

“EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA PROMOVIDA POR  
DIPUTACIÓN DE SEVILLA”

**Memoria de Especificaciones Técnicas**

ACUERDO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE DIPUTACIÓN DE  
SEVILLA Y UNIVERSIDAD DE SEVILLA DENTRO DEL CONVENIO  
MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE UNIVERSIDAD DE SEVILLA Y  
DIPUTACIÓN DE SEVILLA

## ÍNDICE

pág.

1. Evaluación de las necesidades formativas de Diputación, Municipios Mancomunidades y Consorcios adheridos de la provincia .....	3
2. Evaluación de los Planes Generales de Formación Continua de Diputación de Sevilla desarrollados en 2005 .....	4
2.1. Evaluación antes del comienzo de las acciones formativas .....	5
2.2. Evaluación durante el desarrollo de las acciones formativas .....	5
2.3. Evaluación posterior a la implementación de las acciones formativas .	7
2.3.1. Evaluación de la satisfacción de los asistentes a las acciones formativas desarrolladas en 2005.....	7
2.3.2. Consolidación de la evaluación de conocimientos .....	7
2.3.3. Evaluación de la conducta (transferencia al puesto de trabajo).....	9
3. Cuadro resumen: acciones a llevar a cabo.....	10
4, Referencias bibliográficas .....	12

El objetivo general de esta renovación es seguir ofreciendo una asesoría técnica a los profesionales de la Sección de Formación Continua de Diputación de Sevilla para el logro de una válida programación, implementación y evaluación de las acciones formativas que desarrolle, tanto para la propia Diputación como para los Municipios adheridos.

Este acuerdo pretende desarrollar los siguientes aspectos generales:

**1. Evaluar las necesidades formativas de Diputación, Municipios Mancomunidades y Consorcios adheridos de la provincia.**

Al igual que en años anteriores, se pretende llevar a cabo una detección de necesidades formativas realista en la que tenga cabida la participación de todos los potenciales usuarios; es decir, todos los empleados y empleadas de Diputación de Sevilla, Municipios Mancomunidades y Consorcios adheridos.

Se persigue la creación de una red de comunicación de funcionamiento constante para que, en cualquier momento, los empleados y empleadas tengan medios para expresar con facilidad sus necesidades de formación y éstas sean tenidas en cuenta con la mayor inmediatez posible.

Para lograr esto, está siendo de gran ayuda la consolidación del uso de las nuevas tecnologías, además de las tradicionales (como el cuestionario en papel o las entrevistas en persona). Así, en la página Web de Formación Continua de Diputación de Sevilla se facilita un cuestionario de detección de necesidades de formato semicerrado al que las personas pueden acceder en cualquier momento, de modo que la recogida de información se realiza durante todo el año. Además, a través de la plataforma de formación VirtualProfe, se llevan a cabo foros y chats a través de los cuales los profesionales de diversos ámbitos pueden ponerse en contacto los unos con los otros para el intercambio de ideas de aquellos aspectos que consideren más importantes.

Para la realización de un Plan de Formación, es necesaria la recogida detallada y pormenorizada de información. Es por ello que el cuestionario de detección de necesidades, herramienta fundamental de este proceso (aunque no la única), ha ido concretando y ampliando los aspectos necesarios para que la planificación de acciones formativas posibilite su correcta implementación posterior. De esta forma, la persona que responde al cuestionario, además de proponer una acción formativa, también debe concretar a qué destinatarios iría dirigida, qué nivel de dificultad sería necesario, la modalidad en que debería impartirse (presencial, semipresencial, por teleformación o a distancia), qué contenidos quisiera que se trataran, qué objetivos habría que perseguir y qué utilidad tendría para la mejora del desempeño en el puesto de trabajo (Chacón, Sanduvete y Holgado, 2004).

Un aspecto a lograr es la zonificación de las acciones formativas, de tal manera que las necesidades formativas se concreten en lugares geográficos específicos. Es por ello que, a pesar de que el cuestionario es anónimo, se solicita la concreción del área de Diputación, organización sindical, Municipio o Mancomunidad al que pertenece quien lo cumplimenta.

Teniendo en cuenta únicamente la frecuencia con la que las personas solicitaban cada acción formativa, ocurría a menudo que no había modo de discriminar entre aquéllas que habían sido solicitadas el mismo número de veces. Es por ello que, como última fase de la detección de necesidades, se ha introducido la “priorización” de acciones formativas utilizando el Método de los intervalos sucesivos de Thurstone, con lo que se obtiene un criterio más para detectar el grado de importancia de cada acción formativa (Chacón, Sanduvete y Holgado, en elaboración).

## **2. Evaluación de los Planes Generales de Formación Continua de Diputación de Sevilla desarrollados en 2005.**

Considerando la evaluación como un proceso continuo en constante interrelación con la intervención, pueden diferenciarse tres momentos en el tiempo:

### *2.1. Evaluación antes del comienzo de las acciones formativas.*

Las herramientas de evaluación usadas en el momento previo a la realización de la acción formativa son las siguientes (Chacón, Holgado, López y Sanduverte, en prensa):

Con objeto de lograr la adecuación de las acciones formativas a las metas y objetivos perseguidos en las distintas áreas temáticas, cada propuesta de acción formativa presenta una estructura que le da coherencia interna (justificación del curso, delimitación de objetivos, relación de contenidos ligados a dichos objetivos, duración acorde a los contenidos a tratar, etc.). En este sentido, a cada formador se le solicita que elabore una ficha técnica de la acción formativa a impartir en la que se contemplan todos estos aspectos. La información de la Ficha Técnica, además de ayudar al profesorado a reflexionar sobre el diseño de la Acción Formativa que va a impartir, permitirá a la Sección de Formación Continua de Diputación de Sevilla tener una idea más clara sobre los distintos aspectos necesarios para facilitar el desarrollo y la implementación de la acción formativa; además, ayudará a determinar su pertinencia para eliminar o reducir la necesidad de formación previamente detectada.

Otro instrumento es la ficha de necesidades para la ejecución de la acción formativa. Complementando al instrumento de evaluación anterior, permitirá al profesorado especificar con detalle aquellos elementos necesarios para el buen desarrollo del curso.

Un último instrumento es la lista de seguimiento o “checklist”. Su cumplimentación por parte de formadores y coordinadores se lleva a cabo tanto antes de la realización de la acción formativa como durante y después. Su objetivo es ayudar a que formadores y coordinadores conozcan y tengan en cuenta sus tareas y funciones principales en las distintas fases temporales en las que se desarrolla una acción formativa, para que así se facilite la organización y la implementación de la misma; y obtener posibles indicios sobre qué aspectos pueden haber condicionado el desarrollo y resultados de la acción formativa.

## *2.2. Evaluación durante el desarrollo de las acciones formativas.*

Una vez planificado el programa de formación, es necesario establecer mecanismos de seguimiento de dicho programa con objeto de tener, en la medida de lo posible, certeza de que los resultados alcanzados se deben a las acciones formativas previamente programadas y eficazmente implementadas. El establecimiento de un mecanismo de seguimiento o monitorización nos permitirá remodelar el programa previamente definido (detectar posibles carencias o aspectos negativos y actuar mejorándolos en el acto, sin necesidad de esperar al final de la acción formativa) e incluso detectar necesidades no identificadas en un principio.

La recogida de datos durante el desarrollo del programa vendrá determinada por las acciones formativas concretas que se hayan diseñado. Así, se analiza si la metodología se adecua al desarrollo de los objetivos, si se está siguiendo la planificación prevista (espacios, tiempo, apoyos y recursos) y los posibles niveles parciales de logro y variables relacionadas con el ambiente de la acción formativa (interés de las actividades, flexibilidad en la aplicación del programa, relaciones con el alumnado o conflictos con el profesorado, por ejemplo).

Con objeto de realizar un seguimiento de las acciones formativas, se ha desarrollado un “cuestionario durante” que está disponible a lo largo de todas las sesiones de las acciones formativas y que se puede cumplimentar anónimamente por cualquier participante que esté interesado en mostrar su opinión respecto a las dimensiones que recoge. Con este instrumento, se posibilita al alumnado el dar cualquier sugerencia que permita mejorar el desarrollo del curso. Así, se pretende recoger “in situ” todos los aspectos reseñados anteriormente y se intenta dar respuesta inmediata a los posibles problemas o necesidades detectados en el transcurso de las acciones formativas.

Durante esta fase temporal, también se vuelve a implementar la lista de seguimiento o “checklist” tanto para profesores como para coordinadores para que se haga un

seguimiento de forma continua de la realización de las funciones que les corresponde, por el bien de la organización e implementación del curso.

### *2.3. Evaluación posterior a la implementación de las acciones formativas.*

Además de volver a solicitar la cumplimentación del “checklist” o lista de seguimiento por parte del profesorado y la coordinación, se lleva a cabo la evaluación de los siguientes aspectos:

#### 2.3.1. Evaluación de la satisfacción de los asistentes a las acciones formativas desarrolladas en 2005.

Al igual que en ediciones anteriores, se lleva a cabo la realización de un informe por cada acción formativa que acaba. La información que se recoge proviene de un cuestionario de satisfacción, de formato semicerrado, que se entrega a todos los asistentes. Posteriormente, se hace un análisis estadístico de los datos. Estos resultados sirven de base para la redacción del informe, al que se puede acceder a través de la página web de la Sección de Formación Continua (<http://dipusevilla.es/formacioncontinua>) y enviado, vía correo electrónico, a todos los coordinadores y profesores de la acción formativa en concreto.

Una vez finalizadas todas las acciones formativas del año, se elabora la memoria global de satisfacción en la que se recogen los datos conjuntamente de todas las acciones formativas, con los que se valora el nivel de consecución de los objetivos, permitiendo además la obtención de un flujo continuo de retroalimentación del sistema que permita poner en evidencia aquellos elementos que no hayan resultado del todo satisfactorios para nuestros propósitos y, por tanto, poner en marcha, una vez conocidas las deficiencias, los mecanismos que permitan su reajuste.

#### 2.3.2. Consolidación de la evaluación de conocimientos.

Durante el año 2005, los ponentes de algunas acciones formativas han elaborado unas pruebas de opción múltiple de respuesta que miden los conocimientos del alumnado acerca de los contenidos impartidos. Los asistentes las cumplimentan antes del comienzo de la acción formativa y una vez finalizada ésta. Se espera que, para el próximo Plan de Formación, este proceso se realice en todas las acciones formativas, de tal manera que se posibilite las siguientes ventajas:

- Determinar si el alumnado, en líneas generales, ha adquirido los conocimientos previstos.
- Para el profesorado, la elaboración de esta prueba puede servir para que reflexionen de una forma más sistemática acerca de los contenidos en los que van a incidir y profundizar, 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.

Un avance que se pretende incluir en el proceso de evaluación a posteriori es la realización de un diseño cuasiexperimental de grupo control no equivalente. Consistiría en conformar un grupo de potenciales usuarios beneficiarios de las acciones formativas (grupo control) 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 a la acción formativa y no a otros posibles factores externos. Este es uno de los diseños más difundidos en la investigación educativa (Shadish, Cook y Campbell, 2002). Un posible esquema se muestra en la figura 1, donde “O<sub>1</sub>” representa la medida previa; “O<sub>2</sub>”, la medida posterior y “X”, la acción formativa.



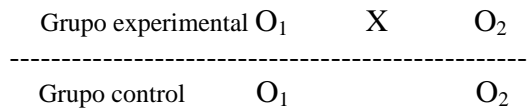


Figura 1. *Diseño con grupo control no equivalente y prueba previa y posterior.*

### 2.3.3. Evaluación de la conducta (transferencia al puesto de trabajo).

Consistiría en evaluar en qué medida los conocimientos adquiridos por las personas en las acciones formativas sirvieron para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo (Broad y Newstrom, 1992).

Como método para ello, se puede realizar entrevistas, observaciones participantes y elaborar sistemas de indicadores, a través de los cuales se intente analizar el grado de transferencia real de los contenidos de las acciones formativas a los puestos de trabajo concretos. En el año 2005, se van a desarrollar indicadores que midan la transferencia a través de los denominados “informes de transferencia”, consistentes en preguntar a los participantes de las acciones formativas qué contenidos de éstas consideran que les servirá para la mejora del desempeño en su puesto de trabajo (Chacón y López, 2003).

Igualmente, un importante elemento de referencia en esta evaluación concreta podrían ser una serie de informes remitidos por los responsables de los departamentos, secciones, unidades, negociados, etc. Éstos pueden ser realizados transcurrido un tiempo prudencial una vez concluido el programa para que el alumnado pueda haber mostrado lo aprendido de una forma aplicada. El contenido de estos informes, por un lado, trata de constatar el aumento o no aumento de conocimientos adquiridos por el trabajador que permita su desarrollo profesional y personal y, por otro, pretende confirmar la transferencia de estos conocimientos al puesto de trabajo y cómo repercute en la mejora de las actuaciones propias del puesto.

### **3. Cuadro resumen: acciones a llevar a cabo.**

En el siguiente cuadro, se presenta un resumen de los objetivos a cubrir durante el próximo año 2005, diferenciados en función de la fase de evaluación, determinando las distintas actividades a realizar para lograr la consecución de cada objetivo y marcando la temporalización (el momento en que se va a llevar a cabo cada actividad).

<b>FASES</b>		<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN (2005)</b>
<b>Detección de Necesidades</b>		Detectar las necesidades formativas existentes en los empleados y empleadas de Diputación, los Municipios y Mancomunidades adheridos	Pre-evaluación: contabilización de las acciones formativas solicitadas por los participantes de las acciones formativas de 2005	1ª semana de marzo
			Evaluación principal: elaboración, envío, recogida y análisis de datos del cuestionario de necesidades	Abril - mayo
			Post-evaluación: elaboración, envío, recogida y análisis de datos del cuestionario de priorización	Junio
			Elaboración del informe final	Septiembre
<b>Resultados</b>	<b>Satisfacción</b>	Evaluar la satisfacción de los participantes con las acciones formativas a las que asistieron	Elaboración de informe específico a partir del análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario de satisfacción	30 días después de finalizar la acción formativa
			Elaboración de informe global con los datos obtenidos acerca de todas las acciones formativas	Diciembre
	<b>Conocimiento</b>	Evaluar el grado de conocimiento adquirido por los participantes en las acciones formativas	Elaboración de informe específico a partir del análisis de los datos obtenidos tras comparar los resultados en las pruebas previas a la acción formativa y posteriores a ésta	30 días después de finalizar la acción formativa
	<b>Transferencia</b>	Determinar los contenidos de las acciones formativas útiles para la mejora en el desempeño del puesto de trabajo	Elaboración de informe a partir de los datos aportados por los indicadores construidos al efecto y las entrevistas de seguimiento	4 meses después de la finalización de la acción formativa en la que la persona participó
<b>Todo el proceso</b>		Fomentar la participación de los implicados a lo largo de todo el proceso de evaluación y solventar posibles problemas que puedan surgir	Entrega a profesores y coordinadores de instrucciones acerca del proceso de formación	15 días antes del inicio de la acción formativa
			Difusión de la guía de evaluación (Chacón, López y Sanduvete, 2004).	Cuando sea solicitado por profesor/a o coordinador/a

#### 4. Referencias bibliográficas.

- Broad, N. L. y Newstrom, J. W. (1992). *Cómo aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Chacón, S., Holgado, F. P., López, J. M. y Sanduvete, S. (en prensa). *Evaluación de la formación continua: fundamentos teóricos y herramientas metodológicas*.
- Chacón, S. y López, J. M. (2003, octubre). *Ciclo de conferencias. Innovaciones Metodológicas en Evaluación de Programas de Formación Continua y Ocupacional*. Sevilla.
- Chacón, S., López, J. M. y Sanduvete, S. (2004). *Evaluación de Acciones Formativas en Diputación de Sevilla. Una guía práctica*. Diputación de Sevilla. ISBN: 84-688-7344-6.
- Chacón, S., Sanduvete, S. y Holgado, F. P. (2004, septiembre). Needs assessment in training programs. A case study. *6th Conference of the European Evaluation Society*. Berlín.
- Chacón, S., Sanduvete, S. y Holgado, F. P. (en elaboración). *Herramientas metodológicas y análisis de datos en detección de necesidades de formación*.
- Shadish, W., Cook, T. D. y Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasiexperimental Designs for Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin.

Salvador Chacón Moscoso  
Investigador Principal del Proyecto