LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

Este Procedimiento, a diferencia de los anteriores, no se inicia cuando termina el subproceso anterior, sino incluso desde el momento en que se aplica la Evaluación del desempeño y la Determinación de Necesidades, pues para realizar una evaluación adecuada y profunda del impacto de la en un docente, una Carrera, Facultad o incluso en la Universidad, se deben aplicar acciones de control antes, durante y después de la capacitación.

Como es conocido, la Capacitación se efectúa en función del desempeño, el desempeño es su punto de partida y finalidad y como consecuencia para evaluar el impacto se parte de evaluar el desempeño del personal académico y determinar sus necesidades de capacitación, para entonces proyectar los objetivos y acciones para resolver dichas necesidades (EVALUACIÓN ANTES).

Seguidamente se ejecutan los Planes de capacitación, para lo cual se confeccionan y cumplen programas de cursos y otras actividades y ahí es necesario fiscalizar el cumplimiento, asistencia y calificación obtenida por el personal académico participante, además hay que analizar el cumplimiento de los Planes proyectados (EVALUACIÓN DURANTE).

Posteriormente, al término de cada período académico, se procede a evaluar el desempeño de los docentes nuevamente y se compara el nuevo nivel de desempeño obtenido, con el del período anterior y se puede dictaminar la tendencia del desempeño (evolución o involución) individual e incluso por Carrera, Facultad o a nivel de la Universidad.

Además los Planes deben contener actividades de demostración y socialización de saberes, que en la práctica constituye también una actividad de control y aportan información imprescindible para identificar el impacto de la capacitación y desarrollo, la transferencia de lo aprendido por los docentes, a su desempeño cotidiano (EVALUACIÓN DESPUÉS).

El objetivo de la Evaluación del impacto de la capacitación, es garantizar la información de retroalimentación, para el perfeccionamiento de los Planes de Capacitación, producto de esto y teniendo en cuenta que el control, como función de dirección, está presente en cada momento del proceso de trabajo, es necesario hacer algunas precisiones, con vistas a potenciar la calidad del Proceso de gestión para la capacitación del personal académico de la UNACH.

El control, entendido como valoración, se asume desde el mismo momento en que se formulan los parámetros que serán evaluados a cada docente, que al ser planteados en términos concretos y medibles, en forma de resultados esperados, potencian la evaluación de la Capacitación en función de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño integral de los docentes.

Otro elemento importante que facilita el control, es que los planes deben ser elaborados, incluyendo fundamentalmente objetivos y tareas prácticas en cuyos niveles de ejecución (en algunos casos), están implicados los restantes miembros de la Carrera, Facultad y UNACH.

En cuanto a la concepción y desarrollo de actividades y formas de control en general, deben plantearse como parte del sistema de control, ANÁLISIS SISTEMÁTICOS, en forma de despachos, que pueden realizarse operativamente en actividades semanales de análisis para conocer el cumplimiento de los planes individuales y la evolución en la satisfacción de las necesidades, lo que permitirá adoptar las acciones anticipativas y/o correctivas necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Además deben realizarse CONTROLES PARCIALES, en los cuales pueden concebirse actividades demostrativas que permitan el seguimiento y perfeccionamiento del Plan, así como la socialización y transferencia al Colectivo de Carrera, los docentes de la Facultad o de la UNACH, de los resultados de las actividades de Capacitación y Desarrollo desarrolladas (según la magnitud y trascendencia).

En el desarrollo de estas actividades se logrará, mediante la colaboración de los participantes, medir la evolución y satisfacción de las necesidades y la transformación del desempeño profesional del controlado que expone, demuestra y socializa lo aprendido.

Este argumento justifica que en los Planes se proyecten actividades demostrativas de lo aprendido por quienes han cumplido actividades de capacitación y desarrollo, que actuarán como trasmisores de la información recogida, ya sea mediante la realización de investigaciones o la dirección de procesos, entre otros, para el resto de sus compañeros.

Como núcleo y punto culminante del subproceso de Evaluación del impacto de la capacitación, se efectuará en cada semestre EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, mediante la aplicación del instrumento establecido para determinar el estado real de cumplimiento, respecto a los parámetros de desempeño deseados.

El instrumento para la Evaluación del Desempeño, aplicado en la forma descrita, recoge el estado de opinión acerca del desempeño y por tanto al consolidar los resultados y compararlos con los existentes antes de cumplir con el Plan, permite arribar a un dictamen concluyente y objetivo para valorar la efectividad del mismo y el progreso en la transformación del desempeño individual.

**1. Planes para la evaluación del impacto de la Capacitación en el desempeño de los docentes, a nivel de Carreras.**

La elaboración de estos Planes no presenta mayor complejidad, si se tiene en cuenta que los mismos deben ser elaborados a partir de concebir actividades de socialización de saberes y constituye un Plan único para evaluar el impacto en la Carrera.

Para ello puede utilizarse el formato siguiente:

PLAN PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

CARRERA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ PERÍODO: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_\_\_\_\_

No. ACTIVIDAD A CONTROLAR FECHA/ HORA EJECUTA /

PARTIPAN CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN

SI NO

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mgs. Nombre y Apellido

**Director de Carrera**

Una copia del Plan de cada Carrera se entrega al subdecanato y se envía copia digital a la Dirección Académica.

**2. Plan de asesoramiento, monitoreo y evaluación al subproceso de Evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo en el desempeño de los docentes.**

La Dirección Académica de la UNACH, realizará una programación para el asesoramiento, monitoreo y evaluación al Procedimiento de Evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño de los docentes que siguen las Carreras y facultades e informará sistemáticamente los resultados y propuestas de acciones correctivas y proactivas a las instancias administrativas correspondientes para garantizar la unidad de las influencias de todos los actores involucrados en el Proceso de Capacitación y desarrollo del personal académico de la UNACH y su incidencia en la calidad de la gestión.