

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA
CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS
EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD
DE EL SALVADOR”.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

DALILA VERALIZ SÁNCHEZ GRANDE
RAÚL ERNESTO HERNÁNDEZ LÓPEZ
SAMUEL MARTÍNEZ SALVADOR

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FEBRERO DE 2011

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector : Msc. Rufino Antonio Quezada Sánchez
Secretario General : Lic. Douglas Vladimir Alfaro Chávez

Facultad de Ciencias Económicas

Decano : Msc. Roger Armando Arias Alvarado
Secretario : Ing. José Ciriaco Gutiérrez Contreras

Tribunal Examinador

Coordinador General de Seminario : Lic. Rafael Arístides Campos
Docente Director : Lic. Jorge Eliseo Merino González
Docente Observador : Lic. Alfonso López Ortiz

Febrero, 2011

San Salvador

El Salvador

Centro América

AGRADECIMIENTOS

“Agradezco a Dios Todopoderoso por la fortaleza, inteligencia y perseverancia que me dió para culminar mi carrera; a mi hijo Miguel Ángel por ser la máxima fuente de inspiración y ser el motor de mi vida, llenándome con su amor y dándome la motivación para seguir adelante; gracias a mi madre Ana Gladys Grande, por ayudarme a lograr mis aspiraciones que parecían inalcanzables, por darme fuerza día a día y guiarme hacia el camino del triunfo, por ser mi apoyo e incitarme a no flaquear ante las dificultades presentadas y cumplir mis metas; gracias a los valores inculcados por mi padre Juan Adolfo Sánchez (Q.D.D.G.) por instruirme en el buen camino, por ser mi ángel que desde el cielo me acompaña en éste triunfo; a mi esposo Miguel Ángel Mena, por su apoyo moral y colaboración cuando la necesite; a mis compañeros de tesis por su amistad y comprensión en el desarrollo de nuestro trabajo; les agradezco a todos humildemente y de todo corazón”.

Dalila Vereliz Sánchez Grande

“Agradezco infinitamente a Dios por haberme permitido finalizar mis estudios universitarios ya que me han dejado muchos conocimientos aprendidos y sabiduría vivida en el transcurso de toda la carrera, a mi querida madre Virginia López Aguilar, por brindarme incondicionalmente todo su cariño y fortaleza, a mis hermanos Lorena y Julio, quienes siempre estuvieron dispuestos en brindarme todo su apoyo, que Dios los bendiga grandemente. Dedico éste importante logro en mi vida a la memoria de mi padre Julián Hernández Morán, quien siempre me apoyó con sus consejos, conocimiento y sabiduría. Finalmente agradezco a nuestro docente director, por estar siempre dispuesto en brindarnos una guía profesional, a mis compañeros de tesis, a quienes les tengo mucho aprecio por su amistad y la motivación que siempre mostraron en presentar un buen trabajo”.

Raúl Ernesto Hernández López

“A Dios Todopoderoso, por haberme permitido culminar con éxito mi carrera universitaria, alcanzar las metas planeadas y guiarme con su gran poder en todo momento, a mis Padres, por el apoyo y comprensión que me han brindado, por formarme a lo largo de mi vida y desearme siempre lo mejor, a mi jefa y Madre Espiritual, de manera especial agradezco a María Angelina García de Benítez, por ser la persona que principalmente me ayudó en terminar mi carrera universitaria, desde principio a fin, en todo momento me brindo su apoyo y por lo cual le dedico éste triunfo, a mis compañeros de trabajo y amigos/as que de diversas maneras, han contribuido a lograr éste triunfo, a mis compañeros de tesis, por estar juntos siempre durante el desarrollo de éste proyecto y por lo tanto se trabajo en equipo superando los obstáculos que se nos presentaron, a mis hermanos y familiares, por el apoyo moral y confianza que cada día depositaron en mí, a mi docente director, por brindarnos su asesoría profesional, lo cual nos guió durante éste proceso”.

Samuel Martínez Salvador

ÍNDICE

I. RESUMEN.....	I
II. INTRODUCCIÓN.....	III
CAPÍTULO I	
MARCO REFERENCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, Y DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS, ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.	
III. GENERALIDADES DE LAS FACULTADES.....	1
IV. GENERALIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.	2
A. ANTECEDENTES.	2
B. ORGANIGRAMA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.	5
V. GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.	6
A. ANTECEDENTES.	6
B. VISIÓN.....	7
C. MISIÓN.....	7
D. POLÍTICAS.....	7
E. FUNCIÓN PRINCIPAL.	8
F. ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.....	10
G. MARCO LEGAL.....	11
1. Leyes.....	11
2. Reglamentos.	12
VI. MARCO DE REFERENCIA DE SISTEMAS.....	13
A. ORIGEN DE SISTEMAS.	13
B. DEFINICIÓN DE SISTEMAS.....	14
C. CARACTERÍSTICA DE UN SISTEMA.....	15
D. CLASIFICACION DE SISTEMAS.	16
1. SEGÚN SU RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE.	16
2. SEGÚN SU NATURALEZA.	16
3. SEGÚN SU ORIGEN.....	16
4. SEGÚN SUS RELACIONES.	17
5. SEGÚN SU CAMBIO EN EL TIEMPO.....	17
6. SEGÚN EL TIPO DE VARIABLEQUE LO DEFINEN.	17
VII. MARCO DE REFERENCIA SOBRE CAPACITACIÓN.	17
A. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN.	17
C. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.....	18
D. IMPORTANCIA DE CAPACITACIÓN.....	18
E. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN.....	19
VIII. MARCO DE REFERENCIA DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).	20
A. DEFINICIÓN DE DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).....	20

B.	TÉCNICAS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	21
IX.	MARCO DE REFERENCIA DE PLAN DE CAPACITACIÓN.	22
A.	DEFINICIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN.	22
B.	OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.	23
C.	ELEMENTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.	24
X.	MARCO DE REFERENCIA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	25
A.	DEFINICIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	25
B.	ELEMENTOS INDISPENSABLES QUE COMPONEN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	25
XI.	MARCO DE REFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.	26
A.	DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN.	26
B.	TIPOS DE EVALUACIÓN.	28
C.	DEFINICIÓN DE IMPACTO.	28
D.	DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO.	29
E.	RAZONES PARA LLEVAR A CABO UNA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIONE.	30
F.	PASOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	30
G.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	31
H.	MODELOS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	33
1.	Modelo adoptado por la BELL SYSTEM	33
2.	Modelo de desarrollo de recursos humanos orientado hacia los resultados (DRH).	34
a)	Etapas del Modelo de DRH orientado a los resultados.	34
3.	Modelo CIPP.	35
4.	Modelo de KIRKPATRICK.	36
a)	Nivel I: Reacción.	36
b)	Nivel II: Aprendizaje ó transferencia de conocimiento.	37
c)	Nivel III: Comportamiento o aplicación.	38
d)	Nivel IV: Resultados ó Costo Beneficio.	40
XII.	MARCO DE REFERENCIA SOBRE DOCENTE.	42
A.	DEFINICIÓN DE DOCENTE.	42
B.	IMPORTANCIA DEL DOCENTE.	43
C.	CUALIDADES QUE DEBE TENER EL DOCENTE.	43
D.	FUNCIONES DEL DOCENTE.	44
1.	Función técnica.	44
2.	Función didáctica.	44
3.	Función orientadora.	44
4.	Función no directiva.	44
5.	Función facilitadora.	45
XIII.	MARCO DE REFERENCIA SOBRE CAPACITACIÓN DOCENTE.	45
A.	CAPACITACIÓN DOCENTE.	45
B.	OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE.	45
1.	Objetivo General.	45
2.	Objetivos Específicos.	46
C.	VENTAJAS DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE.	46

XIV.	LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA RELACIONADA A LA CAPACITACIÓN DOCENTE.	47
A.	REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.	47
1.	Docencia.	47
2.	Capacitación Didáctico-pedagógica.	47
3.	Formación, Capacitación y Actualización Académica.	48
B.	LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.	49
C.	REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.	49
D.	LEY DE LA CARRERA DOCENTE.	49
1.	Evaluación del ejercicio de la docencia.	50

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO SOBRE LA NECESIDAD DE CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN LOS EMPLEADOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.

XV.	OBJETIVOS.	51
A.	OBJETIVO GENERAL.	51
B.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	52
XVI.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	52
XVII.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	53
A.	SEGÚN EL NIVEL DE PROFUNDIDAD.	53
1.	Nivel Descriptivo.	53
2.	Nivel Explicativo.	53
B.	POR EL LUGAR EN EL QUE SE REALIZA.	53
1.	Investigación de Campo.	53
XVIII.	FUENTES DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN.	54
A.	PRIMARIAS.	54
B.	SECUNDARIAS.	54
XIX.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.	55
A.	TÉCNICAS.	55
1.	La entrevista.	55
2.	La encuesta.	55
3.	La observación.	56
B.	INSTRUMENTOS.	56
XX.	DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y CENSO.	56
A.	UNIVERSO.	57
B.	CENSO.	57
XXI.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.	57
XXII.	LIMITANTES EN LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.	57
XXIII.	DESCRIPCIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.	58

A.	SITUACIÓN ACTUAL RELACIONADA A LA CAPACITACIÓN DOCENTE.....	58
1.	Información relacionada a la capacitación, obtenida a través de la entrevista.....	58
2.	Información relacionada a la capacitación, obtenida a través de la encuesta.....	61
B.	SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC).	62
1.	Información relacionada al DNC obtenida a través de la entrevista.	62
2.	Información sobre el DNC obtenida a través de la encuesta.....	64
C.	DIAGNÓSTICO DE LAS DIFICULTADES ACTUALES EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	65
1.	Procesos Administrativos.....	65
2.	Poca Comunicación.....	65
3.	Falta de Compromiso del Personal.....	66
4.	Apoyo Financiero.....	66
5.	Logística.....	66
D.	SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	67
1.	Información sobre la Evaluación del Impacto de la Capacitación, obtenida a través de la entrevista.....	67
2.	Información sobre la Evaluación del Impacto de la Capacitación, obtenida a través de la encuesta.....	69
XXIV.	CONSULTAS SOBRE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, REALIZADAS A EMPRESAS SALVADOREÑAS.	70
A.	RESULTADOS.....	72
XXV.	INFORME DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, 2010	76
XXVI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	107
A.	CONCLUSIONES.....	107
B.	RECOMENDACIONES.....	109
CAPÍTULO III		
DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.		
XXVII.	SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	113
XXVIII.	RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN.	143
A.	RECURSOS HUMANOS.....	143
B.	RECURSOS MATERIALES.....	143
C.	RECURSOS FINANCIEROS.....	144
XXVIX.	BIBLIOGRAFÍA.....	145
A.	LIBROS.....	145
B.	TESIS.....	146
C.	LEYES.....	146
D.	SITIOS WEB.....	146
E.	OTROS.....	147

XXX. ANEXOS 148

- ANEXO 1 PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.
- ANEXO 2 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTOS DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CICIENCIAS Y HUMANIDADES.
- ANEXO 3 TABULACION DE LA ENCUESTA DIRIGIDAS A LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIA Y HUMANIDADES.
- ANEXO 4 GUIA DE PREGUNTAS REALIZADAS EN LA ENTREVISTA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS YHUMINADES.
- ANEXO 5 ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS
- ANEXO 6 GUIA DE PREGUNTAS REALIZADAS EN LA ENTREVISTA DIRIGIDA A LA COORDINADORA DE LA UNIDAD DE PROYECTOS ACADEMICOS Y CAPACITACION DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.
- ANEXO 7 ENTREVISTA REALIZADA A LA COORDINADORA DE PROYECTOS ACADEMICOS Y CAPACITACION DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.
- ANEXO 8 PREGUNTAS SOBRE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION REALIZADAS A EMPRESAS SALVADOREÑAS.
- ANEXO 9 PLAN DE CAPACITACION DOCENTE 2009 DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.
- ANEXO 10 INFORME SOBRE LAS CAPACITACIONES EJECUTADAS 2009 – DEPTO. IDIOMAS.
- ANEXO 11 GLOSARIO DE TERMINOS.

I. RESUMEN.

La facultad de Ciencias y Humanidades cuenta con un plan de capacitaciones para los departamentos que la conforman, dirigido al personal docente, sin embargo, en el departamento de idiomas extranjeros se concentra el mayor número de docentes de la facultad y cuenta con la mayor demanda de estudiantes, en promedio 1,500 estudiantes. Tanto a nivel de facultad como en el departamento de idiomas existe la incertidumbre y la necesidad de conocer el impacto real que la capacitación genera.

En el proceso de capacitación se pueden considerar algunas de las situaciones siguientes: que el personal participante puede reaccionar en forma correcta ante la capacitación, pero no ser capaz de aprender, o bien, puede aprender pero fallar al momento de aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo, o puede mejorar su desempeño laboral, pero éste cambio en el comportamiento puede no tener efectos a nivel organizacional.

Es por lo anterior que se considera necesaria una herramienta que permita visualizar el cambio antes y después de recibir una capacitación, que contribuya a identificar y fortalecer las conexiones entre la capacitación, el desempeño y comportamiento del personal, para que así se puedan cumplir las expectativas de la organización. Por ésta razón es que surge el presente trabajo de investigación titulado: **“DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR”**.

Dentro del propósito principal de ésta investigación se pretende diseñar un sistema de evaluación que permita conocer en el departamento de idiomas extranjeros el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral, mejora de actitudes y habilidades en el personal docente y su aporte a la Institución.

Además se pretende lo siguiente:

- Identificar indicadores susceptibles de medición, capaces de proporcionar información confiable acerca de un desempeño inaceptable, aceptable y/o excelente en relación a los resultados de la capacitación.
- Diseñar técnicas e instrumentos para determinar los niveles de conocimientos, actitudes y habilidades antes y después de la capacitación, así como la aplicación de los mismos en sus puestos de trabajo.
- Diseñar una metodología que facilite la interpretación de resultados significativos, para sugerir cambios o implementar acciones correctivas que permitan percibir el efecto esperado de las capacitaciones.

En ésta investigación se utilizó el método científico, ya que éste comprende una serie de etapas que permiten acercarse de manera objetiva a la realidad que se desea describir e interpretar.

En la determinación del diagnóstico de la situación actual, se aplicó una entrevista al jefe y una encuesta a los docentes del departamento, las cuales generaron los resultados que respaldan tanto la inexistencia como la necesidad de contar con un sistema que evalúe el impacto de la capacitación.

Con los resultados se logró identificar que el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación, del Departamento, no se elabora técnicamente, ya que no se consideran las necesidades percibidas de todos los docentes. También que el plan de capacitación no cuenta con una estructura completamente técnica, y que para conocer el impacto de la capacitación no se utiliza un método técnico ni sistemático.

Por lo anterior es recomendable que se implemente una metodología técnica en el proceso de capacitación que incluya un diagnóstico de las necesidades reales de capacitación, además es necesario incluir una estructura técnica en el plan de capacitación, así como también la aplicación del sistema de evaluación del impacto propuesto.

II. INTRODUCCIÓN.

Actualmente las organizaciones se ven enfrentadas a una creciente complejidad en el mercado, caracterizada por un ambiente cambiante y altamente competitivo; para sobresalir es necesario enfrentar nuevos escenarios donde es esencial ser más estratégicos, teniendo claridad en los objetivos trazados, agilidad de respuestas, buen manejo de situaciones y eficaz administración de los cambios y los recursos.

En éste sentido la mayoría de las organizaciones invierten una parte significativa de esfuerzo, tiempo y fondos, en acciones de capacitación, ya que ésta ha sido definida tradicionalmente como una forma de transferir *conocimientos, habilidades y destrezas*, hacia las personas que se desempeñan en las organizaciones y a fortalecer actitudes necesarias para el éxito del negocio, lo que se busca entonces es elevar la productividad del recurso humano, sin embargo en muchos casos no es muy claro si la capacitación ha sido realmente efectiva o si los problemas específicos de desempeño pueden ser resueltos mediante la capacitación, y muy pocas organizaciones realizan mediciones de los resultados de las mismas, en el que superen el nivel de aprendizaje de conocimientos a la transferencia de la capacitación a la conducta laboral cotidiana.

La evaluación de un programa de capacitación, en términos de impacto, supone que en mayor o menor medida deben producirse cambios en las personas, los procesos y la organización en sí. Por lo mencionado anteriormente, es necesaria una herramienta que permita visualizar el cambio antes y después de recibir una capacitación, que contribuya a identificar y fortalecer las conexiones entre la capacitación y el desempeño y comportamiento del personal y así puedan cumplirse las expectativas de la organización.

El Departamento de Idiomas Extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador reconoce que, en el proceso educativo, los docentes siempre han desempeñado un papel fundamental por su participación activa como guías y orientadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y como colaboradores en las diversas actividades académicas de la Institución.

El documento que se presenta a continuación, está dividido en tres capítulos y cada uno ha sido encaminado a explicar diferentes aspectos del tema, como se detalla a continuación:

El capítulo I presenta las generalidades de la Facultad de Ciencias y Humanidades, así como las del Departamento de Idiomas Extranjeros, tales como: Historia, misión, visión, estructura organizativa, sus principales funciones y el marco legal que le rige, entre otra información. Además se desarrollan aspectos relacionados con la capacitación, plan de capacitación y de la Evaluación de su impacto.

En el capítulo II, se hace referencia a la investigación de campo realizada en el Departamento de Idiomas Extranjeros, con la finalidad de determinar la situación actual en cuanto al diseño y ejecución del plan de capacitación, así como la identificación de la necesidad de evaluar el impacto de las acciones formativas que lo conforman. Por consiguiente, se expone en éste capítulo la metodología de la investigación: objetivos, el método empleado para la realización de la investigación, las técnicas e instrumentos a utilizar para recolectar información. De igual manera, se muestran los respectivos análisis, que proporcionaron información relevante para la realización del Diagnóstico de la situación actual.

Además de lo anterior, se incluyó una Prueba piloto de los instrumentos de evaluación del impacto de la capacitación, propuestos en el capítulo III, la cual fue aplicada a los docentes del departamento en diferentes capacitaciones, con el fin de poner a prueba el sistema propuesto, comprobar su funcionalidad y realizar las mejoras y ajustes para que sea una herramienta que se adapte a las necesidades del departamento. El capítulo culmina con las conclusiones y recomendaciones que son de vital importancia para la presente propuesta.

Posteriormente, en el capítulo III se plantea el Sistema de Evaluación para medir el Impacto de la Capacitación, detallando su respectiva justificación, objetivos, alcance, normas, políticas, la evaluación por niveles, los instrumentos a utilizar, su tabulación, descripción del proceso, etc.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, Y DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS, ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

En éste capítulo, se menciona la definición de lo que se entiende por facultad, así como generalidades de la Facultad de Ciencias y Humanidades, a la que pertenece el Departamento de Idiomas Extranjeros. Se menciona también la historia y aspectos generales del departamento como su estructura organizativa actual y sus funciones entre otros aspectos que son de vital importancia.

Además, se describe el marco teórico relacionado con el tema de la capacitación desde las necesidades, el plan de capacitación y específicamente de la Evaluación de la misma, describiendo los niveles a evaluar: Reacción, aprendizaje y aplicación, dicha información será la base para el diseño del Sistema de Evaluación para medir el Impacto de las Capacitaciones.

III. GENERALIDADES DE LAS FACULTADES.

Una facultad es una institución docente donde se imparten estudios superiores especializados en alguna materia o rama del saber; generalmente constituyen una subdivisión de una universidad. Las facultades deben su nombre al hecho de que poseen la atribución o potestad legalmente reconocida de otorgar grados académicos, lo que supone que se las considera autoridades calificadas para certificar la calidad de la formación y los conocimientos de sus propios egresados. Los grados académicos que otorga una facultad pueden ser de licenciatura o ingeniería, maestría, doctorado, también pueden ofrecer diplomados.

La Universidad de El Salvador está organizada en doce facultades, nueve se encuentran ubicadas en el campus central y las otras tres son facultades multidisciplinarias que corresponden cada una a las sedes regionales. En la actualidad se imparten 169 carreras en las cuatro sedes de la Universidad de El Salvador.

Las facultades que la conforman son:

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

FACULTAD DE QUÍMICA Y FARMACIA

FACULTAD DE MEDICINA

FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICAS

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE ORIENTE

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARA-CENTRAL

IV. GENERALIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.¹

A. ANTECEDENTES.

La Facultad de Ciencias y Humanidades nació el 13 de octubre de 1948 con el nombre de Facultad de Humanidades por acuerdo del Consejo Superior Universitario de la entonces Universidad Autónoma de El Salvador a propuesta del Rector, Dr. Carlos A. Llerena.

¹ Búho Dilecto /III EPOCA – Año 1. numero 5 – Abril/Mayo de 2008.

Funcionó, anexa a la facultad, una "Academia de Idiomas", en la que se enseñara al comienzo, las lenguas inglesas y francesa; además fueron servidos cursos de extensión sobre arte, filosofía e historia.

En aquella fecha estaba organizada por tres escuelas: la de Filosofía y Letras; Ciencias de la Educación; y la de Ciencias Naturales y Matemáticas. El número de alumnos matriculados fue de 79 (mujeres 39, hombres 40).

Fue hasta 1955, durante la decanatura del Dr. Napoleón Rodríguez Ruíz que experimentó su primera reestructuración y aparecieron las escuelas de Psicología, Historia y Ciencias Sociales, Periodismo e Idiomas. Además se separaron Filosofía y Letras y desapareció la escuela de Matemáticas y Ciencias Exactas. En 1963, el Dr. Alejandro Dagoberto Marroquín, realizó una reforma universitaria y fusionó las escuelas existentes: Filosofía Letras; Periodismo e Idiomas; Psicología y Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales y Política, esta última contemplaba los Departamentos de Sociología, Arqueología, Historia y Ciencias Políticas.

Fue el 1 de marzo de 1969, cuando la Facultad de Humanidades se convierte en Facultad de Ciencias y Humanidades, por acuerdo del Consejo Superior Universitario y su nueva estructura está determinada por dos institutos: el de Humanidades y Ciencias Sociales, y el de Ciencias Naturales y Matemáticas.

En 1986 se crea la Escuela de Artes, la cual contemplaba las especialidades de: Plástica, música y teatro, pero las especialidades de música y teatro no logran iniciar. En 1992 se separan las ciencias naturales y matemáticas para constituirse en Facultad, durante la gestión del Rectorado del Dr. Fabio Castillo Figueroa.

La Facultad de Ciencias y Humanidades cuenta en la actualidad con 28 especialidades, entre licenciaturas, maestrías, profesorados y un técnico²:

² Memoria de Labores 2009, Facultad de Ciencias y Humanidades.

Licenciatura en Filosofía

Licenciatura en Sociología

Licenciatura en Psicología

Licenciatura en Letras

Licenciatura en Periodismo

Licenciatura en Idioma Inglés opc. Enseñanza

Licenciatura en Lenguas Modernas

Licenciatura en Ciencias de la Educación

Licenciatura en Educación Física

Licenciatura en Artes Plásticas

Licenciatura en Artes Plásticas opción Cerámica

Licenciatura en Artes Plásticas opción Diseño Gráfico

Licenciatura en Artes Plásticas opción Escultura

Licenciatura en Artes Plásticas opción Pintura

Licenciatura en Historia

Licenciatura en Trabajo Social

Licenciatura en Antropología Sociocultural

Técnico en Bibliotecología

Profesorado en Parvularia

Profesorado en Educación Básica

Profesorado en Lenguaje y Literatura

Profesorado en Idioma Inglés

Profesorado en Ciencias Sociales

Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz

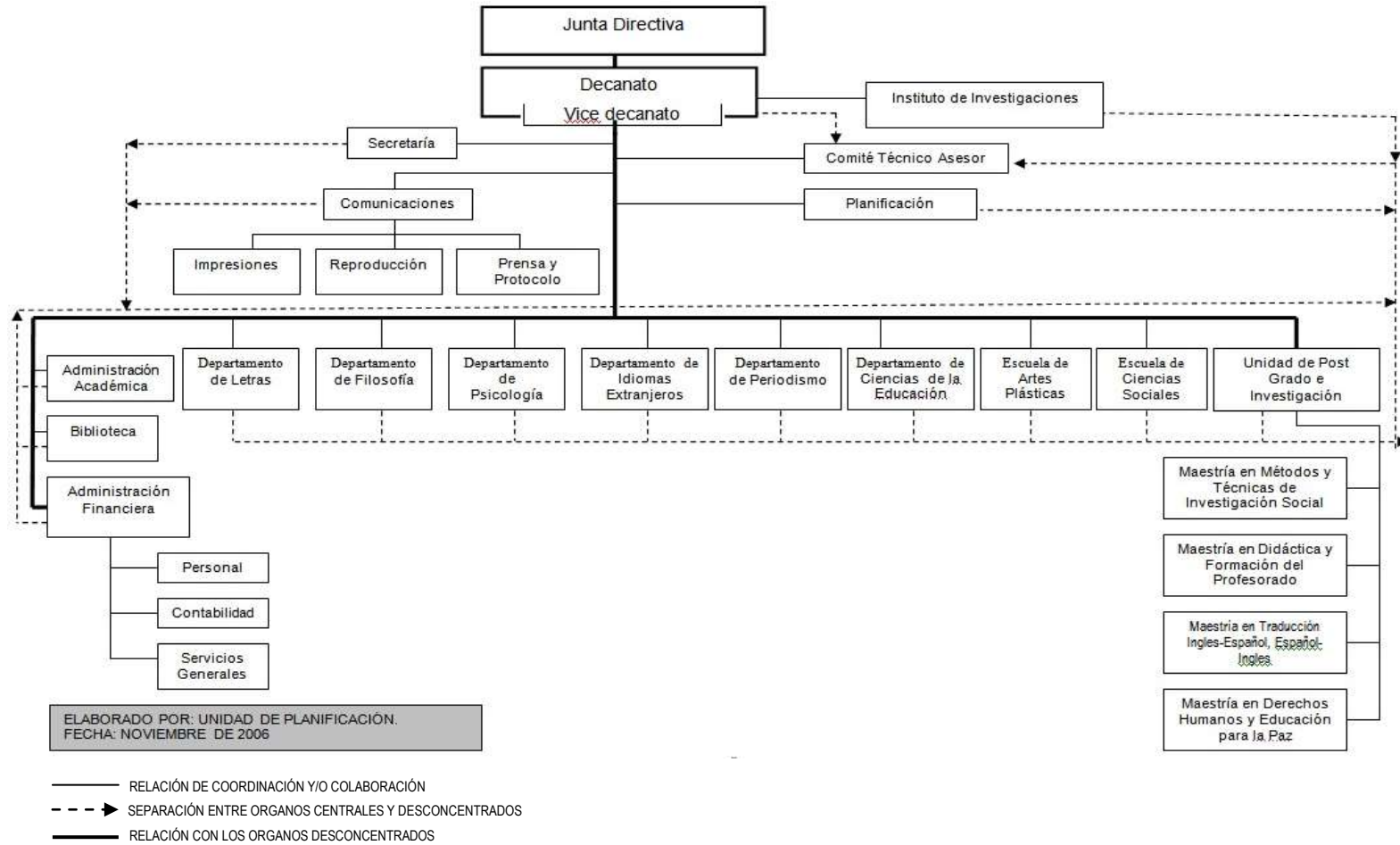
Maestría en Métodos y Técnicas de Investigación Social

Maestría en Traducción Inglés Español, Español Inglés

Maestría en Didáctica para la Formación Docente

Curso de Formación Pedagógica para Profesionales

B. ORGANIGRAMA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.



V. GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.³

A. ANTECEDENTES.

El Departamento de Idiomas Extranjeros que actualmente conocemos surge en 1948, como una academia para la enseñanza del inglés y francés en calidad de servicio a la universidad en general. En 1956, se le acredita como Departamento e inicia con la administración de la carrera de Técnico en Traducción Inglés-Español ofertada por espacio de 12 años. En 1973, el Consejo Superior Universitario aprueba la currícula de las carreras de Profesorado en Educación Media para la Enseñanza del Idioma Inglés y la Licenciatura en Idioma Inglés las cuales fueron ratificadas en 1977 y modificadas en 1993 y 1999. En 1998 se inaugura la Maestría en Traducción Inglés/Español – Español/Inglés, se comienza a servir el Profesorado en Inglés para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media (Plan MINED). En el año 2002 se comienza a servir la Licenciatura en Lenguas Modernas. Durante la gestión 2003 –2007, en el año 2007, se inicia el servicio del Diplomado en Traducción Inglés/Español – Español/Inglés, Diplomado en Metodología para la Enseñanza del Idioma Inglés al igual que la Maestría en Didáctica del Idioma Inglés, esta última, en convenio con las universidades Alcalá de Henares, España; Universidad de Valencia España; UNAN León, Nicaragua; y El Instituto Tecnológico de Costa Rica.

El departamento, en términos numéricos, es el más grande en Ciencias y Humanidades con una población estudiantil promedio de 1,500 estudiantes activos y una planta docente de 44 maestros por Ley de salarios, 11 profesores por servicios profesionales, 5 profesores visitantes voluntarios, 3 secretarías, 1 técnico en computación y 1 conserje.⁴

³ Plan de Trabajo Para la Administración del Departamento de Idiomas / Gestión 2007 – 2011 / Edgar Nicolás Ayala / Ciudad Universitaria, octubre de 2007

⁴ Propuesta de Transformación del Depto. de Idiomas en Escuela de Idiomas, Sept.2010

B. VISIÓN.

Ser la unidad académica rectora en la docencia, la investigación y la proyección social, a nivel nacional, en el campo de la enseñanza-aprendizaje de idiomas nacionales y extranjeros; con una currícula de pregrados y postgrados cualificada y vigente , personal docente calificado y comprometido con su trabajo, buenas relaciones nacionales e internacionales y con excelentes servicios a la población estudiantil.

C. MISIÓN.

Formar profesionales competentes e integrales con sólidos fundamentos humanistas y técnicos en el campo de los idiomas, acogiendo el paradigma sociocultural y el enfoque comunicativo para llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje abiertos, participativos, vigentes, a la altura de las demandas actuales de la profesión y el mercado de trabajo.

D. POLÍTICAS.

- Construir una cultura de trabajo en la cual se valore al personal docente y administrativo por sus contribuciones tangibles y de impacto en el crecimiento académico calificado del Departamento de Idiomas.
- Analizar, planificar e implementar medidas que garanticen un crecimiento académico racional y sostenible del Departamento de Idiomas.
- Fomentar el trabajo en equipos especializados permanentes de tal manera que exista responsabilidad y méritos por logros alcanzados en áreas de trabajo, proyectos, investigaciones, publicaciones, etc.
- Propiciar el crecimiento profesional de los docentes en áreas de especialización congruentes con los programas y proyectos del Departamento.

-
- Involucrar al sector estudiantil en el abordaje y solución de las problemáticas académico-administrativas.
 - Fortalecer e iniciar programas de formación con base en una planificación nutrida por indicadores de mercado de trabajo, impacto social y política de desarrollo de la universidad. De igual manera, fortalecer la enseñanza de otros idiomas como francés, japonés, coreano, Mandarín y portugués.
 - Impulsar actividades de capacitación intra e interinstitucional para ampliar conocimientos e intercambiar experiencias.
 - Crear espacios de participación docente-estudiantil para retroalimentar la administración.
 - Brindar excelentes servicios académico-administrativos a estudiantes, docentes y público en general.
 - Ser consecuente con la misión y la visión de facultad y universidad.

E. FUNCIÓN PRINCIPAL.

- Formación de profesionales de calidad que pongan en alto el nombre del Departamento y la Universidad, capaces no solamente de aplicar conocimientos sino de desarrollar pensamiento articulado y congruente, sistematizar sus experiencias, expresar sus ideas de manera clara y precisa oralmente y por escrito, reflexionar sobre sus prácticas, hacer investigación educativa, innovar pedagógicamente y con un nivel avanzado de proficiencia en el idioma extranjero que estudie.
- Labor académica preponderantemente valorada con base en logro de objetivos y metas que indiquen cambios cualitativos en los aprendizajes del estudiantado, con aportes de impacto en el crecimiento académico del Departamento, y
- Labor administrativa valorada por su eficiencia y buena atención a maestros, estudiantes y público en general.

Los Departamentos de inglés y francés son los únicos que imparten carreras, estas son:

- Profesorado en Inglés para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media,
- Licenciatura en idioma Inglés- opción Enseñanza,
- Licenciatura en Lenguas Modernas: inglés y francés
- Maestría en Traducción Inglés-Español – Español/Inglés y la
- Maestría en Didáctica del Idioma Inglés.

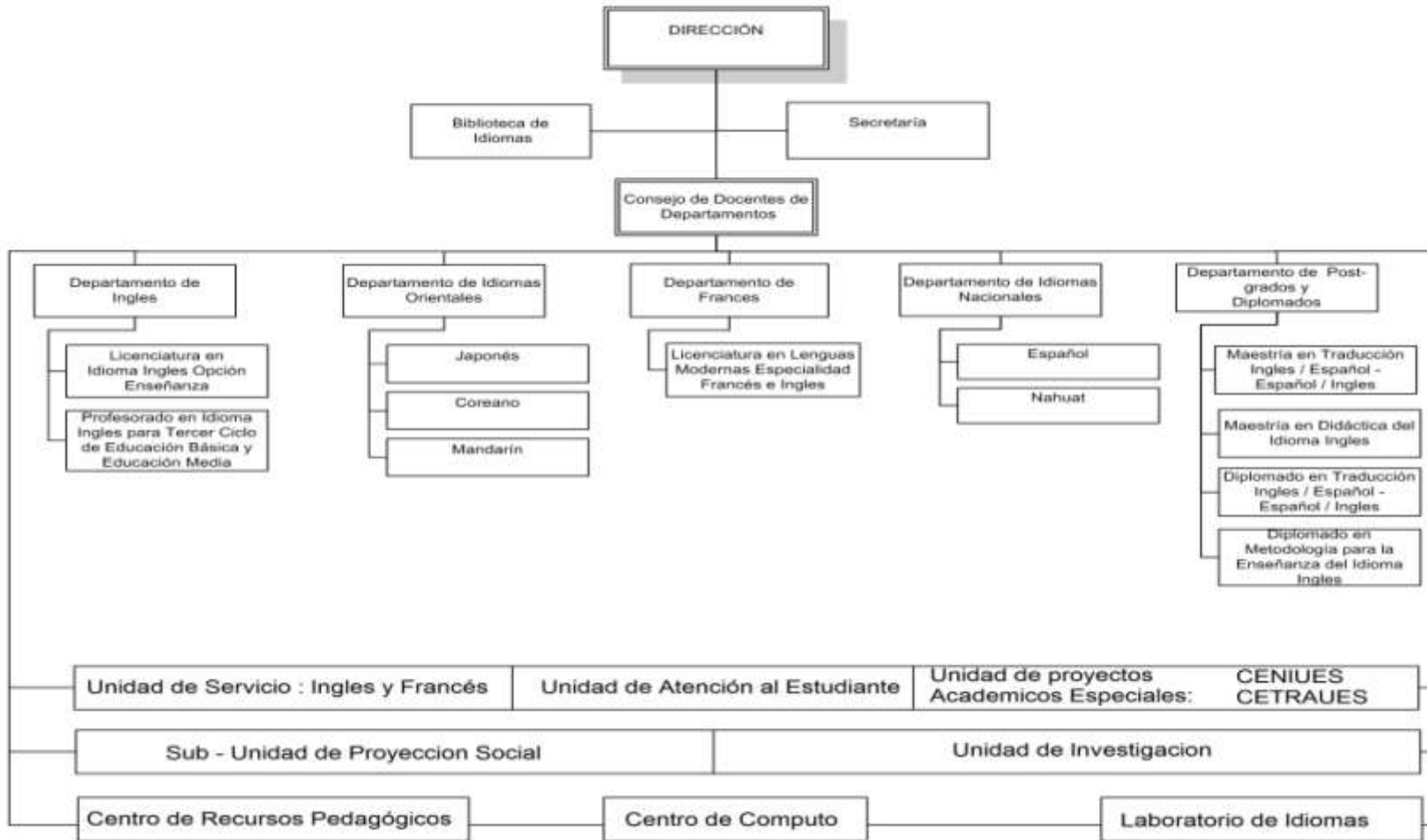
Además, sirve dos diplomados:

- Diplomado en Traducción Inglés/Español – Español/Inglés y
- Diplomado en Metodología para la Enseñanza del Idioma Inglés.

En el caso del idioma Inglés existen cursos libres pagados, organizados por el CENIUES, dichos cursos son administrados directamente por la Facultad de Ciencias y Humanidades, al igual que la Unidad de Post grados y Maestrías.

También es importante mencionar que la unidad académica además de enseñar inglés y francés como parte de las carreras de pregrado, enseña japonés, bajo las modalidades de cursos libres y asignaturas optativas; coreano desde el 2006, como cursos libres; mandarín desde el 2007 y alemán a partir del 2010.

F. ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.



ELABORADO POR:
DIRECCIÓN DEL DEPTO. DE
IDIOMAS EXTRANJEROS.

CENIUES: Centro de Enseñanza de Idiomas de la Universidad de El Salvador
CETRAUES: Centro de Traducción de la Universidad de El Salvador

G. MARCO LEGAL.

Leyes y reglamentos que rigen a los estudiantes, personal docente y administrativo de la UES:

1. Leyes.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, DECRETO No. 38, AÑO 1983.

El artículo 61 de la Constitución Salvadoreña, establece que la Universidad de El Salvador, goza de autonomía en el aspecto docente, administrativo y económico. La Constitución también establece la obligación del Estado, de asignar anualmente una partida de su presupuesto para asegurar y acrecentar el patrimonio de esta.

- LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR, DECRETO No. 522, AÑO 1995.

Regula de manera especial la educación superior, así como la creación y funcionamiento de las instituciones estatales y privadas que la impartan.

- LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, DECRETO No. 917, AÑO 1996.

Determina los objetivos generales de la educación; se aplica a todos los niveles y modalidades y regula la prestación del servicio de las instituciones oficiales y privadas.

- LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, DECRETO No. 597, AÑO 1999.

Tiene por objeto establecer los principios y fines generales en que se basará la organización y el funcionamiento de la Universidad de El Salvador. La Rectoría es la máxima autoridad ejecutiva de la universidad y tiene a su cargo ejecutar y hacer cumplir las resoluciones de la Asamblea General Universitaria y del Consejo Superior Universitario.

- LEY DE LA CARRERA DOCENTE Y REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA DOCENTE, DECRETO No. 665, AÑO 1996.

El objeto de esta ley es regular las relaciones del Estado y de la comunidad educativa con los educadores al servicio del primero, de las instituciones autónomas, de las municipales y de las

privadas; así como valorar sistemáticamente el escalafón, tanto en su formación académica, como en su antigüedad.

2. Reglamentos.

- REGLAMENTO DE BECAS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO DE SUCESIONES Y DONACIONES A TÍTULOS GRATUITOS A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO DEL FONDO UNIVERSITARIO DE PROTECCIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO DEL SISTEMA DE UNIDADES VALORATIVAS Y DE COEFICIENTE DE UNIDADES DE MÉRITO EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO ELECTORAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO ESPECIAL DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO GENERAL DE PROYECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO GENERAL DE SISTEMA DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
- REGLAMENTO GENERAL DEL PROCESO DE INGRESO DE ASPIRANTES A ESTUDIAR EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

-
- REGLAMENTO GENERAL PARA EL INGRESO Y EL ORDENAMIENTO VEHICULAR EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 - REGLAMENTO GENERAL PARA LA AUTORIZACIÓN Y PAGO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 - REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSTALACIÓN, FUNCIONAMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES DE ALIMENTACIÓN, ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS Y OTROS SERVICIOS AFINES EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 - REGLAMENTO INTERIOR DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
 - REGLAMENTO INTERNO DE LA ASAMBLEA GENERAL UNIVERSITARIA
 - REGLAMENTO PARA LA CREACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LOS FONDOS CIRCULANTES DE MONTO FIJO EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 - REGLAMENTO PARA LA EJECUCIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE AUXILIARES DE CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 - DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DE PRESUPUESTO PARA LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Debido a que se pretende elaborar un sistema de evaluación, es preciso indagar en qué consisten los sistemas, así como sus características y tipos, por lo cual, a continuación se desarrolla estos aspecto.

VI. MARCO DE REFERENCIA DE SISTEMAS.

A. ORIGEN DE SISTEMAS.⁵

La teoría de sistemas (TS) es un ramo específico de la teoría general de sistemas (TGS).

La TGS surgió con los trabajos del alemán Ludwig von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968, y ésta no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que pueden crear condiciones de aplicación en la realidad empírica.

⁵ <http://www.monografias.com/trabajos908/teoria-sistemas/teoria-sistemas.shtml>

La teoría general de sistemas afirma que las propiedades de los sistemas no pueden separar sus elementos, ya que la comprensión de un sistema se da sólo cuando se estudian globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus partes.

En una obra preliminar en el terreno de la teoría general de los sistemas, Köhler planteó el postulado de una teoría de los sistemas encaminada a elaborar las propiedades más generales de los sistemas inorgánicos, en comparación con los orgánicos, hasta cierto punto, al encuentro de esta exigencia salió la teoría de los sistemas abiertos. La obra de Lotka (1925) fue la que más cerca llegó del objetivo. Lotka se ocupó de un concepto general de los sistemas, interesado en problemas de poblaciones más que en problemas biológicos de organismos individuales. Concibió las comunidades como sistemas, sin dejar de ver en el individuo una suma de células.

No obstante, la necesidad y factibilidad de un enfoque de sistemas no fue evidente hasta hace poco. Resultó por necesidad del hecho de que el esquema mecanicista de vías casuales aislables y el tratamiento merista resultaban insuficientes para enfrentarse a problemas prácticos planteados por la tecnología moderna.

Bertalanffy abogó por una concepción organísmica en biología que hiciera hincapié en la consideración del organismo como un todo o sistema y viese el objetivo principal de las ciencias biológicas en el descubrimiento de los principios de organización a sus diversos niveles.

B. DEFINICIÓN DE SISTEMA.

Un sistema es un conjunto de partes o elementos organizados y relacionados que interactúan entre sí para lograr un objetivo. Los sistemas reciben (entrada) datos, energía o materia del ambiente y proveen (salida) información, energía o materia.

C. CARACTERÍSTICA DE UN SISTEMA.

Sistema es un todo organizado y complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario. Es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia. Los límites o fronteras entre el sistema y su ambiente admiten cierta arbitrariedad.

Según Bertalanffy, sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas. De ahí se deducen dos conceptos: propósito (u objetivo) y globalismo (o totalidad).

- *Propósito u objetivo*: todo sistema tiene uno o algunos propósitos. Los elementos (u objetos), como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.
- *Globalismo o totalidad*: un cambio en una de las unidades del sistema, con probabilidad producirá cambios en las otras. El efecto total se presenta como un ajuste a todo el sistema. Hay una relación de causa/efecto. De estos cambios y ajustes, se derivan dos fenómenos: entropía y homeostasia.
- *Entropía*: es la tendencia de los sistemas a desgastarse, a desintegrarse, para el relajamiento de los estándares y un aumento de la aleatoriedad. La entropía aumenta con el correr del tiempo. Si aumenta la información, disminuye la entropía, pues la información es la base de la configuración y del orden. De aquí nace la negentropía, o sea, la información como medio o instrumento de ordenación del sistema.
- *Homeostasia*: es el equilibrio dinámico entre las partes del sistema. Los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del entorno.

D. CLASIFICACION DE SISTEMA.⁶

La clasificación de un sistema al igual que el análisis de los aspectos del mismo es un proceso relativo; depende del individuo que lo hace, del objetivo que se persigue y de las circunstancias particulares en las cuales se desarrolla. Los sistemas se clasifican así:

1. SEGÚN SU RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE.

- Abiertos: Sistemas que intercambian materia, energía o información con el ambiente. Ejemplos: célula, ser humano, ciudad, perro, televisor, familia estación de radio.
- Cerrado: Sistemas que no intercambian materia, energía o información con el ambiente. Ejemplos: universo, reloj desechable, llanta de carro.

2. SEGÚN SU NATURALEZA.

- Concretos: Sistema físico o tangible. Ejemplos: Equipos de sonidos, pájaro, guitarra, elefante.
- Abstractos: Sistemas simbólicos o conceptuales. Ejemplo: Sistema sexagesimal, idioma español lógica difusa.

3. SEGÚN SU ORIGEN.

- Naturales: Sistemas generados por la naturaleza, tales como los ríos, los bosques las moléculas de agua.
- Artificiales: Sistemas que son productos de la actividad humana, son concebidos y construidos por el hombre, tenemos al tren, avión, idioma ingles.

⁶ <http://es.scribd.com/doc/16058522/Clasificacion-de-Los-Sistemas>

4. SEGÚN SUS RELACIONES.

- Simples: Sistemas con pocos elementos y relaciones, como los juegos de billar, péndulo, $f(x)=x+2$, palanca.
- Complejos: Sistemas con numerosos elementos y relaciones. Ejemplo: cerebro, universidad, cámara, fotográfica.

Esta clasificación es relativa porque depende del número de elementos y relación considerados. En la práctica y con base en límites psicológicos de la percepción y comprensión humanas, un sistema con más o menos siete elementos y relaciones se puede considerar simple.

5. SEGÚN SU CAMBIO EN EL TIEMPO.

- Estáticos: Sistema que no cambia en el tiempo: piedra, vaso de plástico, montañas.
- Dinámicos: Sistema que cambia en el tiempo: Universo, átomo, la tierra, hongo.

Esta clasificación es relativa porque depende del periodo de tiempo definido para el análisis del Sistema.

6. SEGÚN EL TIPO DE VARIABLE QUE LO DEFINEN.

- Discretos: Sistema definido por variables discretas: lógica, alfabeto.
- Continuos: Sistema definido por variables continuas: alternador, ríos.

VII. MARCO DE REFERENCIA SOBRE CAPACITACIÓN.

A. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN.⁷

“Capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en

⁷ Chiavenato, Idalberto. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. McGraw Hill

función de objetivos definidos”.

C. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN⁸.

- Transmitir información o conocimientos a las personas.
- Desarrollar las habilidades necesarias para su puesto de trabajo.
- Modificar y desarrollar actitudes y conductas.
- Incrementar la productividad.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Descubrir el potencial necesario en las personas para hacer “insourcing”.
- Definir mejor los indicadores de desempeño.
- Se obtiene una ventaja distintiva a través de sus trabajadores.
- Permite obtener personas motivadas y enfocadas con la visión.

D. IMPORTANCIA DE CAPACITACIÓN.

La capacitación bien administrada influye en la eficiencia de las organizaciones, porque repercute de manera directa en la parte tecnológica, administrativa y social humana que lleva inmersa cualquiera que sea el tipo de la misma.

La capacitación es un elemento estratégico en las organizaciones, pero de no considerarse así, su potencial no se utiliza al máximo obteniendo escasos resultados. La capacitación es un medio relevante de planeación de vida y del trabajo del personal, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

⁸ Serrano, Alexis. (2007). *Administración de Personas*. El Salvador: 1ª Ed.

La capacitación sólo será efectiva si se produce un cambio en la actuación de sus participantes y si éste cambio de conducta no sólo está promovido por la adquisición de conocimientos y habilidades, sino también por una adecuada voluntad/motivación de éstos por mejorar su actuación y contribuir al desarrollo y mejoramiento continuo de la organización.

E. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN.⁹

A las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes.
- Hace viable las políticas de la organización.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

Al personal:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

⁹ www.monografias.com/trabajos12/cntbtres/cntbtres.shtml, consultado 20 de agosto de 2010

VIII. MARCO DE REFERENCIA DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).

Se sabe que estamos frente a una necesidad de capacitación cuando “Una función o tarea requerida por la organización no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria por carecer quienes deben hacerlo de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel”¹⁰

A. DEFINICIÓN DE DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).

“Es un proceso que permite detectar y establecer las necesidades de capacitación de las personas, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, que deben dominar para lograr un correcto desempeño”.¹¹

El diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC), es la parte medular del proceso de capacitación. Éste nos permite conocer las necesidades de aprendizaje existentes en una empresa a fin de establecer tanto los objetivos, como los contenidos de un Plan de Capacitación.

Al referirnos a las necesidades de capacitación, nos referimos específicamente “A la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que una persona ha de adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su actividad o puesto dentro de una organización”¹²

EL DNC es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.

¹⁰ Blake, Oscar Juan. *Necesidades y Analisis de las Necesidades de Capacitación*. Ediciones Macchi.

¹¹ Serrano, Alexis.(2007). *Administración de Personas*. El Salvador: 1ª Ed.

¹² Pinto Villatoro, Roberto. *Planeacion Estratégica de Capacitación*. Mc Graw Hill

El DNC permite dar solución a las siguientes interrogantes¹³:

- ¿EN QUÉ habrán de ser capacitados los empleados para que desempeñen correctamente su trabajo?
- ¿QUIÉNES requieren ser capacitados?
- ¿CON QUÉ nivel de profundidad habrá de ser impartida la capacitación para que dominen cada tema?
- ¿QUÉ IMPORTANCIA tiene cada aprendizaje para el desempeño de un puesto?

De acuerdo a lo anterior, el DNC es un instrumento fundamental en la elaboración del plan de capacitación, para inventariar las necesidades en formación del capital humano, y que no se puede dejar de tomar en cuenta en el proceso de la elaboración del plan.

B. TÉCNICAS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Existen diferentes técnicas utilizadas para captar las necesidades de capacitación, sin embargo estas no pueden ser aplicadas en todas las organizaciones. Es necesario que el personal encargado de la capacitación pueda determinar las técnicas idóneas para su institución, de acuerdo a los recursos y fuentes de información con los que cuentan.

Entre las técnicas utilizadas para determinar necesidades de capacitación, se pueden mencionar¹⁴:

- Evaluación de desempeño
- Planificación estratégica y operativa.
- Estudio de clima organizacional.
- Observación.

¹³ Serrano, Alexis. (2007). *Administración de Personas*. El Salvador: 1ª Ed.

¹⁴ Capacitación y desarrollo del personal, recuperado el 27 de mayo de 2009.
http://www.wikilearning.com/apuntes/capacitación_y_desarrollo_del_personal.

-
- Sistemática: se define con precisión el hecho a observar, el lugar, la hora, y se elabora una guía.
 - Casual: se efectúa esporádicamente, pero se tiene plena conciencia de lo que se observa.
 - Encuestas:
 - Cuestionarios de preguntas abiertas
 - Cuestionarios de preguntas cerradas
 - Semiestructurados
 - Solicitud de Supervisores y Gerentes.
 - Entrevistas con Supervisores y gerentes.
 - Reuniones inter departamentales.
 - Examen de empleados.
 - Teóricas o de conocimiento.
 - De actitudes.
 - Prácticos.
 - Modificación de trabajo.
 - Entrevista de salida.
 - Competencias.
 - Análisis de cargos.

IX. MARCO DE REFERENCIA DE PLAN DE CAPACITACIÓN.

A. DEFINICIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN.

El Plan de Capacitación se define como: “La descripción de un conjunto de actividades de aprendizaje, estructurada de tal forma que conduzca a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados”.¹⁵

¹⁵Corona Vargas, Eduardo. (2000). Instrumentos para la formación de los responsables en la capacitación. INSAFORP. El Salvador.

Es una estrategia de acción que establece los lineamientos, políticas, objetivos, procedimientos, presupuestos entre otros, respecto a las acciones de capacitación.¹⁶

El plan de capacitación, hace referencia al documento en el que se plasman las acciones formativas identificadas través del Diagnostico de necesidades, con el fin de mejorar o adquirir conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes para mejorar el desempeño de las funciones dentro de la institución.

B. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.¹⁷

- Proporcionar una herramienta técnica necesaria y oportuna para contribuir al desarrollo potencial de los conocimientos, habilidades y actitudes del personal.
- Promover el mejoramiento de sistemas de comunicación internos.
- Incrementar la productividad de las personas y por ende de la organización.
- Promover la eficiencia de cada colaborador de todos los niveles jerárquicos.
- Promover un ambiente de mayor estabilidad en el empleo.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.
- Reducir las quejas de los colaboradores y a proporcionar una moral de trabajo cada vez más elevada.
- Promover el mejoramiento de los resultados mediante la aplicación de sistemas y procedimientos.
- Contribuir a bajar los Índices de la Rotación del Personal tanto por renunciaciones o despidos.
- Proveer al colaborador de una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad como parte de un Plan de Carrera.
- Promover los ascensos sobre la base del mérito personal con parte de un Plan de Carrera.
- Contribuir a reducir los accidentes de trabajo.
- Reducir el costo del aprendizaje.

¹⁶ <http://www.plandecapacitacion.com/> ERNESTO YTURRALDE & ASOCIADOS LATINOAMÉRICA, consultado el 20 de Agosto de 2010.

¹⁷ *Ibíd.*

C. ELEMENTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

A continuación se mencionan algunos elementos básicos que todo plan de capacitación debe contener en su estructura:

- 1) Actividad de la Empresa
- 2) Justificación
- 3) Alcance
- 4) Fines
- 5) Objetivos: Generales y Específicos.
- 6) Metas
- 7) Estrategias
- 8) Tipos de Capacitación: Inductiva, Preventiva, Correctiva o para el Desarrollo de Carrera;
- 9) Modalidades: Formación, actualización, especialización, perfeccionamiento, complementación; en sus diferentes formas: Curso, taller, seminario, conferencia, etc.
- 10) Niveles de Capacitación: Básico, intermedio, avanzado.
- 11) Acciones a desarrollar
- 12) Recursos: Humanos, materiales y técnicos.
- 13) Financiamiento
- 14) Presupuesto
- 15) Cronograma

El Plan de Capacitación 2010 del Depto. de Idiomas Extranjeros está compuesto por 23 Cursos, seminarios, talleres entre otros eventos (ver Anexo I), el mismo está presupuestado en \$38,925 USD.

X. MARCO DE REFERENCIA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

A. DEFINICIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para expresar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores¹⁸

Es una descripción detallada de las actividades a partir de los objetivos y contenidos identificados de acuerdo a los tiempos establecidos, para llevar a cabo las acciones formativas.

B. ELEMENTOS INDISPENSABLES QUE COMPONEN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

- 1) Acción de Capacitación o Tema.
- 2) Personal o Unidad a quien va dirigido el curso/ seminario/ taller/ capacitación.
- 3) Objetivo
- 4) Duración (horas)
- 5) Periodo de ejecución
- 6) Número de Participantes
- 7) Número de Grupos
- 8) Precio por evento
- 9) Precio por persona
- 10) Precio total

Carta Didáctica: Es el documento en el que se detalla la forma en que se trabajará cada curso/ seminario contemplado en el plan de Capacitaciones. Para estructurarla es necesario definir por

¹⁸ Aguilar-Morales, Jorge Everardo, Elaboración de programas de capacitación. Network de Psicología Organizacional. México, 2010 Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

cada uno de los temas, lo siguiente:

- Objetivos de los cursos
- Número de Participantes
- Numero de Eventos y su duración
- Contenidos de los cursos: Temas y sub temas
- Metodología: Conferencias, Simulación de casos reales, Lectura, Estudio de casos
- Capacitación en el puesto, Charlas con dinámicas, entre otras
- Perfil de los participantes
- Recursos a utilizar: Audibles, video, audiovisual, otros como pizarra, rota folio, proyector, etc.
- Criterios de Evaluación

XI. MARCO DE REFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

A. DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN.

Para Stufflebeam y Shinkfied (1993), “Evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas; la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”.¹⁹

La evaluación, desde un punto de vista conceptual y analítico, significa dar un sentido a la medición.

La medición es la descripción simbólica de un resultado y se expresa en números, letras, cantidades o límites de lo alcanzado. La valoración está compuesta por apreciaciones,

¹⁹ Stufflebeam, D. L., Shinkfied, A. J. *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. (Barcelona: Paidós; 1993).

observaciones, opiniones y criterios que van más allá de los números, cantidades obtenidas. El verdadero sentido de evaluación no sólo arroja valores, sino que busca dar un sentido lógico a los números y cantidades obtenidas.

En los procesos de enseñanza-aprendizaje la evaluación se considera un aspecto importante que permite reorientar las acciones educativas para su perfeccionamiento. En una actividad de evaluación “ideal”, se debe consensar criterios e involucrar a todos los participantes con sus diferentes posturas y visiones para darle transparencia al proceso (Zarzar, 1994). En la medida que se logre homogeneizar los criterios de evaluación, en esa medida el proceso de evaluación será válido y confiable.

Evaluar la capacitación es básico y fundamental para lograr el desarrollo del capital humano, es de esta manera cómo se lograra tener una retroalimentación cierta y útil para la consecución de los objetivos de aprendizaje que deben estar diseñados para cada persona dentro de una organización.

Éste proceso de evaluación debe ser considerado dentro de la planeación estratégica de los Recursos Humanos. La planeación estratégica parte de la misión y visión de una corporación y partiendo de ésta base se delimitan las actividades para poder llegar a ver realizadas la visión y la misión corporativas.

Los planes de carrera y de capacitación conjuntamente deben de estar enfocados hacia la estrategia global de la compañía, es decir, dentro de las actividades y tácticas específicas que se van a seguir en la empresa, se tiene que considerar la capacitación como el medio idóneo para invertir en el capital humano y desarrollarlo hasta convertirlo en una ventaja competitiva de la organización misma.

B. TIPOS DE EVALUACIÓN.²⁰

Tipos de Evaluación de la Capacitación	
Tipo de Evaluación	Propósito
Evaluación de las necesidades	Identificar los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para un desempeño aceptable en el trabajo
Evaluación de base	Determinar los niveles de conocimientos, actitudes y habilidades de los participantes antes de la capacitación
Evaluación de los insumos	Evaluar los elementos asociados con la capacitación: costos, selección de los capacitadores y participantes, planes de estudio, lugar, materiales
Evaluación del proceso	Llevar a cabo evaluaciones periódicas durante el período de capacitación y adaptar el horario, el contenido y el enfoque si fuera necesario.
Evaluación de los resultados	Evaluar los conocimientos, actitudes y habilidades nuevos o mejorados después de la capacitación
Evaluación del impacto	Determinar el efecto de la capacitación sobre: <ul style="list-style-type: none"> • El desempeño individual en el trabajo (la aplicación de nuevos conocimientos, actitudes y habilidades en el trabajo; un trabajo que cumple o sobrepasa los requerimientos profesionales y organizativos) • El desempeño organizacional (la calidad de los servicios, la satisfacción de los clientes, etc.) • El desempeño del programa • Los indicadores

C. DEFINICIÓN DE IMPACTO.

“El impacto, es la consecuencia de los efectos de un proyecto. Los impactos y efectos se refieren a las consecuencias planeadas o no previstas de un determinado proyecto; los efectos generalmente se relacionan con el propósito mientras que los impactos se refieren al fin²¹

“Cuando nos referimos al impacto de la superación o capacitación, debe considerarse la existencia, entre otros, de los rasgos siguientes: expresa una relación causa-efecto entre la(s) acción(es) de superación y el comportamiento en el desempeño profesional de los participantes en ellas (y) los resultados organizacionales. Los cambios tienen carácter duradero y son significativos”.

²⁰ El Centro de Recursos Electrónicos de Actualidad Gerencial. 01/06/2010 <http://erc.msh.org/readroom/espanol/perform.htm>

²¹ Proyecto SEA. Comisión Técnica. Fase de rendición de cuentas. Versión Preliminar. 2001.

D. DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO.

Baker, entiende por evaluación de impacto, el análisis que tiene como objetivo determinar de manera más general, si un programa produjo los efectos deseados en las personas e instituciones y si esos efectos son atribuibles a la intervención del programa.²²

Abdala, afirma que la denominación de evaluación de impacto contempla el proceso evaluatorio, orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas. Así, la medida de los resultados, que constituye la característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado y, a su vez, compara la planeación con el resultado de la ejecución”; el mismo autor explica que “la evaluación del impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución.”²³

Cuando hablamos de evaluar la capacitación, no debemos limitar éste aspecto a la evaluación de un curso o a la comprobación del aprendizaje en uno o varios participantes. El éxito, al lograr el cambio de conducta e incrementar la productividad, no es producto de un evento aislado o de la labor de una sola persona. El responsable de la capacitación y desarrollo del personal en una empresa influirá en el impacto en los resultados, dependiendo de lo que haga o deje de hacer.

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación se basan en los resultados del proceso; los capacitadores se interesan especialmente en los resultados que se refieren a²⁴:

- Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso en general;
- Los conocimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación;
- Los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación;
- Los resultados o mejoras mensurables para cada miembro de la organización.

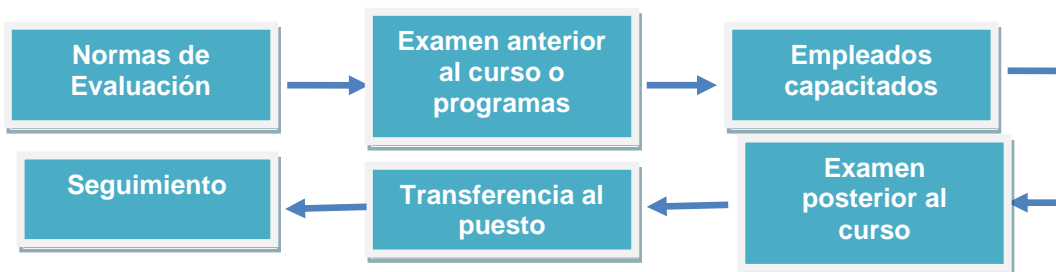
²² Baker JL. *Evaluación del impacto de los proyectos de desarrollo en la pobreza: manual para profesionales*. 2000.

²³ Abdala E. *Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes*. Montevideo: CINTERFOR; 2004

²⁴ Wether, William B.; Keith, Davis. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5a Ed. Mc. Graw Hill

E. RAZONES PARA LLEVAR A CABO UNA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION.

- Evaluar un curso nuevo de capacitación a fin de ver si éste ha llenado las expectativas;
- Evaluar un curso existente cuya efectividad podría haber disminuido a lo largo del tiempo, tal como ocurre cuando se han dado cambios considerables en el medio externo;
- Identificar las tareas y temas para los que se requiere una nueva capacitación;
- Responder a las dudas referentes a la utilidad de un curso de capacitación expresadas por una organización que envió su personal a una capacitación;
- Resolver los problemas del desempeño detectados a través del monitoreo de rutina de las actividades de campo, la supervisión del personal u otras observaciones en el lugar del trabajo.

F. PASOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

Es necesario establecer normas de evaluación antes de que se inicie el proceso de capacitación, así como suministrar a los participantes un examen anterior y posterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permitirá verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa habrán logrado sus objetivos totalmente, si se cumplen todas las normas de evaluación y si existe la transferencia al puesto del trabajo.

Finalmente se hace necesario efectuar el seguimiento, tanto del programa como a los participantes, para garantizar el efecto multiplicador de la capacitación y obtener información para efecto de posibles reajustes.

Aunque no es fácil medir con precisión los resultados de la capacitación, la evaluación puede conllevar dos dimensiones, desde el punto de vista de la empresa, en cuánto mejoró sus niveles de productividad y rendimiento económico, y desde el punto de vista del trabajador en cuánto posibilitó su eficiencia y sus perspectivas de desarrollo personal.

G. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

Técnicas e Instrumentos de Evaluación					
Técnica de Evaluación	Tipo de Instrumento	Cómo se Emplea	Qué Evalúa	Ventajas	Desventajas
Entrevista (individuo o grupo)	Cuestionario	Escrito u oral	Actitudes	Fácil de administrar	Puede ser costoso y requerir de mucho tiempo.
		Auto-administrado	Opiniones	Puede ser administrado a grupos grandes .	No puede estar seguro de que las preguntas han sido bien comprendidas.
			Experiencia reportada y práctica	Puede generar información cualitativa y cuantitativa.	Los entrevistados deben saber leer y escribir para poder completar el cuestionario auto-administrado.
				Las respuestas pueden ser ampliadas y aclaradas. Se puede efectuar un sondeo con respecto a temas más delicados .	Es posible que los entrevistados digan lo que ellos creen que el evaluador desea oír . Las preguntas pueden reflejar la parcialidad de los evaluadores. Es difícil analizar los datos.

Técnicas e Instrumentos de Evaluación					
Técnica de Evaluación	Tipo de Instrumento	Como se Emplea	Qué evalúa	Ventajas	Desventajas
Examen	Formulario o cuestionario	Escrito u oral	Conocimientos	Bajo costo	Los participantes deben saber leer y escribir para tomar el examen escrito.
			Aptitud	Fácil de administrar	Es posible que no refleje adecuadamente las habilidades o el comportamiento real en el trabajo.
				Puede ser administrado a grupos grandes. Es fácil analizar las respuestas.	Podría parecer amenazador para los participantes.
Observación	Pautas	Observación y anotación (desempeño real, simulación, actuación de papeles, cintas de video etc.)	Habilidad	Puede demostrar el comportamiento real.	Es costoso y consume mucho tiempo .
	Lista de verificación		Desempeño	Genera información cualitativa y cuantitativa.	Requiere de una capacitación exhaustiva de los evaluadores .
			Actitudes		Puede inducir cambios de comportamiento en el momento de la observación.

H. MODELOS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

Existen diferentes modelos, a continuación una reseña de algunos de ellos:

1. Modelo adoptado por la BELL SYSTEM

Éste modelo ha sido perfeccionado por la AT&T y las unidades de la Bell System. Éste está basado en el método de los cuatro niveles de Kirkpatrick:

- *Resultados relativos a la reacción.*
Cuáles son las opiniones de los participantes respecto al conjunto del programa de capacitación o de partes específicas del programa. Por ejemplo, el contenido, la documentación, los métodos, o de otras actividades de formación general.
- *Resultados relativos a la capacidad.*
¿Qué es posible determinar respecto de aquello que los participantes saben, piensan, ejecutan o producen en un contexto de trabajo, al cual, el programa de formación los ha preparado?
- *Resultados relativos a la aplicación.*
¿Cuál es el valor de la formación en relación a su costo? Ello indica qué la organización se beneficia de la formación ya sea respecto a su presupuesto, a su tiempo, a los esfuerzos y/o recursos que han sido invertidos.

Los niveles de resultados relativos a la reacción y a la capacidad representan los objetivos a corto plazo de un programa de capacitación. Los niveles de resultados relativos a la aplicación y al valor representan los objetivos a largo plazo del organismo.

2. Modelo de desarrollo de recursos humanos orientado hacia los resultados (DRH).

Éste modelo considera el proceso completo de perfeccionamiento de recursos humanos, desde el análisis de las necesidades hasta la comunicación de los resultados del programa. Está basado en un proceso de dieciocho etapas, de las cuales once implican una cierta forma de evaluación.

Aún cuando el modelo puede parecer muy complejo para las pequeñas y medianas empresas, puede ser adaptado de manera de responder a necesidades particulares de una determinada organización.

a) Etapas del Modelo de DRH orientado a los resultados.

1. Efectuar un análisis de necesidades y establecer objetivos.
2. Definir el objeto de la evaluación.
3. Establecer las bases de datos.
4. Escoger el concepto o el método de evaluación.
5. Determinar la estrategia de evaluación.
6. Actualizar los objetivos del programa.
7. Estimar los costos y beneficios del programa.
8. Preparar y presentar la propuesta.
9. Instrumentos de evaluación de la concepción.
10. Determinar y elaborar los contenidos del programa.
11. Concebir o escoger métodos de formación.
12. Probar el programa e introducir las correcciones necesarias.
13. Aplicar el programa.
14. Recoger los datos en las etapas pertinentes.
15. Analizar e interpretar los datos.
16. Efectuar las correcciones de los programas.
17. Evaluar la rentabilidad de la información.
18. Comunicar los resultados del programa.

3. Modelo CIPP.²⁵

Propuesto por Stufflebeam y Shinkfield, éste modelo organiza el proceso de implementación según cuatro dimensiones:

Contexto: Esta dimensión se nutre de los datos que enfatizan en los cursos de formación y superación que recibe el personal.

Input (insumos): Identifica y valora los recursos disponibles (humanos, materiales y financieros) antes del programa; los objetivos y las estrategias planteadas según los recursos disponibles; las estrategias implementadas; los recursos asignados y utilizados, el soporte normativo y las intervenciones realizadas.

Proceso: Incluye la interrelación dinámica entre las estructuras de la evaluación del programa y los diversos actores, generando un sistema vincular: “Medio ambiente de la evaluación del programa”. Se evalúa especialmente por técnicas cualitativas.

Producto: Resultados e impactos en relación a los objetivos.

Los productos (indicadores) se pueden caracterizar según:

- Eficacia: Medida de los logros en un tiempo determinado.
- Eficiencia: Medida de los logros en un tiempo determinado, según los recursos utilizados.
- Cobertura: Proporción entre el personal que tiene acceso a los programas de capacitación.
- Pertinencia: Grado de satisfacción de las necesidades específicas de los beneficiarios.
- Adecuación: correlación entre los beneficiarios y los recursos disponibles.
- Coherencia: Grado de correspondencia entre los objetivos y los componentes de la capacitación.

²⁵ Abdala, Ernesto. Evaluación de Impacto: Un reto ineludible para los programas de Capacitación Juvenil.

- Imputabilidad: Medida de causalidad o de fuerte asociación entre los componentes de la capacitación y los resultados.

4. Modelo de KIRKPATRICK.²⁶

Fue elaborado en 1959 por Donald Kirkpatrick, desde su surgimiento ha sido el más utilizado por sus características de simple, flexible y completo. Consta de 4 niveles, estos son:

a) *Nivel I: Reacción.*

¿De qué forma los participantes han evaluado el programa de formación? En otros términos, las opiniones de los participantes respecto al tema de la actividad de capacitación, del proceso y de los resultados.

Al momento de recibir una capacitación, las personas reaccionan ante el programa y lo hacen de manera muy variada y cambiante. Las personas reaccionan ante el relator o instructor, su discurso y su método, ante el contexto de la capacitación, ante sus propios compañeros de grupo y al ambiente de aprendizaje.

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y, por ende, estos Efectos Reaccionales constituyen el primer nivel de evaluación. Es posible evaluar una capacitación en base a las reacciones de los entrenados, si se determina cuáles serán los Objetivos Reaccionales, es decir, qué aspectos de las reacciones serán investigados y cómo se espera que los participantes reaccionen ante la capacitación.

Aún a éste simple nivel de evaluación, existe un alto grado de complejidad, debido a que las reacciones de las personas pueden ser influidas por eventos externos a la situación de entrenamiento y, por ello, el relator necesita tener el máximo control sobre estos eventos y descubrir la mayor cantidad de maneras posibles en las que estas situaciones pueden influir en las reacciones y administrarlas.

²⁶ Kirkpatrick, Donald L. (2004). Evaluación de Acciones Formativas (Traducido por Isabel Abad). Barcelona: EPISE. (Original publicado en 1998.)

El método más usado para medir éste nivel es:

Cuestionarios al finalizar el curso en donde se evalúan al instructor, su método, materiales, ambiente, entre otros.

b) *Nivel II: Aprendizaje ó transferencia de conocimiento.*

¿Qué conocimientos (teóricos, comportamientos y técnicas) han adquiridos los participantes en su participación en el programa de formación? En otros términos, en qué medida los participantes han realmente aprendido.

El segundo nivel de evaluación se relaciona con el monto y tipo de aprendizaje que los participantes han adquirido durante la capacitación, es decir, a los Efectos de Aprendizaje. En éste nivel se centrara la atención en el desarrollo de las destrezas, conocimientos o aptitudes de los participantes, y si han alcanzado los propósitos. El aprendizaje es el conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adquiridas después del curso de capacitación y garantiza la conexión hacia los siguientes niveles.

Es posible evaluar un programa de capacitación sólo en base a éste segundo nivel y olvidarse de las reacciones, en el caso que los objetivos de aprendizaje estuvieran definidos con precisión y los pasos de aprendizaje fueran breves. Esto corresponde al principio de la instrucción programada, donde el entrenado recibe una instrucción, su aprendizaje es evaluado y luego se establece un nuevo objetivo de aprendizaje para el próximo paso. Pero, la mayoría de los programas de capacitación no pueden ser evaluados de esta manera, porque la evaluación del aprendizaje debe llevarse a cabo en bloques relativamente largos. Por ello, se vuelve necesario recordar que el Aprendizaje depende de las Reacciones, ya que si una persona reacciona en forma inadecuada difícilmente será capaz de aprender apropiadamente.

Para lograr los objetivos de aprendizaje de un programa de entrenamiento, se requieren tres condiciones:

- Los entrenados deben poseer las aptitudes básicas (inteligencia, personalidad, destrezas, etc.) para ser capaces de alcanzar los conocimientos, habilidades y actitudes deseadas.
- El estado de aprendizaje de los entrenados (conocimientos, habilidades y actitudes) debe ser compatible con los objetivos del programa de capacitación.
- Los participantes deben reaccionar favorablemente al entrenamiento, es decir, deben ser receptivos a la capacitación.

En éste nivel es importante considerar que el concepto de aprendizaje debe ser visto desde un punto de vista psicológico, en el sentido de cambio, ya que muchas veces no se trata de aprendizajes de contenidos, sino de cambios actitudinales.

Los métodos más usados para medir éste nivel son:

Entrevistas, Encuestas, Test o Pruebas (pre y post) para comprobar los avances, observaciones y combinaciones.

c) *Nivel III: Comportamiento o aplicación.*

¿Qué cambios positivos de los participantes en su rendimiento en el trabajo podría ser atribuido al programa de formación?

Debe preguntarse si utilizan las nuevas destrezas, conocimientos y aptitudes en su vida diaria, en su puesto de trabajo.

El comportamiento es la transferencia de los conocimientos, capacidades y/o actitudes hacia el mundo real. Existen diversos programas de capacitación que pueden ser evaluados a nivel de objetivos de aprendizaje y a nivel de reacciones. Pero también existen programas en los que es posible identificar en qué situaciones y bajo qué condiciones los entrenados han aplicado (han transferido) lo aprendido en el puesto de trabajo. Esto corresponde al tercer nivel de evaluación relacionado con los Efectos del Desempeño Laboral que requieren de Objetivos de Desempeño Laboral.

Una vez más pueden existir, a éste nivel, otras actividades además de las relacionadas con la capacitación, por lo cual resulta necesario diseñar un plan de medición que evalúe tanto dichas actividades como el programa mismo de capacitación.

El problema de determinar en qué momento es aplicado el aprendizaje adquirido durante la capacitación, es el problema relativo a la transferencia del aprendizaje. Algunos programas de capacitación son ejecutados en el puesto de trabajo, sin existir diferencia entre aprendizaje y transferencia. Sin embargo, cuando una capacitación (o aprendizaje) ocurre fuera del contexto laboral, surge el problema de la transferencia. Los entrenados pueden aprender correctamente durante el programa, pero fracasan al momento de aplicar su aprendizaje en el trabajo. Es por esta razón que se requiere también evaluar los efectos de transferencia al evaluar a éste nivel, para saber si un fracaso en el cambio del desempeño laboral se debe a fracasos para aprender o a fracasos al momento de transferir lo aprendido al puesto de trabajo, cuestión que puede depender, o no, del propio capacitado.

Una gran cantidad de programas de capacitación definen sus objetivos finales en términos del desempeño laboral y el programa es considerado exitoso sólo cuando se ha logrado el cambio esperado de comportamiento, en el puesto de trabajo.

En la presente investigación, por desempeño docente entendemos: La acción del docente en el aula, como proceso intencionado, ordenado y sistemático de transmitir conocimientos y promover aprendizajes en los educandos.

Los métodos más usados para medir éste nivel, son:

Observación, lista de chequeos, evaluaciones repetidas, cuestionarios y entrevistas, estas pueden ser dirigidas tanto al empleado que se capacito así como a su jefe a fin de determinar si en efecto se sacó provecho de la capacitación, aportando resultados favorables a la organización.

d) *Nivel IV: Resultados ó Costo Beneficio.*

¿Cuáles han sido las incidencias del programa de formación sobre los resultados de la organización? En otros términos, cuáles han sido los beneficios para la organización (por ejemplo, aumento de las utilidades netas, economías de costos, reducción de tasas de pérdidas en la cadena de fabricación, mejoramiento de la calidad, etc.)

Debido a que el cálculo de éste nivel conlleva procesos mucho más complejos, para efectos del presente trabajo se tomará en cuenta hasta el nivel III.

El ROI ó el valor de retorno de la inversión, es una técnica financiera para determinar, en general, los resultados de las actividades que las organizaciones desencadenan para implementar cualquier nuevo proyecto. En éste caso, ese nuevo proyecto se llama “modelo de evaluación de una acción formativa”. Éste valor nos ayuda a determinar los resultados, desde un punto de vista financiero, de las acciones formativas, relacionando de alguna manera los costos y los beneficios de la formación.

El objetivo básico del cálculo del ROI en una acción formativa, será el conocer si el proyecto de implantación de dicha acción formativa es productivo para la organización desde un punto de vista financiero, además de identificar cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la puesta en marcha de una acción formativa.

La fórmula del cálculo del ROI es muy simple, expresada normalmente en porcentaje, y basta con determinar los beneficios y los costos de la acción formativa para disponer del valor del ROI. Es simplemente una división entre los beneficios y los costos.

Beneficios en formación.

Evidentemente el aprendizaje en cualquier organización genera beneficios y costos.

En concreto, es bastante más complejo la identificación de los beneficios que el de los costos.

Pero se debe intentar la determinación de estos ya que mediante procesos formativos exitosos se

aumenta la productividad de la organización o del centro de formación como por ejemplo cualquier Universidad y esto es básicamente el objetivo que se persigue.

Costos en formación.

La determinación de los costos de la formación es más sencilla, a continuación se presentan algunos de los posibles costos que se pueden dar en el proceso de formación.

- Costos relativos a la realización de la formación.
- Costos de preparación de las clases y del material.
- Costos de elementos físicos para realizar la formación.
- Costos de viaje.
- Costos de oportunidad.

En suma, el modelo de Kirkpatrick se puede esquematizar así:

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
REACCION	APRENDIZAJE	APLICABILIDAD	COSTO BENEFICIO
SE EVALUAN:	SE MIDE:	SE MIDE APLICACIÓN DE:	SE CONFRONTAN:
MATERIAS INSTRUCTORES AMBIENTE APOYO ADMTVO. APUNTES	CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS TECNICAS HABILIDADES APTITUDES METODOS	INDICADORES RENTABILIDAD CURVAS PRODUCCION PRODUCTIVIDAD

La mayoría de las evaluaciones de la capacitación utilizando Kirkpatrick, sólo son efectuadas al nivel de la reacción, del aprendizaje y del comportamiento, debido a que la información puede ser obtenida de manera más fácil por medios como los siguientes:

- Al nivel de la reacción, por cuestionarios respondidos por los participantes,
- Al nivel del aprendizaje, por exámenes efectuados luego de los cursos y
- Al nivel del comportamiento, por evaluaciones de rendimiento en el trabajo.

XII. MARCO DE REFERENCIA SOBRE DOCENTE.

A. DEFINICIÓN DE DOCENTE.²⁷

Profesor, docente o enseñante: Es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte.

Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno lo alcance de la mejor manera posible. Ambos, profesor y alumno, son agentes efectivos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Paralelamente a las funciones docentes, los profesores suelen realizar funciones de investigación (especialmente en el ámbito universitario), de formación permanente (formación del profesorado) y tareas organizativas o directivas en los centros docentes. Una de esas funciones es la denominada función tutorial, que en el caso de la enseñanza primaria y secundaria se centra en los alumnos y sus familias (cuando es realizada por profesores especializados en éste ámbito se denomina orientación educativa) y en el caso de la enseñanza superior consiste en la dirección de las actividades de investigación a cargo de los estudiantes, como las tesis doctorales (en algunos casos se da la figura del mentor).

Los profesores son las personas encargadas de transmitir y enseñar conocimientos de todos los niveles de educación. También se les conoce con diferente nombre dependiendo de su rango administrativo o académico: maestro, catedrático, profesor, profesor interino, entre otros.

En el Art.6 inciso 4 de la *Ley de la Carrera Docente* se menciona que el personal docente está formado por los directores, subdirectores y profesores de los centros educativos, cuyas funciones los colocan en relación directa con los alumnos.

²⁷ Profesor. Consultado en agosto 29 de 2010 en <http://es.wikipedia.org/wiki/Profesor>.

Docencia Universitaria.

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrolla el personal académico en el contexto de las funciones básicas de la Universidad.²⁸

B. IMPORTANCIA DEL DOCENTE.

La importancia pesa fundamentalmente en su carácter insustituible en la acción educativa ya que es imposible educar únicamente con material didáctico, organización didáctica o métodos, todo será ineficiente e ineficaz sin el docente ya que él es quien da sentido a la organización educativa.

C. CUALIDADES QUE DEBE TENER EL DOCENTE.

Entre las cualidades básicas que un docente debe ofrecer en todo momento se pueden mencionar las siguientes:

- Capacidad de adaptación
- Capacidad intuitiva
- Equilibrio emotivo
- Sentido del deber
- Capacidad de conducción.
- Interés científico, humanístico y estético
- Capacidad de comprensión
- Espíritu de justicia
- Disposición
- Empatía
- Sinceridad

²⁸ Reglamento General del Sistema de Escalafón del personal de la Universidad de El Salvador. Publicado en el Diario Oficial No. 88 Tomo 359 del 16 de mayo de 2003

D. FUNCIONES DEL DOCENTE.²⁹

1. Función técnica.

El docente debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia, la preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento a todas las áreas de conocimientos a fines a su especialidad.

Cuanto más amplio es el conocimiento del área que integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias a fines lo que facilita el logro de una enseñanza integrada.

2. Función didáctica.

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de los conocimientos, habilidades, actitudes e ideales.

3. Función orientadora.

Su importancia es esencialmente orientar a sus alumnos en la acción del educador está implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos para encontrar salida a sus dificultades para conocer mejor sus virtudes y limitaciones.

4. Función no directiva.

El profesor no impone directivas ni impone normas de conducta, si no que estimula a los educandos a buscar por si mismo las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas.

²⁹ Nerici, Guisepe Imideo, Hacia una Didáctica General Dinámica

5. Función facilitadora.

El profesor no debe transmitir conocimientos, pero si debe crear a facilitar condiciones para que el educando los obtenga, mediante su propio esfuerzo y voluntad.

XIII. MARCO DE REFERENCIA SOBRE CAPACITACIÓN DOCENTE.

A. CAPACITACIÓN DOCENTE.

Capacitación Docente: Es un área específica del desarrollo profesional que implica una disposición y aptitud para la dotación de una o varias capacidades a un nivel óptimo para la adaptación, adecuación, autorización que logre un excelente desempeño docente dentro o fuera de la Facultad.

Sus actividades son: Diplomados, cursos, seminarios, talleres.

La formación docente a diferencia de otras formaciones tiene doble carácter: Capacitación en el campo del saber (formación disciplinaria) y capacitación pedagógica (saber un contenido y saber enseñarlo).³⁰

B. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE.

1. Objetivo General.

Proveer al personal docente la oportunidad para actualizar y profundizar sus conocimientos, mediante el desarrollo de programas de capacitación de carácter formal e informal, a fin de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, que redunde en el mejoramiento de la calidad académica y de prestación de servicios de la Institución.

³⁰ Propuesta de lineamientos para presentar Planes de Capacitación Docente 2010. Facultad de Ciencias y Humanidades, Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente. UES

2. Objetivos Específicos.

- Contar con recursos humanos idóneos, mediante programas de formación que faciliten el desarrollo del personal docente, favorezcan su ascenso y el relevo generacional.
- Proporcionar a los docentes instrumentos conceptuales, metodológicos y didácticos para el desarrollo de sus actividades de docencia e investigación.
- Fortalecer la formación de docentes e investigadores en su vinculación con académicos de otras instituciones.

C. VENTAJAS DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE.

La capacitación docente en nuestro medio plantea un grupo de ventajas que conviene brevemente reseñarlas:

- Posibilita el perfeccionamiento continuo de los docentes en su búsqueda de niveles óptimos de calificación y, por tanto, en su interés por conseguir títulos de maestría o doctorado, y su actualización permanente mediante seminarios, diplomados y la participación en eventos nacionales e internacionales.
- Permite contar con docentes que tengan pleno dominio de lo que enseñan, y que presenten mucha disposición e interés por la investigación, esto es, que posean la capacidad de transmitir conocimientos a través de la práctica investigativa.
- Facilita generar una propuesta de estabilidad laboral, a través de un compromiso que incida en la calidad y perfeccionamiento del docente. Una estabilidad que esté basada en rendimientos y resultados.

XIV. LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA RELACIONADA A LA CAPACITACIÓN DOCENTE.

La Universidad de El Salvador por ser una institución autónoma se rige por sus propias leyes y reglamentos, que en algunos de ellos se mencionan aspectos relacionados directamente al campo de la docencia y la capacitación, los cuales se mencionan a continuación:

A. REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

1. Docencia.

Para efectos de la presente investigación se utiliza el concepto de Docencia y Profesor haciendo referencia al personal académico de la Universidad de El Salvador, según el Art. 6, literal 2, el cual detalla el siguiente concepto:

Personal Académico de la Universidad: Son los profesionales al servicio de ésta, en los campos de Docencia, Investigación y Proyección Social.

En el Art. 8 de dicho Reglamento se determinan los derechos del Personal Docente, entre los que se menciona: recibir constantemente bajo programaciones cursos de formación, capacitación y actualización en áreas relacionadas con la función que desempeña

El Art. 9 menciona los deberes, entre los que podemos destacar los siguientes: “ampliar su cultura y perfeccionar su formación académica, técnica y científica, a través de la participación en programas de becas, desarrollo e intercambio académico y en el sistema de post-grado de la Universidad; Recibir los cursos, seminarios y participar en toda actividad de capacitación en los que se le incluya”.

2. Capacitación Didáctico-pedagógica.

Art. 40. - La capacitación didáctico-pedagógica comprende la aprobación de cursos de formación docente y/o investigación, según el caso, recibidos dentro de los planes de capacitación

impartidos por la Universidad u otro organismo o institución nacional o internacional de reconocido prestigio.

Se asigna un valor de un (1) punto por cada curso de 40 horas y proporcionalmente a los cursos de mayor duración tomando como base de medida la asignación de $\frac{1}{2}$ punto por cada 20 horas adicionales.

El académico que obtenga el título de Maestría o Diplomado en Docencia Universitaria tendrá derecho a 8 puntos.

En las categorías de la clase Profesor Universitario, que de acuerdo al reglamento se permita el ingreso por concurso de oposición a personal no inscrito en el registro escalafonario, se admitirá llenar éste requisito por medio de cursos de capacitación servidos por otras instituciones legalmente establecidas y de reconocido prestigio.

3. Formación, Capacitación y Actualización Académica.

Art. 53. - La Universidad está obligada a formar, capacitar y actualizar permanentemente a su personal académico.

Art. 54. - Los Decanos y Juntas Directivas de la Facultad respectiva, serán responsables de garantizar la participación igualitaria de su personal académico en programas de formación, capacitación y actualización académica. Estos programas deben realizarse en la Universidad preferentemente, o en instituciones nacionales o extranjeras de reconocido prestigio.

Las respectivas Facultades gestionarán ante las correspondientes autoridades de la Universidad, organismos nacionales o internacionales, la subvención de becas internas y externas, de acuerdo a las necesidades de la Facultad y a la capacidad académica científica del personal, según el *reglamento de becas de la Universidad de El Salvador*.

B. LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

En el *Art.27* literal “d” de esta ley se menciona que dentro de las “atribuciones y deberes del Vicerrector Académico” está la de “Elaborar programas de investigación y *capacitación* permanente para todo el personal académico, sobre métodos pedagógicos y de especialización”

En cuanto a las “Atribuciones y deberes del Vicerrector Administrativo” el *Art.28* en su literal “b” menciona “Coordinar con las autoridades de las Facultades la *capacitación*, el control y la *evaluación permanentes* del personal de la Universidad”.

El *Art.52* menciona que la Universidad contara con un sistema de escalafón para el personal académico y administrativo no docente, haciendo énfasis en que éste también regulara los deberes y derechos del personal, especialmente los relacionados a la *capacitación constante* y con el régimen disciplinario aplicable al mismo.

C. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

Dentro de las atribuciones y deberes del Decano se menciona en el *Art.38* literal “h” lo siguiente: “Dirigir la planificación, capacitación y evaluación permanente del personal de la Facultad”.

En el *Art.40* se establece las “atribuciones y deberes del Vice – Decano” las cuales incluye en su literal “b” lo siguiente: “Coordinar el proceso de planificación, capacitación y evaluación permanente del personal y las actividades de la Facultad”.

D. LEY DE LA CARRERA DOCENTE.

Esta ley se tomó en cuenta ya que es aplicable a todo docente en general, pertenezca o no a la Universidad de El salvador y cabe mencionar que es más aplicable a docentes de primaria, tercer ciclo y bachillerato.

1. Evaluación del ejercicio de la docencia.

El Art. 25 establece que: “El ejercicio de la carrera docente estará sometido a evaluación permanente, a fin de conocer méritos, detectar *necesidades de capacitación* o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia.”

En el Art.27 de dicha ley se menciona que los aspectos a evaluación serán:

- Preparación profesional;
- Aplicación al trabajo; y,
- Aptitud docente.

En relación a la formación y el perfeccionamiento docente se menciona en el Art.27 que ésta estará dirigida a la profesionalización y especialización y será reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente.

El hecho de “negarse sin causa justificada a asistir a cursos de capacitación o especialización profesional” está estipulado como una falta grave en el Art.55 numeral 4 de la *Ley de la Carrera Docente*.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO SOBRE LA NECESIDAD DE CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN LOS EMPLEADOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.

El contenido del presente capítulo se refiere a la investigación de campo realizada en el departamento de idiomas extranjeros, con el propósito de elaborar un diagnóstico que permita visualizar la situación actual del diseño y ejecución del plan de capacitación que realizan, así como también identificar las necesidades reales de medir el impacto de los programas de capacitación en los empleados docentes del depto. de idiomas extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

Por consiguiente, en éste capítulo se expone la metodología de la investigación: los objetivos, el método utilizado, las técnicas e instrumentos, la determinación del universo, las diferentes fuentes utilizadas para la recolección de los datos y la presentación de la tabulación y análisis de los datos finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

XV. OBJETIVOS.

A. OBJETIVO GENERAL.

Realizar una investigación que permita identificar la necesidad de medir el impacto de las capacitaciones impartidas a los empleados docentes, con el propósito de diseñar un sistema integral que contribuya a mejorar el desempeño de los docentes y del departamento de idiomas extranjeros en general.

B. Objetivos específicos.

- Conocer la situación actual del departamento de idiomas extranjeros, en relación a la elaboración y ejecución del plan de capacitación.
- Recolectar información general referente a la evaluación de la capacitación, percibida por los docentes.
- Identificar las bases teóricas que permitan la elaboración y propuesta, de un sistema de evaluación del impacto de la capacitación que se adecúe al departamento de idiomas extranjeros.

XVI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Para llevar a cabo la presente investigación en el departamento de idiomas extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES, se aplicó el método científico, ya que éste comprende una serie de etapas de investigación que permiten acercarse de manera objetiva a la realidad que se desea describir e interpretar, la cual inicia con la observación y continua con el planteamiento del problema, la formulación de hipótesis y su respectiva operacionalización; lo cual guía el proceso de investigación y finalmente la interpretación de los resultados obtenidos y la elaboración de las respectivas conclusiones.

Así también, se aplicó el método deductivo; ya que éste permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares de la investigación. Esto sucede ya que se parte de un marco teórico que fundamenta la investigación para llegar a conclusiones particulares.

Es una investigación cuantitativa ya que se utilizó la totalidad de la población docente del departamento de idiomas extranjeros para la medición objetiva de variables y recolección de datos cuantitativos a través de cuestionarios, para su respectivo análisis.

XVII. TIPO DE INVESTIGACIÓN.³¹

A. SEGÚN EL NIVEL DE PROFUNDIDAD.

1. Nivel Descriptivo.

Se pretende tener un panorama más preciso de la magnitud del problema, así también se dan a conocer los aspectos generales sobre el sistema de evaluación para medir el impacto de la capacitación y la situación real del departamento de idiomas extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades, con relación a la evaluación de sus acciones formativas.

Las preguntas de los cuestionarios estuvieron encaminadas a medir opiniones, conocimientos y actitudes de las personas, con el propósito de averiguar el comportamiento de los individuos, recogiendo datos de su situación actual, sus experiencias y el medio que lo rodea.

2. Nivel Explicativo.

Permitió identificar los factores que inciden en la problemática, aquí precisamente nos permitió efectuar predicciones acerca de la relación existente entre las variables y formar elementos de juicio que permitan estructurar los elementos y componentes que conforman el sistema de evaluación.

B. POR EL LUGAR EN EL QUE SE REALIZA.

1. Investigación de Campo.

La investigación se realizó en las instalaciones del departamento de idiomas extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades, se observarán los hechos tal como ocurren en su ambiente

³¹ Muñoz Campos, Roberto (2008). LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA PASO A PASO. San Salvador: Talleres Gráficos UCA.

natural, a fin de conocer las necesidades de medir el impacto de la capacitación; así también con el objeto de comprobar las hipótesis planteadas y determinar las respectivas conclusiones.

Se obtuvo información por medio de cuestionarios girados a los docentes y entrevistas al jefe del Depto. de Idiomas Extranjeros, así como a la coordinadora de la Unidad de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente.

XVIII. FUENTES DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN.³²

A. PRIMARIAS.

La constituye toda la información que se obtuvo de primera mano o de manera inmediata por medio de:

- La Entrevista.
- La Encuesta.
- La Observación.

B. SECUNDARIAS.

Es toda la información que se extrajo de fuentes documentales, como lo son:

- Libros de Textos.
- Documentos proporcionados por la Facultad de Ciencias y Humanidades.
- Documentos proporcionados por el Departamento de Idiomas Extranjeros.
- Trabajos de Graduación a fines a la temática de investigación.
- Direcciones Electrónicas y toda información relacionada con el tema.

³² Rojas Soriano, Raúl (1982). GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOCIALES. México: Dirección General de Publicaciones.

XIX. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para que la recolección de información sea veraz, precisa y objetiva, se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información que facilitaron la investigación.

A. TÉCNICAS.

1. La entrevista.

Dirigida al Jefe del departamento de idiomas extranjeros, así como a la coordinadora de la Unidad de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente, con la finalidad de obtener información relacionada a la problemática como el actual procedimiento para la elaboración y ejecución del plan de capacitaciones. El seguimiento y/o evaluación de las mismas y las oportunidades generadas al considerar la evaluación de sus programas.

2. La encuesta.

La encuesta de esta investigación se basó en un estudio de todos los individuos o unidades que constituyen toda la población es decir una encuesta por censo.

Se aplicó a 42 Docentes pertenecientes al Departamento de Idiomas Extranjeros y se hizo a través de un cuestionario con 15 preguntas de tipo cerradas, abiertas y de opción múltiple. Esta técnica permitió conocer las expectativas, inquietudes, inconformidades, entre otras de las acciones formativas y su respectiva evaluación.

3. La observación.

Para esta investigación se aplicó un tipo observación no estructurada, la cual permitió apreciar la situación objetivamente, la forma en que actúan y se expresan las personas en sus labores habituales, la forma en que emplean su tiempo, las funciones que ejecutan y poder tener una visión más real y objetiva de cómo ocurren las cosas. Esta técnica permitió corroborar o descartar alguna información obtenida en el cuestionario y en la entrevista.

B. INSTRUMENTOS.

De los instrumentos utilizados para llevar a cabo la investigación se utilizó, en el caso de la entrevista que fue dirigida al jefe del departamento de idiomas extranjeros, una guía estructurada con 22 preguntas abiertas para lograr obtener más información que permite tener un mayor campo de apreciación de la realidad existente.

Para la encuesta, se utilizó un cuestionario con 15 preguntas, entre las cuales se incluyeron preguntas de tipo cerradas, abiertas y de escala de Likert³³.

En cuanto a la observación, ya que fue de tipo no estructurada, solamente se contó con la observación ordinaria, simple, libre o asistemática ya que no se utilizó ningún tipo de guía de observación formalizada.³⁴

XX. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y CENSO.

En la investigación no se utilizó muestra, se trabajo con todo el universo, ya que se logró mayor alcance, disminuyendo el sesgo y siendo más fiable la investigación.

³³ Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, L. (2006). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. México: Ultra, S.A de C.V.

³⁴ Iglesias Mejía, Salvador (2006). GUIA PARA LA ELAVORACION DE TRABAJOS DE INVESTIGACION MONOGRAFICO O TESIS. San Salvador: Imprenta Universitaria.

A. UNIVERSO.

El universo estará representado por el personal docente que labora en el departamento de idiomas extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, el cual está constituido por 44 Docentes.

B. CENSO.

Para esta investigación se realizó un censo ya que se trabajó con toda la población, formada por 44 docentes del Departamento de Idiomas Extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades, esto con el fin de aportar mayor credibilidad a la investigación, ya que el número de docentes lo permite.

XXI. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Después de haber sido recolectada la información, por medio de la técnica de la encuesta y la entrevista y por ende de la aplicación de los instrumentos requeridos para la investigación, se realizó el procesamiento de la información por medio de la tabulación de la encuesta dirigida a los docentes, utilizándose el programa SPSS v.15 (versión 15) para generar las tablas de frecuencias, las gráficas respectivas fueron elaboradas en el programa *Microsoft Excel 2007*. Dicho procesamiento de datos permitió resumir la información y facilitar así su presentación, análisis e interpretación.

XXII. LIMITANTES EN LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.

Una de las principales limitantes que se identificó en el momento de la recolección de datos a través de la encuesta que se pasó a los docentes, es que ésta no contaba con las categorías “No sabe” y “No aplica” y debido a esto, algunos docentes dejaron indicado al margen de la

pregunta estas categorías escritas en lapicero, aunque cabe mencionar que por el tipo de pregunta estas categorías no fueron tomadas en cuenta como alternativas en la encuesta.

Por ser un número significativo de docentes que ocuparon estas categorías se optó por agregarlas en las tablas de frecuencia que se incluyen en la tabulación de datos, en la parte de datos perdidos.

Otra limitante surgida fue que de las 44 encuestas que se pretendía aplicar en todo el departamento, hubieron dos docentes que fueron excluidos debido a que uno de ellos se encontraba en el exterior del país por motivos de estudio y el otro por ser el jefe del departamento, ya que a él es a quien estaba dirigida la entrevista que se realizó.

XXIII. DESCRIPCIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

La descripción de la situación actual se elaboró con base en la información recolectada a través de la encuesta que fue llenada por parte de los docentes del Departamento de Idiomas Extranjeros y su respectiva tabulación, así también, de todos los aportes que se obtuvieron a partir de las entrevistas realizadas al Jefe del Departamento de Idiomas y a la Coordinadora de la Unidad de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente.

A. SITUACIÓN ACTUAL RELACIONADA A LA CAPACITACIÓN DOCENTE.

1. Información relacionada a la capacitación, obtenida a través de la entrevista.

En relación a las capacitaciones se logró identificar que el Depto. de Idiomas Extranjeros elabora su propio Plan de Capacitaciones cada año.

Cuando se finaliza la elaboración del plan de capacitación, éste es presentado a la coordinación de gestión de proyectos académicos y capacitación docente con el objetivo de ser incluido en el plan consolidado que ésta coordinación elabora y presenta ante la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias y Humanidades, organismo encargado de su aprobación para su posterior ejecución (ver anexo 5, pregunta #2).

La Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente tiene como una de sus principales funciones el darle seguimiento a los planes de capacitación de todos los departamentos de la facultad, ya que cada departamento envía el Plan de Capacitación a la Coordinación cada año, así como también al finalizar el año envían un informe sobre las capacitaciones ejecutadas.

En relación a las capacitaciones locales se considera que no se cuenta con el apoyo institucional suficiente en lo que concierne a los procesos administrativos que se necesitan para gestionar la ejecución de dichas capacitaciones (ver anexo 5, pregunta # 8), sin embargo, tanto la jefatura del Departamento de Idiomas como la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente, acreditan el buen desempeño docente en gran medida a las capacitaciones recibidas (ver anexo 5, pregunta #9).

El mayor apoyo recibido por parte de la administración de la facultad ha sido en Posgrados, en los cuales se obtienen títulos tales como: Maestrías y Doctorados.

Aunque la Facultad de Ciencias y Humanidades cuenta con una Unidad de Personal que depende directamente de la Administración Financiera (ver organigrama de la Facultad de Humanidades, Capítulo I, página 5), el rol de darle seguimiento a las capacitaciones se le ha delegado a la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente (que depende directamente del Decanato y no está reflejada en el organigrama de la Facultad) la cual, entre sus principales funciones se mencionan las siguientes:

- Elaborar el plan anual de capacitación docente.

Todos los departamentos elaboran su propio plan de capacitaciones, luego, son enviados a la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente para ser integrados en un sólo documento y poder ser enviados a Junta Directiva como un plan consolidado de todas las capacitaciones estimadas.

- Gestionar la aprobación del plan en la Junta Directiva.
- Enviar el formato de los planes a los departamentos.
- Hacer un seguimiento de la realización de todos los planes recibidos por ciclo.
- Enviar el informe del seguimiento por ciclo a la Junta Directiva.
- Realizar reuniones con los jefes de departamentos-escuelas para dar a conocer los lineamientos y entregarlos por escrito y siempre que sea necesario para tomar acuerdos o dar información.
- Coordinar talleres, seminarios, cursos y diplomados que capaciten en temas del conjunto de funciones desarrolladas por el/a docente, siendo las más importantes y significativas las que conforman la llamada docencia.
- Organizar la logística y tramitar permisos, solicitudes y visto bueno de las autoridades de la Facultad u otras Facultades, así como fuera de la UES para la ejecución del plan de capacitación de la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente.

La Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente actualmente cuenta con dos personas a cargo, una para coordinar los planes de capacitación del área administrativa y la otra para coordinar los planes de capacitación del área docente.

Cabe mencionar, que las dos personas que están a cargo no son suficiente para poder cubrir la totalidad de los planes de capacitación de todos los departamentos (ver anexo 7, pregunta # 2),

ya que la facultad cuenta para el año 2010, con una estimación aproximada de 131 capacitaciones, agregando que la coordinadora del área docente tiene asignado grupos de clase en el departamento de idiomas, los cuales tiene que atender durante todo el ciclo académico.

Cuando los trámites se hacen por la vía institucional, se busca apoyo externo a través de las diferentes embajadas y organismos de cooperación radicados en el país.

En relación a las capacitaciones locales una de las principales limitantes se presenta en la parte administrativa, ya que se dificulta grandemente que las instancias aprueben los proyectos, autoricen los fondos para cubrir los gastos y que brinden el apoyo que se necesita en los procedimientos.

2. Información relacionada a la capacitación, obtenida a través de la encuesta.

En relación a la información obtenida a través de las encuestas dirigidas a los docentes, se identificó que el 64.3%, conoce el plan de capacitaciones (ver anexo 3, pregunta # 1), pero cabe mencionar que no es del conocimiento de todos, el procedimiento que se sigue para su elaboración, ya que el 40.4% manifestó desconocer dicho procedimiento (ver anexo 3, pregunta # 2) y sólo el 31.0% mencionó conocerlo, el 28.6% restante corresponde a los docentes que manifestaron no conocer la existencia del plan y por lo cual no aplica exteriorizar su punto de vista.

Se percibe que no todos los docentes *participan activamente* y de forma continua en las capacitaciones, ya que el 47.6% manifestó haber recibido “raras veces” capacitaciones ya sean estas organizadas por el departamento o la facultad (ver anexo 3, pregunta # 4), y tan sólo el 14.4% manifestó que “siempre” las ha recibido, además, el 19.0% indicó que “casi siempre” las recibe, con esto se puede apreciar que un 81.0% considera favorable la participación en las capacitaciones, aunque no todos sean incluidos de la misma manera.

Contrariamente a lo anterior se pudo conocer que un 9.5% considera que “casi nunca” ha recibido alguna capacitación y un restante 9.5% mencionó que “nunca” las ha recibido, con esto se puede determinar que un porcentaje poco significativo (19.0%) desfavorece la participación de los docentes en las capacitaciones.

La relación que tienen los *temas impartidos* en las capacitaciones con los puestos de trabajo es bastante significativa y favorable, ya que el 57.1% está “de acuerdo” en que las capacitaciones recibidas tienen relación con su puestos de trabajo, y que han contribuido a mejorar su desempeño (ver anexo 3, pregunta # 5), una percepción bastante similar fue manifestada por un 11.9% de docentes que indicaron estar “muy de acuerdo”. Con lo anterior se puede determinar que un 69% de docentes tiene una percepción favorable en cuanto a la relación que hay entre los temas de capacitación impartidos con los puestos de trabajo.

En cambio a lo anterior, un 14.3% mostró indiferencia en la relación existente entre los temas impartidos en las capacitaciones y los puestos de trabajo, ya que indicaron estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con dicha relación, además un 4.8% indico estar “en desacuerdo” y un 7.1% dijo estar “muy en desacuerdo”, con esto se puede determinar que un 11.9% desfavorece la relación que tienen los temas de capacitación impartidos con los puestos de trabajo.

B. SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC).

1. Información relacionada al DNC obtenida a través de la entrevista.

El Departamento de Idiomas Extranjeros considera el DNC como un proceso de gran importancia ya que a través de éste se diseña, estructura y desarrolla el plan de capacitación.

Para poder elaborar el DNC en el departamento, se considera la opinión de los docentes, esto se hace por medio de un test o encuesta que es completada por ellos, para luego ser revisadas y

evaluadas en las reuniones con los coordinadores de carrera (ver anexo 5, pregunta #5). Además se toma en cuenta la planeación estratégica del departamento, ya que se considera la “visión y misión” que se tiene como departamento, es decir adonde se pretende llegar en un futuro y que es lo que se está haciendo en la actualidad.

Actualmente áreas como “Investigación y Escritura Académica” son de vital importancia, ya que son áreas débiles, al menos a nivel de departamento.

En relación a la escritura académica se han hecho esfuerzos para poder desarrollar una capacitación de éste tipo, y se espera que en el año 2011 se haga de manera compartida con la Ciudadela Don Bosco.

El Departamento de Idiomas Extranjeros hace docencia y proyección social, pero se entiende que la función a nivel de Facultad y de Institución, está más dirigida a la “Investigación y la publicación”. Colectivamente se considera apostarle a esas áreas, para cumplir con el perfil integral del académico.

El jefe del departamento manifestó que, “investigación, publicación y tecnología” son las áreas que se han venido considerando reforzar a los docentes, otra es la profesionalización a niveles mayores en las maestrías y los doctorados, ya que de hecho en el departamento sólo hay dos que no tienen maestría.

Anteriormente, otro insumo tomado en cuenta para elaborar el DNC eran las evaluaciones del desempeño que el departamento realizaba cada ciclo, ya que los resultados ofrecían una orientación en la identificación de necesidades de capacitación.

Actualmente ya no es el departamento el facultado para realizar esta evaluación, sino que el Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico, el cual ha modificado la manera de proceder en cuanto al manejo de los resultados ya que estos se dan a conocer de forma más

personalizada, y con esto el departamento se queda con un insumo menos para establecer el DNC.

Se está considerando solicitar a Junta Directiva que se le permita al departamento hacer evaluaciones del desempeño nuevamente, sólo con el propósito de conocer la situación actual, por que el comité lo hace mas para conocer el record académico del personal, y las unidades o departamento necesitan ese insumo.

2. Información sobre el DNC obtenida a través de la encuesta.

En relación a la información obtenida en las encuestas dirigida a los docentes del departamento, se logró conocer que el 42.9% considera que “nunca” ha *brindado su opinión* para diseñar el plan de capacitaciones (ver anexo 3, pregunta # 3), el 21.4% mencionó que “casi nunca” la ha brindado y un 19.0% considera que han sido “raras veces”, con estos resultados se puede observar que la gran mayoría de docentes representada por el 83.3%, desfavorece el hecho de brindar su opinión en la elaboración del plan de capacitación del departamento.

Además de lo anterior, se conoció que los docentes que sí brindan su opinión en la elaboración del plan de capacitación está representada por una pequeña porción, ya que el 2.4% manifestó que “siempre” brinda su opinión y un 11.9% indico que “casi siempre” lo ha hecho, con esto, se puede determinar que tan sólo el 14.3% favorece el hecho de brindar su opinión en la elaboración del plan de capacitación.

En relación a la percepción que los docentes tienen sobre el hecho que el plan de capacitación se elabora de acuerdo a las necesidades y planeación estratégica del departamento, el 21.4% manifestó estar “de acuerdo” en esta afirmación (ver anexo 3, pregunta # 6), el 11.9% dijo estar “muy de acuerdo”, teniendo como resultado que sólo el 33.3% favorece la relación que existente entre las necesidades y planeación estratégica con el plan de capacitación.

Sin embargo, también se puede apreciar que el 16.7% indicó estar “en desacuerdo” con esta relación, además el 11.9% resulto estar “muy en desacuerdo”, además de esto se mostró cierto grado de indiferencia a esta afirmación ya que el 21.4% mencionó estar “ni de acuerdo ni desacuerdo”, abonando mas a la percepción desfavorable que los docentes perciben sobre esta afirmación, la cual abarca la mitad de todos los docentes encuestados (50.0%).

C. DIAGNÓSTICO DE LAS DIFICULTADES ACTUALES EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

A pesar de que cada año el Departamento de Idiomas Extranjeros elabora un plan de capacitaciones, la ejecución de todas estas no está totalmente garantizada, ya que existen ciertas situaciones que retrasan los procesos de ejecución, entre los cuales a continuación se mencionan algunos de ellos:

1. Procesos Administrativos.

En relación a los procesos administrativos internos de la Universidad que requieren ser ejecutados para dar cumplimiento a las capacitaciones, se considera que existen demasiados procesos burocráticos, por ejemplo los procesos de licitación que en ocasiones han atrasado la ejecución de las capacitaciones.

2. Poca Comunicación.

Se considera que existen dificultades en cuanto a la comunicación entre el área de Académicos (docentes) y el área Administrativa, no se habla el mismo lenguaje, ya que cada área vela por sus intereses.

3. Falta de Compromiso del Personal.

Se percibe poca colaboración y falta de compromiso de los empleados para agilizar los procesos.

4. Apoyo Financiero.

Es importante el hecho que aunque la Junta Directiva apruebe el plan, se deja establecida una observación que indica que “la ejecución de las capacitaciones estará sujeta a la disponibilidad financiera”.

5. Logística.

En relación a la logística se cree que no existe una logística definida para la ejecución de las capacitaciones, debido a que los diferentes departamentos trabajan de forma aislada, agregándole a esto que los procesos administrativos son engorrosos, pues no sólo es la falta de disponibilidad de los empleados, sino también, que la Universidad se administra con demasiados reglamentos que a veces en lugar de facilitar los procesos, lo complican.

La mayor parte de capacitaciones locales son impartidas en las instalaciones de la UES, y en ellas existen ciertas circunstancias que afectan el buen desarrollo de estas, como por ejemplo que los alumnos tienden a estar interrumpiendo a los docentes, los salones no son idóneos, no se cuenta con el equipo o tecnología adecuados para crear un ambiente de calidad, es decir la parte de equipo y materiales son limitados y se consideran que no cumplen los requisitos mínimos para ejecutar las capacitaciones y en ocasiones dificultan llevar los conocimientos a la práctica.

Todos los puntos anteriormente mencionados impiden la ejecución de todas las capacitaciones incluidas en el plan, sin embargo hay una gran cantidad de éstas, son impartidas en el extranjero y se logra enviar a docentes, lo anterior gracias a las relaciones que el departamento de idiomas

tiene con organismos internacionales y embajadas, además se trata la manera de aprovechar al máximo las visitas que hacen profesores del extranjero.

D. SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

1. Información sobre la Evaluación del Impacto de la Capacitación, obtenida a través de la entrevista.

Ya que la Facultad de Ciencias y Humanidades cuenta con una Coordinación de Proyectos Académicos y Capacitación Docente que le da, de cierta manera, seguimiento a las capacitaciones impartidas en todos los departamentos, es importante mencionar que en el departamento de idiomas extranjeros se tienen indicios de querer conocer cuáles son los resultados que éstas generan.

Aunque se está consciente que los métodos usados actualmente no son sistemáticos ni técnicos, de alguna manera se logra conocer que las capacitaciones si han generado algún cambio o resultado que es posible percibir en los docentes. Actualmente la manera de poder percibir algún posible impacto de la capacitación se limita a observar las actitudes de los docentes que han sido capacitados, y conforme a esto se ha logrado identificar algunas situaciones como las que se mencionan a continuación:

- Existen docentes que regresan de la capacitación y tratan de generar y crear oportunidades, llevando a cabo proyectos e iniciativas para contribuir al crecimiento del departamento, al incentivo de proyectos para estudiantes en su formación integral.
- Algunos docentes van al extranjero, se capacitan y a su regreso organizan reuniones o capacitaciones incluidas en el plan, en donde comparten lo que han aprendido, sin embargo, son pocos los casos en que se experimenta el deseo de mejorar personalmente para mejorar la institución, se tiene la percepción que la situación se maneja para beneficios personales.

-
- También se da el caso en donde el docente se capacita, pero al regreso no pasa nada, no existe el sentimiento de hacer algo por la institución.

Es importante mencionar que el impacto que pueden generar las capacitaciones se puede apreciar casualmente, pero no existe una metodología que permita conocer de forma más detallada y consistente los resultados que estas generan.

Existen algunos casos en que las capacitaciones son evaluadas al finalizar estas, a través de una encuesta que mide la satisfacción, lo que normalmente sucede en las empresas salvadoreñas (ver “consultas sobre evaluación de la capacitación realizadas a empresas salvadoreñas”, pregunta # 5, Pág. 71), además se puede dar el caso en que algunos seminarista evalúen los conocimientos previos, antes que empiece la capacitación.

El Departamento de Idiomas por estar directamente relacionado con la enseñanza de lenguas extranjeras, ya sea el inglés, francés, alemán, mandarín, japonés, etc., tiene incluido en su plan de capacitaciones algunas destinadas a ser desarrolladas en el extranjero, algunas de estas son financiadas por organismos externos a la Universidad y en la mayoría de las veces no están contempladas en el plan, porque suelen surgir de manera imprevista y además no son financiadas con fondos del presupuesto de la Facultad de Humanidades.

En relación a lo anterior se puede agregar que éste tipo de ofertas llegan al departamento, y para poder seleccionar a los participantes que asistirán, principalmente se consideran a los que han mostrado actitud de cooperación y realizar aportes que benefician a la institución, además en ciertas ocasiones éste tipo de capacitaciones se suelen utilizar como un incentivo al esfuerzo de aportar cosas buenas.

2. Información sobre la Evaluación del Impacto de la Capacitación, obtenida a través de la encuesta.

La encuesta dirigida a los docentes tiene una serie de preguntas encaminadas a poder identificar algunos rasgos relacionados a la evaluación del impacto de las capacitaciones, entre los cuales se pretendía saber si a los docentes en alguna ocasión se les había solicitado evaluar al instructor de la capacitación, al método utilizado y el ambiente generado, de lo cual se obtuvo que un 31.0% respondió que habían sido “raras veces” en las que se le había hecho éste tipo de petición (ver anexo 3, pregunta # 8), el 16.7% señaló que “casi siempre” y otro 16.7% indicó que “siempre” se le hace éste tipo de petición.

Con esto se puede conocer que un poco más de la mitad (64.4%) de los docentes encuestado favorece el hecho de que sí se les ha evaluado la satisfacción, aunque de manera ocasional, a través de un cuestionario después de haber recibido una capacitación.

Además se logró conocer que un 19.0% manifestó que “nunca” se les había hecho éste tipo de petición, y un restante 11.8% considero que “casi nunca”. Teniendo como resultado que el 30.8% desfavoreció el hecho que en alguna ocasión se le haya evaluado la satisfacción en alguna capacitación.

Además se pretendió conocer si en alguna ocasión se les había evaluado a los docentes antes y después de finalizada la capacitación, pretendiendo saber si en realidad se les había evaluado el nivel de aprendizaje, de lo cual se logró identificar que el 28.6% consideró que habían sido “raras veces” en las que se le había hecho éste tipo de evaluación (ver anexo 3, pregunta # 9), el 11.9% indicó que “casi siempre”, y sólo el 7.1% consideró que “siempre”.

De lo anterior se puede establecer que menos de la mitad de los docentes (47.6%) favorece el hecho que sí se le ha evaluado en alguna ocasión el aprendizaje, a través de un examen sobre el contenido de un curso recibido.

Igualmente se logró conocer que el 28.6% consideró que “casi nunca” se le había evaluado de esta manera y el 19.0% indicó que “nunca”. Con lo anterior se puede conocer que el 47.6% desfavorece el hecho de que se le haya realizado una evaluación de aprendizaje.

En relación a la aplicación, se pretendía conocer si los docentes habían percibido algún tipo de seguimiento por parte del jefe del departamento, o incluso, por parte de la Coordinación de Proyectos Académicos y Capacitación Docente, ya que en éste nivel son los jefes o coordinadores quienes evalúan, de lo cual se logró conocer que un 19.0% indicó que “raras veces” (ver anexo 3, pregunta # 10), el 16.7% considera que “casi siempre” y tan sólo el 2.4% dijo que “siempre”.

Con lo anterior se puede apreciar que tan sólo el 38.1% favorece el hecho de que en alguna ocasión a percibido algún tipo de seguimiento después de haber asistido a una capacitación.

También se logró identificar que un 33.0% considera que “nunca” ha percibido algún tipo de seguimiento después de alguna capacitación, y el 23.8% considera que “casi nunca”, de esto se puede conocer que más de la mitad de los docentes (57.1%) desfavorece el hecho que en el departamento se le de seguimiento a las capacitaciones.

Además de todo lo anterior se logró identificar que la gran mayoría de los docentes encuestados (97.6%) considera que la evaluación del impacto de la capacitación es “importante” (ver anexo 2, pregunta # 13), y tan sólo el 2.4% considera lo contrario.

XXIV. CONSULTAS SOBRE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, REALIZADAS A EMPRESAS SALVADOREÑAS.

Para efectos de éstas consultas se tomaron en cuenta empresas públicas, privadas, sin fines de lucro y de diferente actividad económica, con el propósito de tener un marco de referencia de aplicación cercano a la realidad de nuestra investigación.

Fueron visitadas un total de 25 empresas del área metropolitana, y fueron elegidas selectivamente, de las cuales sólo 17 proporcionaron la información solicitada a través de una serie de preguntas (ver anexo # 8), cabe mencionar que la mayoría de las empresas analizadas son de reconocido nombre y trayectoria, ésto con el objetivo de incrementar la posibilidad de que en ellas se impartan capacitaciones, ya que por la naturaleza de esta investigación es más significativo y útil abordar empresas que sí capaciten, para conocer la importancia que éstas empresas designan a la evaluación del impacto de los programas de capacitación que imparten a su personal.

Empresas consultadas.

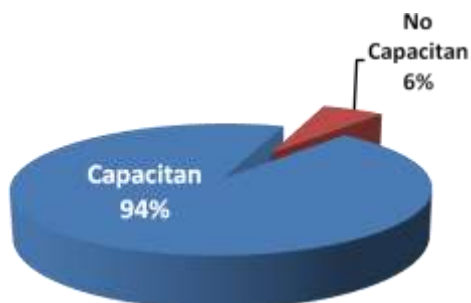
1. Hospital Benjamin Bloom
2. Banco Hipotecario
3. Scotiabank
4. OXGASA
5. Hospital Ginecológico
6. Repuestos Monterrey
7. RAF
8. Ministerio de Hacienda
9. ATH
10. DIZASA
11. ISDEM
12. FUDEM
13. Autoconsa S.A. de C.V.
14. Súper Selectos
15. SIGET
16. Oscar S.A Corporación Acuática Internacional
17. Telefónica

A. RESULTADOS.

A cada encargado del área de capacitación se le entregó una hoja de preguntas cuyas respuestas fueron tabuladas para poder presentar los siguientes resultados:

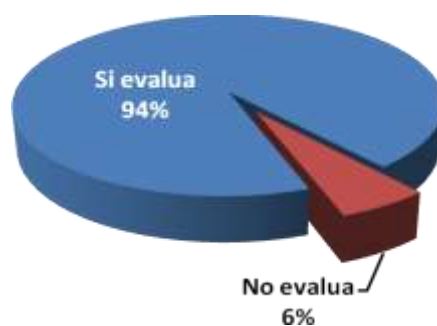
1- ¿Imparten capacitaciones al personal?

Casi todas las empresas (94.12%) que fueron consultadas indicó impartir capacitaciones a su personal y sólo un número de empresas poco significativo (5.88%), manifestó no dar capacitaciones a su personal.



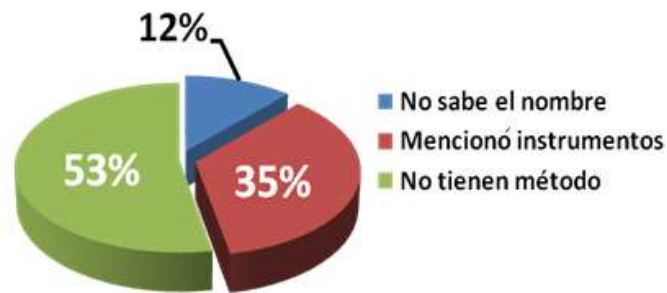
2- ¿Evalúan las capacitaciones impartidas?

En esta parte se puede observar que el mismo número de empresas que indicaron impartir capacitaciones (94.12%) aseguraron que también las evalúan.



3- ¿Utiliza un método específico para la evaluación de las capacitaciones?, ¿Cual?

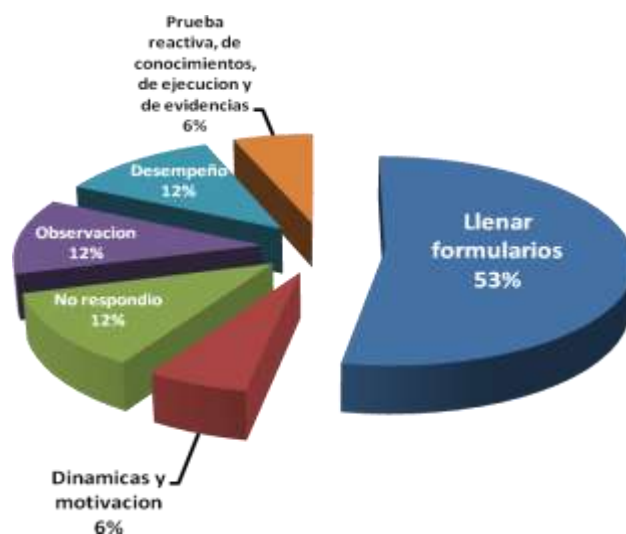
Ninguna empresa especificó algún método de evaluación utilizado; el 35.29% se limitó a mencionar los instrumentos que se aplican (como cuestionarios o encuestas). Un poco más de la mitad (52.94%) indicó de forma concreta no adoptar un método de evaluación determinado y el restante 11.76% mencionó no recordar el nombre del método utilizado.



4- Explique de qué manera realiza dicha evaluación.

Un poco más de la mitad de las empresas consultadas (52.94%) mencionó evaluar la capacitación a través de formularios o pruebas escritas, un 5.88% expresó que lo hace a través de dinámicas y actividades de motivación, lo que es más bien un seguimiento a los programas de capacitación, dando resultado únicamente para capacitaciones que tengan como fin mejorar las relaciones y/o motivar al personal. Un 11.76% omitió dar respuesta alguna, otro 11.76% mencionó medir los resultados a través de la observación, y como se ha mencionado en el marco teórico puede ser una técnica utilizada mas No la única; y por último el 11.76% restante dicen evaluar la capacitación a través del desempeño o rendimiento de los empleados. Estos dos últimos grupos además mencionaron evaluar la aplicación, pero la información proveniente es únicamente de la observación, para éste caso no indica exactitud en los resultados.

No puede considerarse confiable una evaluación si no cuenta con otras herramientas que hagan su metodología un sistema integro para lograrlo.



5- ¿Cuáles de los siguientes aspectos son tomados en cuenta en la evaluación?

Reacción.

Se les pide a las personas capacitadas que evalúen aspectos como la calidad de las instalaciones, el contenido del seminario, el instructor, etc.

Aprendizaje.

Se evalúan los conocimientos antes y después de la capacitación.

Aplicación.

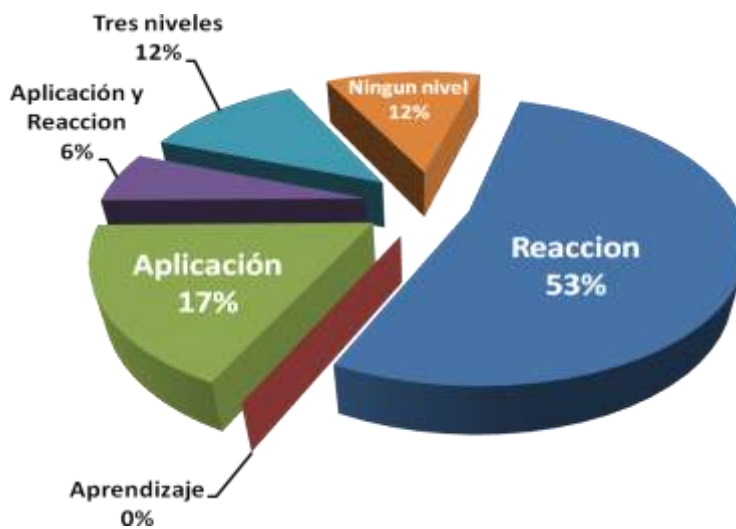
Se evalúa el nivel de aplicación al puesto de trabajo de lo aprendido en la capacitación.

Según lo expresado por los entrevistados se identificó lo siguiente: Más de la mitad de las empresas consultadas (52.94%) indicó evaluar las capacitaciones sólo a nivel de reacción, es importante mencionar que ninguna empresa indicó evaluar sólo el nivel de aprendizaje, el 17.65 % indicó evaluar sólo el nivel de aplicación. De todas las empresas consultadas sólo un mínimo 5.88% manifestó evaluar las capacitaciones a nivel de reacción y aplicación, además se pudo

determinar que las empresas que evalúan la capacitación en los tres niveles (reacción, aprendizaje y aplicación) está representado con un mínimo 11.76%.

Las empresas que no toman en cuenta ningún nivel de evaluación ya sea porque no se imparten capacitaciones o por el hecho de no saber si se aplica o no, está representado por un 11.76%.

Niveles tomados en cuenta en la evaluación de la capacitación.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS



PRUEBA PILOTO

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN
2010

Noviembre de 2010

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVOS.	2
A. Objetivo general.	2
B. Objetivos específicos.....	2
III. METODOLOGÍA.	2
A. Nivel de Reacción.....	3
B. Nivel de Transferencia de Aprendizaje.....	3
C. Nivel de Aplicación.....	3
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	4
A. Resultados de la evaluación del nivel de reacción (Nivel I).....	4
1. EVALUACIÓN DE ASPECTOS RELACIONADOS AL FACILITADOR.....	5
2. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO.....	6
3. EVALUACIÓN DEL MATERIAL Y EQUIPO.	7
4. EVALUACIÓN DE OTROS SERVICIOS OFRECIDOS.....	8
5. OTROS CRITERIOS EVALUADOS.....	10
B. Evaluación del nivel de transferencia (Nivel II).	10
C. Evaluación del nivel de aplicación (Nivel III).	11
1. Resultados de encuesta dirigida a los jefes inmediatos.	12
2. Resultados de encuesta dirigida a los docentes.....	14
V. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION.	18
A. Evaluación de la ejecución del Plan de Capacitación 2009.	19
B. Inversión de fondos en capacitación por Unidad Organizativa, año 2009.	21
VI. RESUMEN DE RESULTADOS.....	22
A. NIVEL DE REACCIÓN.....	22
B. NIVEL DE APRENDIZAJE.....	23
C. NIVEL DE APLICACIÓN.....	23
D. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2009.....	24
VII. LIMITANTES EN LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO.	25
VIII. CONCLUSIONES.	25
IX. RECOMENDACIONES.....	27

I. INTRODUCCIÓN.

El presente informe se elaboró con el propósito de dar a conocer los resultados generados por los instrumentos de evaluación incluidos en el “Sistema de Evaluación del Impacto de la Capacitación” propuesto al Departamento de Idiomas Extranjeros de la Universidad de El Salvador.

El informe presenta resultados generales que se obtuvieron por cada uno de los docentes que fueron incluidos en la muestra seleccionada de las actividades de formación presentadas y ejecutadas en el plan de capacitación del año 2010.

El esquema de evaluación presentado desarrolla la técnica de evaluación por niveles, como producto de conocimientos adquiridos en capacitaciones recibida por el personal docente del Departamento de Idiomas Extranjeros durante el año 2010.

Lo anterior, con el propósito de facilitar información precisa sobre la contribución que hace la Facultad de Ciencias y Humanidades a través de la capacitación en el fortalecimiento del desempeño y desarrollo del personal docente del Departamento de Idiomas Extranjeros.

El informe contiene una descripción de la metodología utilizada en la evaluación de los diferentes niveles, los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones del caso.

II. OBJETIVOS.

A. Objetivo general.

Conocer el impacto que han tenido las actividades de formación en el desempeño y desarrollo profesional del personal docente del Departamento de Idiomas Extranjeros.

B. Objetivos específicos.

- Valorar la reacción generada en los docentes al asistir a las capacitaciones.
- Identificar la transferencia de conocimiento que adquieren los docentes en las actividades de formación.
- Conocer los resultados que las capacitaciones generan en las actividades profesionales de los docentes.
- Identificar factores relacionados a la planificación, ejecución y control de las actividades de formación ofrecidos al personal docente, que permitan optimizar los resultados obtenidos.

III. METODOLOGÍA.

Para la realización de la evaluación se aplicaron diferentes instrumentos de recolección de información, que fueron diseñados con el propósito de evaluar cada uno de los siguientes niveles: reacción, aprendizaje y aplicación de lo aprendido en las capacitaciones.

Los niveles de ésta evaluación consisten en lo siguiente:

A. **Nivel de Reacción.**

Permite medir la satisfacción de los participantes, respecto a la formación recibida en términos de comodidad o confort del seminario. Sirve para valorar lo positivo y lo negativo de los aspectos relacionados en el desarrollo de los contenidos de la capacitación.

Éste nivel es evaluado al finalizar cada acción formativa, en el cual participa el docente beneficiado, mediante la aplicación de una encuesta de opinión sobre la satisfacción en relación al ambiente percibido, opinión sobre el facilitador, refrigerios, material de apoyo, seguridad, limpieza, etc. Además se puede identificar el nivel de motivación de los participantes.

B. **Nivel de Aprendizaje.**

- Busca medir los conocimientos adquiridos por los participantes por medio de un test, sobre el contenido de la capacitación, aplicado antes de iniciar y al finalizar ésta, lo cual permite conocer el nivel de conocimientos antes de iniciar y al finalizar la acción formativa.
- Ésta evaluación determina el grado en que los participantes realmente asimilaron los conocimientos que se les impartió, en términos numéricos.

Éste nivel de evaluación es aplicado por el instructor de la capacitación, quien es el responsable de elaborar el test de conocimientos que será aplicado antes y después de la acción formativa.

C. **Nivel de Aplicación.**

Busca conocer el grado en que los capacitados han aplicado los conocimientos recibidos, en término de productos y resultados generados.

En éste nivel de evaluación, el jefe inmediato del docente capacitado expresa, a través de una encuesta, de qué forma éste ha aplicado los conocimientos adquiridos en la capacitación, y de igual forma el empleado capacitado, llenando una encuesta en la que expresa su opinión sobre la forma de cómo está aplicando los conocimientos adquiridos en la capacitación que recibió, en su puesto de trabajo. La encuesta se aplica posterior de 3 meses, o más, de haberse impartido la capacitación, con las opiniones dadas en las encuestas, se procede a la tabulación correspondiente para la emisión de los resultados, conclusiones y recomendaciones del caso.

Dentro del mismo marco de la evaluación de la capacitación, se presenta una evaluación numérica de la capacitación programada en el Plan de Capacitación 2009 versus la ejecutada en términos de temática y montos realizados para el mismo periodo, con su respectivo análisis. Esta evaluación se elabora para el año 2009 ya que no había finalizado el año 2010.

En la aplicación de las diferentes encuestas se contó con el apoyo y colaboración de los coordinadores de carrera y jefes inmediatos de las unidades organizativas del Depto. de Idiomas, que contribuyeron completándolas.

IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

A continuación se presenta los resultados obtenidos en cada uno de los niveles evaluados, los resultados son expresados numéricamente acompañados con su respectivo análisis de tabulación, en el caso que se requiera.

A. Resultados de la evaluación del nivel de reacción (Nivel I).

En la evaluación del nivel de reacción de las capacitaciones se tomaron en cuenta diversos factores que están relacionados directamente con el desarrollo de estas. Para poder evaluar éste nivel se tomaron en cuenta 2 capacitaciones realizadas en el ciclo II / 2010, la información se recopiló a través de 14 cuestionarios que fueron llenados por los docentes que asistieron a las actividades de formación.

Las capacitaciones tomadas en cuenta para evaluar el nivel de reacción fueron:

- Formación por Competencias.
- Fundamentos de la Evaluación de Idiomas.

1. EVALUACIÓN DE ASPECTOS RELACIONADOS AL FACILITADOR.

	<i>Excelente</i>	<i>Muy Bueno</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Malo</i>	<i>Total Docentes</i>
Imagen profesional del instructor	7	7				14
Dominio del tema impartido	9	4		1		14
Se solventarán las preguntas hechas	4	10				14
Respeto y Prudencia	12	2				14
Desarrollo de ejemplos prácticos del tema	6	8				14
Manejo y conducción del grupo	12	2				14
Metodología utilizada	11	3				14

En cuanto a las evaluaciones de los aspectos relacionados con el facilitador, se obtuvieron los resultados siguientes:

- Imagen profesional del Instructor.
El 100% de los docentes favorece en gran medida la imagen profesional del instructor ya que el 50% indicó que ésta era excelente y el otro 50% indicó que era muy buena.
- Dominio del tema impartido.
El 92.9% de los docentes favorece el hecho que el instructor de la capacitación ofrecía bastante dominio del tema desarrollado, ya que el 28.6% lo calificó como excelente, el 64.3% como muy bueno y sólo 7.1% lo calificó como regular.
- Respuestas a preguntas hechas.
Todos los docentes favorecen la dinámica de preguntas y respuestas que se desarrolló en las capacitaciones ya que el 71.4% lo considero como muy bueno y el restante 28.6% como excelente.

- **Respeto y prudencia.**
El 100% de los docentes favorece la prudencia y el respeto ofrecido por el instructor encargado de desarrollar el contenido de las capacitaciones ya que el 14.3% indico estos aspectos como muy buenos y el 85.7% como excelentes.

- **Desarrollo de ejemplos prácticos del tema.**
Todos los docentes favorecieron éste punto debido a que el 57.1% lo evaluó como muy bueno y el 42.9% como excelente.

- **Manejo de conducción del grupo.**
El 100% de los docentes favorecen el manejo del grupo que tuvo el instructor de la capacitación, ya que el 14.3% le pareció muy bueno y el 85.7% lo considero como excelente.

- **Metodología utilizada.**
Todos los docentes favorecieron la metodología utilizada por el facilitador de la capacitación ya que se pudo conocer que 21.4% la califico como muy buena, y el 78.6% como excelente.

2. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO.

	<i>Excelente</i>	<i>Muy Bueno</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Malo</i>	<i>Total Docentes</i>
Planteamiento de objetivos	8	6				14
Duración del curso /capacitación/ seminario	6	4	3	1		14
Material de apoyo acorde al contenido del tema	11	3				14
Cumplimiento del temario	9	5				14

En relación a la evaluación de los contenidos de las capacitaciones se obtuvieron los resultados siguientes:

- **Planteamiento de objetivos.**
El 100% de los docentes favorece éste aspecto ya que el 42.9% lo considero como muy bueno y el 57.1% como excelente.

- **Duración del curso / capacitación / seminario.**
En relación a éste aspecto, sólo el 71.4% favoreció el tiempo de duración de la capacitación ya que el 28.6% lo considero como muy bueno y el 42.9% como excelente. El resto de los docentes mostró un poco de indiferencia y desfavorecimiento de éste punto ya que el 21.4% lo considero como bueno, y el 7.1% como regular, respectivamente.

- **Material de apoyo del contenido del tema.**
El 100% de los docentes favoreció éste aspecto ya que el 21.4% lo considero como muy bueno, y el 78.6% como excelente.

- **Cumplimiento del temario.**
Todos los docentes coincidieron en favorecer éste punto ya que el 35.7% lo consideró como muy bueno, y el 64.3% como excelente.

3. EVALUACIÓN DEL MATERIAL Y EQUIPO.

	<i>Excelente</i>	<i>Muy Bueno</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Malo</i>	<i>Total Docentes</i>
Contenido actualizado	9	5				14
Presentación, organización y estructura del material	10	4				14
Apariencia profesional del material didáctico	9	5				14
Estado del equipo de computo y otros	6	5	2	1		14

En relación al material y equipo utilizados en las capacitaciones se obtuvieron los resultados siguientes:

- **Contenido actualizado.**

El 100% de los docentes consideró favorable que los contenidos de las capacitaciones estaban actualizados ya que el 35.7% indicó que éstos eran muy buenos, y el 64.3% consideró que estos eran excelentes.
- **Presentación, organización y estructura del material.**

En relación a éste punto todos los docentes coinciden en favorecer éstos tres aspectos relacionados al material y equipo utilizados en la capacitación ya que 28.65 lo considero como muy bueno, y el 71.4% como excelente.
- **Apariencia profesional del material didáctico.**

Todos los docentes favorecen la apariencia profesional del material utilizado en las capacitaciones ya que el 35.7% lo consideró como muy bueno, y el 64.3% como excelente.
- **Estado del equipo de cómputo y otros.**

En relación al equipo informático utilizado en las capacitaciones sólo el 78.6% favoreció el estado de éstos, ya que el 35.7% los consideró como muy buenos, y el 42.9% como excelentes. El 7.1% considero al equipo utilizado como regular, y el 14.3% como bueno.

4. EVALUACIÓN DE OTROS SERVICIOS OFRECIDOS.

	<i>Excelente</i>	<i>Muy Bueno</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Malo</i>	<i>Total Docentes</i>
Mobiliario (aulas, computo)	8	4	2			14
Arreglo y limpieza	8	3	3			14
Infraestructura y estacionamiento	7	6	1			14
Atención	8	5				13
Seguridad	9	4	1			14
Refrigerio	4	5	3	1		13
Promedio	7	5	2			14
	53%	33%	14%			

Los resultados obtenidos en relación a la evaluación de otros servicios ofrecidos en las capacitaciones son los siguientes:

- **Mobiliario (aulas, cómputo).**

El 85.7% de los docentes favoreció el mobiliario que se utilizó en las capacitaciones ya que 28.6% lo considero como muy bueno, y el 57.1% como excelente, el restante 14.3% mostró un poco de indiferencia evaluándolo solamente como bueno.

- **Arreglo y limpieza.**

En relación al arreglo y limpieza ofrecidos en el lugar donde se recibió la capacitación se logró conocer que el 78.6% consideró favorable éstos aspectos, ya que el 21.4% lo consideró como muy bueno, y el 57.1% como excelentes, el restante 21.4% lo considero como bueno.

- **Infraestructura y estacionamiento.**

La mayoría de los docentes (92.9%) favorecieron las condiciones de las instalaciones en las que fueron impartidas las capacitaciones ya que 42.9% las considero como muy buenas y el 50.0% como excelentes, el restante 7.1% con indiferencia solamente las considero como buenas.

- **Atención.**

En relación a la atención recibida en las capacitaciones el 92.9% coincidieron favorecerla ya que el 35.7% la considero como muy buena y 57.1% como excelente, el 7.1% restante se abstuvo de ofrecer una respuesta.

- **Seguridad.**

La mayoría de los docentes coincidieron en favorecer la seguridad ofrecida en los lugares donde se desarrollaron las actividades de formación ya que el 28.6% la considero como muy buena, el 64.3% como excelente y sólo el 7.1% la considero buena.

- **Refrigerio.**

Sólo un poco más de la mitad (64.3%) de los docentes favoreció el refrigerio ofrecido en las actividades de formación ya que el 35.7% lo considero como muy bueno y el 28.6% como excelente. El 28.6% restante desfavoreció el refrigerio ofrecido ya que 7.1% lo considero como regular, y el 21.4% solamente como bueno (ofreciendo un poco de indiferencia), el 7.1% omitió dar respuesta.

5. OTROS CRITERIOS EVALUADOS.

	<i>Mucho</i>	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	<i>Total Docentes</i>
Cumplimiento de las expectativas de aprendizaje	12	2		14
El contenido será útil en el lugar de trabajo	13	1		14

Otros criterios que se tomaron en cuenta para evaluar el nivel de reacción son los siguientes:

- **Cumplimiento de las expectativas de aprendizajes.**

El 85.7% de los docentes considero que las actividades de formación habían cumplido en mucho las expectativas de aprendizaje, y sólo el 14.3% considero que las expectativas se habían cumplido en poco.

- **Contenido útil en el lugar de trabajo.**

La mayoría de los docente (92.9%) considera que los contenidos de las actividades de formación serán útiles en mucho en el lugar de trabajo y sólo 7.1% considero que estas serán útiles en poco.

B. Evaluación del nivel de Aprendizaje (Nivel II).

Para el nivel de transferencia de conocimiento se tomo en cuenta la capacitación siguiente:

- *Formación por Competencias.*

Resultados obtenidos:

No. De Participantes	Acción Formativa	Promedio de Evaluación Inicial	Promedio de Evaluación Final	Nivel
8	Formación por Competencias	6.31	7.00	Técnico

Estos resultados indican que:

- El incremento en conocimiento está representado por 0.69, lo cual se puede interpretar como un nivel de aprendizaje bastante bajo.
- Debido a que no se cuenta con una metodología técnica en el proceso de capacitación, éste resultado se puede atribuir a la inexistencia de un método que permita focalizar la capacitación a las personas que en realidad necesitan los contenidos.

“Si se ha producido poco o ningún aprendizaje, poco o ningún cambio de actitud se puede esperar”³⁵.

Vale resaltar que en los resultados obtenidos se pueden identificar las personas que han sobresalido en la evaluación, y por lo tanto, es aconsejable brindar algún refuerzo para los docentes que muestran poco nivel de aprendizaje. Además en éste nivel se puede identificar la efectividad del formador para aumentar los conocimientos y/o cambiar las actitudes de los participantes.

C. Evaluación del nivel de aplicación (Nivel III).

Los resultados obtenidos en éste nivel de evaluación se obtuvieron de considerar cuatro temas impartidos:

1. Planificación según inteligencias múltiples.
2. Practica Pedagógica.

³⁵ Kirkpatrick, Donald L. (2004). Evaluación de Acciones Formativas (Traducido por Isabel Abad). Barcelona: EPISE. (Original publicado en 1998.)

3. Seminario para docentes e investigadores en Argentina
4. INSTRUCTIONAL TECHNOLOGY (Educación Tecnológica)

Para evaluar éste nivel se distribuyeron 16 encuestas; las cuales fueron completadas 8 por Jefes inmediatos de los docentes capacitados y 8 encuestas completadas por los docentes beneficiados directamente con la acción formativa.

1. Resultados de encuesta dirigida a los jefes inmediatos.

Pregunta # 1: De los siguientes aspectos ¿Cuales ha observado que el empleado mejoró después de la capacitación recibida?

Objetivo: Conocer que aspectos ha mejorado el docente capacitado posterior a la capacitación recibida de acuerdo a la opinión de su Jefe inmediato.

Aspectos Evaluados	Frecuencia
Conocimientos	8
Habilidades	8
Calidad en el Trabajo	7
Nuevos productos o procesos	6
Actitudes favorables en su trabajo	6
Capacidad de Análisis y Síntesis	4
Cantidad de Trabajo	3
Obtención de Resultados	1
Cumplimiento de metas	1
Total de Respuesta	44

A raíz de las capacitaciones recibidas por los docentes los jefes inmediatos consideran que los conocimientos y habilidades es lo que más han mejorado los docentes en mayor proporción, seguido por la calidad en el trabajo y la obtención de nuevos productos; los aspectos de obtención de resultados y cumplimiento de metas, posterior de haber recibido la acción formativa, no se han incrementado significativamente según la evaluación.

Pregunta # 2: Mencione los productos o beneficios que el docente está generando a la unidad que usted dirige, después de haber recibido la capacitación.

Objetivo: Identificar si los jefes de Área tienen identificados los resultados que han generado las actividades de formación docente.

Los jefes de área han identificado los siguientes productos o beneficios como resultado de la capacitación docente:

- Mayor conocimiento sobre el área.
- Más posibilidades para innovar.
- Talleres didácticos – Metodológicos.
- Talleres didácticos – Pedagógicos.
- Mejor trato al estudiante, más entrega.
- Más responsabilidad y compromiso.

Entre los productos o resultados que se han generado como consecuencia de las actividades de formación, los jefes inmediatos consideran que los talleres didácticos son los que más se han creado como efecto de las actividades de formación.

Pregunta # 3: Según su opinión ¿Se ha cumplido con el objetivo de la capacitación a través del desempeño mostrado por el empleado docente?

Objetivo: Establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos que persigue el programa de capacitación de acuerdo con la opinión de jefaturas.

SI	NO	TOTAL
8	0	8

El 100% de las jefaturas consideran que sí han cumplido los objetivos que persigue el programa de capacitación.

Pregunta # 4: En la escala del 1 al 10 ¿Cómo calificaría el nivel de aprovechamiento y resultados de la capacitación recibida por el docente?

Objetivo: Tener una calificación promedio del nivel de aprovechamiento de la capacitación percibida por los jefes inmediatos de los docentes.

Calificación	Frecuencia
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	0
8	3
9	0
10	5
Total de respuestas	8

Un 37.5% de los jefes califican con nota de 8 el nivel de aprovechamiento y resultados de la capacitación, mientras que el 62.5% los califican con nota de 10.

Todos los jefes encuestados califican el aprovechamiento de la capacitación con una nota muy buena.

2. Resultados de encuesta dirigida a los docentes.

Pregunta # 1: En escala del 1 al 10 ¿Como evaluaría los conocimientos adquiridos en el seminario?

Objetivo: Conocer numéricamente la evaluación que el docente asigna a la capacitación recibida.

Calificación	Frecuencia
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	1
8	0
9	3
10	4
Total de respuestas	8

El 12.5% de los docentes evalúan los conocimientos adquiridos en el curso con nota de 7; con nota de 9 el 37.5% y con nota de 10 el 50%.

El 100% de los docentes encuestados consideran que la capacitación recibida merece una calificación entre 7 y 10.

Pregunta # 2: Mencione los productos o beneficios que considera está generando usted, después de haber recibido el seminario.

Objetivo: Identificar los productos o beneficios que los docentes consideran están generando como resultado de lo aprendido en las actividades de formación.

Los productos o beneficios que los docentes consideran que están aportando al departamento son los siguientes:

- Relacionar y aplicar los contenidos en la Materia Didáctica I.
- Utilización de técnicas en el aula.
- Mejor organización de la clase.
- Los alumnos reciben mejor atención.
- Utilización de técnicas vistas en diferentes temas.
- Mejor relación laboral y con los estudiantes.
- Planeamiento de clases.
- Superación personal.
- Utilizar técnicas de presentación.
- Proyecto de investigación.
- Contacto internacionales para intercambio.
- Talleres dirigidos a docentes y estudiantes.
- Mejor integración de temas con clases.
- Mayor motivación en la enseñanza.
- Mejorar la clase de informática.

Como se resultado se puede apreciar que las capacitaciones si están generando algún efecto en la optimización de las actividades profesionales que los docentes desarrollan en las aulas de clases y en el ambiente de trabajo.

Pregunta # 3: Con la capacitación ¿Qué aspectos considera que ha mejorado o desarrollo más?

Objetivo: Establecer los aspectos que los docentes consideran que han mejorado posterior a la capacitación recibida.

Aspectos	Frecuencia
Conocimientos	7
Calidad en el Trabajo	6
Cumplimiento de metas	6
Nuevos productos o procesos	6
Actitudes favorables en su trabajo	6
Habilidades	5
Capacidad de Análisis y Síntesis	4
Obtención de Resultados	4
Cantidad de Trabajo	1
Total de Respuesta	45

Los docentes capacitados consideran haber mejorado más sus conocimientos, seguido de la calidad en el trabajo, cumplimiento de metas, nuevos productos o procesos y de forma poco representativa, la cantidad de trabajo, capacidad de análisis y síntesis.

Pregunta # 4: ¿Considera que ha tenido dificultades o limitaciones para aplicar los conocimientos o habilidades enseñadas en la capacitación?

Objetivo: Identificar las posibles limitantes por las cuales los docentes no pueden aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades de formación.

Resultados:

SI	NO	TOTAL
2	6	8

El 25% de los docentes considera que sí existen limitantes para poder aplicar lo aprendido en las actividades de formación, y el 75% considera que no las hay.

Pregunta # 5: Si su respuesta es sí, detalle la razón por la que considera que ha tenido dificultades o limitaciones.

Objetivo: Identificar las posibles limitantes que no permite a los docentes aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades de formación.

Resultados:

ASPECTOS EVALUADOS	FRECUENCIA
Falta de recursos	2
No he encontrado tiempo	1
Condiciones de trabajo inadecuadas	1
Tecnologías obsoletas	1
Lo intente y no dio resultados	1
Conflictos entre áreas	0
Falta de seguimiento	0
La jefatura no lo ha permitido o lo desanima	0
TOTAL DE RESPUESTAS	6

La principal limitante para aplicar lo aprendido en las actividades de formación, que el 25% de los docentes consultados considera, es la falta de recursos, seguida de la falta de tiempo, condiciones de trabajo inadecuadas, tecnologías obsoletas y resultados fallidos.

V. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION.

Esta evaluación es importante dentro de un Sistema de Evaluación del Impacto de la Capacitación y forma parte de la prueba piloto que fue realizada en el Departamento de Idiomas Extranjeros.

La evaluación de la ejecución del plan de capacitación consiste prácticamente en hacer una comparación de los elementos que contempla el plan de capacitaciones con las capacitaciones que fueron ejecutadas durante el mismo periodo que el plan incluye, ya que un plan de capacitación que ha sido técnicamente elaborado, está compuesto de diferentes elementos que son muy importantes debido a que estos permiten hacer controles de la ejecución más completos al finalizar un periodo.

Para realizar la evaluación en la ejecución se toman en cuenta aspectos como:

- 1- Si se ejecutaron todos los temas que se estimaron en el plan.
- 2- Si se cumplieron los objetivos.
- 3- Si se capacito a todo el personal que se planifico capacitar.
- 4- Si se ejecuto el número de horas que se programaron por cada capacitación.
- 5- Si se ejecuto el valor total de la inversión estimada en el plan y si se fue efectivo, es decir si se ejecutaron todas las capacitaciones sin gastar todo el monto que se estimo en el plan, teniendo como resultado un ahorro.
- 6- Si todas las áreas o unidades asistieron a la capacitación.
- 7- Si se ejecuto en los tiempos estimados.

Se intento evaluar la ejecución del Plan de Capacitación en el Departamento de Idiomas para el periodo 2009 ya que éste fue proporcionado junto con el informe de las capacitaciones ejecutadas de dicho periodo.

Aunque la información obtenida a través del Plan de Capacitación 2009 y el informe de capacitaciones ejecutadas en éste periodo no proporcionan los insumos necesarios debido a que no incluyen datos que son importantes para realizar las comparaciones de tipo financieras, de personal capacitado, tiempos estimados, etc., se elaborara la evaluación correspondiente a la información que estos documentos ofrecen.

A. Evaluación de la ejecución del Plan de Capacitación 2009.

El plan de capacitación 2009 tiene incluido desarrollar en el transcurso de todo el año 15 capacitaciones de los cuales todas corresponden al área técnica el total de la inversión estimada asciende a \$44,004.00 que incluye el monto total de las capacitaciones que serán financiadas con fondos propios de la Facultad.

Cuadro comparativo sobre capacitaciones estimadas y ejecutadas, periodo 2009.

#	Nombre de Evento	Inversion programada según plan \$	Temas ejecutados	Participantes beneficiados	Inversion ejecutada Departamento de Idiomas	Inversion Financiamiento Exterior
1	Llegada de ELF (English Language Fellow) por un periodo de 9 meses, de abril a diciembre, para trabajar en los siguientes proyectos : 1- Curso de Escritura Academica para Docentes. 2-Curso de Investigacion Educativa y Linguistica. 3- Curso de Preparacion para el TOEFL Estudiantes de Profesorado y Licenciatura.	\$ 4,200.00	-	-	-	-
2	Diplomado en Metodologia de la Investigacion.	\$ 2,129.00	-	-	-	-
3	Seminario/taller de elaboracion de materiales para la educacion semipresencial y uso de plataforma informatica.	\$ 1,000.00	-	-	-	-
4	Investigacion "Modelo Pedagogico para la Enseñanza de Idiomas Extranjeros"	\$ 3,000.00	-	-	-	-
5	Mision oficial con Financiamiento para asistir a congreso de TESOL en Estados Unidos	\$ 4,000.00	✓	4	-	-
6	Mision Oficial con financiamiento para asistir a Congreso de Pedagogia en la Habana, Cuba	\$ 4,000.00	✓	1	-	-
7	50 Congreso de Profesionales en la Enseñanza de Idiomas Extranjeros	\$ 6,000.00	-	-	-	-
8	Seis profesores visitantes para impartir cursos en la Maestria en Didactiva del Idioma Ingles.	\$ 6,000.00	-	-	-	-
9	Taller sobre "Competences Langagieres"	\$ 1,000.00	✓	1	-	-
10	2do. Seminario sobre utilizacion del metodo de frances de turismo "Vacances en Amerique centrale"	\$ 4,000.00	-	-	-	-
11	Concurso de ortografia francesa	\$ 1,000.00	-	-	-	-
12	Tres profesores visitantes para impartir cursos en la Licenciatura en Lenguas Modernas, especialidad Frances e Ingles	\$ 3,000.00	✓	3	-	-
13	Mision Oficial con financiamiento para asistir a Concurso Internacional de Ortografia, Quebec, Canada	\$ 2,000.00	-	-	-	-
14	Mision Oficial con financiamiento para asistir al Coloquio Internacional de Profesores de Frances, Paris, Francia	\$ 2,000.00	✓	1	-	-
15	Serie de Desarrollo Profesional: Talleres para Actualizacion Metodologica para Docentes del Departamento de Idiomas, impartido por Profesoras visitantes de Estados Unidos.	\$ 675.00	✓	25	-	-
Temas adicionales no programados						
	Taller: Evaluacion de la Proficiencia Oral	-	✓	15	-	-
	Seminario "Los procesos de aprendizaje y la motivacion en clases de francés"	-	✓	4	-	-
	Taller de Informacion sobre la utilización pedagogica del sitio de internet rfi.	-	✓	3	-	-
	Taller "Ficha Pedagógica" dentro del marco del Concurso de la Fraancofonía.	-	✓	3	-	-
Total		\$ 44,004.00		60	-	-

Fuente: Departamento de Idiomas Extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

De los 15 temas que se tenía programado ejecutar en el transcurso de todo el año, sólo se logro ejecutar un total de 6 (el 40%). Los temas que no se lograron desarrollar están relacionados a posibles retrasos en los trámites, no aprobación de los proyectos por parte de la Junta Directiva de la Facultad o la falta de recursos financieros.

Adicional a lo anterior también se desarrollaron 4 capacitaciones que no estaban contempladas en el Plan de Capacitación, éstas surgieron como iniciativa de diferentes organismos de cooperación como las embajadas o universidades extranjeras que brindan apoyo al Departamento de Idiomas Extranjeros.

En total fueron ejecutados 10 temas de capacitaciones de los cuales se beneficiaron 60 docentes, que algunos en el transcurso de todo el año asistieron a mas de una capacitación.

En relación al análisis de la inversión real en capacitación, estas se registran por medio de acuerdo de Junta Directiva, estos acuerdos están archivados y de querer saber el total de dinero invertido en capacitación en el 2009, se tendría que revisar los acuerdos y totalizar el monto por capacitación, se pretendió tener acceso a estos acuerdos a través del Departamento de Idiomas y la Administración Financiera de la Facultad pero el acceso a estos no fue posible.

B. Inversión de fondos en capacitación por Unidad Organizativa, año 2009.

Además del análisis anterior también es importante hacer un análisis relacionado a los montos invertidos por unidad organizativa ya que así se podrá identificar cuáles han sido las unidades en las que se ha invertido más y en las que se ha invertido menos, además conocer en detalle el personal que ha sido beneficiado por área.

Aunque en el Departamento de Idiomas Extranjeros no se cuente, de manera detallada, con información sobre la inversión realizada en capacitación, a continuación se presenta un cuadro en el que es posible elaborar éste tipo de análisis.

Cuadro sobre la inversión de fondos en capacitación por unidad organizativa, año 2009.

UNIDAD ORGANIZATIVA	INVERSION \$	# DE EMPLEADOS	PROMEDIO POR EMPLEADO
Dirección			
Consejo de Directores de Departamento			
Departamento de Inglés			
Departamento de Idiomas Orientales			
Departamento de Francés			
Departamento de Idiomas Nacionales			
Departamento de Postgrados y Diplomados			
TOTAL			

VI. RESUMEN DE RESULTADOS.

A. NIVEL DE REACCIÓN.

Los resultados de éste nivel muestran una gran aceptación de los aspectos relacionados al facilitador de la capacitación. Ya que aspectos como la imagen profesional, el dominio del tema, respuestas a preguntas, desarrollo de ejemplos prácticos fueron bien evaluados por parte de los docentes debido a que el 100% de ellos los considero entre muy buenos y excelentes, con esto queda muy claro que los facilitadores de las capacitaciones ofrecen un buen servicio y que satisfacen en su mayoría las expectativas existentes en los docentes beneficiados con las actividades de formación.

En relación a los contenidos desarrollados en las capacitaciones se logro identificar que los diferentes aspectos relacionados como el planteamiento de objetivos, material de apoyo relacionado al tema y cumplimiento del temario fueron muy aceptados por la mayoría de los docentes (71.5%) ya que los consideraron entre muy buenos y excelente, además de esto se logro identificar que el 28.4% de los docentes considero el tiempo de la duración de la capacitación como bueno y regular.

En la evaluación del material se tomaron en cuenta criterios como: contenido actualizado, presentación, organización, estructura y apariencia profesional; de lo cual todos fueron considerados entre muy buenos y excelentes, poniendo en evidencia que los materiales utilizados por los facilitadores de la capacitación toman muy en cuenta estos criterios en el desarrollo de las actividades de formación.

Además de lo anterior también se evaluaron otros servicios ofrecidos en las capacitaciones tales como: El mobiliario utilizado en el lugar donde se recibió la capacitación, el arreglo y la limpieza que estos ofrecían, la infraestructura, el estacionamiento, la atención ofrecida, la seguridad brindada y por supuesto refrigerio; de lo cual la valoración considerada por los docente fue que, en promedio, el 85.54% los considero entre muy buenos y excelentes, pero cabe mencionar que el restante 14.46% considero estos elementos entre regulares y buenos, poniendo de manifiesto que no todos los docentes tuvieron la misma satisfacción en relación a los servicios ofrecidos en el lugar donde se llevaron a cabo las actividades de formación.

B. NIVEL DE APRENDIZAJE.

En relación al aprendizaje se logró determinar que en la actividad de formación evaluada, en éste nivel, los docentes iniciaron con un nivel de conocimiento promedio de 6.31, cabe mencionar que en éste caso algunos docentes comentaron que ya contaban con conocimientos básicos sobre el tema, sin embargo, al finalizar la capacitación el promedio del nivel de conocimientos se incremento a 7.00.

C. NIVEL DE APLICACIÓN.

Desde el punto de vista de los jefes inmediatos.

El 100% de Jefes encuestados califican el aprovechamiento de la capacitación con una nota entre 8 y 10.

El 100 % de jefes encuestados, opinaron que la finalidad del Programa de Capacitación se ha cumplido.

Todos los jefes consideran que se están generando beneficios como producto de las capacitaciones impartidas a los docentes.

La evaluación sobre la aplicación de la capacitación recibida según opinión de los jefes si bien no han generado la obtención de resultados ni el cumplimiento de metas, significativamente ha mejorado los conocimientos y las habilidades.

Desde el punto de vista de los docentes.

Los resultados indican que los docentes beneficiados con las actividades de formación asignan a los conocimientos adquiridos una nota entre 7 y 10.

De las respuestas de los docentes se deduce que las capacitaciones recibidas han contribuido fuertemente en una mejora en sus conocimientos, pero aun se necesita un mayor grado de generación de productos o beneficios más específicos como resultado de las actividades de formación.

D. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2009.

De los 15 temas que se programaron en el Plan de Capacitación sólo fueron ejecutados 6 (40%), quedando pendientes de desarrollar 9 (60%) de los cuales la mayoría han sido incluidos en el Plan de Capacitación 2010, ya que estos se consideran importantes para el desarrollo del Departamento de Idiomas y del personal docente, ya que estos incluyen temas que permitirán actualizar las capacidades docentes y la mejor utilización de los recursos informáticos con los que se cuentan.

VII. LIMITANTES EN LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO.

Una de las mayores limitantes fue que las capacitaciones impartidas durante el periodo en que era pertinente llevar a cabo la prueba piloto, estaban programadas a desarrollarse durante dos o tres meses, agregando que algunas estaban en proceso de aprobación o elaboración de sus respectivos proyectos, otras eran en el extranjero y las pocas que se realizaron no se facilitó el acceso necesario para poder medir adecuadamente el nivel de Aprendizaje por considerar tener que solicitar asuntos adicionales al instructor contratado.

La falta de acceso a la información financiera relacionada a la ejecución del plan no permitió desarrollar en su totalidad la evaluación de la ejecución del plan de capacitaciones.

VIII. CONCLUSIONES.

Con base en los resultados obtenidos en los tres niveles de evaluación se puede concluir en términos generales lo siguiente:

- El grupo gestor encargado de la ejecución de las capacitaciones está tomando en cuenta todos los aspectos relacionados al facilitador ya que la mayoría de los docentes los considero como muy buenos y excelentes, sólo una pequeña minoría del 7.1% evaluó el dominio del tema que el instructor ofreció como regular.
 - El contenido de los temas de las capacitaciones está bien estructurado y desarrollado ya que la mayoría de los docentes los consideraron entre muy bueno y excelente, esto es muy importante debido a que beneficia significativamente a que los docentes se sientan satisfechos en relación al cumplimiento de las expectativas de aprendizaje que estos puedan tener previo al inicio de las actividades de formación.
-

- El tiempo de duración de los seminarios o actividades de formación es un aspecto que no está siendo considerado para todos los docentes, debido a que casi una tercera parte (28.5%) de los docentes encuestados considera éste aspecto entre regular y bueno.
 - El equipo de computo utilizado para el desarrollo de los contenidos de las actividades de formación no fue del todo favorable ya que un 21.4% lo considero entre regular y bueno, éste aspecto toma importancia ya que forma parte del proceso de enseñanza aprendizaje y además es un recurso pedagógico que le da soporte a la transmisión de conocimiento en el desarrollo de los contenidos.
 - Los servicios ofrecidos en el lugar donde se desarrollo la capacitación no lograron la satisfacción total de todos los docentes, ya que en promedio el 14% los considero como bueno, además de esto se pude determinar que a pesar de existir una política de austeridad en relación a los gastos que las instituciones públicas deben realizar, se puede observar que se están haciendo esfuerzos por brindar un buen ambiente en los lugares donde se desarrollan las actividades de formación.
 - Se observo el poco contacto con el facilitador de las capacitaciones, lo que limitó la evaluación del nivel de transferencia de conocimientos. Sin embargo, en los resultados que se obtuvieron se puede apreciar que los docentes tenían en promedio un nivel de conocimientos de 6.31, cabe aclarar, que algunos docentes manifestaron tener conocimientos básicos sobre el tema que se iba a desarrollar.
En relación al nivel de conocimientos alcanzado al finalizar la capacitación se logro conocer que fue de 7.00 en promedio, con esto se puede determinar que existió poca transferencia y asimilación de conocimientos sobre el contenido desarrollado.
 - Es muy evidente que los jefes inmediatos le dan escaso seguimiento a los productos que los docentes están generando como resultado de aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades de formación en sus puestos de trabajo, ya que se puede
-

- Destacar que tanto docentes como jefes coinciden en que lo más beneficioso de las actividades de formación es incrementar el nivel de conocimientos. Pero contrariamente a lo anterior, los jefes consideran que el cumplimiento de metas es el aspecto que menos beneficiado se ve con las actividades de formación, mientras que los docentes consideran que el cumplimiento de estas, es uno de los principales aspectos que han mejorado y desarrollado más, como resultado de las capacitaciones.
- Del Plan de Capacitación del año 2009 sólo se logro ejecutar el 40%, indicando que existen factores como procesos demasiado burocráticos, la no aprobación de los proyectos propuesto a Junta Directiva, falta de liquidez para financiar la ejecución de las actividades de formación. De lo anterior es preciso mencionar que en proporción al plan 2009, un 26% de los temas que se desarrollaron no estaban incluidos en el Plan de Capacitación, ya que estos fueron propuestos y financiados por organismos de cooperación internacionales como las embajadas y las Universidades extranjeras, que permiten incrementar las capacidades profesionales de los docentes.

Asimismo es importante mencionar que en el Departamento de Idiomas Extranjeros no se cuenta con información financiera detallada que es necesaria para poder elaborar la evaluación de la ejecución del plan de capacitación que ayudaría en mucho para poder respaldar la ejecución de los mismos.

IX. RECOMENDACIONES.

- Se debe seguir considerando todos los aspectos relacionados al facilitador de las capacitaciones, ya que estos forman una base muy importante para que los docentes beneficiados se vean incentivados en asistir; además queda de manifiesto que se está tomando en cuenta el profesionalismo que ofrecen las personas que se contratan para desarrollar los contenidos.
-

- Es importante dar continuidad al buen desarrollo de los facilitadores de la capacitación en relación a los contenidos de estas, con el propósito de contribuir a la satisfacción de las expectativas de aprendizaje de los docentes beneficiados con las actividades de formación.
 - Se sugiere tomar en cuenta en la asignación de horarios y período en el que se desarrollarán las capacitaciones: el horario de clases de los docentes, actividades ex – aula, horario de compromisos académicos, cambios de horario de materias que imparta el docente; previa consulta a los docentes que serán beneficiados con la capacitación.
 - En lo que se refiere al equipo de cómputo utilizado se recomienda que el facilitador se comprometa a utilizar un equipo de cómputo actualizado y en buenas condiciones ya que éste recurso ayuda a fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en las actividades de formación.
 - Se recomienda tomar en cuenta la calidad de los servicios brindados en el lugar donde se decida impartir las capacitaciones, ya que aspectos como la seguridad, infraestructura, arreglo del local, limpieza, etc. son considerados elementos importantes para generar un ambiente agradable y seguro, para esto será necesario que en el proceso de gestión del local se incluya varias opciones en donde se vean reflejados los servicios ofrecidos por cada uno de estos, tomando en cuenta los precios ofrecidos, ya que también se pretende ser efectivos en la ejecución del Plan de Capacitaciones.
 - En relación al nivel de aprendizaje es muy importante poner de manifiesto que para poder desarrollar satisfactoriamente éste nivel, es necesario que el responsable de tener las conversaciones previas con la persona que se contratara para desarrollar los contenidos de las capacitaciones, aclararle que es importante la elaboración de los test de conocimientos que se utilizaran para el desarrollo de éste nivel, además se debe acordar que estos test de conocimientos deberán ser resueltos en la primera sesión de la capacitación y en la última que se tenga, claro está que éstas deberán ser llenadas en las
-

instalaciones que se contrataron para tal fin. Además de lo anterior es importante pedirle, al profesional que se contrate para desarrollar los contenidos de la capacitación, que utilice metodologías que permitan incrementar el nivel de aprendizaje de los docentes, ya sea a través de la participación activa de los docentes, mecanismos que ofrezcan una buena retroalimentación.

- Es importante que los jefes inmediatos creen mecanismos como la elaboración de informes, por parte de los docentes, que reflejen los productos desarrollados como resultado de aplicar lo aprendido en la capacitación, además, en el mismo sentido se debe crear una manera de poder ofrecer a los docentes una retroalimentación para poder identificar posibles limitantes que no estén permitiendo la aplicación y desarrollo de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
 - Para respaldar mas sólidamente la ejecución del Plan de Capacitación se debe tomar en cuenta el “SISTEMA DE EVALUACION DEL IMPACTO LA CAPACITACION” propuesto en éste capítulo, ya que esta herramienta permitirá presentar de forma documental a Junta Directiva, todos los beneficios que el Departamento de Idiomas obtiene con las capacitaciones que se logran ejecutar, asimismo poder respaldar el Informe sobre las capacitaciones ejecutadas, que también es presentado a Junta directiva cada fin de año. Con el propósito de incrementar la posibilidad de la ejecución de la mayoría de los temas propuestos en el plan de capacitación, también es importante que el jefe del Departamento de Idiomas Extranjeros elabore la evaluación de la ejecución del plan de capacitación de forma más detallada, la cual será incluida en el “INFORME DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION” (revisar la presente prueba piloto en pág. #19), que incluye el formato que se debe seguir para poder desarrollarlo dicha evaluación.
-

XXVI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Con base al diagnóstico realizado, obtenido como resultado de la investigación de campo que se llevo a cabo en el Departamento de Idiomas Extranjeros se logro identificar la necesidad de evaluar la capacitación, también determinar la situación actual respecto a la elaboración y ejecución de las capacitaciones, llegando así, a las siguientes conclusiones:

A. CONCLUSIONES.

- Se identifico que no está claro para los empleados la visión de la UES ni del Departamento, ya que no se asume un rol de responsabilizarse por el desarrollo del Departamento.
- El DNC del Departamento no se elabora técnicamente, ya que sólo se consideran las necesidades percibidas por la jefatura y algunos docentes.
- Se determinó que la mayoría de los docentes conocen el Plan de Capacitaciones, pero son pocos los que conocen el procedimiento de su elaboración, lo cual refleja poca comunicación respecto a la divulgación del mismo.
- Se determinó que el Plan se elabora sin tener una priorización de temas a impartir, sin embargo éste no logra ejecutarse por los obstáculos como la disponibilidad financiera, los trámites internos y el poco personal existente para la administración de las Capacitaciones.
- Se identifico que en los planes de capacitaciones consultados, no se incluyen contenidos de componentes motivacionales y de valores, siendo necesarios para lograr una actitud positiva y generar iniciativa de desarrollo institucional por parte de los docentes.

-
- Se constato que en la gestión de la capacitación actual, no se considera una metodología técnica para la evaluación de los resultados obtenidos de las acciones de capacitación impartidas, lo cual no permite que se tenga información de retroalimentación para la toma de decisiones en futuras capacitaciones y que no se valoren los productos obtenidos en el desempeño de las funciones de los empleados.
 - En relación al Plan de Capacitación del Departamento de Idiomas, se pudo observar que éste no cuenta con una estructura completamente técnica, ya que la información que éste presenta no es suficiente para poder darle un seguimiento completo en relación a la ejecución del mismo.
 - Existe información relevante sobre la Ejecución del Plan de Capacitación, la cual el Departamento de Idiomas no tiene registros, siendo de vital importancia para la Evaluación del Impacto de las Capacitaciones.
 - El proceso actual de aprobación de los Planes de Capacitación, cumplen solamente el formalismo del proceso, pero que aunque sea aprobado no garantiza el cumplimiento del mismo, ya sea por falta de presupuesto o engorrosos trámites internos.
 - Se identifico que existen necesidades percibidas en el Departamento de Idiomas en cuanto a temáticas o actitudes que han sido programadas en el Plan ya varios años y no se han podido ejecutar, dando prioridad a las oportunidades generadas de programas patrocinados por organismos y entidades de cooperación con las que el Dpto. de Idiomas mantiene relaciones.
 - No existe una Base de datos actualizada de los docentes con sus respectivas competencias, nuevos conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas, lo cual seria útil para conocer si el docente aporta resultados o genera oportunidades de crecimiento al Departamento.

B. RECOMENDACIONES.

- Fomentar una cultura de cooperación, promovida por el Jefe del Departamento de Idiomas y los Coordinadores de Carrera, ya que es difícil cambiar a nivel institucional, debe concientizarse a los docentes de los valores y de la importancia que tiene su rol dentro de la UES, ya que esto contribuye a participar en las actividades de beneficio común, a fin de buscar el crecimiento del Departamento. comenzar
- Se sugiere al Jefe del Departamento de Idiomas Extranjeros la elaboración técnica del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, para lo cual se sugiere la inclusión de los insumos siguientes: análisis de la Planeación Estratégica, acceso a los resultados de la Evaluación del Desempeño, encuesta dirigida a los empleados y entrevistas dirigidas a los Coordinadores de Carrera.
- La Jefatura del Departamento de Idiomas Extranjeros conjuntamente con la Unidad de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente, debe orientar mayores esfuerzos para la divulgación del Plan de Capacitación siendo una opción su publicación en cartelera; fomentar la participación de los mismos docentes en la elaboración del Plan a través de reuniones continuas, ya que esto contribuye a que el empleado esté consciente que las acciones de capacitación no se ejecutan de manera arbitraria, sino que están enfocadas en satisfacer las necesidades reales de capacitación.
- Se propone al Decano crear a Nivel de Facultad una Unidad de Seguimiento a la Calidad Académica, quienes junto a la Jefatura del Departamento de Idiomas y la Unidad de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación docente consideren como primera opción las oportunidades de apoyos extranjeros para plasmarlas en el Plan, de ésta manera asegura el cumplimiento del mismo, a su vez esto amerita el apoyo de por lo menos una persona más que sea las encargadas de la organización de los programas de Capacitación, buscar los medios, realizar los trámites internos, etc.

-
- Incluir en el DNC la identificación de necesidades de capacitación que fortalezcan el componente motivacional y de liderazgo, con el fin de incrementar el nivel de participación e interés de los docentes y jefes.
 - Es sumamente necesario que se evalúen las capacitaciones impartidas a los empleados para poder constatar la aplicación de los productos obtenidos en las funciones que desempeñan diariamente. Para iniciar con éste proceso de evaluación, se sugiere capacitar al Jefe del Departamento en técnicas de evaluación de la capacitación, considerando también a los Coordinadores de Carrera quienes forman parte del grupo gestor contemplado en el Plan de Capacitación. En el mismo sentido se recomienda aplicar el método de evaluación de la Capacitación propuesto en el capítulo III del presente trabajo.
 - Se sugiere al Jefe del Departamento de Idiomas el diseño de un Plan de Capacitación elaborado técnicamente con los elementos básicos que éste tipo de instrumentos administrativos debe contener. (ver Elementos del Plan de Capacitaciones en la pág. 24, Cap. I)
 - Es necesario que la Unidad de Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente preste el apoyo necesario, en la recolección de la información que resulta de llevar a cabo las acciones formativas, con el fin de documentar y que no existan limitantes al momento de llevar a cabo la Evaluación.
 - Se aconseja a la Junta Directiva no aprobar los Planes de los diferentes Departamentos y Escuelas sin antes hacer un análisis presupuestal, para ello se requiere que en el presupuesto de la facultad se detalle el monto global asignado para el rubro de capacitaciones, para que se pueda dar a conocer y distribuir proporcionalmente a todas sus Escuelas y Departamentos.

-
- Fomentar las relaciones con Universidades, otros centros Educativos, Embajadas y otros organismos internacionales para seguir e incrementar el apoyo brindando a los Docentes del Depto. de Idiomas, tratar de conocer anticipadamente las oportunidades de capacitación para incluirlas en el Plan, de no ser posible asignar un monto promedio destinado a las acciones formativas de ésta índole; Se debe dar prioridad a las necesidades de los docentes por lo que es necesario sumar esfuerzos para diseñar y ejecutar el Plan en base a ello.

 - El jefe del Depto. de Idiomas debe crear y mantener actualizado un expediente de cada docente en donde se pueda tener acceso a las acciones formativas que han recibido, sus aportes (si los hubiere) y los resultados en las diferentes evaluaciones.

CAPÍTULO III

DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.

Conscientes de la importancia de la capacitación de la planta docente y de medir sus resultados para lograr los objetivos del departamento, llevando el potencial humano hacia mayores niveles de competitividad, a través de empleados capacitados, que posean los conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para el eficiente desempeño en su puesto de trabajo y que la institución no sólo perciba los cambios sino se asegure de medir el impacto de los programas de capacitación, se propone el presente “Sistema de Evaluación para Medir el Impacto de la Capacitación”, en los niveles de reacción, aprendizaje y aplicación.

El sistema comprenderá la justificación, su alcance, objetivos, normas, políticas, técnicas e instrumentos, entre otros elementos importantes.

La finalidad de éste capítulo es proponer al Departamento de Idiomas Extranjeros un camino particular aplicable a sus necesidades, para desarrollar el proceso de evaluación del impacto de la capacitación de una forma específica, objetiva, sencilla, clara, precisa y de confianza.

También fue considerada una prueba piloto de los instrumentos diseñados para medir los diferentes niveles en los programas impartidos a los docentes del Departamento de Idiomas Extranjeros, durante la realización de éste capítulo, para ello se presenta un informe (ver cap. II, pág. 76) que resume y ejemplifica la metodología a utilizar en el sistema propuesto.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS




SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.	1
II.	JUSTIFICACIÓN.....	2
III.	OBJETIVOS.....	3
A.	General.....	3
B.	Específicos.....	3
IV.	ALCANCE DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	3
V.	POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	4
VI.	NORMAS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	4
VII.	DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.	5
VIII.	CRITERIOS PARA SELECCIONAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.	6
IX.	EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL NIVEL 1: REACCIÓN.	7
X.	EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL NIVEL 2: TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJE.....	8
XI.	EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN EN EL NIVEL 3: APLICACIÓN.	8
XII.	TABULACIÓN Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.	9
XIII.	ANALISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	9
XIV.	INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.	10
XV.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	10
A.	NIVEL DE REACCIÓN.	10
B.	NIVEL DE APRENDIZAJE.	11
C.	NIVEL DE APLICACIÓN.	12
XVI.	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	14
A.	Identificación de la situación a evaluar y delimitación.....	14
B.	Ejecución de la evaluación a nivel de reacción.....	14
C.	Ejecución de la evaluación a nivel de aprendizaje.....	16
D.	Ejecución de la evaluación a nivel de aplicación.....	17
E.	Elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de las Capacitaciones.....	19
XVII.	FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	20
XVIII.	ANEXOS.....	23

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	01	de	28
		Edición 01			

I. INTRODUCCIÓN.

Con el propósito de sacar el máximo provecho de todos los beneficios que la capacitación ofrece y de dar a conocer las herramientas necesarias que hacen posible la comprensión de los efectos que generan los programas y planes de capacitación, relacionándolos con los objetivos propuestos y los recursos movilizados, se da a conocer el presente “Sistema de Evaluación de la Capacitación” que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de información útil para los encargados de tomar decisiones y los responsables de la ejecución y gestión de los programas de capacitación.

En consideración a lo anterior, es conveniente que la institución cuente con el presente Sistema de Evaluación de la Capacitación ya que éste tiene como fin guiar y regular el proceso de evaluación de las acciones formativas en el Departamento de Idiomas Extranjeros de la Facultad de Ciencias y Humanidades-

Éste documento describe el modelo de evaluación de la capacitación por niveles (Nivel 1: reacción, Nivel 2: aprendizaje y nivel 3: aplicación), utilizado en la institución: detallando por cada nivel su forma de ejecución, encargado de aplicación, periodo de evaluación, entre otros datos relevantes para la adecuada realización de la evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el Departamento.

Así mismo, se describen y presentan los diferentes instrumentos de recolección de información a utilizar en cada nivel, que al tabular permitirán realizar el análisis correspondiente de la información recolectada. Por otra parte se detalla de manera específica el procedimiento para evaluar el impacto de las capacitaciones en el Departamento de Idiomas Extranjeros, desde la delimitación de las acciones formativas a evaluar, hasta la elaboración y presentación del informe del Impacto de la Capacitación.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	02	de	28
		Edición 01			

II. JUSTIFICACIÓN.

El Departamento de Idiomas Extranjeros tiene un compromiso con la formación de estudiantes, brindándoles oportunidades a través de una educación integral para que puedan adaptarse a los cambios de la sociedad e incorporarse al mercado laboral, es por ello que el Departamento está comprometido con la preparación continua y actualización de conocimientos de sus docentes a través de la Capacitación, en donde el esfuerzo por lograr ejecutar el Plan autorizado es constante y de mucha importancia evaluar el impacto que tienen los programas en su trabajo diario.

En éste sentido, el Jefe del Departamento en conjunto con los coordinadores de carrera plasman los requerimientos de actividades de formación en el Plan de Capacitación.

La finalidad de éste documento consiste en la consolidación del proceso de evaluación de la capacitación, describiéndolo de forma sistematizada, definiendo normativas e instrumentos a utilizar, entre otra información relevante a considerar para mejorar el ciclo formativo, reajustando objetivos, métodos, contenidos, recursos, entre otros.

Resulta necesaria una herramienta que deje constancia de los pasos a seguir para la Evaluación del Impacto de la Capacitación, lo que permitirá proporcionar información confiable para la toma de decisiones en la gestión de Capacitación y ejecución de los programas formativos.

De conformidad a lo anterior, y considerando que anualmente el Departamento cuenta con un Plan de Capacitación que es aprobado por Junta Directiva, resulta necesario reforzar no sólo la parte para la elaboración del mismo sino también exige que en conjunto se considere la evaluación del impacto.

El proceso de capacitación integral involucra diferentes aspectos en la persona que no se pueden dejar de lado; es decir, que no es suficiente que el capital humano posea los conocimientos teóricos necesarios para desarrollarse en su puesto de trabajo, además debe tener la habilidad para aplicarlos y contar con actitudes positivas al desempeñarse

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	03	de	28
		Edición 01			

III. OBJETIVOS.

A. General.


Proponer una metodología sistemática, ordenada y eficiente de Evaluación que permita al Departamento de Idiomas Extranjeros determinar el impacto de las Capacitaciones en el desempeño laboral, mejora de actitudes y habilidades en su personal docente, proporcionando información confiable y oportuna de las acciones formativas que contribuyan a la toma de decisiones.

B. Específicos.

- Describir Paso a paso las fases del proceso de evaluación de la capacitación a implementar en el Departamento de Idiomas Extranjeros.
- Definir normas y políticas a considerar en el proceso, las cuales serán la base del proceso.
- Presentar los instrumentos a utilizar para la recolección de información y proceso para su respectivo análisis.

IV. ALCANCE DEL SISTEMA DE EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN.

La Evaluación del Impacto de la Capacitación medida en los Niveles: Reacción, Aprendizaje y Aplicación, será aplicable a partir del año 2011, involucrando a los docentes por Ley de Salarios del Departamento de Idiomas Extranjeros.


	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	04	de	28
		Edición 01			

V. POLITICAS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

- La Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente debe realizar los esfuerzos necesarios para evaluar el impacto de la capacitación docente.
- La Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente con el apoyo del Jefe del departamento de idiomas, deben revisar periódicamente el proceso de evaluación así como los instrumentos de evaluación, con la finalidad de actualizar o mejorar la calidad de la información recopilada.
- La Evaluación de la Capacitación Docente tiene como base la medición de los Niveles de Reacción, Aprendizaje y Aplicación.
- Los coordinadores de carrera que integren el grupo gestor de la ejecución de la capacitación, deben apoyar el proceso de evaluación del impacto de las acciones formativas.

VI. NORMAS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

- La Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos es el área encargada de realizar el proceso de evaluación de las acciones formativas, aplicando los instrumentos de evaluación presentados en éste documento.
- Las acciones de formación ejecutadas se evalúan en los niveles de reacción, aprendizaje y aplicación en la medida que la naturaleza de la capacitación lo permita, tomando en consideración el periodo establecido para cada nivel.
- Los docentes capacitados deben someterse a las evaluaciones requeridas, con el fin de conocer el impacto que la capacitación genera en su desarrollo profesional.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	05	de	28
		Edición 01			

- En las capacitaciones de contenido técnico, cuyo fin sea generar un producto para mejorar el desempeño individual, debe ser evaluada en el nivel de aplicación (nivel III).
- Los resultados obtenidos deben ser presentados en un Informe de Evaluación del Impacto de la Capacitación, para entregarlos a Junta Directiva de la Facultad al finalizar el año, con el propósito de respaldar los resultados generados en la ejecución de las capacitaciones y tomar en cuenta las medidas correctivas que fuesen necesarias.
- El Sistema de Evaluación debe ser comunicado a los docentes del Depto., así como cualquier cambio que se le realice, concientizándolos de la importancia de contribuir al cumplimiento de éste proceso.

VII. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

Para el Departamento de Idiomas Extranjeros el enriquecer el personal docente a través del fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas es un punto importante. Una de las fortalezas del departamento es la de contar con el personal calificado y comprometido con su trabajo.

Ya que la Misión del Departamento de Idiomas radica en la formación de profesionales competentes e integrales a la altura de la demanda actual de la profesión, y para ello necesita contar con docentes capacitados, ante ésta situación surge la necesidad de dar respuesta a la inquietud de saber si todas las acciones formativas aportan realmente los beneficios esperados, lo cual puede conocerse al evaluar dichas acciones.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	06	de	28
		Edición 01			

Aunque existen diferentes modelos, se adopta el más utilizado por su practicidad efectividad y aplicabilidad, el modelo planteado por Kirkpatrick, el cual permite medir la efectividad de cualquier programa de capacitación en niveles progresivos y de forma sistematizada.

A través de los tres niveles a evaluar, se obtiene información de la satisfacción de los participantes con respecto a diferentes factores de la capacitación, el nivel de obtención de conocimientos para desempeñar su trabajo y la forma en que están aplicando esos conocimientos y lo que genera para el Departamento producto de la capacitación.

VIII. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.

Resulta complejo evaluar todas y cada uno de las acciones formativas impartidas en el Departamento en los tres niveles, ya que esto implica tiempo y recurso humano dedicado a ésta actividad, es por ello una vez que ha sido aprobado el Plan de Capacitaciones se procederá a seleccionar las formaciones que se evaluarán.

Para ello se tomarán los siguientes criterios:

- Las Acciones formativas cuya duración sea mayor a 4 horas, pueden ser evaluadas en el Nivel de Reacción sean capacitaciones cerradas o abiertas. Entiéndase por capacitaciones abiertas las organizadas para varias instituciones fuera de la Universidad, y por capacitaciones cerradas las que son organizadas por la Universidad e impartidas sólo a los docentes de la facultad o el Departamento.
- Las acciones formativas que se evalúen en el Nivel de Aprendizaje deben ser capacitaciones cerradas. Para el caso de evaluar el Nivel de Aplicación, serán considerados de preferencia aquellos cursos o seminarios que generen resultados o un producto final por parte del capacitado, aquí se considerarán las maestrías y post grados a nivel local e internacional.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	07	de	28
		Edición 01			

- Para el nivel de aplicación, serán considerados principalmente aquellos cursos o seminarios que involucren la entrega de un resultado o producto final por parte del capacitado a la institución en la realización de sus tareas.

Después de seleccionar las capacitaciones a evaluar y determinar los niveles en que se medirá cada una de ellas, se vaciara dicha información e una matriz denominada “Delimitación de acciones formativas a evaluar en el año ____” (ver anexo # 1, de éste manual), el cual se empleara como la programación de los cursos y seminarios a evaluar.

IX. EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL NIVEL 1: REACCIÓN.

El propósito de la evaluación de éste nivel es medir la satisfacción del participante, se hace a través de una encuesta cuya finalidad es mejorar futuros procesos de capacitación. En ésta se cuestiona al docente capacitado sobre aspectos como el facilitador, lugar, alimentación, coordinación del evento, contenido, calidad del material, entre otros aspectos. Además en éste nivel se deben tomar en cuenta los comentarios y sugerencias que pueda realizar el docente en relación a la formación recibida.

El nivel de satisfacción o reacción que reflejen los capacitados es de suma importancia pues aunque una reacción positiva ante la acción formativa pueda que no asegure el aprendizaje, sin duda, una reacción negativa reduce la posibilidad de aprendizaje de las personas.

El auxiliar de la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente será quien proporcione los cuestionarios (ver anexo #3, de éste manual). Para el caso de las capacitaciones abiertas, será cuando el docente regrese a la Universidad que será sometido a la evaluación correspondiente.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	08	de	28
		Edición 01			

Posteriormente se tabularan los resultados de las encuestas, dichos resultados deberán ser informados tanto a la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos como a la Jefatura del Departamento de Idiomas.

X. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL NIVEL 2: APRENDIZAJE.

En el segundo nivel se pretende medir los conocimientos adquiridos por los participantes, haciendo una comparación de los conocimientos previos a la capacitación y posteriores a la misma, para ello se emplean pruebas de conocimiento, de desempeño y/o actitudes antes y después de la acción formativa, las cuales determinaran el grado de asimilación de los contenidos por los participantes.

El test deberá ser diseñado por el facilitador y aplicado por el mismo quien a su vez debería calificar los test. El comité evaluador deberá coordinar el tipo de prueba requerido para la capacitación a evaluar.

A más tardar 5 días hábiles después, el facilitador o la empresa proveedora de la acción formativa deberá entregar un "Reporte final de la Capacitación" (ver anexo # 2) con ello se pretende retroalimentar el proceso de capacitación para determinar el grado de conocimiento de los participantes.

XI. EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN EN EL NIVEL 3: APLICACIÓN.

El Nivel de Aplicación propone medir si los docentes participantes han aplicado en sus puestos de trabajo los conocimientos, habilidades o actitudes adquiridas, por lo que se hace necesario considerar la opinión del Jefe inmediato por medio de una encuesta (ver anexo # 4), quien percibe el cambio o los resultados obtenidos a través de la capacitación, así también, se toma en cuenta la opinión de los docentes a través de una encuesta dirigida a ellos (ver anexo # 5). Con los resultados obtenidos se hace un cruce de información con el propósito de identificar contradicciones y similitudes.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	09	de	28
		Edición 01			

Es necesario considerar que el proceso de asimilación y aplicación requiere tiempo ya que en la mayoría de los casos los resultados no pueden ser inmediatos, por lo que es conveniente esperar de 3 a 6 meses después de haberse impartido la acción formativa, para realizar la evaluación de éste nivel. Lo anterior permite hacer una valoración adecuada, realizada a través de cuestionarios en base a la observación del desempeño del docente por parte de la jefatura inmediata así como a los docentes capacitados.

XII. TABULACIÓN Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.

Después de recopilar la información necesaria a través de diferentes instrumentos, se debe procesar por medio de la tabulación, utilizando cuadros en Excel, gráficos que permitan sintetizar la información facilitando la interpretación de hallazgos.

XIII. ANALISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

El presente análisis se requiere para valorar en qué medida se ha cumplido el Plan de Capacitación en cuanto a ejecución e inversión realizada, por lo que el Departamento de Idiomas deberá programar la inversión, horas, estar informado y guardar registros de presupuestos, horas ejecutadas, ya que semestralmente se presentara el Informe de Ejecución de la Capacitación a la Unidad de Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación docente con el fin de llevar a Junta Directiva un resumen de las acciones formativas programadas y ejecutadas así como otros temas no programados pero relevantes, así mismo se detallara la inversión realizada a través de fondos propios y financiados por otras instituciones, el número de empleados capacitados en el semestre, las horas invertidas y otros datos importantes.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	10	de	28
		Edición 01			

Los datos anteriores servirán como fuente de información para el Informe de Evaluación de la Capacitación, donde se dará a conocer la inversión total de acciones formativas en el año, los porcentajes de personal capacitado, inversión total en tiempo y otros.

XIV. INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.


Una vez se han evaluado los diferentes temas y posterior de haber tabulado y analizado la información, se diseña el Informe de Evaluación del Impacto de la Capacitación, en base a los resultados obtenidos. Dicho informe debe contener como elementos básicos los siguientes:

- ✓ Portada
- ✓ Índice
- ✓ Resumen
- ✓ Introducción
- ✓ Objetivos
- ✓ Descripción de la Metodología de evaluación
- ✓ Resultados de la Evaluación de las Capacitaciones
- ✓ Análisis de ejecución del Plan
- ✓ Limitaciones Presentadas
- ✓ Conclusiones
- ✓ Recomendaciones

XV. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

A. NIVEL DE REACCIÓN.

En éste nivel se utilizara un cuestionario practico, suministrado por la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente al finalizar la acción formativa y

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	11	de	28
		Edición 01			

con éste se pretende conocer la reacción del participante en aspectos como referentes al facilitador, su metodología; al contenido, cumplimiento de objetivos; material y equipo y otros, como el refrigerio, atención, etc., calificándolos dentro de una escala de Excelente (5) a malo (1).

Entre los puntos importantes de éste cuestionario están las preguntas sobre la utilidad del contenido de la capacitación en su puesto de trabajo.

Las mejoras que sugiere en participante tiene un gran valor y es por ello se le cuestiona de manera abierta para dar libertad a que pueda expresarse.

Al final para corroborar la comprensión del cuestionario y evitar sesgos en las respuestas obtenidas se realiza la interrogante sobre el entendimiento de las preguntas del cuestionario.

B. NIVEL DE APRENDIZAJE.

Previamente se debe definir si el aspecto a evaluar, dependiendo del tipo de acción formativa, podrá ser evaluado en el nivel de aprendizaje, ya sea en conocimientos, habilidades o actitudes; sin embargo, el coordinador de carrera del grupo que esté gestionando la capacitación, será el encargado de pedirle a la empresa proveedora o el facilitador de la capacitación que formule los test de éste nivel de evaluación.

Para éste nivel se diseñaran 2 instrumentos aplicables de la siguiente manera:

1. Antes de iniciar la acción formativa debe sondearse los conocimientos que poseen los docentes, o bien, las habilidades o actitudes que presenten.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	12	de	28
		Edición 01			

2. Al finalizar la acción formativa, con el objeto de identificar la medida en que se produjo un incremento o mejora en los conocimientos, habilidades o actitudes de los docentes.
3. Luego el facilitador entrega los resultados de la evaluación al coordinador de carrera del grupo que esté gestionando la capacitación.

C. NIVEL DE APLICACIÓN.

Para conocer en qué medida los conocimientos, habilidades o actitudes favorables adquiridas o desarrolladas a través de la capacitación están siendo aplicadas en sus puestos de trabajo y con la finalidad de obtener información fiable se utilizarán 2 cuestionarios, de los cuales uno estará dirigido al jefe inmediato, quien percibe cualquier cambio o mejora y otro al participante.

Cabe mencionar que el Jefe deberá completar un cuestionario por cada docente que se evalúe. Éste cuestionario deberá ser llenado, por jefes inmediatos y docentes, de tres a seis meses después de haber recibido la capacitación, ya que es necesario dejar un tiempo prudencial para el proceso de asimilación y aplicación de los contenidos de la capacitación.

En vista que es necesario llevar un control de los eventos evaluados y los participantes a los que se les suministra éste instrumento, en el cuestionario se detallan datos generales como el nombre del docente, nombre del evento, fecha, etc.


Con los cuestionarios se indagará sobre la opinión tanto de los docentes como del Jefe, con respecto a:

- ✓ Aspectos que el docente haya mejorado a raíz de la acción formativa
- ✓ Productos o beneficios que el docente genera al Departamento.
- ✓ Opiniones que contribuyan a mejorar los resultados de las acciones de formación.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	13	de	28
		Edición 01			

Conscientes de las condiciones que puedan existir ajenas al docente se le pregunta sobre las posibles limitaciones que han experimentado al aplicar los conocimientos o habilidades adquiridas.

Los instrumentos en éste nivel deben ser suministrados mínimo 3 meses después de ejecutada la capacitación.

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	14	de	28
		Edición 01			


XVI. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

A. Identificación de la situación a evaluar y delimitación.

No.	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
1	Una vez autorizado el Plan anual de Capacitación, se analizan las actividades de formación que son factibles de evaluar en cada uno de los niveles.	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente.
2	Identificadas las acciones de capacitación que servirán de muestra para evaluar el impacto de las acciones formativas, se detallan en el formato "Delimitación de Acciones formativas a evaluar para el año 2011", el cual funciona como una programación de las formaciones a evaluar.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente.

B. Ejecución de la evaluación a nivel de reacción.

No.	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
1	Preparar los cuestionarios de satisfacción de la capacitación con los cuales se evaluara la reacción de los participantes ante la acción formativa según el número de participantes.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente.
2	Al finalizar la acción formativa, entregar las encuestas a los participantes, dando indicaciones claras y enfatizando la importancia que sean completadas adecuadamente.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente/ facilitador
3	Completar el cuestionario de satisfacción, de acuerdo a las indicaciones	Personal Capacitado

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	15	de	28
		Edición 01			

4	Retirar encuestas para ser tabuladas	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
5	Ingresar información de encuestas en tablas de Excel	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
6	Analizar los resultados y considerar aspectos de relevancia para cambiar o mejorar en la gestión de Capacitaciones	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente y Jefe del Departamento.
7	Aplicar las medidas que se consideren pertinentes para futuras capacitaciones	Jefe del Depto. de Idiomas Extranjeros y Coordinadores de Carrera
8	Archivar encuestas de reacción recopiladas y tabulación	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	16	de	28
		Edición 01			

C. Ejecución de la evaluación a nivel de aprendizaje.

No.	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
1	Determinar el aspecto que se desea evaluar en el nivel de aprendizaje de acuerdo al contenido de la capacitación, es decir conocimientos, habilidades o actitudes.	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
2	En base a lo anterior identificar el tipo de test que se deberá suministrar (prueba de conocimientos, prueba de desempeño o test de actitudes)	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
3	Solicitar en el momento de coordinar la capacitación con la empresa proveedora o facilitador que se realice el tipo de evaluación definida antes y después de la acción formativa así como la elaboración del Reporte final de la Capacitación.	Coordinador de carrera integrante del Grupo Gestor
4	Diseñar los instrumentos adecuados para la evaluación del nivel de aprendizaje	Facilitador o empresa proveedora
5	Aplicar los instrumentos de evaluación antes de iniciar la acción formativa y al finalizar ésta.	Facilitador o empresa proveedora
6	Tabular y analizar la información obtenida a través de los instrumentos de evaluación	Facilitador o empresa proveedora
7	Elaborar Reporte final de la Capacitación en base a resultados	Facilitador o empresa proveedora
8	Remitir reporte final a Coordinador de carrera que integra Grupo Gestor	Facilitador o empresa proveedora




9	Recibir Reporte final	Coordinador de carrera integrante del Grupo Gestor
10	Revisar y valorar los resultados obtenidos en la evaluación de aprendizaje, considerando aspectos de relevancia para tomarlos en cuenta en acciones formativas futuras.	Jefe del Depto. y Coordinadores de Carrera
11	Archivar información sobre la evaluación de la Capacitación en el nivel de aprendizaje	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente

D. Ejecución de la evaluación a nivel de aplicación.

No.	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
1	Mínimo 3 meses después de ejecutada la acción formativa a evaluar en éste nivel, prepara los cuestionarios de evaluación de la aplicación de capacitaciones, dirigidos al Jefe inmediato, así como a los participantes de la acción de capacitación.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
2	Remite los cuestionarios a los participantes de la acción formativa así como a sus respectivos jefes inmediato	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
3	Reciben los cuestionarios para la evaluación del Nivel de Aplicación	Docentes participantes y Jefes
4	Devuelven debidamente completados los cuestionarios.	Docentes participantes y Jefes

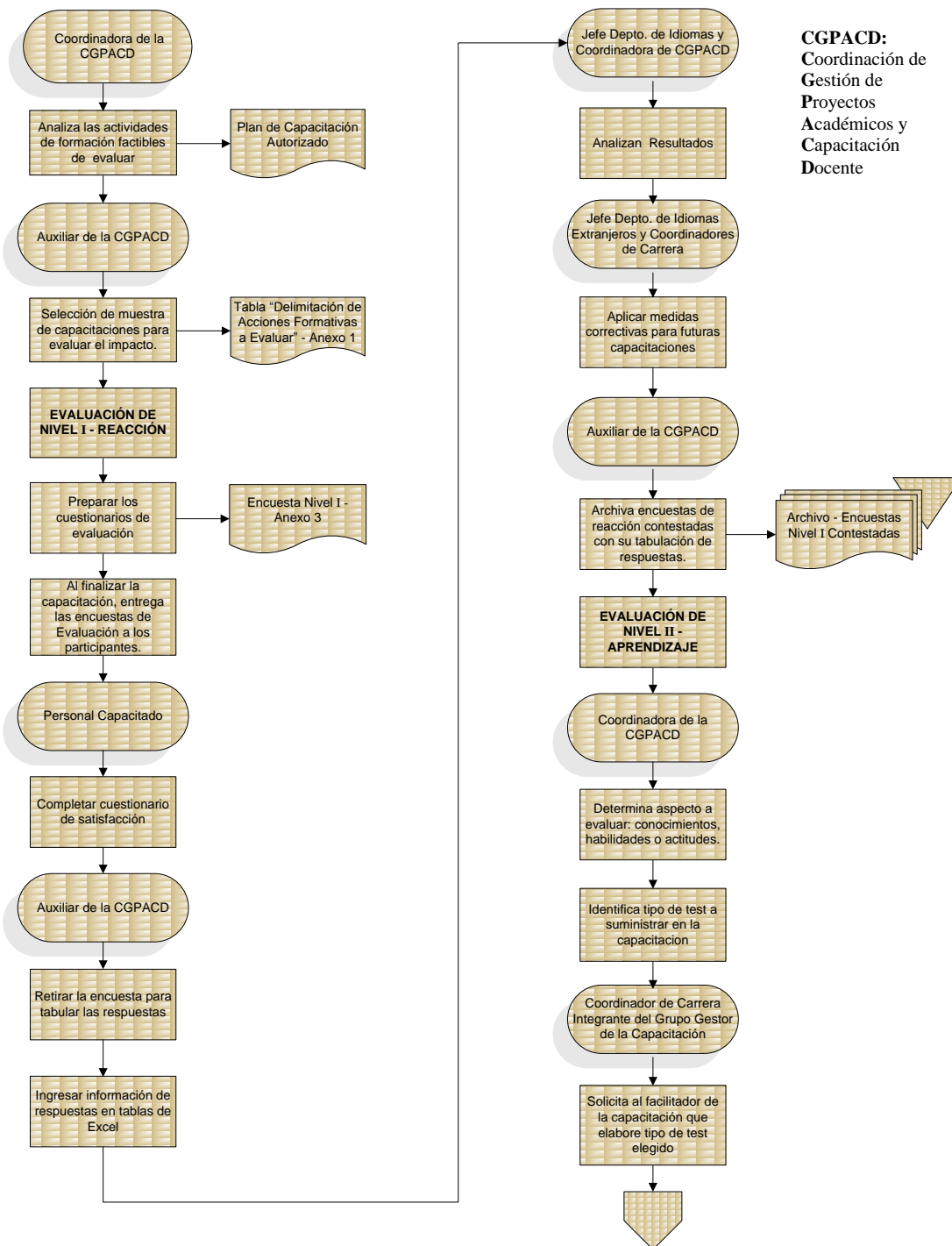


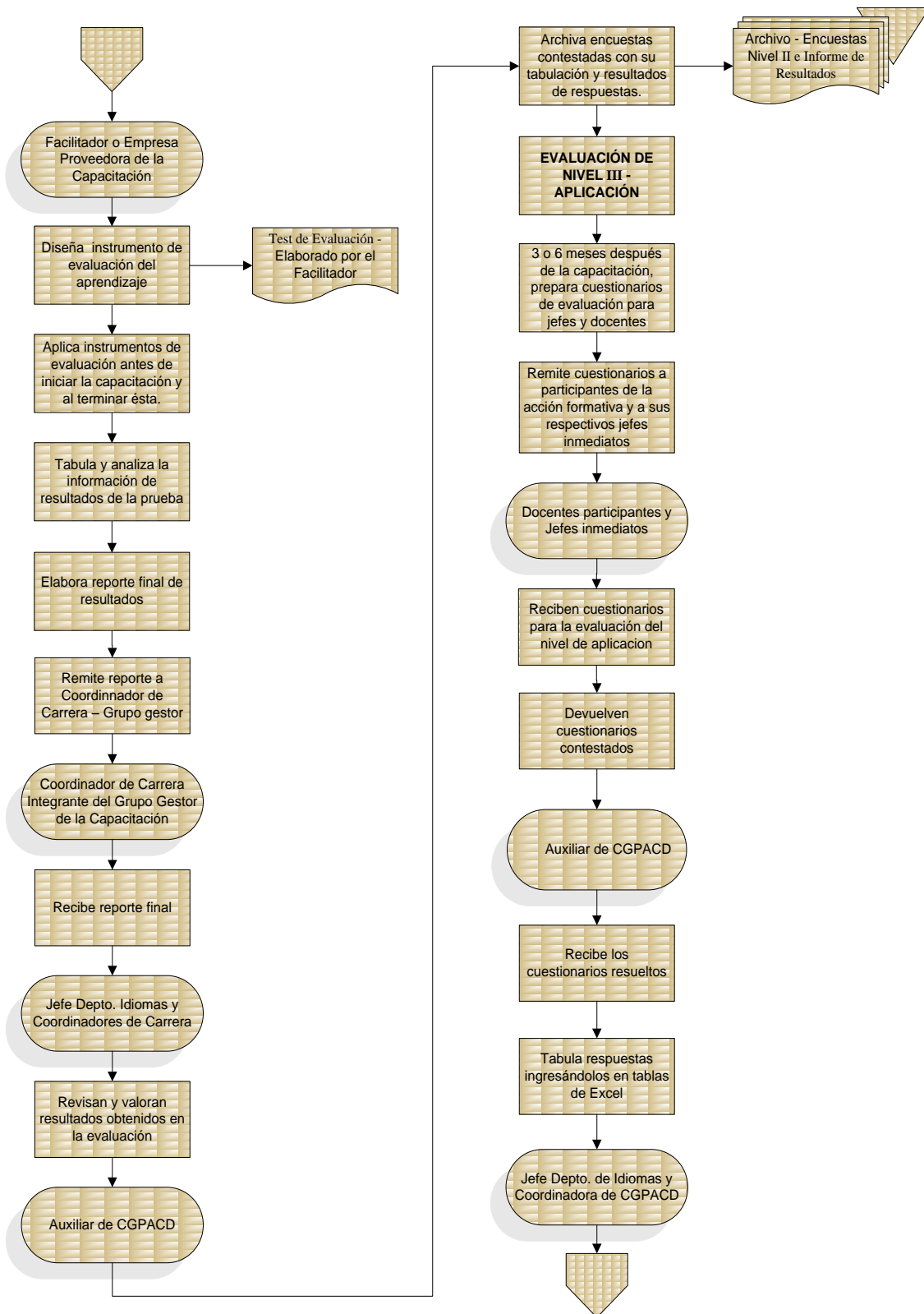
5	Recibe los cuestionarios completados de los participantes y del Jefe.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
6	Tabula los datos recopilados ingresándolos en tablas de Excel.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
7	Analiza los resultados obtenidos y considera aspectos de relevancia que se deben mantener, cambiar o mejorar en la gestión de capacitaciones	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente y Jefe del Depto.
8	Se aplican las medidas que se consideren convenientes para futuras capacitaciones.	Jefe del Depto. y Coordinadores de Carrera.
9	Archiva encuestas de aplicación recopiladas tabulación y análisis.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente

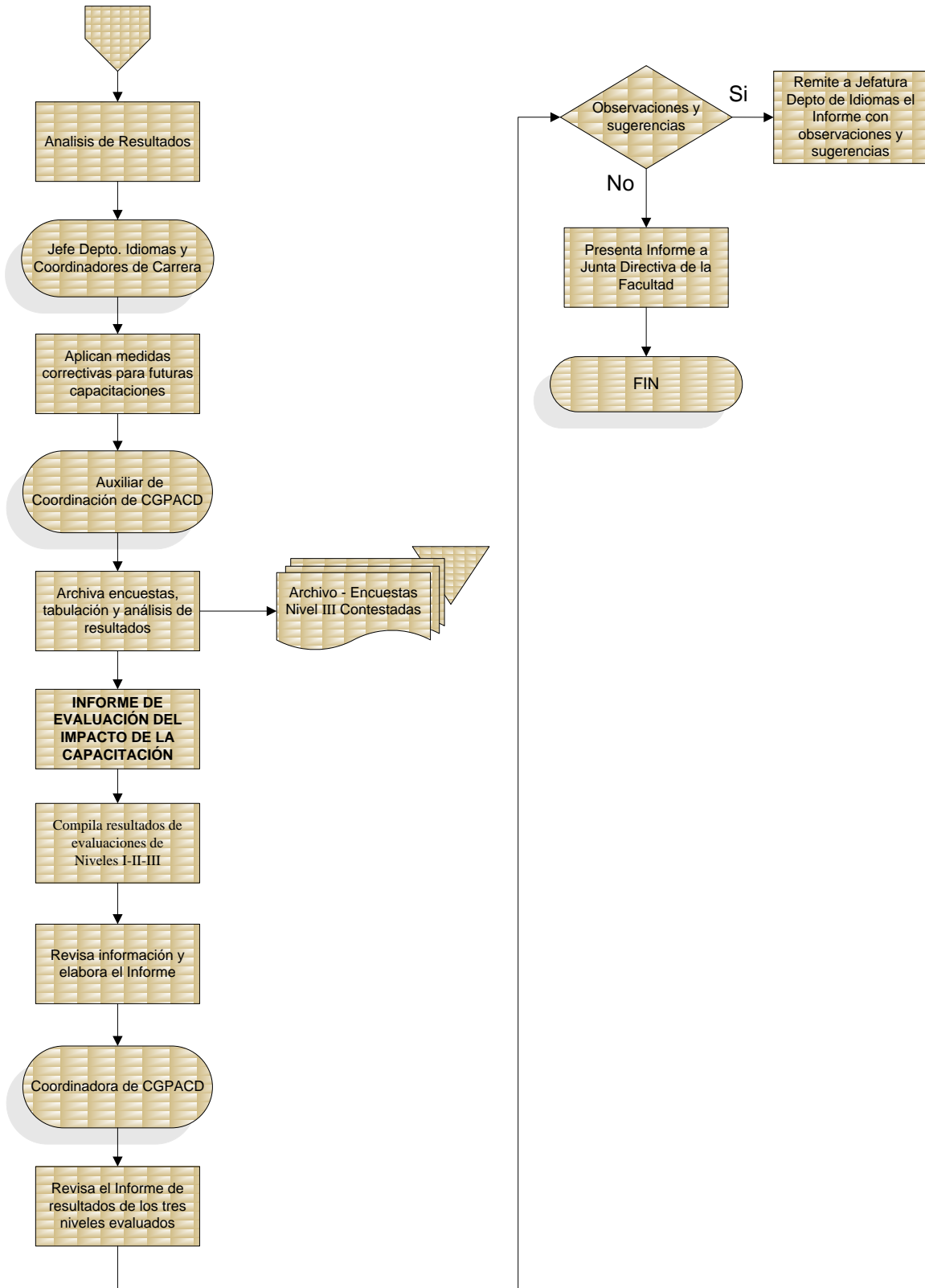
	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	19	de	28
		Edición 01			

E. Elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de las Capacitaciones.		
No.	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
1	Integra resultados de la información recolectada en el proceso de evaluación de cada uno de los niveles valorados (Tabulación y análisis)	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
2	Revisa la información y elabora el informe.	Auxiliar de Coordinación de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
3	Revisa el informe, examinando los resultados obtenidos en los diferentes niveles de evaluación, conclusiones y recomendaciones sugeridas, si existieren observaciones se remite a la Jefatura del Departamento.	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente
4	Si no existen sugerencias en el mismo, se presenta a Junta Directiva.	Coordinadora de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente

XVII. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.







	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	23	de	28
		Edición 01			

ANEXOS



ANEXO 1: DELIMITACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIONES A EVALUAR.

Delimitación de acciones formativas a evaluar en el año _____

Nº	Temas	Objetivo de la Capacitación	Nº de Participantes a Evaluar	Nivel a Evaluar (1,2 y/o 3)

- NIVEL 1 Evaluación de Reacción
- NIVEL 2 Evaluación de Aprendizaje
- NIVEL 3 Evaluación de Aplicación

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	25	de	28
		Edición 01			



ANEXO 2: ESTRUCTURA DEL REPORTE FINAL DE CAPACITACIÓN PRESENTADO POR LA EMPRESA PROVEEDORA O FACILITADOR, EN EL NIVEL DE APREDIZAJE.

ESTRUCTURA DEL REPORTE FINAL DE CAPACITACIÓN.


- Portada
- Índice
- Introducción
- Generalidades de la capacitación impartida
- Descripción de la evaluación realizada
- Presentación y análisis de resultados obtenidos
- Conclusiones
- Recomendaciones

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	26	de	28
		Edición 01			

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL NIVEL DE REACCIÓN.

		UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR				
		FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES				
		DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS.				
EVALUACION DE SEMINARIOS						
NOMBRE DEL SEMINARIO : _____						
LUGAR: _____						
INSTRUCTOR : _____						
FECHA : _____						
Agradecemos su valiosa colaboración al responder las siguientes interrogantes, las cuales brindaran información importante para evaluar algunos aspectos de la capacitación.						
Objetivo: Obtener información sobre la reacción de los participantes con relación a la capacitación recibida, así como sus comentarios de mejora.						
Indicación: Por favor marque con una "X" el grado de satisfacción del servicio recibido 5 Excelente, 4 Muy Bueno, 3 Bueno, 2 Regular, 1 Malo						
FACILITADOR		5	4	3	2	1
Imagen profesional del facilitador o instructor						
Dominio de Temas impartidos						
Se solventaron las preguntas formuladas						
Respeto y Prudencia						
Desarrollo de ejemplos prácticos sobre el tema						
Manejo y conducción del grupo						
Metodología utilizada						
CONTENIDO						
Planteamiento de Objetivos						
Duración del curso/ capacitación/seminario						
El material de apoyo es acorde a los contenidos desarrollados						
Cumplimiento de temario						
MATERIAL Y EQUIPO						
Contenido actualizado						
Presentación, organización y estructura del material						
Apariencia profesional del material didáctico						
Estado de equipo de computo y/otros						
OTROS SERVICIOS						
Mobiliario (aulas y computo)						
Arreglo y limpieza						
Infraestructura y Estacionamiento						
Atención						
Seguridad						
Refrigerio						
OTROS CRITERIOS						
		Mucho	Poco	Nada		
Han cumplido sus expectativas de aprendizaje, los temas impartidos?						
Los contenidos impartidos serán de utilidad en su trabajo?						
Comentarios y sugerencias sobre el seminario:						

Finalmente, ha comprendido este cuestionario?						
<input type="checkbox"/>	todas las preguntas		<input type="checkbox"/>	Pocas preguntas		
<input type="checkbox"/>	Gran parte de las preguntas		<input type="checkbox"/>	Ninguna de las preguntas		
¡MUCHAS GRACIAS!						

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	27	de	28
		Edición 01			

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL NIVEL DE APLICACIÓN - JEFES

	UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS	
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE CAPACITACIONES DIRIGIDO A JEFES		
<i>Objetivo:</i> Conocer el impacto que han tenido las capacitaciones en el desempeño del docente capacitado, así como en la Unidad Organizativa que labora		
Nombre del empleado a evaluar:	_____	
Cargo que desempeña:	_____	
Unidad Organizativa a la que pertenece:	_____	
Capacitación recibida:	_____	
Fecha de ejecución:	_____	
De acuerdo a la interrogante, marque con una "x" en la casilla que más se apegue a su opinión y complete la interrogante cuando se pida.		
1- De los siguientes aspectos ¿Cuáles ha observado que el empleado mejoró después de la capacitación recibida?		
Conocimientos	<input type="checkbox"/>	Calidad en el trabajo <input type="checkbox"/>
Capacidad de Análisis y Síntesis	<input type="checkbox"/>	Cantidad de Trabajo <input type="checkbox"/>
Nuevos productos o procesos	<input type="checkbox"/>	Obtención de resultados <input type="checkbox"/>
Habilidades	<input type="checkbox"/>	Cumplimiento de metas <input type="checkbox"/>
Actitudes favorables en su trabajo	<input type="checkbox"/>	Mencione: _____
Otros, mencione:	_____	
2- Mencione los productos o beneficios que el empleado está generando a la unidad que usted dirige, después de haber recibido la capacitación:		

3- Según su opinión ¿Se ha cumplido con el objetivo de la capacitación a través del desempeño mostrado por el empleado docente?		
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
4- En escala del 1 al 10, ¿Cómo calificaría el nivel de aprovechamiento y resultados de la capacitación recibida por el empleado?		
<input type="button" value="1"/> <input type="button" value="2"/> <input type="button" value="3"/> <input type="button" value="4"/> <input type="button" value="5"/> <input type="button" value="6"/> <input type="button" value="7"/> <input type="button" value="8"/> <input type="button" value="9"/> <input type="button" value="10"/>		
10 = valor máximo 1 = valor mínimo		
5- Mencione que sugerencias aportaría para obtener mejores resultados en las capacitaciones que reciben sus colaboradores.		

¡MUCHAS GRACIAS!		

	DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	Página	28	de	28
	Edición 01				

ANEXO 5: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL NIVEL DE APLICACIÓN – DOCENTES.

 UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS 					
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE CAPACITACIONES DIRIGIDO A DOCENTES PARTICIPANTES					
Objetivo: Conocer el impacto que han tenido las capacitaciones en el desempeño del docente capacitado, así como en la Unidad Organizativa que labora.					
Nombre del empleado a evaluar:	_____				
Cargo que desempeña:	_____				
Unidad Organizativa a la que pertenece:	_____				
Capacitación recibida:	_____				
Fecha de ejecución:	_____				
De acuerdo a la interrogante, marque con una "x" en la casilla que mas se apegue a su opinión y complete la interrogante cuando se pida.					
1- En escala del 1 al 10 cómo evaluaría los conocimientos adquiridos en el seminario?					
<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10	10 = valor máximo 1 = valor mínimo				
2- Mencione los productos o beneficios que considera esta generando usted, después de haber recibido el seminario:					
a)	_____				
b)	_____				
c)	_____				
d)	_____				
3- Con la capacitación ¿Qué aspectos considera que ha mejorado o desarrollo mas?					
Conocimientos	<input type="checkbox"/>	Calidad en el trabajo	<input type="checkbox"/>	Cantidad de Trabajo	<input type="checkbox"/>
Capacidad de Análisis y Síntesis	<input type="checkbox"/>	Obtención de resultados	<input type="checkbox"/>	Cumplimiento de metas	<input type="checkbox"/>
Nuevos productos o procesos	<input type="checkbox"/>	Mencione:	_____		
Habilidades	<input type="checkbox"/>	Mencione:	_____		
Actitudes favorables en su trabajo	<input type="checkbox"/>	Mencione:	_____		
Otros, mencione:	_____				
4- Considera que ha tenido dificultades o limitaciones para aplicar los conocimientos o habilidades enseñadas en la capacitación?					
SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>			
5- Si su respuesta es SI, detalle la razón por la que considera que ha tenido dificultades o limitaciones; si su respuesta es NO pase a la siguiente pregunta.					
NO he encontrado tiempo	<input type="checkbox"/>				
Condiciones de trabajo inadecuadas	<input type="checkbox"/>				
Conflictos entre áreas	<input type="checkbox"/>				
Falta de recursos	<input type="checkbox"/>				
Tecnologías obsoletas	<input type="checkbox"/>				
Falta de seguimiento	<input type="checkbox"/>				
la jefatura no lo ha permitido o lo desanima	<input type="checkbox"/>				
lo intente y no dio resultado	<input type="checkbox"/>				
otros	Indique:	_____			
6- Qué sugerencias brindaría para los programas de capacitación que se llevan a cabo en el Departamento de Idiomas Extranjeros?					

¡MUCHAS GRACIAS!					

XXVIII. RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN.

Los recursos son aquellos elementos necesarios para la implementación del sistema de evaluación del impacto de la capacitación, ya que sin ellos sería difícil el cumplimiento de los objetivos de capacitación propuestos, entre los cuales tenemos:

A. RECURSOS HUMANOS.

El recurso humano es uno de los elementos más importantes para poder llevar a cabo la metodología propuesta en cada uno de los niveles de evaluación del impacto de las capacitaciones. De éste recurso depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos; para lo cual, se cuenta con la jefatura del departamento de idiomas, la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente, y del grupo gestor de la ejecución de las capacitaciones como apoyo y como partes activas del proceso de realización de la capacitación. Estas personas en conjunto trabajan con esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el sistema de evaluación; además de lo anterior, se considera necesaria una persona adicional, para que colabore en el área de Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente.

B. RECURSOS MATERIALES.

El departamento de idiomas cuenta con los siguientes recursos materiales, los cuales se describen a continuación:

- **Infraestructura:** Para implementar ésta herramienta sólo será necesario la ubicación física del auxiliar contratado, dentro de la Coordinación de Gestión de Proyectos Académicos y Capacitación Docente. El personal relacionado en la aplicación del sistema de evaluación ya se encuentra instado.

- **Mobiliario, equipos y otros:** dentro del mobiliario a utilizar se encuentra un escritorio de trabajo para el auxiliar contratado, que deberá reunir las condiciones técnicas de espacio de trabajo, silla de escritorio. En relación al equipo, se necesitara una computadora de escritorio que cuente con el programa de aplicación Microsoft Office 2003 ó 2007 para la generación de gráficas y tabulaciones, impresora, teléfono.
- **Papelería y suministros de oficina:** Los materiales necesarios para implementar ésta herramienta es la papelería, tinta para impresiones, suministros de oficina, cd's para respaldo digital de las evaluaciones realizadas.

C. RECURSOS FINANCIEROS.

Para la implementación del presente sistema de evaluación del impacto de la capacitación será necesario incurrir en gastos administrativos los cuales asciende a un monto anual de \$7,730.00 de los cuales \$1,080.00 corresponden a gastos de mobiliario y equipo de cómputo, que sólo se realizará una vez.

El 100% del presupuesto estimado para la implementación del sistema será financiado con los recursos asignados a la Facultad de Ciencias y Humanidades en el presupuesto de la Universidad de El Salvador.

Presupuesto de Gastos Administrativos para la implementación del Sistema de Evaluación del Impacto de la Capacitación.

Gastos Administrativos		1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	TOTAL
Sueldo del Auxiliar		\$ 1,650.00	\$ 1,650.00	\$ 1,650.00	\$ 1,650.00	\$ 6,600.00
Mobiliario		340.00				340.00
Escritorio	\$ 300.00					
Silla de oficina	40.00					
Equipo de computo		740.00				740.00
Computadora	700.00					
Impresora	40.00					
Papelería y suministros de oficina		12.50	12.50	12.50	12.50	50.00
Total		1,080.00				\$ 7,730

XXIX. BIBLIOGRAFÍA.

A. LIBROS

- Aguilar-Morales, Jorge Everardo, Elaboración de programas de capacitación
- Blake, Oscar Juan. Necesidades y Análisis de las Necesidades de Capacitación. Ediciones Macchi.
- Blake, Oscar Juan. Origen, Detección y Análisis de Capacitación. Ediciones
- Chiavenato, Idalberto. (2000) Administración de Recursos Humanos. 5ta. Ed. McGraw Hill.
- Corona Vargas, Eduardo. (2000). Instrumentos para la formación de los responsables de la capacitación. INSAFORP. El Salvador.
- Guerrero Sánchez, Fernando. (2009). Fundamentos de los métodos de investigación social. El Salvador. 1ª. Ed. Imprenta y Offset Ricaldone.
- Iglesias Mejía, Salvador (2006). GUIA PARA LA ELAVORACION DE TRABAJOS DE INVESTIGACION MONOGRAFICO O TESIS. San Salvador: Imprenta Universitaria.
- Koontz, Harold. (1994). Elementos de Administración. 5ª Ed. McGraw Hill Macchi.
- Muñoz Campos, R. La Investigación Científica Paso a Paso. 4ª. ed.
- Nerici, Guisepe Imideo, Hacia una Didáctica General Dinámica
- Pinto Villatoro, Roberto (2000). Planeación Estratégica de Capacitación. McGraw Hill
- Rojas Soriano, Raúl (1982). GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOCIALES. México: Dirección General de Publicaciones.
- Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, L. (2006). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. México: Ultra, S.A de C.V.
- Serrano, Alexis. (2007). Administración de Personas. 1ª Ed.
- Stufflebeam, D .L., Shinkfied, A. J. Evaluación sistemática: guía teórica y práctica. (Barcelona: Paidós; 1993).
- Werther, William B.; Keith Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ª Ed. McGraw Hill

B. TESIS

- Arabia, Claudia; Polio Waldy; Zelaya, José. Diseño de un Plan de Capacitación por componentes: Técnico, Motivacional y de Desarrollo de liderazgo, aplicable en la Alcaldía Municipal de Soyapango. Facultad de Ciencias Económicas. UES
- Alfaro, Evelyn; Mendoza, Lisset; Cruz, Paula. Evaluación del impacto de los programas de formación vocacional y técnica que imparte el centro de capacitación profesional para la mujer SIRAMA PRUSIA. Facultad de Ciencias Económicas. UES

C. LEYES

- Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador.
- Ley de la Carrera Docente.
- Reglamento general de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador.
- Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador.

D. SITIOS WEB.

- El Centro de Recursos Electrónicos de Actualidad Gerencial.
<http://erc.msh.org/readroom/espanol/perform.htm>
- Comentarios del Modelo de Kirckpatrick.
http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/P/presentacion_agosto15_07/presentacion_agosto15_07.asp?Id_Tarea=_IDTAREA_&Email={{EMAIL}}
- www.unesco.org
- www.monografias.com
- www.plandecapacitacion.com
- erc.msh.org/readroom/espanol/perform.htm
- es.wikipedia.org

E. OTROS.

- Abdala E. MANUAL PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA JÓVENES. MONTEVIDEO: CINTERFOR PIT; 2004
- Baker JL. Evaluación del impacto de los proyectos de desarrollo en la pobreza: manual para profesionales. 2000
- Búho Dilecto /III EPOCA – Año 1. numero 5 – Abril/Mayo de 2008.
- Jacinto, Claudis; Gallart, Maria Antonia. La Evaluación de Programas de Capacitación de Jóvenes desfavorecidos. Publicada por la UNESCO.
- Memoria de Labores 2009, Facultad de Ciencias y Humanidades.
- Plan de Capacitación Docente. Propuesta de lineamientos y Guía para elaboración del mismo de la Facultad de Ciencias y Humanidades. UES
- Plan de Trabajo Para la Administración del Departamento de Idiomas / Gestión 2007 – 2011 / Edgar Nicolás Ayala / Ciudad Universitaria, octubre de 2007.
- Plan Operativo. Unidad de Planificación de la Facultad de Ciencias y Humanidades- Gestión 2007-2011
- Propuesta de Transformación del Depto. de Idiomas en Escuela de Idiomas, Sept.2010
- Proyecto SEA. Comisión Técnica. Fase de rendición de cuentas. Versión Preliminar. 2001.
- Rodríguez, Julio. Director Asociado de Professional Training y Responsable de Proyectos de Habilidades y Gestión. El Modelo de Kirckpatrick para la evaluación de la formación. (2005).
- Valiente Sando P, Álvarez Reyes MA. Metodología para evaluar el impacto de la Superación de Directivos Educativos. 2004
- Vargas, Jaime Nelson. Evaluación de impacto de la Capacitación: Reflexión desde la práctica. The Center For Business Excellence.

ANEXOS

ANEXO I – PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

FORMULARIO N° 4

PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL 2010



Departamento/Escuela: Departamento de Idiomas

NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVOS	INTEGRANTES DEL GRUPO GESTOR	CUANTÍA A EJECUTAR EN EL EVENTO	PERÍODO DE EJECUCIÓN
1. Llegada profesor visitante EFL (especialidad en Inglés) por un periodo de 9 meses, de abril a diciembre, para trabajar en los siguientes proyectos: 1) Escritura Académica, 2) Evaluación de los aprendizajes 3) Curso de Preparación para el TOEFL Estudiantes de Profesorado y Licenciatura en Idioma Inglés.	1. Actualizar conocimientos en la enseñanza-aprendizaje de idiomas con la finalidad de prestar mejores servicios a la población estudiantil.	- Miguel Ángel Carranza Campos - Mauricio Salvador Contreras Carcamo - Edgar Nicolás Ayala	\$ 600 x 7 meses = \$4,200	Una semana durante el interciclo (4 horas diarias por la mañana de lunes a viernes)
	2. Desarrollar curso de evaluación de aprendizajes con el propósito de inducir a los docentes a elaborar exámenes que cumplan con los estándares y criterios.			Dos semanas durante el interciclo (4 horas diarias por la tarde de lunes a viernes)
	3. Desarrollar curso de preparación para el TOEFL a estudiantes de Profesorado y Licenciatura con la finalidad de que alcancen un puntaje mínimo de 520 puntos al			120 horas durante el ciclo II 2009 (julio – diciembre) , los días viernes de 8:00 a 12:00 m.

	tomar esta prueba.			
2. Curso en Metodología de la Investigación	- Sentar las bases para la realización de investigación de forma sistemática que conlleve a mejorar la calidad académica y publicación de resultados.	- Leonel Antonio Calix - Edgar Nicolás Ayala	\$ 2,200	Cinco días viernes por la mañana, de 7:00 am a 12:00 m, durante abril-mayo
3. Seminario/taller de elaboración de materiales para la educación semi-presencial y uso de plataforma informática	- Iniciar proceso de actualización docente en la elaboración de material didáctico y uso de la plataforma informática de la UES para la eventual puesta en marcha de la modalidad semi-presencial de educación	- José Ricardo Gamero Ortíz - Wilber Alexander Bruno - Edgar Nicolás Ayala	\$ 1,000	Una semana durante el interciclo (4 horas diarias por la mañana de lunes a viernes)
4. Misión oficial con financiamiento para asistir a congreso de TESOL en Estados Unidos (5 docentes)	- Asistir como ponentes y/o participantes al congreso anual de TESOL con el propósito de compartir con colegas y ponernos al día con el estado actual de la enseñanza de idiomas	Coordinadores de carreras, unidades y/o proyectos especiales	\$ 5,000	La fecha en que los organizadores fijen para su realización

5. Taller sobre trabajo en equipo.	- Promover el trabajo en equipo para alcanzar metas de la unidad académica	Coordinadores de Carreras	\$ 500	Interciclo, una semana.
6. Taller sobre inteligencia emocional.	- Promover la aplicación de la inteligencia emocional en las relaciones de trabajo	Coordinadores de Carreras	\$ 500	Interciclo, una semana.
7. Misión Oficial con financiamiento para asistir a eventos académicos en la Cuba (4 docentes).	- Asistir como ponentes y/o participantes al congreso anual de pedagogía en la Habana, Cuba con el propósito de compartir con colegas y ponernos al día con estado de la pedagogía en Latinoamérica	- 4 docentes del equipo de coordinadores de carreras, unidades y/o proyectos especiales	\$ 4,000	La fecha en que los organizadores fijen para su realización
8. Cuarto Festival de Arte y Cultura en Idiomas Nacionales y Extranjeros	Realizar cuarto festival a través del cual se promueve lo académico, la cultura y el arte –en relación a los idiomas que se enseñan y aprenden en nuestra unidad académica - y la sana y armónica convivencia en un ambiente extracurricular de fraternidad.	Director del Departamento y Comité Organizador	\$ 2,500	La última semana de octubre
9. Seis profesores visitantes para impartir cursos en la Maestría en Didáctica del	- Financiar el pago de hotel, alimentación y gastos de viaje a seis	- Miguel Ángel Carranza Campos. - Edgar Nicolás Ayala	\$ 6,000	- Primer encuentro Tres profesores visitantes para impartir tres cursos en

Idioma Inglés	profesores visitantes que impartirán seis cursos en la Maestría en Didáctica del Idioma Inglés			enero durante dos semanas - Segundo encuentro Tres profesores visitantes para impartir tres cursos en julio durante dos semanas
10. Curso de escritura académica en francés.	Realizar el concurso de ortografía francesa con la finalidad de seleccionar los estudiantes de la Licenciatura en Lenguas Modernas que van a participar en el Concurso internacional de ortografía francesa a realizarse en Canadá.	- José Alfredo López Vásquez - Kary Nohemy Rodríguez - Odir Alexander Mendizábal	\$1,000	Segunda semana de febrero
11. Concurso Nacional de Ortografía en Francés	- Organizar primer concurso nacional de ortografía en Francés.	-Coordinación de la Licenciatura en Lenguas Modernas Especialidad Francés e Inglés.	\$ 500	25 de Junio
12. Misión Oficial con financiamiento para asistir al Coloquio Internacional de Profesores de Francés, París, Francia (1 docente).	- Asistir al Coloquio Internacional de Profesores de Francés, París, Francia, con el propósito de participar en el mencionado evento	- 1 docente de francés de la Licenciatura en Lenguas Modernas, especialidad Francés e Inglés	\$ 2,000	Durante julio
13. Jornadas universitarias de didáctica y enseñanza de francés lengua extranjera	Establecer un coloquio docente con la finalidad de fortalecer el área curricular del francés	Docentes especializados en la enseñanza del francés	\$ 100.00	Una semana antes del inicio de labores académica del ciclo 01-2010
14. Sesiones	Asistir como ponente al	Kary Rodríguez, docente	\$300.00	Del 19 al 23 de abril de

latinoamericano de investigadores y profesionales en francés lengua extranjera (SEDIFRALE)	SEDIFRALE en Argentina con el propósito de compartir experiencias pedagógicas	de francés de la Licenciatura en Lenguas Modernas, especialidad francés e inglés		2010.
15. Taller "La evaluación en la enseñanza del francés"	Desarrollar un taller para docentes sobre la evaluación en la enseñanza del francés con el propósito de estandarizar los criterios evaluativos	Docentes especializados en la enseñanza del francés	\$ 50.00	Segunda semana de julio 2010.
16. Formación pedagógica e inmersión profesional en francés lengua extranjera	Asistir como participante a un curso de formación pedagógica en Francia con la finalidad de actualizar conocimientos y aplicarlos en la enseñanza del idioma francés	Un docente de francés de la Licenciatura en Lenguas Modernas, especialidad francés e inglés.	\$ 2,000.00	Durante el interciclo 2010.
17. Congreso de profesores de francés lengua extranjera	Asistir al congreso centroamericano de profesores de francés lengua extranjera	Docentes de francés de la Licenciatura en Lenguas Modernas, especialidad francés e inglés	\$650.00	Una semana durante el segundo semestre académico 2010
18. Serie de Desarrollo Profesional: Talleres para Actualización Metodológica para Docentes del Departamento de Idiomas, impartido por Profesoras visitantes de Estados Unidos	- Desarrollar una serie de 6 talleres sobre diversas temáticas para la actualización de docentes del Departamento de Idiomas	Miguel Ángel Carranza Francisco Rodríguez Edgar Nicolas Ayala	\$ 675	6 viernes, a partir del 29 de mayo al 26 de junio, 2009, en horario de 8:30 a 4:30, a ser impartido por docentes visitantes estadounidenses

19. American Translators Association (ATA) Annual Conference Denver, Colorado Hyatt Regency Denver	- Capacitar a un docente en nuevas técnicas de traducción.	Coordinador de Maestría en Traducción	\$ 1,500	27-30 de octubre, 2010
20. El papel del docente ante los retos y desafíos de la sociedad actual	- Capacitar a los docentes del Departamento de Idiomas de la UES para que asuman un papel protagónico en la formación de futuros docentes especializados en la enseñanza del idioma Inglés. - Proveer a los docentes de herramientas metodológicas para un mejor desempeño como formadores de docentes que se identifiquen con las necesidades de los estudiantes de la nueva sociedad salvadoreña.	Mauricio Contreras y Francisco Rodríguez	\$ 50	16 de abril
21. Capacitación sobre aprendizaje acelerado (por profesoras visitantes Kristen cardona y Karlene	Capacitar a los docentes del Departamento de Idiomas sobre uso de estrategias educativas para el aprendizaje acelerado.	Miguel Angel Carranza Campos y Francisco Antonio Rodríguez Argueta.	\$ 3,000	Junio

Ball)				
22. Capacitación en tema "Profesor Reflexivo". (Profesores visitantes de la RED MEIRCH)	- Promover en los docentes la reflexión crítica y constructiva sobre sus prácticas profesionales.	Miguel Angel Carranza Campos y Mauricio Contreras Carcamo	\$ 1,000	Julio
23. Aplicaciones de internet en el aprendizaje del Idioma Inglés ((Wilber Alexander Bruno)	Actualizar conocimientos del personal docente en uso de internet para el aprendizaje del idioma inglés	Miguel Angel Carranza Campos y Wilber Alexander Bruno	\$ 200	Julio

Firma:

Nombre Jefe del Depto./Escuela/Unidad: Edgar Nicolás Ayala

Sello:

ANEXO 2 - ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTOS DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CICIENCIAS Y HUMANIDADES.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

Estimado Señor(a)(ita):

Por medio del presente cuestionario, se solicita su valiosa colaboración, a fin de proporcionar información indispensable para elaborar un trabajo de Tesis, que se titula: "DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACION PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACION EN EL ÁREA DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL AGRADECIENDO de antemano su colaboración.

Objetivo: Obtener información sobre el procedimiento actual con el cual se hace el diagnostico de las necesidades de capacitación, el plan de capacitación, así como también determinar la necesidad de medir el impacto de las mismas en los docentes y en el Departamento de Idiomas Extranjeros en general.

Indicación: Marque con una "X" la opción que a su criterio estime mas conveniente, en cada una de las siguientes preguntas. Marque solo una opción a menos que se indique lo contrario.

Información de contenido

1. ¿Conoce la existencia de un Plan de Capacitación del Depto. de Idiomas Extranjeros?

Si No

2. Si su respuesta es positiva en la pregunta 1, ¿Conoce el procedimiento para su elaboración?

Si No

Explíquelo: _____

	Siempre	Casi siempre	Raras veces	Casi nunca	Nunca
3. ¿Brinda su opinión para diseñar el plan de capacitación?					
4. ¿Ha recibido cursos de capacitación por parte de la Facultad de Ciencias y Humanidades y/o el Departamento de Idiomas?					
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
5. Los temas de las capacitaciones recibidas, están relacionados con su puesto de trabajo y han contribuido para un mejor desempeño de sus funciones e incremento de productividad en el Departamento.					
6. El plan de capacitación ha sido elaborado de acuerdo a las Necesidades del Departamento de Idiomas.					
	Siempre	Casi siempre	Raras veces	Casi nunca	Nunca
7. Cuando participa en un curso de capacitación ¿tiene claro los objetivos del mismo y las expectativas de su jefe y del Departamento de Idiomas Extranjeros?					
8. Evalúa al instructor, su método y el ambiente en el que recibe la capacitación.					
9. ¿Se le ha evaluado antes y/o después del curso a fin de conocer el grado de aprendizaje?					
10. ¿Ha percibido algún seguimiento después del curso por parte de su jefe, del instructor o del departamento de Proyectos Académicos y Capacitación Docente?					
11. ¿Se evalúan en el departamento los resultados de la capacitación?					
12. ¿Ha tenido algún tipo de dificultad en aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?					

Pasa al reverso...

13. ¿Considera importante que se evalúe el impacto de las capacitaciones?

Si

No

14. ¿Conoce algún método para la evaluación de las capacitaciones?

Si

No

Cuales?

15. ¿Que recomendaría para medir el impacto de las capacitaciones en el Depto. de Idiomas Extranjeros?

¡Muchas Gracias!

ANEXO 3 - TABULACION DE LA ENCUESTA DIRIGIDAS A LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIA Y HUMANIDADES.

Validos: Representa el número de docentes que respondió a la pregunta.

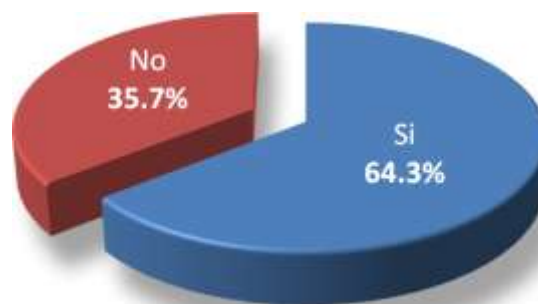
Perdidos: Es el número de docentes que no respondió a la pregunta, sin embargo, en algunos casos fue agregada la categoría "No Aplica" y "No sabe" ya que los docentes la incluyeron a un costado del área de respuesta.

PREGUNTA 1: ¿Conoce la existencia de un Plan de Capacitación del Depto. de Idiomas Extranjeros?

Objetivo: Determinar si los empleados tienen conocimiento de la Existencia del Plan de Capacitaciones del Depto. de Idiomas Extranjeros.

Válidos	42
Perdidos	0

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Si	27	64.3	64.3	64.3
	No	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



Comentario.

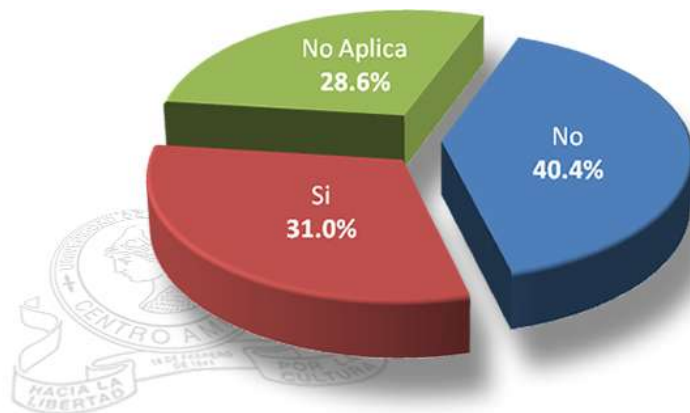
Se puede observar que la gran mayoría de docentes (64.3%) sabe que en el Departamento existe un Plan de capacitaciones y los que desconocen la existencia de éste plan está representando por el 35.7% restante.

PREGUNTA 2: Si su respuesta es positiva en la pregunta 1, ¿Conoce el procedimiento para su elaboración?

Objetivo: Conocer que tanto conocen los docentes sobre el Plan de Capacitaciones y su elaboración.

Válidos	30
Perdidos	12

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje acumulado%
Válidos	No	17	40.4	56.7	56.7
	Si	13	31.0	43.3	100.0
	Sub Total	30	71.4	100.0	
Perdidos	No Aplica	12	28.6		
Total		42	100.0		



Comentario.

El 40.4% de todos los docentes encuestados desconoce el procedimiento para elaborar el Plan de Capacitaciones, sin embargo un 31.0% indicó que sí sabe cuál es el procedimiento para su elaboración, y el 28.6% restante no respondió, pero dejó indicado la frase “no aplica”.

PREGUNTA 3: ¿Brinda su opinión para diseñar el plan de capacitación?

Objetivo: Conocer el grado de participación de los docentes en la elaboración del Plan de Capacitaciones y si se considera su opinión como insumo del mismo.

Válidos	41
Perdidos	1

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Nunca	18	42.9	43.9	43.9
	Casi nunca	9	21.4	22.0	65.9
	Raras veces	8	19.0	19.5	85.4
	Casi siempre	5	11.9	12.2	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Sub Total	41	97.6	100.0	
Perdidos	Sin Responder	1	2.4		
Total		42	100.0		



Comentario.

El 42.9% de los docentes indicó que nunca ha brindado su opinión en la elaboración del Plan de Capacitaciones, además de esto un 21.4% señaló que casi nunca ha brindado su opinión, un 19.0% considera que raras veces ha brindado su opinión, un mínimo 11.9% aseguró que casi siempre brinda su opinión y los docentes que afirmaron sí dar su opinión está representado por un poco significativo 2.4% y el restante 2.4% omitió dar una respuesta.

PREGUNTA 4: ¿Ha recibido cursos de capacitación por parte de la Facultad de Ciencias y Humanidades y/o el Departamento de Idiomas?

Objetivo: Conocer si los docentes han recibido Capacitaciones por parte del Departamento de Idiomas o de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

Válidos	42
Perdidos	0

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	6	14.4	14.3	14.3
	Casi siempre	8	19.0	19.0	33.3
	Raras veces	20	47.6	47.6	81.0
	Casi nunca	4	9.5	9.5	90.5
	Nunca	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



Comentario.

El 47.6% indicó que raras veces ha recibido curso de capacitación, un 19.0% considera que los recibe casi siempre, un 14.4% menciona que siempre los recibe, el 9.5% dijo que nunca ha recibido cursos de capacitación, y el restante 9.5% considera que casi nunca los recibe.

PREGUNTA 5: Los temas de capacitación recibidos, están relacionados con su puesto de trabajo y han contribuido para un mejor desempeño de sus funciones e incremento de productividad en el Departamento

Objetivo: Determinar si las Capacitaciones impartidas a los Docentes tienen relación con su puesto de trabajo y si ha contribuido a mejorar su desempeño dentro del Departamento de Idiomas Extranjeros.

Válidos	40
Perdidos	2

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Muy en desacuerdo	3	7.1	7.5	7.5
	En desacuerdo	2	4.8	5.0	12.5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6	14.3	15.0	27.5
	De acuerdo	24	57.1	60.0	87.5
	Muy de acuerdo	5	11.9	12.5	100.0
	Sub Total	40	95.2	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
Total		42	100.0		



COMENTARIO.

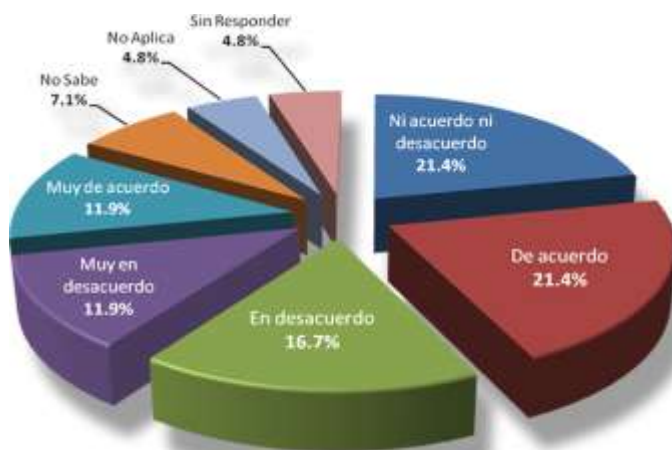
El 57.1% está de acuerdo en que los temas de las capacitaciones tienen relación al puesto de trabajo, pero un 14.3% dijo no estar de acuerdo ni en desacuerdo, un 11.9% indicó estar muy de acuerdo, el 7.1% dijo estar muy en desacuerdo, mientras tanto el 4.8% dijo estar en desacuerdo, el restante 4.8% indicó que ésta situación no aplicaba.

PREGUNTA 6: El plan de capacitación ha sido elaborado de acuerdo a las Necesidades y Planeación estratégica del Departamento de Idiomas

Objetivo: Establecer si el mecanismo utilizado para la elaboración del Plan de Capacitaciones responde a las Necesidades del Departamento y su Planeación estratégica.

Válidos	35
Perdidos	7

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Muy en desacuerdo	5	11.9	14.3	14.3
	En desacuerdo	7	16.7	20.0	34.3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	9	21.4	25.7	60.0
	De acuerdo	9	21.4	25.7	85.7
	Muy de acuerdo	5	11.9	14.3	100.0
	Sub Total	35	83.3	100.0	
Perdidos	No Sabe	3	7.1		
	No Aplica	2	4.8		
	Sin Responder	2	4.8		
	Sub Total	7	16.7		
Total	42	100.0			



Comentario.

El 21.4% indico estar de acuerdo en cuanto a que el Plan de Capacitaciones se elabora tomando en cuenta las necesidades de capacitación y la planeación estratégica, el 16.7% dijo estar en desacuerdo, el 11.9% está muy en desacuerdo, un porcentaje similar (11.9%) está muy de acuerdo, el 7.1% no sabe, el 4.8% indico que ésta pregunta no aplicaba y un porcentaje igual se quedo sin dar respuesta alguna.

(11.9%) está muy de acuerdo, el 7.1% no sabe, el 4.8% indico que ésta pregunta no aplicaba y un porcentaje igual se quedo sin dar respuesta alguna.

PREGUNTA 7: Cuando participa en un curso de capacitación, ¿tiene claro los objetivos del mismo y las expectativas de su jefe?

Objetivo: Conocer si se consideran los objetivos de la Capacitación en el proceso y si se informa al docente lo que se espera de ellos.

Válidos	40
Perdidos	2

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	8	19.0	20.0	20.0
	Casi siempre	24	57.1	60.0	80.0
	Raras veces	5	11.9	12.5	92.5
	Casi nunca	2	4.8	5.0	97.5
	Nunca	1	2.4	2.5	100.0
	Sub Total	40	95.2	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
Total		42	100.0		



Comentario

El 57.1% dijo que casi siempre tiene claros los objetivos de la capacitación y las expectativas de su jefe, el 19.0% menciono que siempre los tiene claros, mientras tanto un 11.9% indico que raras veces tiene los tiene claros, el 4.8% dijo que casi nunca, el 2.4% menciono que nunca, y el restante 4.8% indico que la pregunta no aplicaba.

PREGUNTA 8: ¿Alguna vez se le ha solicitado evaluar al instructor, su método y el ambiente en el que recibe la capacitación?

Objetivo: Conocer si en las capacitaciones impartidas se acostumbra a evaluar el nivel de reacción.

Válidos	40
Perdidos	2

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	7	16.7	17.5	17.5
	Casi siempre	7	16.7	17.5	35.0
	Raras veces	13	31.0	32.5	67.5
	Casi nunca	5	11.9	12.5	80.0
	Nunca	8	19.0	20.0	100.0
	Sub Total	40	95.2	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
Total		42	100.0		



Comentario.

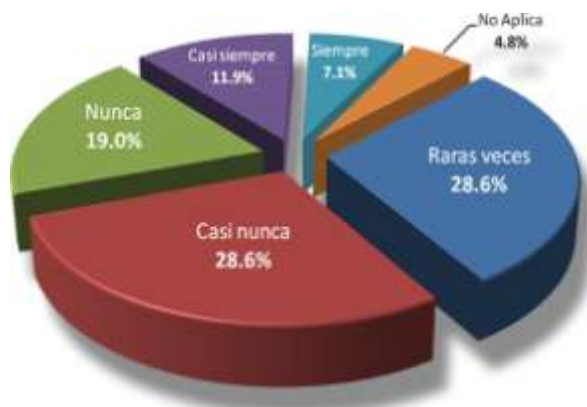
El 31.0% menciona que raras veces se les ha pedido evaluar al instructor de una capacitación, el 19.0% dijo que nunca se les ha pedido, mientras tanto que el 16.7% considera que siempre les ha pedido dicha evaluación, otro 16.7% menciona que casi siempre, un 11.8% cree que casi nunca se hace ésta evaluación y un ultimo 4.8% considero que ésta pregunta no aplicaba.

PREGUNTA 9: ¿Se le ha examinado antes y/o después del curso a fin de conocer el grado de aprendizaje?

Objetivo: Identificar si en alguna capacitación se les ha realizado la evaluación del Nivel de Aprendizaje.

Válidos	40
Perdidos	2

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	3	7.1	7.5	7.5
	Casi siempre	5	11.9	12.5	20.0
	Raras veces	12	28.6	30.0	50.0
	Casi nunca	12	28.6	30.0	80.0
	Nunca	8	19.0	20.0	100.0
	Sub Total	40	95.2	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
Total		42	100.0		



Comentario.

El 28.6% indicó que casi nunca se le ha evaluado el nivel de aprendizaje adquirido durante una capacitación, otro 28.6% mencionó que raras veces se le ha evaluado, el 19.0% dijo que nunca, un 11.9% considera que casi siempre se hacen evaluaciones de éste tipo, mientras tanto que un 7.1% indicó que siempre se hacen éstas evaluaciones y el restante 4.8% consideró que ésta pregunta no aplicaba.

PREGUNTA 10: ¿Ha percibido algún seguimiento después del curso por parte de su jefe, del instructor o del departamento de Proyectos Académicos y Capacitación Docente?

Objetivo: Identificar si existe seguimiento de alguna de las partes involucradas de las Capacitaciones impartidas al personal docente.

Válidos	40
Perdidos	2

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	1	2.4	2.5	2.5
	Casi siempre	7	16.7	17.5	20.0
	Raras veces	8	19.0	20.0	40.0
	Casi nunca	10	23.8	25.0	65.0
	Nunca	14	33.3	35.0	100.0
	Sub Total	40	95.2	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
Total		42	100.0		



Comentario.

El 33.3% considera que nunca se le da seguimiento a las capacitaciones, el 23.8% menciona que casi nunca se da seguimiento, mientras tanto que 19.0% cree que raras veces se ha dado seguimiento a las capacitaciones, un 16.7% cree que casi siempre se le da seguimiento, sólo 2.4% menciona que siempre y el 4.8% restante menciona que ésta pregunta no aplicaba.

PREGUNTA 11: ¿Se evalúan en el departamento los resultados de la capacitación?

Objetivo: Identificar si en el Departamento de Idiomas Extranjeros evalúan los Resultados de las Capacitaciones.

Válidos	37
Perdidos	5

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	1	2.4	2.7	2.7
	Casi siempre	2	4.8	5.4	8.1
	Raras veces	10	23.8	27.0	35.1
	Casi nunca	8	19.0	21.6	56.8
	Nunca	16	38.1	43.2	100.0
	Sub Total	37	88.1	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
	No Sabe	2	4.8		
	Sin Responder	1	2.3		
	Sub Total	5	11.9		
Total		42	100.0		



Comentario:

El 38.1% considera que nunca se han evaluado las capacitaciones en el Departamento, mientras que el 23.8% considera que raras veces se evalúan, el 19.0% dijo que casi nunca se

evalúan, el 4.8% cree que casi siempre se hace, sólo el 2.4% menciona que siempre se evalúa, otro 4.8% dijo que esta pregunta no aplicaba, un porcentaje similar menciona que no sabía y el restante 2.3% no dio respuesta alguna.

PREGUNTA 12: ¿Ha tenido algún tipo de dificultad en aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?

Objetivo: Determinar si los docentes han experimentado dificultades para aplicar los conocimientos adquiridos en las Capacitaciones asistidas.

Válidos	40
Perdidos	2

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Siempre	0	0	0	0
	Casi siempre	2	4.8	5.0	5.0
	Raras veces	11	26.2	27.5	32.5
	Casi nunca	16	38.1	40.0	72.5
	Nunca	11	26.2	27.5	100.0
	Sub Total	40	95.2	100.0	
Perdidos	No Aplica	2	4.8		
Total		42	100.0		



Comentario.

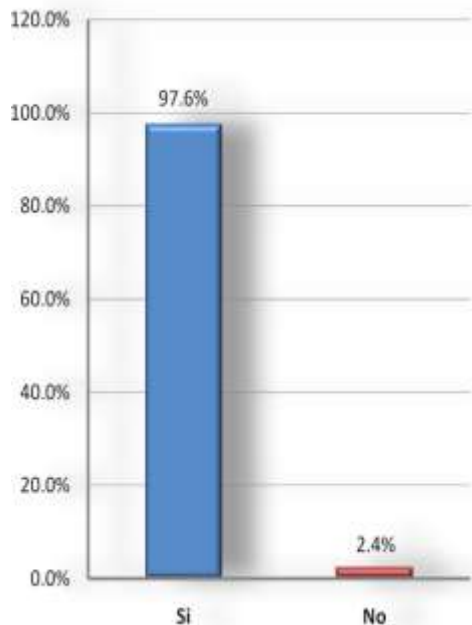
El 38.0% indicó que casi nunca tiene dificultad en aplicar lo aprendido en la capacitación, el 26.2% considera que raras veces se le dificulta, otro 26.2% considera que nunca se le dificulta, mientras tanto que un 4.8% dijo que casi siempre y otro porcentaje similar manifestó que la pregunta no aplicaba.

PREGUNTA 13: ¿Considera importante que se evalúe el impacto de las capacitaciones?

OBJETIVO: Conocer la percepción de los docentes tienen sobre la evaluación del impacto de las Capacitaciones.

Válidos	42
Perdidos	0

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	Si	41	97.6	97.6	97.6
	No	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



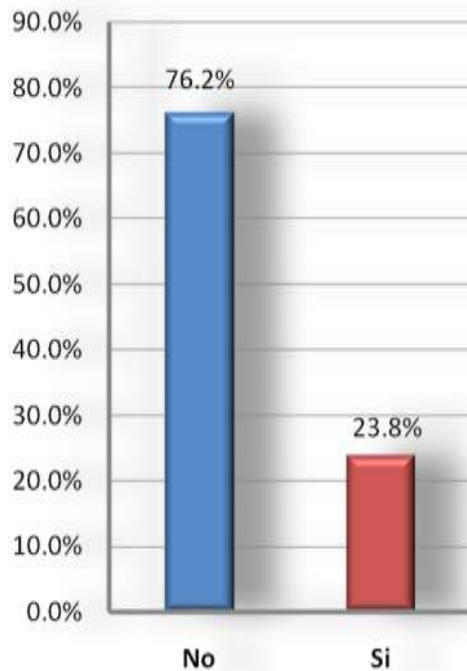
El 97.6% de los docentes del Departamento de Idiomas Extranjeros considera que evaluar el impacto de las capacitaciones es importante y sólo 2.4% considera que esto no es importante.

PREGUNTA 14: ¿Conoce algún método para la evaluación de las capacitaciones?

Objetivo: Sondear si los docentes tienen alguna noción o conocimiento del tema de evaluación de las Capacitaciones.

Válidos	42
Perdidos	0

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido %	Porcentaje Acumulado %
Válidos	No	32	76.2	76.2	76.2
	Si	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



El 76.2% manifestó no conocer la existencia de algún método para medir el impacto de las capacitaciones, mientras que el 23.8% si conoce de la existencia de algún método.

PREGUNTA 15: ¿Que recomendaría para medir el impacto de las capacitaciones en el Departamento de Idiomas Extranjeros?

Objetivo: Conocer las recomendaciones de los docentes para la evaluación y medición del impacto de las Capacitaciones.

COMENTARIO:

Ésta pregunta se planteo de manera abierta tratando de identificar factores que según el personal docente hacen falta para mejorar el proceso de la capacitación, específicamente en el área de evaluación y medición del impacto, aunque ya se identifico la ausencia de métodos sistemáticos para lograrlo. Dentro de los puntos con mayor frecuencia se encuentran:

Alrededor de 10 docentes contestaron que sería bueno dar seguimiento a las capacitaciones, es decir ellos no perciben ningún tipo de continuidad en éste aspecto por ninguna de las partes involucradas;

Otro de los aspectos sugerido por 6 docentes fue precisamente la elaboración de instrumentos, un método que permita medir los logros obtenidos a través de la capacitación, sugiriendo algunos las pruebas de conocimiento antes y después para evaluar, aun sin conocer la propuesta de nuestro Sistema consideran que es importante medir el aprendizaje de todas y cada una de las capacitaciones recibidas.

Cinco docentes consideran importante el efecto multiplicador de conocimientos, ya que según manifestaron cuando un docente recibe capacitaciones, muy pocas veces se comparte con la planta docente sobre dicho aprendizaje.

Otros de los puntos mencionados que pueden considerarse son:

Que se dé a conocer el Plan y sus resultados, incluso mencionaron que fueran publicados; que se diseñe en base a las necesidades, tomando en cuenta las sugerencias de los docentes; nombramiento de una comisión o grupo de docentes encargados para la evaluación de los programas; que se incorpore a las políticas de la Universidad la formación continua, dando énfasis a la evaluación y seguimiento, ya que con ello se consideraría mas cultura institucional.

ANEXO 4 - GUIA DE PREGUNTAS REALIZADAS EN LA ENTREVISTA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS YHUMINADES.

	UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JEFES DE ÁREA, ENCARGADOS LA ELABORACION DE LOS PLANES DE CAPACITACION.		
<p>Objetivo: Obtener información sobre el procedimiento con el cual se hace el diagnostico de las necesidades de capacitación, así como también determinar la necesidad de medir el impacto de las mismas en los docentes y en el Departamento de Idiomas Extranjeros en general.</p> <p>Indicaciones: Conteste según crea conveniente a las siguientes preguntas:</p>		
1. ¿El plan de Capacitación se elabora de acuerdo a las Necesidades del Departamentos de Idiomas extranjeros?		
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO Explique: _____		
2. ¿Cuál es el área que elabora y ejecuta el plan de capacitación?		
Explique: _____		
3. ¿Cuántas personas se encargan de elaborar y ejecutar la Capacitación?		

4. ¿Conoce el procedimiento para la elaboración del plan de capacitación?		
Explique: _____		

5. De la siguiente información, ¿Cuál es utilizada para la elaboración del plan de capacitación?		
<input type="checkbox"/> Resultados de estudio de clima organizacional.		
<input type="checkbox"/> Resultados de evaluación del desempeño,		
<input type="checkbox"/> Planeación estratégica.		
<input type="checkbox"/> Entrevistas a gerentes y jefes.		
<input type="checkbox"/> Valoración de opiniones a empleados por medio de cuestionarios.		
<input type="checkbox"/> Otra información que se utiliza: _____		
6. ¿Qué beneficios considera que tiene la capacitación?		

7. ¿Mencione algunas limitantes para "planificar la capacitación"?		

8. ¿Cuáles son las limitantes que considera pueden presentarse en la ejecución del Plan de Capacitación?		

Pasa al reverso...		

9. ¿Cree que la capacitación brinda el resultado esperado?

 SI NO

Porqué? _____

10. ¿Cómo se presupuesta el Plan?

11. Como se identifican las necesidades de capacitación de los docentes?

12. Que criterios son utilizados para seleccionar a los docentes que participan en las capacitaciones?

13. Existe un contacto previo con el instructor a fin de plantearle las condiciones de trabajo o aspectos que puedan facilitar al docente la aplicación de lo aprendido?

 SI NO

Explique: _____

14. ¿Cómo identifica si el contenido de las capacitaciones estan siendo aplicadas en las actividades que ejecutan los docentes?

15. Se utilizan instrumentos de evaluación antes, durante y despues de las capacitaciones?

 SI NO

Explique: _____

16. Se le da algun tipo de seguimiento al conocimiento adquirido en las capacitaciones?

 SI NO

Explique: _____

17. Considera que los docentes que son capacitados aplican los conocimientos adquiridos en sus puestos de trabajo?

 SI NO

Explique: _____

18. ¿Qué porcentaje del Plan de capacitación autorizado no se ejecuta, porqué?

En base al año 2009, cuantas capacitaciones estaban contempladas y que % no se ejecuto del Plan

19. ¿Qué % se lleva ejecutado al mes de agosto del Plan del 2010?

20. Considera importante que se evalúe el impacto de las Capacitaciones?

 SI NO

Explique: _____

21. ¿Conoce algun metodo de Evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

 SI NO

Cuales: _____

22. ¿Qué recomendaría para la evaluación del impacto de las Capacitaciones?

(Muchas Gracias!)

ANEXO 5.- ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS

Es importante conocer el punto de vista del Jefe del Depto. de Idiomas Extranjeros, su percepción acerca de cómo se planifican, ejecutan y evalúan las capacitaciones impartidas a la Planta docente, es por ello que se abordó al Director del Departamento con una entrevista de preguntas abiertas.

1-¿El plan de Capacitación se elabora de acuerdo a las Necesidades del Departamento de Idiomas extranjeros?

Respuesta:

Si, Se elabora de acuerdo a las áreas de proyección de desarrollo que tiene el departamento y tomando en cuenta lo que los maestros pueden sugerir.

Comentario:

Según lo conversado, la dirección da apertura a los docentes para que puedan sugerir y dar su opinión en la elaboración del Plan, contrastando con lo que los docentes contestaron ya que casi el 43% manifestó no dar aportes ni brindar su opinión en el mismo.

2-¿Qué área se encarga de elaborar el plan de capacitación?

Respuesta:

La jefatura del departamento con los coordinadores de cada carrera y los aportes del personal docente.

Se elabora el plan de capacitación y se envía a la junta directiva como parte de la planificación anual. Se envía el plan operativo y el plan de capacitación. La junta lo revisa y lo aprueba como un consolidado de la facultad.

3-¿Cuántas personas se encargan de organizar y ejecutar la Capacitación?

Respuesta:

Los que elaboran el Plan, en coordinación con la Unidad de Proyectos Académicos y Capacitación Docente, La Administración Financiera cuando ya hay un acuerdo.

En la ejecución, son los especialistas, las personas que se contratan externamente o los profesores visitantes.

Comentario:

Aunque no menciono cantidad de personas se entiende que es la Jefatura del Depto. (1 persona) más los Coordinadores de cada carrera (en cada Capacitación se asigna un grupo gestor que son de 2 a 4 Docentes que coordinan la logística de la Capacitación programada, ver plan de capacitaciones, anexo # 1 y # 9.) y la coordinadora de la Unidad de Proyectos Académicos (2 personas).

4-¿Conoce el procedimiento para la elaboración del plan de capacitación?

Respuesta:

Se elabora de acuerdo a las áreas de proyección de desarrollo que tiene el departamento y tomando en cuenta lo que los maestros pueden sugerir.

Comentario:

Se puede identificar que únicamente se consideran los proyectos del Departamento y las sugerencias que pueden dar los docentes, que en la pregunta siguiente se menciona que eso se hace por medio de una encuesta.

La mayoría de capacitaciones impartidas se obtienen a través de relaciones con embajadas, u organismos internacionales quienes ofrecen programas, aunque estos no estén contemplados en el Plan de Capacitaciones, gran parte de éstas son ejecutadas y no se reflejan en el Plan de Capacitación inicial, sin embargo se mantiene la formalidad de presentar el Plan para autorización de la Junta Directiva.

5-De la siguiente información, ¿cuál es utilizada para la elaboración del plan de capacitación?

Resultados de estudio de clima organizacional.

Resultados de evaluación del desempeño.

Planeación estratégica.

Entrevistas a gerentes y jefes.

Valoración de opiniones a empleados por medio de cuestionarios.

Otra información que se utiliza: _____

- *Se Consulta a los docentes a través de una encuesta y esa misma se lleva a las reuniones con los coordinadores de carrera.*
- *Se revisa el plan estratégico de la unidad académica (departamento).*

- *Antes se utilizaban las evaluaciones de desempeño docente como insumo, pero desde que se instaló el Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico, los departamentos ya no pueden evaluar, porque ésta es una atribución de dicho comité.*

6-¿Qué beneficios considera que tiene la capacitación?

Respuesta:

La expectativa es que se va a capacitar en áreas en donde más se necesita para hacer bien el trabajo actual pensando en cumplir la misión que se tiene y también se capacita pensando en el futuro, en la visión que se tiene. Hacia donde se quiere crecer, que posibles carreras se van a servir en el futuro, que tipo de profesionales se necesitan en esa área, por eso es que se ha insistido últimamente en la tecnología educativa porque es inevitable que se llegará a la educación semipresencial o en línea una vez se dé el caso de contar con el equipo y la tecnología.

7-¿Mencione algunas limitantes para "planificar la capacitación"?

Respuesta:

Para planificar no se consideran que existan limitantes.

8-¿Cuáles son las limitantes que considera pueden presentarse en la ejecución del Plan de Capacitación?

Respuesta:

- *Que el presupuesto se aprueba a mitad del año.*
- *Que se tienen que hacer los proyectos específicos y estar convenciendo a la junta directiva que valen la pena para que los apruebe.*
- *Hay una burocracia administrativa increíble, existen problemas de comunicación entre las unidades involucradas, logística no establecida para la ejecución del Plan, no existen responsables definidos, a parte de la falta de compromiso de los colaboradores en diferentes áreas, entre otras.*

9-¿Cree que la capacitación brinda el resultado esperado?

Respuesta:

Si, cuando el personal es capacitado, hace mejor su trabajo. Creo que tenemos al personal mejor capacitado en el área de la enseñanza de los idiomas y que se sigue haciendo la diferencia en relación con otras instituciones que probablemente tienen mejores condiciones materiales, mejor equipo, mejor tecnología pero no necesariamente tienen el mejor recurso humano para darle buen uso.

La prueba es que nuestros estudiantes siguen siendo muy bien aceptados en el mercado de trabajo y nuestros maestros son muy codiciados por todas las instituciones. Estos son indicadores de que se anda bien.

A veces es cuestión actitudinal que la gente se capacita pero al final no multiplica lo que ha aprendido, no reproduce o socializa lo que aprendió. Se dan casos también donde se manda gente al extranjero, pero cuando regresan no pasa nada.

Pero también hay otros que si vienen y aportan, presentan proyectos y siempre están activos, entonces, al final se ha tomado la decisión de trabajar con los que están, con los que quieren y a ellos se les empuja.

Pero no necesariamente se cuenta con el 100% aunque estén capacitados.

Hay gente muy capacitada y no da lo que deberían dar y algunos dicen por que no existen las condiciones, en parte creo que tienen razón y en parte que no, porque uno va creando esas condiciones si no existen se va buscando la manera de hacerlas.

10-¿Cómo se presupuesta el Plan?

Respuesta:

En base a la experiencia que se ha tenido en otros años, por ejemplo cuando se va a viajar, se hacen consultas en línea y se hace un estimado, y los que ya han asistido hacen un estimado del gasto promedio que ellos hicieron.

Cuando son locales, se hace de la misma manera, se toma un estimado de cuanto se le puede pagar al profesor que dará la capacitación y esto es lo que se envía a junta directiva. Cuando son locales para cada actividad hay que hacer un proyecto y parte del proyecto es el presupuesto.

11-¿Cómo se identifican las necesidades de capacitación de los docentes?

Respuesta:

Se hace un plan general en donde se presentan todas las necesidades de capacitación de todas las especialidades, en donde los mismos docentes mencionan en que consideran importante capacitarse, el coordinador lo trae a la reunión que se tiene (de coordinadores de carrera) y eso se refleja en el plan de capacitación del Departamento.

Hay capacitaciones que son generales para todos los docentes y otras que son específicas

12-¿Qué criterios son utilizados para seleccionar a los docentes que participan en las capacitaciones?

Respuesta:

Depende de la situación. Cuando van a salir al extranjero y son a congresos, se ve como un estímulo, y es una política que aquel que trabaja y hace meritos se le va a estimular de ésta manera.

Ya saben que los que van a ir a becas cortas o a congresos es porque han estado trabajando constantemente en algo y eso se le da como un estímulo.

Las que se hacen a nivel local, también se hace un estudio de necesidades, en qué áreas tenemos que mejorar, y quienes necesitan mejorar o reforzar ciertas áreas.

13-¿Existe un contacto previo con el instructor a fin de plantearle las condiciones de trabajo o aspectos que puedan facilitar al docente la aplicación de lo aprendido?

Respuesta:

Si, usualmente se le dice lo que necesitamos.

14-¿Cómo identifica si el contenido de las capacitaciones están siendo aplicadas en las actividades que ejecutan los docentes?

Respuesta:

No existe mecanismo.

Circunstancialmente se puede evidenciar cuando los profesores organizan sus actividades o utilizan algo del seminario en clases, es decir hasta cierto punto es algo casual y no sistemático.

15-¿Se utilizan instrumentos de evaluación antes, durante y después de las capacitaciones?

Respuesta:

No. Honestamente no hemos medido el impacto.

Únicamente al final se pasa un documento para ver que les pareció. Lo que sí, no tenemos idea de los impactos, dar un seguimiento a la capacitación. Pero ya sea formal o informalmente la gente siempre emite un juicio sobre la capacitación, siempre hay una valoración al respecto.

16-¿Se le da algún tipo de seguimiento al conocimiento adquirido en las capacitaciones?

Respuesta:

No.

17-¿Considera que los docentes que son capacitados aplican los conocimientos adquiridos en sus puestos de trabajo?

Respuesta:

En lo que se refiere al ejercicio docente sí, pero en ocasiones las capacitaciones se salen un poco de esa área, entonces quedan sin aplicación por que la gente en el cargo practican mas su actividad docente, entonces lo que tiene mayor aplicación es lo que le es útil para el ejercicio docente.

**18-¿Qué porcentaje del Plan de capacitación autorizado no se ejecuta, porque?
En base al año 2009, cuantas capacitaciones estaban contempladas y que % no se ejecuto del Plan**

Respuesta:

Se tendría que ver el documento y verificar. Pero en un aproximado de lo que uno propone como en un 50% o 60%. Y para que lo demás se vuelva realidad depende de la cooperación extranjera, que es lo que más se lleva a la práctica y no lo de la institución.

19-¿Qué % se lleva ejecutado al mes de agosto del Plan del 2010?

No lo definió detalladamente, ya que en el interciclo I/2010 iniciaron la ejecución de los programas de Capacitación.

20-Considera importante que se evalúe el impacto de las Capacitaciones?

Respuesta:

Sí, hay que darles seguimiento, de hecho hay un compromiso formal, cuando alguien se va becado firma un contrato y presenta un proyecto en el cual se compromete que lo va a ejecutar cuando regrese, pero nadie lo hace.

Por ejemplo en la Facultad de Derecho si los están obligando a firmar dicho contrato, hay un poco más de seguimiento, pues remiten a éste documento al docente que no esté aportando nada, habiendo firmado el mismo, existe un reporte.

Pienso que ese tipo de seguimiento debe existir. Imagínese, alguien se va becado dos años, se le da permiso con goce de sueldo, recibe el dinero de la beca, y aquí guardan su dinero, además está aprendiendo, está creciendo profesionalmente. Ninguna otra institución hace esto, sólo acá en la UES, que da permiso con goce de sueldo para que se vayan becados. Por ello lo mínimo que se espera es que esa gente regrese y ejecute los proyectos en los cuales se ha comprometido.

21-¿Conoce algún método de Evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

Respuesta:

No.

22-¿Qué recomendaría para la evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

Respuesta:

La mejor manera de evaluar es ver cómo lo aplican en el aula, en el desarrollo de proyectos. Sería más que una observación directa que permita ver qué impacto tiene en la práctica con los estudiantes o si hacen proyectos que impacten cualitativamente lo que se hace en la Unidad Académica.

Éste punto pienso que es una cuestión de seguimiento y de seriedad institucional, y sí nos falta. Es una suma de elementos, gente madura y personal que le va a poner todas las ganas al trabajo, y eso sería interesante medir, porque la universidad invierte y sería bueno saber si su inversión está dando buenos resultados.

ANEXO 6.- GUIA DE PREGUNTAS REALIZADAS EN LA ENTREVISTA DIRIGIDA A LA COORDINADORA DE LA UNIDAD DE PROYECTOS ACADEMICOS Y CAPACITACION DOCENTE. DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



ENTREVISTA DIRIGIDA A COORDINADORA DE LA UNIDAD DE GESTION DE PROYECTOS ACADEMICOS Y CAPACITACION DOCENTE

Objetivo: Obtener información sobre el rol que juega la *Unidad de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación Docente* así como conocer el procedimiento actual para hacer el diagnóstico de las necesidades de capacitación y determinar la necesidad de medir el impacto de las mismas en los docentes y en el Departamento de Idiomas Extranjeros en general.

Indicaciones: Conteste según crea conveniente a las siguientes preguntas:

1. ¿De quien depende la Unidad de Gestion de Proyectos academicos y Capacitacion docente?

2. ¿Cuántos empleados la conforman?

3. ¿Qué áreas se encargan de elaborar y ejecutar el Plan de Capacitaciones?

4. ¿Cuántas personas de dicha área se encargan de administrar la capacitación?

5. ¿Tiene su departamento relación directa con los jefes de los departamentos y escuelas de la Facultad de Ciencias y Humanidades para conocer de primera mano sus necesidades?

6. ¿Cuál es el proceso para la creación del Plan de capacitaciones?

7. ¿Cómo se detectan las necesidades de capacitacion?

8. ¿Cuál es el proceso de seleccion de temas y de participantes?

9. ¿Cómo se presupuesta el Plan de Capacitación?

10. ¿Por qué considera que es importante capacitar y medir su impacto?

Pasa al reverso...

11. ¿Se cumple a cabalidad el Plan de capacitación?

12. ¿Evalúan el impacto de la capacitación?

SI

NO

Cómo:

13. ¿Conoce algún método de Evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

SI

NO

Cuales:

14. ¿Qué recomendaría para la evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

¡Muchas Gracias!

ANEXO 7.- ENTREVISTA REALIZADA A LA COORDINADORA DE PROYECTOS ACADEMICOS Y CAPACITACION DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

1-¿De quien depende la Unidad de Gestión de Proyectos académicos y Capacitación docente?

Respuesta:

Del Decano de la Facultad.

2-¿Cuántos empleados la conforman?

Respuesta:

Sólo dos, con un apoyo indirecto de la secretaria.

3- ¿Qué áreas se encargan de elaborar y ejecutar el Plan de Capacitaciones?

Respuesta:

Los jefes de departamento que envían sus planes para formar el consolidado siempre con el apoyo de la Unidad de Coordinación de Proyectos Académicos y Capacitación Docente.

La Unidad cuenta también con su propio Plan de capacitaciones, para éste, son las personas asignadas que sería la Coordinadora con su colaboradora.

4-¿Cuántas personas de dicha áreas se encargan de administrar la capacitación?

Respuesta:

Depende, porque en cada capacitación de los departamentos se forma un equipo junto con el jefe.

5-¿Tiene su departamento relación directa con los jefes de los departamentos y escuelas de la Facultad de Ciencias y Humanidades para conocer de primera mano sus necesidades?

Respuesta:

Si, se tiene una relación.

6-¿Cuál es el proceso para la creación del Plan de capacitaciones?

Respuesta:

Cada departamento tiene un consejo de maestros, en el consejo de maestros acuerdan cuales van a solicitar a propuesta de los mismos maestros.

7- ¿Cómo se detectan las necesidades de capacitación?

Respuesta:

Se han hecho sondeos a través de reuniones que se han tenido con los jefes de los departamentos.

8-¿Cuál es el proceso de selección de temas y de participantes?

Respuesta:

Eso cada departamento lo hace, para el caso del Plan específico de la Unidad de Coordinación es por frecuencias, el que la mayoría de gente expresa que quieren o les interesa conocer.

9-¿Cómo se presupuesta el Plan de Capacitación?

Respuesta:

Ellos (los Jefes de Departamento) calculan los gastos que se hacen de los honorarios de las personas que van a capacitar y de los recursos y materiales que van a utilizar.

10-¿Por qué considera que es importante capacitar y medir su impacto?

Respuesta:

Porque lo que es la profesión docente es en parte dinámica y tienen que estar actualizados científicamente en su área como en los mecanismos didáctico-pedagógicos que se tienen que hacer. Porque ésta carrera exige actualización.

En cuanto al impacto es importante para ver realmente como se ha trabajado y como se ha estado desarrollando y si se han logrado algunos cambios.

Medir el impacto es algo difícil aunque se puede hacer con un verdadero seguimiento por que también las capacitaciones no llevan un compromiso que diga que lo vamos a implementar.

11-¿Se cumple a cabalidad el Plan de capacitación?

Respuesta:

No. Por ejemplo el año pasado se cumplió un 50%.

12- ¿Evalúan el impacto de la capacitación?

Respuesta:

No. Sólo se hacen evaluaciones de opinión, por ejemplo que les pareció la capacitación, el contenido. Pero no del impacto porque eso sería ir a poder evaluar tanto con los profesores que han asistido como con los estudiantes, para conocer el impacto que son los que darán cuenta si hay algo diferente.

13-¿Conoce algún método de Evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

Respuesta:

Bueno, los comunes que se hacen son encuestas de opinión también escalas de evaluación. También se pueden aplicar otros métodos, se pueden hacer “grupos focales” indicándole a las personas que den respuestas realistas de los que está pasando. Y también los mismos capacitados pueden compartir sus experiencias.

14-¿Qué recomendaría para la evaluación del Impacto de las Capacitaciones?

Respuesta:

Que de una vez que se planifica la capacitación vaya planificada la evaluación, porque una vez terminada la capacitación viene el seguimiento, quien lo va hacer, como se hará, cuando, en donde y que tenga un tiempo prudencial para que se pueda tener una evaluación de esto.

Porque las cosas en educación no se notan si no a mediano y largo plazo.

También, asignar durante la planificación a las personas responsables, ósea que cada proyecto lleve sus responsables de hacer la evaluación, porque si no hay personas responsables nadie lo va hacer, visitas a las aulas, en fin hay tantas cosas que se pueden hacer.

ANEXO 8 – PREGUNTAS SOBRE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION REALIZADAS A EMPRESAS SALVADOREÑAS.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**SONDEO SOBRE EVALUACION DE LA CAPACITACION
EN EMPRESAS SALVADOREÑAS.**

1. ¿Imparten capacitaciones al personal?.

Si No

2. ¿Que área es la encargada de desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitaciones?.

3. ¿Evalua las capacitaciones impartidas al personal?.

Si No

4. De que manera realiza dicha evaluacion?.

5. ¿Utiliza algun metodo especifico para la evaluacion de las capacitaciones?.

Si No

Cual? : _____

6. ¿Cuales de los siguientes aspectos son tomados en cuenta en la aevaluacion?

Reaccion: Se les pide a las personas capacitadas que evaluen aspectos como la calidad de las instalaciones, el contenido del seminario, el instructor, etc.

Aprendizaje: Se evaluan los conocimientos antes y despues de la capacitacion.

Aplicación: Se evalua el nivel de aplicación (de lo aprendido en la capacitacion) al puesto de trabajo.

ANEXO 9.- PLAN DE CAPACITACION DOCENTE 2009 DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS EXTRANJEROS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

FORMULARIO N° 4

PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL 2009

Departamento/Escuela: Departamento de Idiomas

NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVOS	INTEGRANTES DEL GRUPO GESTOR	CUANTÍA A EJECUTAR EN EL EVENTO	PERÍODO DE EJECUCIÓN
1. Llegada de ELF (English Language Fellow) por un periodo de 9 meses, de abril a diciembre, para trabajar en los siguientes proyectos: 1) Curso de Escritura Académica para Docentes, 2) Curso de Investigación Educativa y Lingüística, 3) Curso de Preparación para el TOEFL. Estudiantes de Profesorado y Licenciatura	1. Desarrollar curso de escritura académica para docentes del Departamento de Idiomas con la finalidad de estimularlos a escribir y publicar.	- Miguel Ángel Carranza Campos - Mauricio Salvador Contreras Carcamo - Edgar Nicolás Ayala	\$ 600 x 7 meses = \$4,200	Una semana durante el interciclo (4 horas diarias por la mañana de lunes a viernes)
	2. Desarrollar curso de investigación educativa y lingüística para docentes de Idiomas con el propósito de sentar buenas bases para la investigación en las áreas señaladas.			Dos semanas durante el interciclo (4 horas diarias por la tarde de lunes a viernes)
	3. Desarrollar curso de preparación para el TOEFL a estudiantes de Profesorado y Licenciatura con la finalidad de que alcancen un puntaje			120 horas durante el ciclo II 2009 (julio – diciembre), los días viernes de 8:00 a 12:00 m.

	mínimo de 520 puntos al tomar esta prueba.			
2. Diplomado en Metodología de la Investigación	- Sentar las bases para la realización de investigación de forma sistemática que conlleve a mejorar la calidad académica.	- Leonel Antonio Calix -Rodolfo Alexander Sibrian - Edgar Nicolás Ayala	\$ 2,129.99	Cinco días viernes por la mañana, de 7:00 am a 12:00 m, durante abril-mayo
3. Seminario/taller de elaboración de materiales para la educación semi-presencial y uso de plataforma informática	- Iniciar proceso de actualización docente en la elaboración de material didáctico y uso de la plataforma informática de la UES para la eventual puesta en marcha de la modalidad semi-presencial de educación	- José Ricardo Gamero Ortíz - Juan Carlos Cruz Cubías - Edgar Nicolás Ayala	\$ 1,000	Una semana durante el interciclo (4 horas diarias por la mañana de lunes a viernes)
4. Investigación “Modelo Pedagógico para la Enseñanza de Idiomas Extranjeros”	- Realizar investigación de campo en cinco universidades de la zona metropolitana que tienen Departamento de Idiomas con la finalidad de definir un modelo pedagógico para la enseñanza de idiomas extranjeros en nuestro contexto.	- José Israel Oliva - Rodolfo Alexander Sibrian - Edgar Nicolás Ayala	\$ 3,000	De enero a junio
5. Misión oficial con	- Asistir como ponentes	-4 docentes del equipo de	\$ 4,000	La fecha en que los

financiamiento para asistir a congreso de TESOL en Estados Unidos (4 docentes)	y/o participantes al congreso anual de TESOL con el propósito de compartir con colegas y ponernos al día con el estado actual de la enseñanza de idiomas	coordinares de carreras, unidades y/o proyectos especiales		organizadores fijen para su realización
6. Misión Oficial con financiamiento para asistir a Congreso de Pedagogía en la Habana, Cuba (4 docentes).	- Asistir como ponentes y/o participantes al congreso anual de pedagogía en la Habana, Cuba con el propósito de compartir con colegas y ponernos al día con estado de la pedagogía en Latinoamérica	- 4 docentes del equipo de coordinares de carreras, unidades y/o proyectos especiales	\$ 4,000	La fecha en que los organizadores fijen para su realización
7. 5° Congreso de Profesionales en la Enseñanza de Idiomas Extranjeros	- Realizar el 5° congreso de profesionales en la enseñanza de idiomas extranjeros con la finalidad de explorar las posibilidades de aplicación de la tecnología educativa en la enseñanza de idiomas	Comité organizador - José Ricardo Gamero Ortiz - Juan Carlos Cruz Cubías - Wilber Alexander Bruno - Ana Carolina Ramos Alfaro - Cecilia del Carmen Reyes Rojas - Nelda Yvette Henriquez Pacas	\$ 6,000	La última semana de octubre

		- Edgar Nicolás Ayala		
8. Seis profesores visitantes para impartir cursos en la Maestría en Didáctica del Idioma Inglés	- Financiar el pago de hotel, alimentación y gastos de viaje a seis profesores visitantes que impartirán seis cursos en la Maestría en Didáctica del Idioma Inglés	- Rodolfo Alexander Sibrian - Edgar Nicolás Ayala	\$ 6,000	- Primer encuentro Tres profesores visitantes para impartir tres cursos en enero durante dos semanas - Segundo encuentro Tres profesores visitantes para impartir tres cursos en julio durante dos semanas
9. Taller sobre "Compétences langagières"	Fortalecer curricularmente el proceso de enseñanza y aprendizaje del idioma francés en la Licenciatura en Lenguas Modernas, especialidad Francés e Inglés.	- José Alfredo López Vásquez - Kary Nohemy Rodríguez	\$ 1,000	Primera semana de febrero
10. 2º Seminario sobre utilización del método de francés de turismo "Vacances en Amérique centrale"	Continuar el proceso de formación continua en francés sobre objetivos específicos.	- José Alfredo López V. - Kary Nohemy Rodríguez - Olga Kenia Linares - Odir Alexander Mendizábal	\$ 4,000	Segunda semana de julio
11. Concurso de ortografía francesa	Realizar el concurso de ortografía francesa con la finalidad de seleccionar los estudiantes de la Licenciatura en Lenguas Modernas que van a participar en el Concurso internacional de ortografía	- José Alfredo López Vásquez - Kary Nohemy Rodríguez - Odir Alexander Mendizábal	\$1,000	Segunda semana de febrero

ANEXO 10 – INFORME SOBRE LAS CAPACITACIONES EJECUTADAS 2009.

N°	FECHAS	NOMBRE Y TIPO DE LA ACTIVIDAD	NÚMERO DE PERSONAS BENEFICIADAS	FACILITADORES/AS	TIPO DE FINANCIAMIENTO	VALORACIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	25 de febrero	Taller: Evaluación de la Proficiencia Oral	15	Tarey Reilley	Embajada de Estados Unidos	Interesante experiencia para la elaboración y uso de rubricas
2	Del 26 al 29 de marzo	CONFERENCIA A TESOL	1	TESOL Denver, Colorado	Fondos propios UES y Embajada de Estados Unidos	Fue una experiencia enriquecedora, profesionalmente hablando. Pude compartir ideas con profesionales de otros países, pero también lazos de unión con colegas salvadoreños que también fueron invitados por la Embajada de los Estados Unidos en el país (3 colegas, provenientes de universidades privadas del país, UCA; UTEC, y UDB).

3	Del 15 al 18 de abril	CONFERENCIA A CATESOL (California, tesol)	1	CATESOL	Fondos propios del docente	Experiencia académica muy importante para conocer las actividades relacionadas con el bilingüismo y la enseñanza del inglés a hablantes de otros idiomas
---	-----------------------	--	---	---------	----------------------------	--

4	Del 29 de mayo al 26 de junio	SERIE DE TALLERES DE VERANO 2009 PARA FORTALECE R EL DESARROLL O PROFESIONA L	25	PROFESORES VISITANTES: Gloria Marie Caliendo PhD, Karlene Ball M.A y Kristen Cardona B.A.	Embajada de Estados Unidos, fondos propios UES y fondos propios de las profesoras visitantes.	Compartir experiencias y escuchar lo que se hace en otros contextos, particularmente de aquellos más desarrollados, es siempre enriquecedor. Eso fue lo que se obtuvo con la capacitación impartida por la Dra. Caliendo y dos compañeras de ellas (Karlene Ball y Kristen Cardona) que vinieron al país e impartieron talleres de desarrollo profesional. Se trabajo con temáticas de planificación
5	29 de junio al 24 de julio de 2009	Formación académico-lingüístico en Francia	1	Centro de Acercamiento Vivo de Lenguas y Media (Cavilam)	Fondos propios UES y fondos propios del docente	Actividad académica muy enriquecedora por la actualización de los conocimientos en francés

6	27 y 28 de agosto de 2009	Seminario “Los procesos de aprendizaje y la motivación en clases de	4	Alianza Francesa de San Salvador y Embajada de Francia	Alianza Francesa de San Salvador y Embajada de Francia	Formación pedagógica conveniente motivar a los estudiantes y a los profesores de francés
7	Del 16 al 19 de septiembre.	CONFERENCIA TESOL	2	TESOL Atlanta, Georgia	Fondos propios UES	Una experiencia enriquecedora. Muy importante el contacto y la vivencia.
8	21 al 26 de septiembre 2009	2º Encuentro de Profesores Universitarios de Francés	1	Centro Cultural y de Cooperación para América Central (CCCAC)	Centro Cultural y de Cooperación para América Central (CCCAC)	Reunión fructífera para un acercamiento entre unidades académicas universitarias donde se enseña el francés
9	21 de junio 2009	Taller de informática sobre la utilización pedagógica del sitio de internet rfi	3	Asociación salvadoreña de profesores de Francés (ASPROF)	ASPROF y Embajada de Francia	Un aprendizaje aprovechado por los docentes y se espera sea compartido con los estudiantes de francés

10	7 jornadas de 3 horas cada una entre los meses de enero a noviembre	Formación Pedagógica y Continua de profesores de francés	3 profesores y 6 estudiantes de lenguas Modernas	ASPROF, Alianza Francesa, Embajada de Francia	ASPROF, Alianza Francesa, Embajada de Francia	Un aprendizaje aprovechado por los docentes y se espera sea compartido con los estudiantes de francés
11	24 de mayo	Taller "Ficha Pedagógica" dentro del marco del Concurso de la Francofonía	3	Asociación salvadoreña de profesores de Francés (ASPROF)	ASPROF y Federación Internacional de profesores de Francés (FIPF)	3 profesores galardonados con un premio en concurso de la Francofonía (2º, 3º y 4º lugares)
12	Del 10 al 15 de diciembre	- Taller Científico metodológico - Convención anual de la asociación de lingüistas	1	-Grupo de especialistas - Asociación de lingüistas (Cuba)	Fondos propios de la UES	Se pueden sentar bases para intercambio docente estudiantil entre la Universidad de la Habana y la UES, en las especialidades de

ANEXO 11. –GLOSARIO DE TERMINOS.

ACCION FORMATIVA: Es la que va dirigida a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propia, comunes a los participantes.

ACTITUD. Reacción evaluativo favorable o desfavorable conducta proyectada.

CONOCIMIENTO: Acción y efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia, razón natural. Cada una de las facultades sensoriales del hombre en la medida en que están activas. Noción, ciencia, sabiduría.

CURSO: Estudio, clases o conferencias sobre una materia determinada.

DEPARTAMENTO: Área, división o sucursal definidas de una empresa sobre la que un administrador tiene autoridad para el desempeño de actividades y el logro de resultados específicos.

DESEMPEÑO: Consiste en la realización de las funciones y roles propios de un cargo o de una ocupación con el máximo grado de satisfacción al concluir la tarea.

DESTREZA: capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales.

DIAGNÓSTICO: Etapa en la cual se describe, sin evaluarse, la situación actual de una organización, de un grupo o de una persona.

DIDÁCTICA: se define como la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas.

ESCALAFÓN: Clasificación de los individuos de una corporación, una empresa o una institución ordenados según su grado, antigüedad o méritos.

FACULTAD: Sección de una universidad que corresponde a una rama del saber, organiza los estudios de varias carreras y expide los títulos.

HABILIDAD: Capacidad y disposición para algo, hace referencia más a la astucia y capacidad para desempeñar tareas relacionadas con funciones o roles que no se refiere a tareas manuales.

INDICADOR DE DESEMPEÑO: Parámetro de medición que permite dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los objetivos de la actividad institucional o el programa especial.

INDICADOR: Los indicadores se refieren a datos esencialmente cuantitativos, estos pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas, también, deberán reflejar adecuadamente la naturaleza, peculiaridades y nexos de los procesos que se originan en la actividad económica- productiva.

INSOURCING: Es el contrario de outsourcing; insourcing, que se está contrayendo adentro, se define a menudo como la delegación de operaciones o de trabajos de la producción dentro de un negocio a una entidad interna pero "independiente" que se especialice en esa operación.

NORMA: Reglas para la conducta aceptada y esperada. Estándares de conducta aceptables en un grupo y compartidos por todos sus miembros.

PEDAGOGÍA: Es una aplicación práctica de la psicología de la educación que tiene como objetivo el estudio de la educación como fenómeno psicosocial, cultural y específicamente humano, brindándole un conjunto de bases y parámetros para analizar y estructurar la formación y los procesos de enseñanza-aprendizaje que intervienen en ella.

POLÍTICA: Consisten en enunciados o criterios generales que orientan el pensamiento en la toma de decisiones. Ayudan a decidir asuntos antes de que se conviertan en problemas. Incluye el qué, cómo y el fin para cumplir la acción.

PRESUPUESTO: Es la exposición de resultados esperados, estado cuantitativo de recursos reservados para ejecutar actividades planeadas para un periodo determinado, en donde se reflejan entradas y salidas, los cuales pueden estar expresados en términos monetarios o no monetarios.

PROCESO. Conjunto de actividades para llevar a cabo un fin. Relaciona a diversas áreas.

PRODUCTIVIDAD: Es genéricamente entendida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En

realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.

PROFICIENCIA: Remite a la capacidad que una persona demuestra en el uso de una lengua extranjera. Puede aplicarse tanto al uso global de la lengua como al de una sola destreza lingüística en particular.

REGLA: Normas que dictan la acción o la abstención pero que no permiten la discrecionalidad. La esencia de una regla es reflejar una decisión administrativa en cuanto a la obligada realización u omisión de una acción.

SEMINARIO: Clase o encuentro didáctico, donde un especialista interactúa con los asistentes para difundir conocimientos.

TALLER: Hace referencia a la metodología de enseñanza que combina la teoría con la práctica.