

5.3 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION

Elaboración del Programa de Capacitación

Dentro del proceso de capacitación, se hace necesaria la elaboración del manual o el proceso de capacitación, como primer punto se debe plantear el contenido y este se refiere a los temas que se impartirán en el programa.

En este punto se deben de definir los objetivos de Aprendizaje y desempeño buscados. Por ejemplo, el desempeño buscado es que la secretaria aprenda a acentuar correctamente las palabras agudas.

Respecto al aprendizaje, podemos mencionar lo siguiente:

El aprendizaje es un cambio del comportamiento, basado en la experiencia. El aprendizaje es un factor fundamental del comportamiento humano ya que afecta poderosamente no solo la manera como las personas piensan, sienten y hacen, sino también sus creencias, valores y objetivos.

5.6 Factores del aprendizaje

El individuo tiende a continuar la respuesta que percibe como recompensa. De manera similar, tiende a discontinuar al comportamiento que no le trae ninguna recompensa. Este fenómeno, que tiende a repetir el comportamiento de premio y eliminar el comportamiento no recompensado, se denomina "ley de causa efecto".

La frecuencia de los estímulos es otro factor importante en el aprendizaje. Por lo general, los estímulos repetidos tienden a desarrollar patrones estables de reacción, en tanto que los estímulos no frecuentes tienden a ser respondidos con mayor variación.

La intensidad de la recompensa afecta el aprendizaje. Si la recompensa es grande, el aprendizaje tiende a ser rápido; sin embargo, si la recompensa es pequeña, esta no consigue atraer la misma atención del individuo.

El tiempo transcurrido entre el desempeño y la recompensa también afecta el aprendizaje. Una recompensa inmediata parece producir aprendizajes más rápidos que una recompensa retardada.

Otro factor es la dificultad para desaprender varios viejos patrones de comportamiento, que entran en conflictos con los nuevos que deberán sustituirlos. Se necesitan tres condiciones para esta sustitución: operación diferente, tiempo y nuevo ambiente. Estas condiciones deberán estar asociadas a recompensas mayores para llevar a la persona a desaprender cosas viejas y adquirir cosas nuevas.

—El aprendizaje está afectado por el esfuerzo exigido para producir la respuesta. Algunas respuestas son mucho más difíciles y complejas, el proceso de aprendizaje debe comenzar por los aspectos más simples y concretos y, paulatinamente encaminarse, hacia los más complejos y abstractos.

La asimilación del aprendizaje depende entre otros factores de lo siguiente:

- I. Técnicas y metodología.
Que recursos, materiales y metodología pedagógica se va a utilizar, para movilizar el conocimiento, hacia los destinatarios.
- II. Fechas y Horarios.
Se entienden como los tiempos que tanto la empresa, como el trabajador tienen para poder realizar los cursos de capacitación, ya que por ejemplo si el trabajador, realiza el curso después de su horario de comida, no presentara mucho interés en tomar el curso.
- III. Destinatarios.
Valorizar el tipo de personal al que se le dará el curso, en función de sus capacidades de captación y asimilación de conocimientos, es decir tendremos que utilizar lenguaje braille, o bien lenguaje de señas.
- IV. Instructor.
Se debe de procurar, que el instructor tenga, la habilidad de proyectar de manera afectiva y eficiente los conocimientos, deberá entonces tener habilidad de tolerancia y habilidad verbal.
- V. Presupuesto
Cuanto es el presupuesto, para elaborar y desarrollar el curso de capacitación.

5.7 Evaluación del aprendizaje

El aprendizaje en si no es observable, son sus resultados los que se pueden observar y medir. La mejor forma de comprender el aprendizaje es mediante el uso de una curva de aprendizaje. El aprendizaje muestra etapas de progresión y etapas de estabilización. El capacitador postula dos objetivos con respecto a la curva de aprendizaje:

1. procura que la curva alcance un nivel satisfactorio de desempeño
2. procura que la curva alcance ese nivel en el menor tiempo posible

Aunque la tasa de aprendizaje depende de factores individuales, se utilizan varios principios de aprendizaje para acelerar el proceso:

Participación: el aprendizaje suele ser más rápido y de efectos más duraderos cuando quien aprende puede participar en forma activa.

- I. Repetición: es posible que la repetición deje trazos más o menos permanentes en la memoria.
- II. Relevancia: el aprendizaje adquiere relevancia cuando el material que se va a estudiar tiene sentido e importancia para quien recibe la capacitación.
- III. Transferencia: a mayor concordancia del programa de capacitación con las demandas del puesto, corresponde mayor velocidad en el proceso de dominar el puesto y las tareas.
- IV. Retroalimentación: proporciona a las personas que aprenden, información sobre su progreso.

5.7.1 Otros principios del aprendizaje

1. El individuo debe acompañar los resultados de su desempeño.
2. El individuo aprende mejor cuando está motivado para aprender.
3. El aprendizaje es profundamente influenciado por la recompensa y por el castigo.
4. La distribución de los periodos de aprendizaje debe considerar la fatiga, la monotonía y los periodos adecuados para la asimilación de lo aprendido.
5. El ejercicio y la práctica muchas veces son indispensables para el aprendizaje y la retención de habilidades.

6. El aprendizaje eficiente depende de la utilización de técnicas adecuadas. Estas técnicas varían según el tipo de material que va a ser aprendido: van desde la presentación comprensiva hasta las técnicas de adquisición de habilidades motoras.

7. El aprendizaje depende de la aptitud y de las capacidades individuales.

El evaluar el proceso de capacitación y su resultado en el aprendizaje individual, como ya se mencionó anteriormente es un poco subjetivo, pero la evaluación deberá ser capaz de informar sobre:

- ❖ Objetivos de conocimientos: que buscan incrementar la familiaridad, los conocimientos o la comprensión de los participantes con respecto a un tema.
- ❖ Objetivos del dominio afectivo: que buscan modificar actitudes, valores o emociones de los participantes.

El proceso de evaluación del proceso o curso de capacitación se puede llevar en tres etapas:

- ❖ Al inicio del curso, para diagnosticar y medir el nivel de conocimientos de los participantes antes del curso en relación con los temas que se van a tratar durante el mismo.
- ❖ Durante el curso, para conocer los progresos de los participantes a lo largo del programa y hacer los ajustes necesarios.
- ❖ Al final del curso, para medir el grado en que se cumplieron los objetivos.

Otros aspectos que se pueden evaluar son:

- ❖ Actuación del instructor.
- ❖ Instalaciones.
- ❖ Técnicas y auxiliares didácticos.
- ❖ Duración del curso.
- ❖ Contenido.
- ❖ Servicio de cafetería.
- ❖ El lugar en el que se impartió.

Conclusiones

La tarea de un moderno Departamento de Recursos Humanos es brindar una valiosa contribución de base a las operaciones de una empresa.

El departamento de Recursos Humanos debe formar parte del equipo de operaciones, no estar aislado, ya que es un requisito primordial para una empresa que se enfoca en el buen funcionamiento gerencial y que busca mejorar desde la raíz.

Esta retroalimentación servirá para la elaboración de nuevos programas.

Referencias Bibliográficas de consulta por Internet

Contratos por tiempo indefinido y de duración determinada. Recuperado el 20 de julio de 2012 de: <http://www.elergonomista.com/tra85.html>

Legal Laboral. La estabilidad en el trabajo. Recuperado el 20 de julio de 2012 de: <http://www.abogadoslaborales.mx/blog/la-estabilidad-en-el-trabajo.html>

México. Ley Federal del Trabajo. (1970,1 de abril) artículos 20-41, 305 (en línea). Recuperado el 20 de julio de 2012 de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

México: [TA]; 7a. Época; 3a. Sala; S.J.F.; 58 Cuarta Parte; Pág. 17 recuperado el 26 de julio de 2012 de: <http://ius.scjn.gob.mx/paginas/externas/detalle.aspx?id=241819>