

# Evaluación de la formación continua: fundamentos y herramientas metodológicas

*Teresa de Jesús González Barbero*  
*CSEU la Salle. Universidad Autónoma de Madrid*

*CHACON, S., HOLGADO, F., SANDUVETE, S., LÓPEZ, J. M. (2006)*  
*Evaluación de la Formación Continua: Fundamentos Teóricos y Herramientas Metodológicas. Sevilla. Universidad de Sevilla*

La formación se ha constituido como una necesidad para las organizaciones e instituciones actuales.

Aunque su trayectoria es reciente en nuestro país: se reconoce de forma explícita con la firma del Primer Acuerdo Nacional sobre Formación en el año 1995, desde esa fecha no ha parado de crecer.

Los subsistemas de formación en España se organizan de acuerdo a tres grandes categorías: reglada, ocupacional y continua y así lo han ido recogiendo los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación. De las tres enumeradas, en este texto nos vamos a centrar en la continua, entendida de forma general como aquella que esta dirigida a los trabajadores en activo.

Desde el punto de vista teórico, las funciones de la formación continua son:

- Adaptación a la evolución de los contenidos y de las tecnologías de los puestos. De trabajo para mejorar las competencias necesarias.
- Promoción social para favorecer al ascenso a puestos de trabajo superiores dentro de la organización.

- Prevención para anticipar posibles necesidades organizacionales o Institucionales.

No obstante, la manifestación práctica de las mismas en las organizaciones e instituciones, los Planes de Formación, han sido entendidos de diferente manera

Recogemos las cuatro percepciones más habituales sobre la formación (Instituto de Formación y Estudios Sociales, 2002).

1. GASTO NECESARIO  
«Aprender para trabajar»
2. BENEFICIO SOCIAL  
«Aprender para saber»
3. SISTEMA INDIRECTO DE RETRIBUCIÓN  
«Aprender como premio»
4. INVERSIÓN EMPRESARIAL  
«Aprender para desarrollar»

Llegados a este punto, hemos de apuntar que la evaluación de los Planes de Formación está directamente relacionada con la visión que de los mismos tenga la Institución. Pero, más aún, des-

de el punto de vista técnico, el modelo de evaluación utilizado ha sido el denominado lineal, no teniendo en cuenta la totalidad de los aspectos a evaluar.

Los modelos de referencia como el de Parker (1973) o el de «Bell System» se han visto mejorados por el Modelo de los Cuatro Niveles de Kirkpatrick (1999).

Dicho modelo estructura la evaluación en cuatro niveles:

- Reacción de los participantes
- Grado de aprendizaje
- Transferencia al puesto de trabajo
- Impacto de la formación en la organización

El primero de ellos, unido al concepto de evaluación de la satisfacción de los participantes, se ha convertido en el más usual en tanto que los otros tres solo se usan en contadas ocasiones.

En el texto que ahora comentamos se hace especial hincapié en la utilización de un modelo de evaluación omni-comprendido del proceso, que recoge los presupuestos establecidos por Kirkpatrick y los lleva a cabo de forma sistemática y continua. Sólo de este modo podemos saber con certeza si los objetivos planificados al comienzo del proceso se han cumplido.

Con el fin de ilustrar más los planteamientos teóricos, se recoge en la segunda parte del libro la experiencia llevada a cabo por el grupo de investigación en colaboración con el «Centro de Formación y Perfeccionamiento del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla».

Es de reseñar el Anexo final de la obra donde se incluyen numerosos instrumentos prácticos utilizados en la investigación y que a su vez, pueden servir de referencia para sucesivos estudios.