

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL POSTGRADO EN LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN.

Autores

Magali Pinillo Cartaya,
Juan Pedro Febles Rodríguez
Mario Bello Hernández
Evelia Perea Rodríguez,

Instituto Superior de Tecnología y Ciencias Aplicadas
CITMA

Resumen

El objetivo del este trabajo es presentar desde el punto vista conceptual y práctico una experiencia de evaluación del impacto del postgrado desarrollado por la Facultad de Gestión (FAGES) del INSTEC en su función de Escuela de Cuadros, dentro del Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) de la República de Cuba.

Son pocos y no comunes las investigaciones y trabajos de impacto del postgrado, más aún en la formación de cuadros en Cuba. Después de la discusión y diseño los autores del presente trabajo llegaron a la conclusión de que una de las bases metodológicas para la evaluación del impacto de la investigación debía ser la triangulación.

Palabras Claves: evaluación del impacto del postgrado, formación de cuadros, evaluación del impacto de la formación.

Introducción

El objetivo del este trabajo es presentar desde el punto vista conceptual y práctico una experiencia de evaluación del impacto del postgrado desarrollado por la Facultad de Gestión (FAGES) del INSTEC en su función de Escuela de Cuadros, dentro del Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) de la República de Cuba.

Son pocos y no comunes las investigaciones y trabajos de impacto del postgrado, más aún en la formación de cuadros en Cuba. El país y su dirección a los distintos niveles están ávidos por este tipo de trabajo/resultado para tener así un instrumento más efectivo de gestión.

Es necesario cada día más que la evaluación del impacto de la formación, se desarrolle a partir de una concepción integradora y participativa. Es por eso, que este trabajo parte de la utilización de diversos métodos a través de los cuales los diferentes actores de la formación participen activamente.

Después de la discusión y diseño los autores del presente trabajo llegaron a la conclusión de que una de las bases metodológicas para la evaluación del impacto de la investigación debía ser la triangulación. A partir de aquí, se hace la propuesta de un conjunto de métodos cuantitativos y cualitativos que validarán los datos obtenidos en la investigación.

El análisis propuesto en este trabajo tomó como objeto uno de los cursos recientemente diseñados e impartido por la institución.

La concepción de trabajo y evaluación

Se parte de que todo el proceso de formación de los recursos humanos en lo esencial es proceso formativo, *sui generis* por la impronta que otorga la función de escuela de cuadros al conjunto de organizaciones con las cuales está relacionada, pero con todos los componentes de este proceso, tanto en su dimensión pedagógica y por lo tanto en este caso, didáctica, como en la dimensión evaluadora del impacto del postgrado en la formación de recursos humanos. En este sentido es importante analizar al proceso formativo escolar centrado por la Escuela de Cuadros a tres niveles: Proceso docente educativo, proceso extradocente y proceso extraescolar, unidos todos al proceso educativo no escolar llevado a cabo por las organizaciones al margen de la propia escuela, que está vinculada a ellas y relacionadas con otros encargos sociales (Álvarez de Sayas C.1999).

Una concepción que pretenda investigar el impacto de la formación necesariamente tiene que partir de las estructuras teóricas y de su correspondiente derivación metodológica para poder diagnosticar primero, modelar después y evaluar en todo momento.

En este sentido es de vital importancia determinar la estructura de los procesos en diferentes dimensiones (tarea actual de la escuela de cuadros). Por sólo citar un ejemplo, si se parte de un análisis esencial del proceso docente educativo es importante determinar su secuencia estructural esencial, entendiéndose, la relación entre los distintos componente del proceso: problema, objeto, objetivo, contenido, método, formas de enseñanza, medio de enseñanza, resultado (Álvarez de Sayas C.1999)

Se plantea, resultado como componente, y no evaluación. Esta última tiene un desempeño transversal a lo largo de todo el proceso. Entender así la problemática es una de las cuestiones en que se debe insistir para romper con el enfoque en muchos casos tradicional, de solo ver al acto evaluativo como un momento final.

Durante mucho tiempo se ha analizado a la evaluación desde una perspectiva positivista y conductista que no distingue a la evaluación final de los resultados como un momento más, sino que los limita a este último momento del proceso con calificación básicamente cuantitativa. El aspecto valorativo es uno de los aspectos más importante en cualquier proceso de evaluación, en éste tal vez, se concreta con mayor claridad la calidad educativa del proceso de formación.

Es importante considerar a "la evaluación como un proceso amplio, presente a lo largo de todo el proceso de enseñanza, entonces, fines y objetivos, la selección de los medios y métodos, su organización y los mismos procedimientos de evaluación, deben ser objeto de un juicio antes de la toma de decisiones". "Así, debe considerarse a la evaluación como un proceso continuo, que todo lo penetra y que responde a la necesidad de formular juicios sobre y a cada nivel del proceso educativo" (Macario 1998).

Por otra parte la evaluación debe cumplir con una serie de funciones tales como: 1.Diagnóstica a diferentes niveles del proceso, 2.Educativa motivadora con respecto todos los actores, 3. Retroalimentación, comprobación; y 4. Comparativa dentro del mismo

proceso y con otros afines que expresen diferentes enfoques y niveles de calidad (González Pérez,. 1997).

Se debe definir entonces al impacto, como a un conjunto de resultados expresados en índices cualitativos y cuantitativos que se logran a lo largo de todo el proceso, y después de este concluido. A esos impactos producidos *a posteriori* es lo que algunos autores consideran como impacto indirecto.

El impacto está en gran medida modelado por los objetivos que rigen y organizan el proceso, pero rebasa esta modelación. La evaluación debe entonces, ser capaz de abarcar al proceso en sus diversas funciones que conjugan el plano interno con el externo (entorno) pero que a su vez, debe calificar y cuestionar e investigar a los resultados producidos que inicialmente no fueron planificados en el proceso de formación.

Esto constituye un punto de partida teórico, pero en la parte práctica que se muestra en el presente trabajo no se desarrolla en su totalidad, sino básicamente se plantean resultados obtenidos a partir de un curso en el cual comienza, en forma de experiencia a aplicarse una concepción más amplia de evaluación del impacto de la formación y que concuerda con este punto general de partida.

Es clave dentro de la concepción de evaluación del impacto el enfoque participativo, cuestión que en un epígrafe más adelante, se explicará.

Forma parte también de la concepción inicial la determinación de actores y de socios en el proceso de formación así como la formación de multiplicadores para el cumplimiento de los objetivos instructivos y educativos propuestos.

El multiplicador entraña una concepción más dinámica del proceso de formación pero a su vez una posición mucho más democrática de educación, ya que demuestra que todos pueden contribuir a la tarea de la formación. Esto entraña descubrir y activar las potencialidades de las personas dentro de las instituciones y auto demostrar a las organizaciones cómo ellas mismas pueden desde adentro, resolver los diferentes encargos pedagógicos que se producen debido a los problemas socio profesionales que ellas afrontan de forma interna y relación con la macro problemática social.

El clima socio profesional inherente al proceso de formación de los recursos humanos es además un componente importante de la concepción. Para que la concepción de formación y la evaluación del impacto fluyan desde el primer día, es notoriamente importante que exista un clima de acuerdo, colaboración y dialógico entre todos los actores y socios en todo momento.

Los logros modestos obtenidos en el presente trabajo se han basado en gran medida en que se ha trabajado mucho en función de lograr un clima propicio entre todos implicados y en una minuciosa preparación de los multiplicadores.

El curso tomado como caso

Se hubiera podido tomar en calidad de estudio de casos muchas de las figuras académicas que hoy día se imparten en la organización, pero se toma uno, que a fin de cuentas tiene la representatividad suficiente con respecto al grueso de la labor de formación que lleva a cabo la referida institución.

El curso fue diseñado por un conjunto de expertos a los diferentes niveles de las instituciones comprometidas del país en la lucha contra el fraude y la corrupción y es calificado con el nombre de *Curso de Herramientas contra el delito la corrupción y las ilegalidades. Experiencia Cubana*.

Para esta tarea, además de determinar un sistema de contenidos a través de un grupo de expertos, se determina un comité académico que organiza dicho curso a partir de las normas y procedimientos establecidos por el Ministerio de Educación Superior y organiza la posibilidad de darle un carácter de curso de postgrado para aquellos alumnos que poseen el nivel superior. Esta determinación influye en el nivel de interés de los alumnos y en la prestancia del mismo, al otorgarle un rango de carácter académico, lo cual posibilita que el proceso sea enriquecido con un mayor rigor científico y metodológico.

El curso una vez organizado está relacionado con los componentes metodológicos propios de cualquier proceso de este tipo: problema a resolver, objetivo, contenido, medio, métodos, evaluación, etc. En calidad de proceso docente educativo, se diseña y es consultado con las organizaciones/ usuarias antes de ser divulgado definitivamente.

El curso se desarrollo con 23 alumnos que se desempeñarán como multiplicadores en las Agencias, Grupos Empresariales y Centros directamente adscriptos al CITMA contando con la presencia de 7 profesores del INSTEC de forma permanente en el aula.

De las organizaciones previstas asiste el 95%, lo que evidencia en gran medida un trabajo previo de coordinación que fue efectivo. Otro tanto lo demuestra la asistencia al curso, que fue de 94,4%.

La disciplina y la participación fueron muy buenas, y se mostró un alto grado de interés evidenciado por los cuestionamientos y adecuación de una parte de los sistemas de conocimientos propuestos.

Otro índice a destacar en el curso fue como alumnos y profesores debatieron en cuanto a los problemas que originaban este tipo de actividades docentes cómo en cada organización debería adecuarse como proceso docente educativo.

Se discutió qué el impacto y evaluación podía tener este tipo de curso que era complejo y que tenía y debía evaluarse a diferentes niveles y dimensiones en un proceso complejo y multivariado. De esta forma, se planteaba desde el mismo curso y por parte de los alumnos, la necesidad de la evolución del impacto como un problema a resolver.

La impartición de los contenidos fue desarrollada por un grupo de profesores que hacen un diseño previo, lo discuten y que en el transcurso del proceso proponen adecuaciones y van determinando un conjunto de indicadores que son útiles para evaluar el curso como proceso que transcurre y funciona, y como calidad de un resultado que debe producir un impacto del postgrado en la formación de recursos humanos.

La evaluación participativa

Una de las bases del nuevo tipo de evaluación del impacto está precisamente en entender a todo el proceso de formación con un carácter participativo, y más aún a la evaluación como un subproceso que no se puede limitar al impacto final.

Proponer un enfoque de evaluación participativa del impacto del postgrado en la formación de los recursos humanos requiere primero que todo determinar la estructura y los componentes de los procesos que se van a evaluar y dentro de estos procesos la conformación de la relación sujeto objeto a diferentes niveles. O sea, las interrelaciones y la dialéctica propia de los distintos actores involucrados en relación con los encargos sociales planteados y a los criterios de eficiencia y eficacia en su respuesta y solución.

“La participación está relacionada con procesos de autogestión de desarrollo e implica la cooperación activa de los sujetos en la toma de decisiones, la implementación y ejecución de las mismas desde su inicio, a partir de alternativas formuladas, dándole un carácter de autenticidad al proceso en el cual se inserte” (Guzón 2002)

Existen diversos enfoques en como organizar la participación en los diversos procesos que abarcan las organizaciones.

Lo cierto es que aún a nivel mundial, incluso en los contextos más democráticos, no existe una cultura participativa que propicie la autogestión de las organizaciones. Auto gestión que puede armonizar y dialogar con los esquemas de dirección verticales propios de cualquier organización y sociedad.

Los enfoques más divulgados proponen organizar a la participación en todos los momentos estructurales de la actividad, y se plantea que el fenómeno evoluciona de la siguiente manera (Geilfus, Fran H. S/ f) del nivel de “pasividad” en que los sujetos participan cuando se le informa; no tienen ninguna incidencia en las decisiones y en la implementación, al “suministro de información”, donde las personas participan respondiendo a encuesta u otros instrumentos, y que no tienen posibilidad de influir en el uso que se le va a dar de la información.

Pasando después por niveles superiores como es la “participación por consulta” y “la participación por incentivos”. Niveles más desarrollados. En la primera, las personas son consultadas por agentes externos que escuchan su punto de vista. Esto sin tener incidencia sobre las decisiones que se tomarán a raíz de dicha consulta. Y la segunda, “la participación funcional” en la que los implicados participan formando grupos de trabajo para responder a objetivos predeterminados por el proyecto/ proceso. No tiene incidencia sobre la formulación, pero se los toma en cuenta en el monitoreo y el ajuste de actividades.

Y por último un nivel superior de participación que es el denominado “participación interactiva” en el cual los grupos organizados participan en la formulación, implementación y evaluación del proyecto; esto implica procesos de enseñanza-aprendizaje sistemáticos y estructurados, y la toma de control en forma progresiva del proyecto/ proceso.

Además, es importante distinguir que para evaluar el impacto se debe diferenciar dos momentos estructurales importantes de la actividad de evaluación del impacto del postgrado en la formación de recursos humanos. Por una parte, distinguir a la participación como parte integrante de todo el proceso de evaluación; por otra, entender dicho proceso como un tipo de específico investigación, una investigación de acción participativa.

En el estudio previo hecho por los autores del presente trabajo se llegó al punto de partida consistente en que para evaluar el en la formación de recursos humanos se debía partir de una concepción de participación que se levantara sobre la base y fundamentos de otras concepciones, pero que a su vez develara la estructura de los procesos abarcados y la

relación con sus funciones propias, así como los actores que están presentes en el proceso. Tras toda esta explicación se debe aclarar que aún el despliegue del componente participativo en este trabajo es limitado.

Los actores del proceso

Delimitar los actores de un proceso significa determinar la vanguardia dentro del proceso participativo.

Se entienden actores aquellos que a partir de la actividad y transformación en toda una gama de interacciones, tienen la posibilidad o/y potencialidad de transformar el proceso. Esta concepción “de actores se distingue porque intenta enfatizar en la relevancia de la subjetividad, de la capacidad problematizadora, evaluativa, crítica y autocrítica de individuos y grupos sociales para producir conocimientos valiosos sobre sí mismos y sobre su entorno, más allá de ser considerados meros informantes, aportadores de datos que luego son objetivados y despersonalizados en la investigación; en segundo lugar porque se centra en el carácter transformador, al menos potencial de los sujetos” (Núñez L y otros, 2001)

En otras palabras se denomina actor en este caso a todos aquellos que de forma conjunta van a dar respuesta a los problemas planteados a nivel de proceso docente educativo, o sea los que participan activamente a uno u otro nivel.

Dentro de los actores están los que tradicionalmente organizan los cursos o /y que intervienen en esa organización, pero a su vez, los alumnos y organizaciones que de forma directa se vinculan con el curso y que reciben sus beneficios de formación.

Es tarea de la investigación que respalda este trabajo, la de determinar esa dinámica de actores en el proceso de evaluación del impacto del postgrado en la formación de recursos humanos.

En el caso específico actores son los alumnos y todos organizadores imbricados en una dinámica de aprendizaje mutuo, donde la dicotomía de profesor /alumno; jefe/ subordinado debe tender a desaparecer lo más posible, al menos en la contribución de la solución del problema planteado para resolver.

Son actores, los gestores y funcionarios del CITMA y del país involucrados en el curso, directivos, cantera de cuadros, direcciones de Recursos humano y cuadros del CITMA, Dirección de la Escuela de Cuadros del CITMA dentro de la Facultad de Gestión del Ciencia la Tecnología y el Medio Ambiente (FAGES) del Instituto Superior de Ciencias y Tecnologías Aplicadas (INSTEC), profesores de FAGES, alumnos en general.

Por otra parte, es también muy importante la determinación de los socios, quienes por lo regular no están directamente relacionados con los problemas propios de la organización, pero sí los buenos resultados y éxitos pueden contribuir al éxito de los problemas de sus organizaciones y viceversa.

Los métodos

En el análisis del caso estudio propuesto: *Curso de Herramientas contra el delito la corrupción y las ilegalidades. Experiencia Cubana* y su análisis como evaluación de

impacto del postgrado en la formación de recursos humanos, se aplicaron una serie de métodos y su derivación en instrumentos de búsqueda de información.

Se hicieron observaciones estructuradas y abiertas, análisis del sistema de contenidos del curso, encuestas, determinación de indicadores a partir del objeto de evaluación, etc. Estos métodos se concretaron en instrumentos de entrevistas, guías de observación, Técnica de PNI (positivo, negativo e interesante). Y se destacan en el trabajo específica y explícitamente la llamada técnica de la Tela de Araña que permite establecer la comparación opinática o/y valorativa de un antes y un después del objeto sometido a evaluación. Como se observará esta técnica es relativamente novedosa en su aplicación y muy ilustrativa y motivadora en el cómo comparar los indicadores de cambio de proceso.

Principio básico del estudio ha sido la triangulación de los métodos y técnicas aplicados para la obtención del dato en el análisis. La triangulación como criterio metodológico consiste en evaluar cada componente y momento del proceso en una misma dimensión de su manifestación y comportamiento a través de más de un método, siempre para acercarse lo más posible al criterio e veracidad.

Los indicadores de evaluación y su comportamiento.

Los indicadores del proceso de evaluación fueron determinados una vez determinado los actores. Estos en reuniones grupales los fueron determinando, perfeccionando y reconociéndolos en diferentes momentos del proceso.

Los indicadores no se establecieron a partir de algunas de las metodologías estándar existentes para la determinación de éstos, sino a través de un análisis estructural funcional de la evaluación de impacto del postgrado en la formación de recursos humanos y mediante un análisis de los componentes teóricos de los procesos que componen las teorías de referencias.

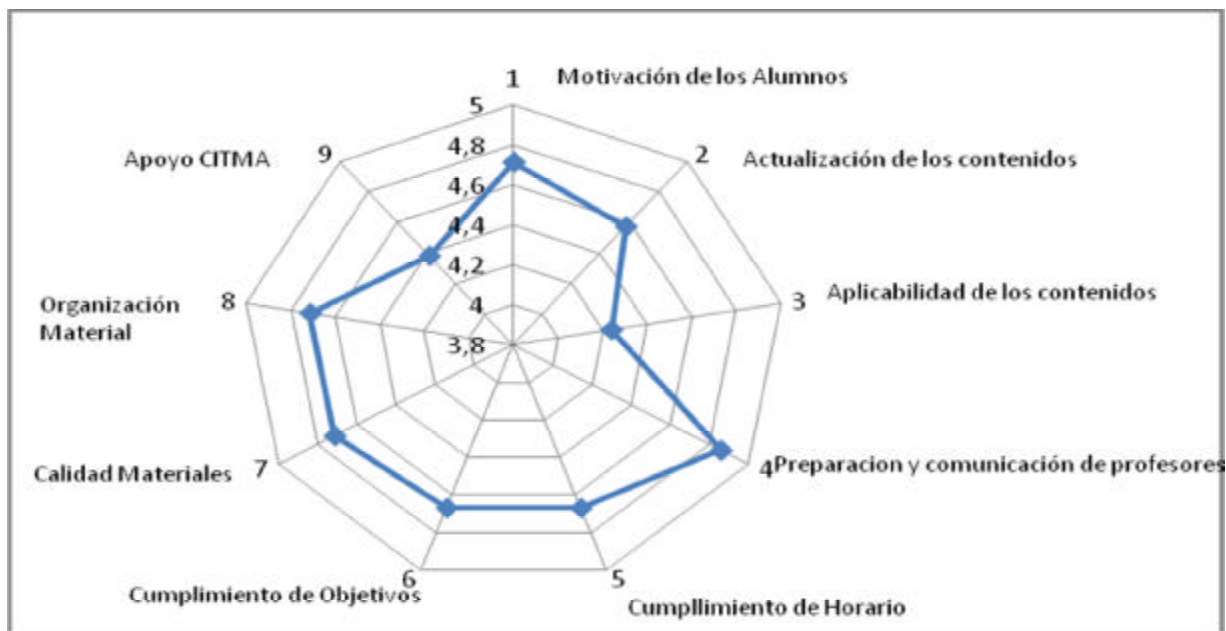
De esta forma quedaron determinados para la evaluación los siguientes indicadores: Motivación de los alumnos, actualización de contenidos, aplicabilidad de los contenidos del curso, preparación y comunicación de los profesores, cumplimiento del horario establecido, cumplimiento de los objetivos del curso, calidad de la bibliografía y materiales entregados, organización material del curso, apoyo y participación del ministerio CITMA, dominio del contenido por el alumno, conocimiento de las herramientas por parte del alumno, compromiso del alumno con las temáticas tratadas, Preparación metodológica para impartir posteriormente las clases, Capacidad y seguridad para impartir los conocimientos, percepción de la relación existente Dirección de cuadros- Escuela de cuadros -Organizaciones del CITMA .

En un momento relativamente final de la evaluación, una vez concluido el curso el resultado de la evaluación de los indicadores fue la siguiente:

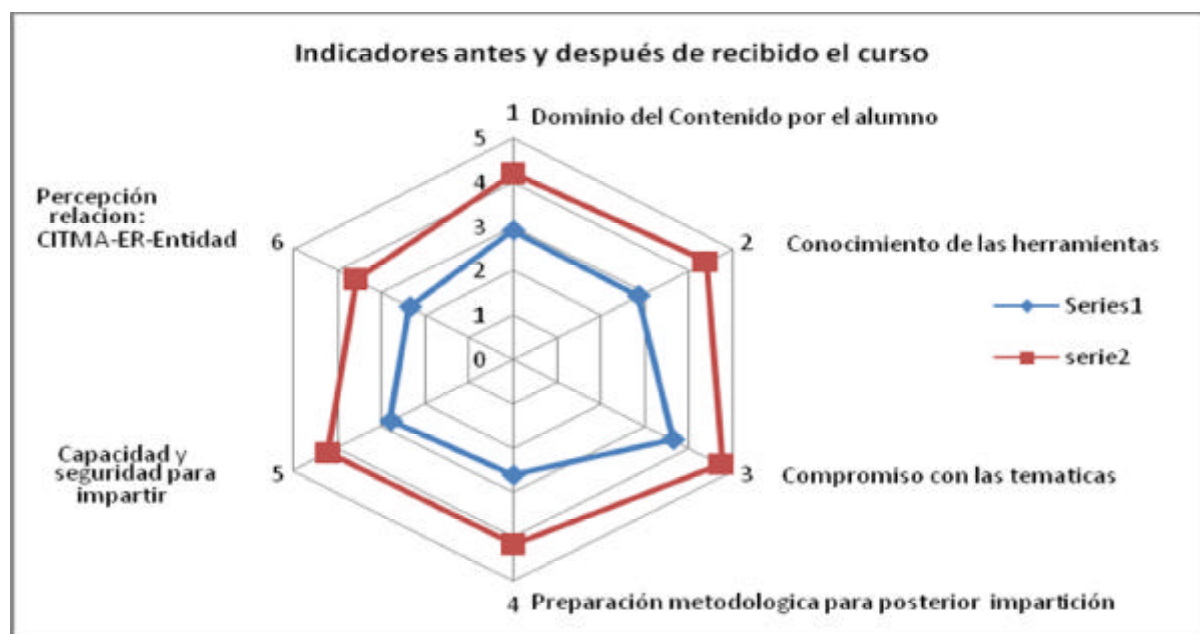
? Motivación de los alumnos	4,7
? Actualización de Contenidos	4,5
? Aplicabilidad de los contenidos del curso	4,2
? Preparación y comunicación de los profesores	4,8
? Cumplimiento del Horario Establecido	4,6
? Cumplimiento de los Objetivos del Curso	4,6

- ? Calidad de la Bibliografía y materiales entregados 4,7
- ? La organización material del curso 4,7
- ? Apoyo y participación del Ministerio 4,3

De forma gráfica a través de la técnica de la Tela de Araña se exponen los resultados de la siguiente manera:



Sin embargo algunos de esos mismos indicadores analizados en dos tiempos comparativamente dentro del mismo proceso, tenían un incremento notable.



Estos resultados fueron triangulados a partir de la aplicación de observaciones, participantes y no participantes, así como por la técnica del PNI, y entrevistas hechas a los diferentes actores ya fueran alumnos en el sentido tradicional del término o no.

En los encuentros donde se aplicaron las técnicas, se alcanzó un clima apropiado para el debate y para profundizar así en elementos muy necesarios de la orientación metodológica y pedagógica de los estudiantes que en su calidad de multiplicadores que imparten estos contenidos en sus organizaciones.

En el PNI, que fue anónimo, de 114 planteamientos el 58,8% fueron positivos, 27,19% fueron Negativos y el 14,03% estuvieron catalogados como Interesantes.

Es de destacar que estos instrumentos se aplicaron antes de la evaluación final de los contenidos didácticos del curso para que ello disminuyera una de las variables de sesgo. Uno de los aspectos a profundizar resultó ser la pertinencia y profundidad de algunas de las temáticas, lo que lleva a pensar en la necesidad de trabajar más creativamente al respecto.

Conclusiones

1. Se ratifica la necesidad real de que la formación de recursos humanos parta de una fundamentación teórico/ metodológica de la cual pueda derivarse un conjunto de instrumentos que en su aplicación contribuyan a la evaluación del impacto correspondiente.
2. La evaluación del impacto del postgrado en la formación de los recursos humanos debe estar sustentada en una base teórica que fundamente científicamente al proceso docente educativo y a la evaluación de proceso que le corresponde.
3. Para el desarrollo de la investigación se tomó el desarrollo de un curso que es representativo dentro de todo el encargo de formación que tiene la institución.
4. La evaluación del impacto de la formación de los recursos humanos en el momento actual exige una concepción de práctica participativa que involucra a los actores. Aunque en la presente investigación estuvo limitada sólo a algunos momentos del proceso.
5. La evaluación del impacto de la formación de los recursos humanos presentado en este trabajo, aunque limitado en su proyección, se fundamentó en las bases teóricas desarrolladas en calidad de concepción y en la triangulación metodológica.
6. El análisis de los datos obtenidos en la aplicación triangulada de un conjunto de métodos evidencia toda la riqueza y posibilidades de estudio que tiene hoy día la evaluación de impacto del postgrado en la formación de recursos humanos.

Trabajo presentado:
20 de enero de 2008

Aprobado por el Comité
Editorial:
10 de marzo de 2008

Bibliografía

1. Álvarez de Sayas, C., (1999), *La escuela en la Vida*, Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba.
2. González Pérez, M. (1997), *Evaluación del aprendizaje de los estudiantes*, Material en soporte electrónico, CEPES, Universidad de La Habana.
3. Geilfus, Frans, (S/F), *80 herramientas para el desarrollo participativo*. IICA-Holanda LADERAS C. A. Fotocopia del CIPS.
4. Guzón Camporredondo, A, (2002) *Equipo de desarrollo Local*, CIPS, CITMA, La Habana, Cuba.
5. Macario, B.,
WWW.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/1998,homeevaluacion.htm.
6. Núñez L y otros, (2001), *Percepciones Ambientales y Cotidianidad. Estudio de casos: Nuevitas y Cienaga de Zapata*, Resultado de Investigación Informe CIPS, Material Mecanografiado, Biblioteca del CIPS, La Habana, Cuba.