el crear una planificación clara y realista de los contenidos a tratar y los objetivos a alcanzar.

S3: Para responder a esta mejora, se solicita al profesorado que cumplimente una ficha por cada acción formativa que lleva a cabo, en la que se explicita una temporalización detallada de los contenidos que están planificados y de los objetivos sobre los que se va a intervenir.

P4: Cuando se detectara que el contenido que se necesita impartir excede a la duración de la que se dispone, una posible solución sería dividir en dos cursos dichos temas.

S4: Esta propuesta se deja a manos de la solicitud del profesorado y de la aceptación por parte de la sección de Formación Continua, basándose en el contraste con los resultados obtenidos en la detección de necesidades (no tendría sentido hacer dos cursos acerca de un tema que estuviera perdiendo interés o que no fuera necesario).

P5: Mejorar el horario: en numerosas ocasiones, las quejas acerca de la duración no se deben tanto al número de horas del curso, sino a la inadecuación de los horarios. En este sentido, dos son las propuestas de

mejora más repetidas por los asistentes a las acciones formativas en los cuestionarios de satisfacción:

- Crear un horario menos concentrado: parece ser que las personas se cansan en exceso cuando se dan muchas horas en pocos días. Esto también puede tener repercusiones negativas en la adquisición de conocimientos por cuestiones de fatiga y de poco tiempo de asimilación y consolidación de lo aprendido.

- Posibilidad de elección mañana/ tarde: este hecho aumentaría la satisfacción de los participantes porque facilitaría su asistencia.

S5: Una vez detectado el problema, la posibilidad de hacer los horarios menos densos y de dar a elegir entre mañana y tarde se deja en manos de la Sección de Formación Continua, de acuerdo con el profesorado y la coordinación de cada acción formativa concreta.

P6: Para el problema del desplazamiento de los asistentes (aspecto registrado en un alto porcentaje como respuesta a la pregunta abierta 14 del cuestionario de satisfacción "señala al menos un aspecto para mejorar la calidad de esta acción formativa", en modalidad presencial), se sugieren las siguientes propuestas:

- Zonificación de las acciones formativas, de tal manera que se acerque el lugar de realización del curso a aquellas personas que realmente lo han solicitado. La nueva evaluación de necesidades va en esta línea y parece ser que, en este aspecto, la satisfacción del alumnado ha mejorado. Sería conveniente seguir avanzando en este sentido.

- Fomento de la modalidad por teleformación, con las que no es preciso que las personas se desplacen físicamente, ya que pueden realizar la acción formativa desde sus casas (a excepción de alguna sesión presencial, que suelen ser pocas).

S6: Para la decisión de la modalidad de la acción formativa se toma como base los resultados hallados en la detección de necesidades, el criterio de la sección de Formación Continua y las posibilidades del profesorado. Además, se sigue avanzando en el tema de la zonificación gracias a la concreción del lugar de origen de los cuestionarios recogidos durante la detección de necesidades.

2. PROPUESTAS DE MEJORA *DURANTE* LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

En el año 2003, no se plantearon mejoras para este momento de evaluación, por lo que no es posible plantear seguimiento.

3. PROPUESTAS DE MEJORA *POSTERIORES* A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

3.1. Evaluación de la satisfacción.

P7: Elaboración de comparaciones entre los resultados de satisfacción dados en las distintas ediciones de un mismo curso cuando aún queden más ediciones por hacer con el fin de que el profesorado o tutores y la coordinación reciban información, feedback, acerca de si las mejoras que llevaron a cabo sirvieron para aumentar la satisfacción de los participantes en la siguiente edición. Como un método rápido de hacer llegar esta información, se plantea la posibilidad de la publicación de unos informes por cada edición en Internet.

S7: Esta propuesta se llevó a cabo únicamente durante un breve periodo de tiempo y se optó por no hacerlo porque el volumen de evaluaciones a realizar no permitía la elaboración de un informe por edición con tanta premura de tiempo (antes de que se llevara a cabo la siguiente edición). Para ver cómo se pretende actuar ante este hecho, se recomienda ver la propuesta N13 del punto II, 3.1.

P8: En la modalidad de Teleformación, la evaluación reflejó la poca posibilidad de compartir experiencias profesionales con otros compañeros, posiblemente debido a que el contacto con los demás compañeros se da a través de una plataforma en Internet (y no cara a cara; en persona). Para evitar esto, se podría fomentar la relación entre el alumnado a través de algunas herramientas de Teleformación disponibles tales como los foros y chats. De todos modos, antes de llevar a cabo esta propuesta de mejora, habría que estudiar si realmente es necesario que mejore la puntuación de este ítem en esta modalidad concreta porque este resultado también puede estar relacionado con el hecho de que, normalmente, la temática de estas acciones formativas es la informática, contenido que quizá no precise de la interacción y el intercambio de opiniones y experiencias profesionales entre compañeros. Este hecho puede servir para dar especial importancia a la decisión de qué acción formativa hacer a través de esta modalidad y a cuáles se les sacaría más partido haciéndola de manera presencial.

S8: Para determinar con qué modalidad se hará cada acción formativa, se partirá del estudio de necesidades previo (ya que, entre otros aspectos, las personas responden a este punto a través del cuestionario de necesidades). Además, se contará con el criterio de los formadores de cada acción y con el personal de la Sección de Formación Continua.

P9: En la modalidad por Teleformación, habría que estudiar las razones por las que llega un número tan bajo de cuestionarios cumplimentados y poner alguna solución. El problema podría encontrarse en una fase del proceso o en varias simultáneamente: en la cumplimentación, por ejemplo, porque los participantes no estén lo suficiente motivados; en el envío, por ejemplo, porque sea costoso el método; y en la recogida porque, al llegar primero al personal de INPRO y después al personal de Formación Continua en lugar de ser recibida directamente, las probabilidades de que la información se pierda aumentan.

S9: Aún no se ha llevado a cabo el estudio de las causas de esta baja recogida de datos en la modalidad de Teleformación. Se hablará con el personal de la

sección de Formación Continua que recibe los cuestionarios y con las personas de INPRO que se los dan a ellos.

3.2. Evaluación de conocimientos.

P10: Elaboración de pruebas de conocimiento cuya cumplimentación sea antes y después de la realización de las acciones formativas. Ya se ha puesto en marcha esta medida y, a falta de la consolidación de su uso, parece estar teniendo buenos resultados. La realización de estos cuestionarios tiene varias finalidades:

- Determinar si el alumnado ha adquirido los conocimientos, habilidades y/o actitudes previstos. De este modo, hay posibilidad de lograr certificados ”con aprovechamiento”, en lugar de únicamente por asistencia. Ya se ha puesto en marcha esta medida y está funcionando adecuadamente.

- Para el profesorado, la elaboración de esta prueba puede servir para que profundice en la reflexión acerca de los contenidos que va a destacar en los que van a incidir, de tal manera que exija una buena planificación de los objetivos a lograr y cierta adecuación al tiempo disponible.

- La realización del pretest puede, además, ayudar al profesorado a determinar el nivel de conocimiento en que se encuentra su alumnado y, dependiendo de éste, adaptar el ritmo de aprendizaje. También podría servir para la homogeneización de los grupos si se pudiesen aplicar con suficiente antelación.

S10: El porcentaje de acciones formativas que fueron evaluadas en nivel de conocimientos adquiridos por el alumnado, aumentó con respecto a años anteriores. Sin embargo, sigue siendo un porcentaje muy bajo.

II. PROPUESTAS DE MEJORA EMANADAS DEL CONVENIO 2004.

A continuación, se presentan las nuevas propuestas de mejora que han emanado de los diversos informes y trabajos desarrollados en el último convenio de colaboración. En este sentido, las diversas propuestas serán codificadas sucesivamente como N1, N2, N3… Nm.

1. PROPUESTAS DE MEJORA *ANTES* DE IMPLEMENTAR EL PLAN DE FORMACIÓN.

1.1. Evaluación de necesidades formativas.

Las propuestas de mejora que a continuación se presentan son las que aparecen en el informe *"Evaluación de necesidades formativas para la programación del Plan Agrupado de Formación Continua de 2005"* (registro de entrada número 2, fecha 18/1/2004 y otras pensadas con la intención de implementarlas durante la detección de necesidades próxima, para la elaboración del Plan de Formación de 2006.

N1: En el momento inicial del proceso formativo, sería conveniente comunicar a los distintos implicados, en la medida de lo posible, los criterios generales a partir de los que se priorizarán las necesidades formativas, se establecerán los objetivos formativos, se posibilitará la asistencia a los cursos y se determinarán los resultados que se esperan obtener a partir de las acciones formativas implementadas. Una posible forma de conseguir esto podría ser presentar en la página web el informe de evaluación de las necesidades formativas del año 2004, para que todo el mundo pudiera tener fácil acceso a esta información.

N2: Lograr un método alternativo para hacer llegar los cuestionarios de detección de necesidades con facilidad a las personas que no tienen acceso a Internet. De todos modos, se está avanzando cada año más en este aspecto porque en las guías en las que se muestran las acciones formativas del Plan de Formación Continua, que reciben todos los empleados y empleadas, aparece

como anexo una ficha cuya cumplimentación permite solicitar acciones formativas que se consideren necesarias. Distintas posibilidades de hacerles llegar los cuestionarios elaborados para la fase principal son el envío vía fax o correo electrónico, el envío por correo ordinario o que el responsable de formación se encargara de imprimirlos y distribuirlos.

N3: Depurar las bases de datos en la detección de necesidades para facilitar su análisis. En este sentido, respecto a años anteriores, se ha conseguido avanzar ya que los datos obtenidos vía Internet en la evaluación principal eran directamente almacenados en una base de datos en Microsoft Access. Una posible mejora sería extrapolar este procedimiento a la fase de postevaluación, de tal manera que las priorizaciones se recogieran también automáticamente.

N4: Avanzar en la búsqueda de información de expertos. Como ya se ha comentado en la propuesta 2 del punto I.1.1. (P2), algunos informantes clave han participado en el proceso de detección de necesidades como expertos en su área. Un posible avance para el próximo año sería lograr la participación de un experto por cada área y/o por cada colectivo de empleados (por ejemplo, bomberos, conductores, educadores, etc.).

N5: Hacer un seguimiento y análisis de aquellos municipios u otras dependencias de Diputación que, habiendo podido participar en los procesos de detección de necesidades formativas, no participan. Es interesante reforzar, como ya se hace, a aquellos que participan para agradecer su interés; sin embargo, más importante si cabe sería animar a la participación a aquellos que no nos hacen llegar su opinión, sobre todo si consideramos que esto puede deberse no a falta de interés sino a la falta de disponibilidad de información.

N6: Establecer un procedimiento de detección de necesidades formativas continuo y paralelo al desarrollo del Plan de Formación diseñado a través de reuniones periódicas entre los distintos implicados en los procesos formativos (comisión de formación) en las que, con los criterios de priorización de necesidades formativas planteados anteriormente, se decidan el diseño e

implementación de determinadas acciones formativas que, en un primer momento, pudieron no estar contempladas.

1.2. Evaluación de la estructura y diseño del Plan de Formación.

Tanto en este punto como en los que aparecerán a continuación, se proponen mejoras para llevar a cabo en un futuro inmediato, tras el análisis y la reflexión tomando como base el informe de *"Evaluación general correspondiente al Plan Agrupado de Formación Continua de Diputación de Sevilla de 2004"*.

N7: Desarrollar unas jornadas de formación de asistencia obligatoria para todos los formadores y coordinadores en las que se les instruya acerca del diseño e implementación del Plan de Formación, así como de los procedimientos de evaluación implementados. Además, lo óptimo sería celebrarlas al menos una vez al año, para mantener al día a las personas de las posibles mejoras.

N8: Una vez más, el ítem valorado más negativamente es el que hace referencia a la duración de las acciones formativas. El mayor problema reside en la imposibilidad de profundizar en todos los temas propuestos como objetivos a conseguir al ser demasiado ambiciosos y así lo refleja las valoraciones de los ítems relacionados con estos aspectos. Por tanto, una posible solución ya mencionada en el apartado I.1.2. sería afinar en el diseño previo a la implementación de cada acción formativa en particular, con la intención de que las metas a conseguir fueran más realistas y se ajustaran con mayor exactitud al tiempo del que se dispone.

2. PROPUESTAS DE MEJORA *DURANTE* LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

En este apartado, no se propone en principio ninguna mejora nueva.

3. PROPUESTAS DE MEJORA *POSTERIORES* A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

3.1. Evaluación de la satisfacción.

N9: Sistematizar el análisis de los ítems de respuesta abierta que aparece en el cuestionario de satisfacción. En este sentido, se implementará el uso de software específico de análisis de información cualitativa (NUDIST), con objeto de analizar la posible convergencia con los registros cuantitativos y aumentar la fiabilidad del proceso de análisis de datos cualitativos.

N10: Mejorar el procedimiento utilizado para la evaluación de los resultados de satisfacción de los participantes, con el objetivo de automatizarlo, lo que conllevaría la agilización del proceso y, por tanto, el ahorro de esfuerzos y el aumento de la efectividad al lograrse los resultados más rápidamente.

N11: Codificación original de datos en SPSS para facilitar el trasvase a Excel (o viceversa) y agilizar los tratamientos complejos de datos. El objetivo es tener disponibilidad fácil de todos los datos para ser tratados con paquetes estadísticos. Esto podría lograrse si la cumplimentación de los cuestionarios se hicieran por ordenador y se preparara una base a la que desembocaran los datos, sin necesidad de que fueran introducidos manualmente. De esta forma, los resultados podrían obtenerse más rápidamente y, al ser un camino más directo, disminuirían las probabilidades de error.

N12: Otro de los ítems que aparecen con menor puntuación en el informe de *"Evaluación general correspondiente al Plan Agrupado de Formación Continua de Diputación de Sevilla de 2004"* es el que hace referencia a la posibilidad de los participantes de compartir experiencias profesionales con los demás compañeros, encontrándose los valores más bajos en las acciones formativas de modalidad Teleformación. Este resultado ya se encontró en el plan del año 2003, con lo que vuelve a proponerse lo recogido en el punto P8 del apartado I.3.1.

N13: La posibilidad de comparación entre ediciones se desechó en su momento por falta de recursos para llevarlo a cabo, como ya se comentó en la propuesta 7 (P7) del apartado I.3.1. Se propone para este nuevo plan que se lleve a cabo el estudio de estas comparaciones al final de la última edición para verificar si se dieron o no mejoras en los resultados de la encuesta de satisfacción y para tratar de inferir, a partir de los datos de los que se dispone, por qué pudo darse las diferencias entre ediciones en el caso de que las hubiera.

N14: Obtener resultados acerca de la evaluación de la satisfacción tanto de ponentes como de coordinadores de las acciones formativas. Hasta ahora, se recoge información de estos aspectos a través de un cuestionario de formato semicerrado (cuyo contenido tendría que ser revisado), pero no se obtienen conclusiones acerca de éstos. Posibles actuaciones serían aunar los resultados de las distintas ediciones de una misma acción formativa y ponerlos en comparación con la evaluación de la satisfacción del alumnado.

3.2. Evaluación de conocimientos.

N15: Como ya se comentó en la propuesta 10 (P10) del apartado I.3.2., una cuenta pendiente es la consolidación del uso de las pruebas de conocimiento por parte de los formadores de las acciones formativas que podrían servir para determinar a qué asistentes dar el diploma “con aprovechamiento” (es una forma de diferenciar entre aquéllos que únicamente asistieron a las acciones formativas y aquéllos que demostraron que habían adquirido los conocimientos. Para lograr esto, será de gran ayuda la celebración de las jornadas comentadas como novedad número 7 (N7, del apartado 1.2.) pues, en muchas ocasiones, la baja participación se debe a la desinformación.

N16: Evaluar el nivel previo de los participantes en las acciones formativas con el objetivo de homogeneizar la composición de los grupos y para que en la evaluación posterior sea tomada dicha medida como referente para estudiar el aprendizaje de los usuarios a las acciones formativas.

N17: Uso de grupo control, que consistiría en conformar un grupo de potenciales usuarios beneficiarios de las acciones formativas y solicitarles su participación en la realización de las mismas pruebas pretest y postest. Con esta práctica, se conseguiría disponer de indicios sobre si las mejoras obtenidas en el postest en comparación con el pretest se deben al curso y no a otros posibles factores externos. Se espera que, cuando se consolide la elaboración de pruebas de conocimiento en la mayoría de las acciones formativas, se pueda acceder al grupo de personas que se quedaron en la lista de espera y que, por falta de plazas, no pudieron recibir la acción formativa y pedirles que realicen la prueba de conocimiento en dos ocasiones: en el momento en que la acción formativa comienza y cuando acaba.

N18: Al igual que en la evaluación de la satisfacción, una propuesta es mejorar el procedimiento utilizado para la evaluación de los resultados de conocimiento de los participantes, con el objetivo de automatizarlo para obtener los índices métricos y los informes de evaluación más rápidamente.

N19: Depurar y mejorar la administración de los tests de rendimiento. En este sentido, dentro de la Teoría de Test, la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) proporciona fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas muy eficientes que permiten el abordaje de este punto mejorable del proceso de evaluación: son los denominados TAIs (Tests informáticos adaptativos), consistentes en la creación de un banco de ítems acerca de la temática de la acción formativa y, en función de la respuesta que esté dando la persona, aparecen en el ordenador cuestiones de mayor o menor dificultad de tal modo que, respondiendo a menos preguntas, el resultado que se obtiene acerca del nivel de conocimiento es más preciso que con las pruebas tradicionales. Para la elaboración del TAI seguiremos las fases propuestas por Renón y Doval (1999), donde diferencian entre planificación, producción del banco, calibración, aplicación del TAI, explotación y gestión y mantenimiento y renovación. En las primeras dos fases, se analiza la viabilidad de implementar un banco de ítems, así como la adecuación de los contenidos de la TRI. Este sería el primer paso a llevar a cabo. Empezaremos, a modo de prueba, con algunos cursos de informática.

3.3. Evaluación de la transferencia.

Respecto a este punto, se considera una propuesta nueva a poner en marcha:

N20: Evaluar la transferencia de la formación en aquellas acciones formativas que se consideren más idóneas. En el comienzo de la evaluación de este nivel, un importante elemento de referencia debe ser una serie de informes remitidos por los responsables de los departamentos, secciones, unidades, negociados, etc. de los participantes a las acciones formativas. Estos deberán ser realizados transcurrido un tiempo prudencial una vez concluido el programa para que el alumnado pueda haber mostrado lo aprendido de forma aplicada. En principio, habría que diseñar este tipo de evaluación en determinados colectivos específicos en los que se prevea una buena implantación del proceso con objeto de favorecer su posterior generalización. En la actualidad, ya se ha realizado un estudio bibliográfico sobre cuáles son los principales procedimientos a utilizar en este tipo de evaluaciones y las principales áreas de interés. Dada la experiencia acumulada, se va a intentar canalizar este tipo de evaluación también vía web, elaborándose indicadores y protocolos de registro a cumplimentar por participantes y responsables de servicio con objeto de distorsionar lo menos posible la dinámica de los puestos de trabajo.

4. OTRAS PROPUESTAS DE MEJORA.

N21: Desarrollo de un protocolo de seguimiento de propuestas de mejora a lo largo de todo el proceso formativo. El objetivo es sistematizar las distintas propuestas de mejora que se vayan planteando, delimitándose las personas responsables de su ejecución, su nivel de prioridad y el nivel de cumplimiento. Se trata de instaurar un instrumento que operacionalice los avances del plan de formación y por tanto facilite la modificación, incorporación o eliminación de posibles actuaciones en función de su eficiencia. Este documento pretende ser el inicio de esta propuesta de mejora.

N22: Continuar ligando el trabajo desarrollado en la Unidad de Evaluación a líneas de investigación nacionales e internacionales mediante la colaboración con el grupo de investigación sobre innovaciones metodológicas en evaluación de programas con el que se suscribe el contrato, así como mediante la participación en congresos, foros de debate, organización de encuentros profesionales, intercambios con otros departamentos o universidades, publicaciones de libros, artículos y desarrollo de páginas web principalmente.

N23: Cuantas otras actuaciones se consideren oportunas a lo largo del proceso de programación-evaluación del Plan de Formación Continua de Diputación de Sevilla.

III. TEMPORALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN.

A continuación, se presenta una tabla cuya finalidad es resumir y concretar toda la información presentada en este informe de seguimiento. Se pretende tenerla como referencia para conocer de manera continua el desarrollo de las propuestas de mejora.

La primera columna presenta el número de propuesta, tal como se ha presentado con anterioridad; en la segunda, aparece una breve descripción de la propuesta concreta; la tercera columna muestra la priorización que se le da a su realización; la cuarta muestra una temporalización aproximada; y la quinta columna presenta el estado actual de la propuesta, que ha sido categorizada como pendiente de realizar, iniciada y finalizada.

Número de propuesta	Descripción	Priorización	Temporalización	Seguimiento
P1	Igualar peso de las respuestas del cuestionario de necesidades	1	2004	Finalizada
P2	Reuniones con especialistas	1	Junio 2005	Iniciada
P3	Planificación objetivos-contenidos de cada A. F.	1	2005	Iniciada
P4	Reparto de contenido en varias acciones formativas	2	2005	Iniciada
P5	Cambio de horarios	2	2005	Iniciada
P6	Zonificación y Teleformación	1	2005	Iniciada
P7	Comparación satisfacción entre ediciones	1	Desde marzo 2005	Iniciada
P8	Compartir experiencias en Teleformación: estudio de modalidad conveniente	1	2005	Iniciada
P9	Revisión proceso de recogida de satisfacción por Teleformación	1	Marzo 2005	Pendiente
P10	Realización de pruebas de conocimiento	1	Desde marzo 2005	Iniciada
N1	Información sobre proceso de detección necesidades	1	Desde abril 2005	Iniciada
N2	Métodos alternativos de llegada de cuestionarios de necesidades	1	Abril 2005	Iniciada
N3	Mejora base de datos en detección de necesidades	2	Abril 2005	Iniciada
N4	Sistematización proceso de reuniones con expertos en detección de necesidades	1	Junio 2005	Iniciada
N5	Seguimiento de quienes no participan en detección de	2	Mayo 2005	Pendiente

	necesidades			
N6	Diseño paralelo al proceso de detección necesidades	2	Desde abril 2005	Iniciada
N7	Jornadas informativas	1	Marzo 2005	Pendiente
N8	Diseño más realista	1	2005	Iniciada
N9	Sistematización análisis de respuestas abiertas	2	Desde febrero 2005	Pendiente
N10	Automatización obtención de resultados satisfacción	1	Desde marzo 2005	Pendiente
N11	Recogida inicial en SPSS o Excel	1	Desde marzo 2005	Pendiente
N12	Compartir experiencias en Teleformación: estudio de modalidad conveniente	1	2005	Iniciada
N13	Comparación de satisfacción entre ediciones, una vez finalizada la A. F.	1	2005	Pendiente
N14	Análisis de satisfacción ponentes-coordinadores	2	Desde marzo 2005	Pendiente
N15	Información acerca de evaluación del conocimiento	1	Marzo 2005	Pendiente
N16	Estudio del nivel previo de conocimiento del alumnado	1	2005	Pendiente
N17	Grupo control en evaluación de conocimiento	3	2006	Pendiente
N18	Automatización proceso resultados de conocimiento	1	Desde marzo 2005	Pendiente
N19	Tests adaptativos	3	2006	Pendiente
N20	Evaluación transferencia	3	2006	Pendiente
N21	Seguimiento	1	2005	Iniciada
N22	Unión evaluación Plan de Formación-investigación	1	2005	Iniciada
N23	Otros	---	---	---

IV. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL.

Como resultado del seguimiento y evaluación de propuestas de mejora descritas en este informe, se pretende iniciar un nuevo proceso de evaluación continua de la calidad del Programa de Formación Continua. No tendría sentido emplear recursos, tanto humanos como materiales, en un proceso de evaluación que no tuviese una utilidad sobre la formación que reciben los empleados/ as públicos. Desde esta óptica, y siguiendo los planteamientos del modelo europeo de gestión de la calidad (EFQM), con este trabajo se persigue aportar un procedimiento de análisis que se convierta en una herramienta ágil y útil para la mejora continua de los servicios prestados desde el Programa de Formación Continua.