

LA CAPACITACION A LOS CONSEJOS MUNICIPALES DE DESARROLLO RURAL SUSTENTABLE COMO ESTRATEGIA PARA IMPULSAR EL DESARROLLO REGIONAL

Alma Alicia Aguirre Jimenez¹

Francisco Morán Martínez²

INTRODUCCION

Las instituciones gubernamentales han venido asignando inversiones en la instrumentación de programas de capacitación a través de cursos comunitarios, ¿cuáles son sus resultados? Esta es alguna de las interrogantes que se pretende responder sobre el impacto o trascendencia del subprograma de desarrollo de capacidades en el medio rural (PRODESCA) cuyo objetivo es:

“Desarrollar las capacidades de la población rural elegible para identificar áreas de oportunidad, formular, poner en marcha y consolidar proyectos que mejoren sus procesos productivos, comerciales, organizativos, financieros y empresariales, mediante el subsidio a los servicios de capacitación, asistencia técnica y consultoría proporcionados por una red abierta y competitiva de prestadores de servicios profesionales certificados en cuanto a su perfil y desempeño.”

El interés de productores rurales o funcionarios municipales por incursionar en estos programas de capacitación, descansa en la necesidad de adquirir conocimientos para generar capacidades y habilidades que se conviertan en un medio para eficientar el nivel de desempeño en sus actividades laborales o productivas, que permitan resolver y enfrentar futuras necesidades económicas que incidan en un mejor nivel de vida de sus familias. Dentro de las actividades que integran el proceso de capacitación, destacan las más impulsadas dentro de la capacitación no formal en lo que se refiere a cobertura y número de cursos proporcionados.

¹ Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas, Departamento de Estudios Regionales-INESER, C. a Dr. En Crecimiento Económico y Desarrollo Sostenible. Correo electrónico aalma@cucea.udg.mx.

² Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas, Departamento de Economía. Maestro en Evaluación Socioeconómica de Proyectos, correo electrónico: fmoranm@msn.com.

Por lo general, estos programas de capacitación en las condiciones en que estos se desarrollan son altamente valorados ya que se vinculan casi siempre con la utilidad muy concreta que se ve en ellos. Esta situación refuerza la tesis de que la educación no formal, y que debido a sus características marginales no disminuye las expectativas de la gente y las hace coincidir con sus posibilidades y limitaciones.

Los programas de capacitación implementados por el Gobierno del Estado de Jalisco a través de la Secretaría de Desarrollo Rural, dentro del programa PRODESCA, cumplen un papel muy importante en términos sociales ya que logran dar una respuesta "efectiva" a algunas de las necesidades de la población principalmente en el ámbito rural.

En este entorno y considerando la normatividad emitida en el Capítulo III de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable (LDRS) que se refiere a la capacitación y asistencia técnica. En su artículo 41 señala que las acciones en materia de cultura, capacitación, investigación, asistencia técnica y transferencia de tecnología son fundamentales para el fomento agropecuario y el desarrollo rural sustentable y se consideran responsabilidad de los tres órdenes de gobierno y de los sectores productivos.

Además en el artículo 42 fracción III de la citada Ley señala "que se debe llevar a cabo la acreditación de la capacitación de acuerdo con las normas de competencia laboral".

Por encargo del Centro de Calidad para el Desarrollo Rural (CECADER) con fundamento en esta normatividad se realizaron actividades de investigación para realizar la evaluación del Programa de Capacitación a Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable en el Estado de Jalisco en el año 2006, ya que este proceso representa acciones esenciales para garantizar el cumplimiento de la Ley y el objetivo del programa de capacitación.

El propósito de este trabajo fue evaluar la eficiencia y efectividad de los cursos-talleres del Programa de Capacitación a Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable, impartidos en diversos municipios del Estado de Jalisco, correspondiente al ejercicio 2006.

La metodología utilizada en la evaluación consistió en utilizar una serie de instrumentos para elaborar los parámetros que permitieran medir y valorar, en primer término, el desempeño de los instructores; en segundo término, el grado de percepción, asimilación y

satisfacción de los asistentes a cada uno de los curso y/o talleres, impartidos en el ejercicio del programa correspondiente al año 2006.

Para el logro de los objetivos del trabajo, fue necesario efectuar labores de campo, asistiendo de manera aleatoria a los cursos y/o talleres impartidos en fechas y municipios seleccionados; así mismo para aplicar encuestas a la población que asistió a los eventos de capacitación.

El programa de capacitación integró un universo de 14 temas de cursos y/o talleres. Fue necesario obtener los elementos que permitieran evaluar la eficiencia del desempeño del capacitador referida como *productividad 1* el criterio utilizado en este proceso fue: tomar como referencia el programa de trabajo, los materiales utilizados y desempeño del capacitador, estos componentes fueron contrastados con los criterios de desempeño que establece la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL).

Se incluyó una segunda etapa denominada *productividad 2*, enfocada a evaluar la percepción y satisfacción de los asistentes al taller; las evidencias para la evaluación se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas, para ello se utilizó la técnica de muestreo aleatorio; estos reactivos incluyeron variables categóricas y absolutas.

Del universo de municipios integrados al Programa de Capacitación 2006, se obtuvo una muestra representativa en cada uno de los cursos para realizar el trabajo de campo que consistió en investigación directa, tanto del proceso de capacitación como de la participación de los asistentes. El resultado de la muestra fue de 508 encuestas aplicadas a asistentes de los cursos o talleres de manera aleatoria.

Tabla 1
Cursos Impartidos y observados

Núm.	Nombre del Curso	Impartidos	No.Capacitados	Observados	No. Encuestados
1	Desarrollo del potencial humano y formación de líderes.	20	327	4	36
2	El valor de la autoestima. Una visión humana de la productividad rural.	27	595	6	62
3	Agricultura orgánica y sustentabilidad.	4	74	2	20
4	Liderazgo.	27	527	6	57
5	Industrialización y transformación de la leche.	2	34	1	16
6	Producción de setas comestibles.	7	132	2	19
7	Género y desarrollo.	28	459	5	51
8	Trabajo en equipo.	27	624	5	55
9	Ley de desarrollo rural sustentable.	17	339	7	69
10	Ventas dinámicas.	11	163	2	21
11	Manejo de apiario y saneamiento de la colonia.	8	117	2	17
12	Emprendedores.	12	427	3	30
13	Contabilidad básica.	18	368	3	35
14	Evaluación de proyectos	8	230	2	20
	TOTALES	216	4,416	50	508

Fuente: Elaboración propia con base a la instrumentación e impartición de Cursos del Programa de Capacitación 2006. Jalisco, 2006.

Para sustentar el contenido de este trabajo, se desarrolló el proceso de análisis y evaluación de las variables que conformaron los instrumentos que integran los apartados de las Productividades 1 y 2.

Productividad 1.

El objetivo de esta productividad es proporcionar elementos para evaluar la eficiencia del capacitador comparada con los criterios de desempeño que establece la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) para el “Diseño e impartición de Cursos de Capacitación” código CRCH0542.01 del Consejo de Normalización y Certificación de

Competencias Laborales (CONOCER)³, SEP (2002) en la cual nos describe las evidencias que debe de presentar un instructor para constatar su competencia laboral. Cabe señalar que las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) son instrumentos que definen la Competencia Laboral en términos del conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de una función productiva a partir de las expectativas de calidad esperadas.

En este caso, para valorar la productividad 1 se tomaron cinco elementos con un total de 39 criterios de desempeño, conocimiento y producto, con una calificación máxima de 10 puntos para cada uno de ellos en caso de un cumplimiento total, 5 puntos para un cumplimiento parcial y cero si no cumple con el criterio. De tal manera que si un instructor cumple con el total de todos los criterios, deben de arrojar la calificación máxima de 390 puntos.

Tabla 2
Evaluación del desempeño de los instructores.
Elementos, criterios y calificación máxima a obtener.

	Título del Elemento	Número de criterios de desempeño	Calificación Máxima
A	Diseño del curso de capacitación	8	80
B	Diseñar instrumentos para la evaluación del aprendizaje.	3	30
C	Diseño del manual del participante en un curso de capacitación.	9	90
D	Desempeño en la conducción del proceso de capacitación.	17	170
E	Evaluar el proceso de capacitación.	2	20
	Sumas	39	390

Fuente: Elaboración propia con base a criterios de la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) "Diseño e impartición de Cursos de Capacitación", SEP, (2002) CONOCER, México.

Con base a la calificación obtenida en relación con la eficiencia del capacitador y comparada con los elementos de desempeño que establece la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTC) se calculó un porcentaje de eficiencia, respecto a la calificación máxima a obtener, tanto para cada elemento en lo particular, como en la productividad en su conjunto.

³ SEP. (2002). CONOCER, es una organización que reconoce los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores para que puedan contar con un documento oficial que demuestre que saben hacer bien su trabajo.

Los porcentajes de eficiencia alcanzados por cada instructor permiten identificar que elementos de la NTCL necesita reforzar para incrementar su nivel de desempeño. Los instrumentos utilizados para esta evaluación fueron la guía de observación y lista de cotejo.

Los resultados de los indicadores, permitieron valorar objetivamente el desempeño de los instructores participantes en el proceso de capacitación a los Consejos Municipales, lo cual permitió a su vez obtener una evaluación completa del Programa de Capacitación.

En la tabla 4, se muestran los valores absolutos promedio obtenidos de los criterios evaluados, así como los porcentajes respecto al total máximo ideal en el desempeño del total de los instructores para cada elemento.

A partir de los resultados logrados para cada uno de los elementos, destaca el "A" correspondiente al *Diseño del curso de capacitación* con el mayor porcentaje de eficiencia respecto del máximo (92 por ciento), a éste le sigue en orden de importancia el elemento "D" que corresponde al *Desempeño en la conducción del proceso de capacitación* con el 86% de eficiencia. Esta evidencia expresa que el desempeño de los instructores que incursionaron en el proceso de capacitación mostraron habilidad y experiencia para realizar las actividades señaladas.

En contraste a lo anterior, el grupo los elementos que obtuvieron el menor puntaje de eficiencia en el nivel de cumplimiento corresponde a los elementos "B" "C" y "E", con un nivel de cumplimiento de 58, 75 y 78 por ciento respectivamente. El primero de éstos hace referencia al *diseño de instrumentos para la evaluación del aprendizaje*, el segundo evalúa el *diseño del manual del participante en los cursos* y el tercero se refiere a *la evaluación del proceso de capacitación*.

La ausencia o el insuficiente contenido de estos elementos incidieron de manera categórica en el cumplimiento parcial de estas evidencias y por ende en la productividad total 1 del programa.

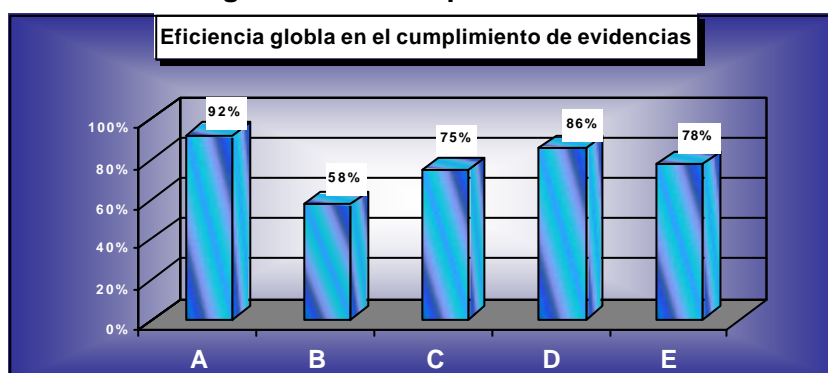
Tabla 3
Eficiencia global en el cumplimiento de los criterios de desempeño.

	Nombre del elemento	Calificación máxima ideal (a)	Puntaje obtenido (b)	Porcentaje del máximo ideal (b/a)
A	Diseño del curso de capacitación.	80	73.8	92%
B	Diseñar instrumentos para la evaluación del aprendizaje.	30	17.5	58%
C	Diseño del manual del participante en un curso de capacitación.	90	67.4	75%
D	Desempeño en la conducción del proceso de capacitación.	170	146.4	86%
E	Evaluar el proceso de capacitación.	20	15.6	78%
	TOTAL	390	320.6	82.2%

Fuente: Elaboración propia en base a la contrastación de evidencias contenidas en los cuestionarios aplicados a los instructores de los cursos de capacitación 2006.

Al considerar la evaluación de cada uno de los elementos, a partir del nivel de cumplimiento de las diferentes evidencias consideradas para cada uno de éstos, encontramos los siguientes hallazgos.

Gráfica 1
Eficiencia global en el cumplimiento de evidencias



Fuente: Elaboración propia en base a la contrastación de evidencias contenidas en los cuestionarios aplicados a los instructores de los cursos de capacitación 2006.

Productividad 2.

El propósito de esta productividad es la evaluación del grado de satisfacción de los asistentes a los cursos y talleres de este programa de capacitación. Las evidencias para la evaluación se obtuvieron mediante encuestas las cuales incluyeron variables categóricas y absolutas. Este proceso de investigación incluyó la aplicación de estos reactivos a los asistentes de manera aleatoria en cada curso supervisado, dando como resultado 508 encuestas.

Los resultados de la *productividad 2*, que refieren a la encuesta aplicada, se dividieron en dos partes.

La primera parte de esta productividad tiene que ver con la apreciación de los asistentes para medir el grado de satisfacción, la cual se delinea de la siguiente manera:

- En la evaluación del desempeño del instructor se manejaron 5 variables: INS01, INS02, INS03, INS04 y INS05.
- Para las técnicas instruccionales se delinearón dos variables: TEI06 y TEI07.
- Una variable sobre el contenido temático: COT08.
- Una orientada a valorar el material didáctico proporcionado por el instructor para el proceso del curso: MAD09.
- Así también, con el objetivo de dar una valoración a las instalaciones, el espacio y su distribución para el desarrollo del taller, se aplicó el reactivo: INST10.
- Finalmente se consideró un reactivo para evaluar la duración del taller, los recesos y servicios: SEP11.

La medición de estas 11 variables se realizó por medio de escalas tipo Likert a partir de las cuales los asistentes manifestaron su opinión asignando valores que van de 1 a 5. Donde: 5 es excelente, 4 muy bien, 3 bien, 2 regular y 1 mal.

A través de la sumatoria de las puntuaciones de cada una de las variables, correspondientes a las respuestas del entrevistado, se obtuvo una puntuación total que se entiende como representativa de su posición favorable o desfavorable con respecto a la percepción del grado de satisfacción del asistente.

Tabla 4
Calificación promedio otorgada según satisfacción de los asistentes

VARIABLE	PREGUNTA	PROMEDIO
INS01	El instructor mostró conocimientos y habilidades para desarrollar los temas del taller.	4.7
INS02	El lenguaje verbal utilizado por el instructor fue el adecuado para la comprensión del contenido del taller.	4.7
INS03	El instructor desarrolló los temas de forma clara, profunda y amena.	4.6
INS04	El instructor mostró disposición para responder preguntas y dudas del grupo.	4.7
INS05	El instructor fue capaz de mantener al grupo interesado, motivado y participativo	4.6
TEI06	Las dinámicas grupales fueron adecuadas y suficientes para lograr los objetivos del taller.	4.5
TEI07	El instructor explicó adecuadamente la manera de llevar a cabo las dinámicas grupales.	4.5
COT08	El contenido temático cubrió los objetivos del taller	4.6
MAD09	El material didáctico fue ilustrativo para el desarrollo de los temas.	4.5
INST10	Las instalaciones, el espacio y su distribución fueron adecuadas para el desarrollo del taller.	4.4
SEP11	La duración del taller, los recesos y servicios fueron adecuados.	4.4
PROMEDIO		4.6
EFICIENCIA		92%

Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

El promedio general obtenido por las 11 variables, muestran que la calificación asignada a los prestadores de servicios profesionales, según la percepción y satisfacción de los asistentes al curso o taller fue de 4.6. Esta calificación de acuerdo a la escala de puntuación es considerada como “excelente” (en base al redondeo).

De las once variables consideradas, la que alcanzó la mayor puntuación fue la INS04 (4.76), la cual hace referencia a la disposición mostrada por el instructor para responder preguntas y dudas del grupo. A esta variable le siguen en orden de importancia la INS01 (4.73), la cual corresponde al conocimiento y habilidades para desarrollar los temas por el instructor del

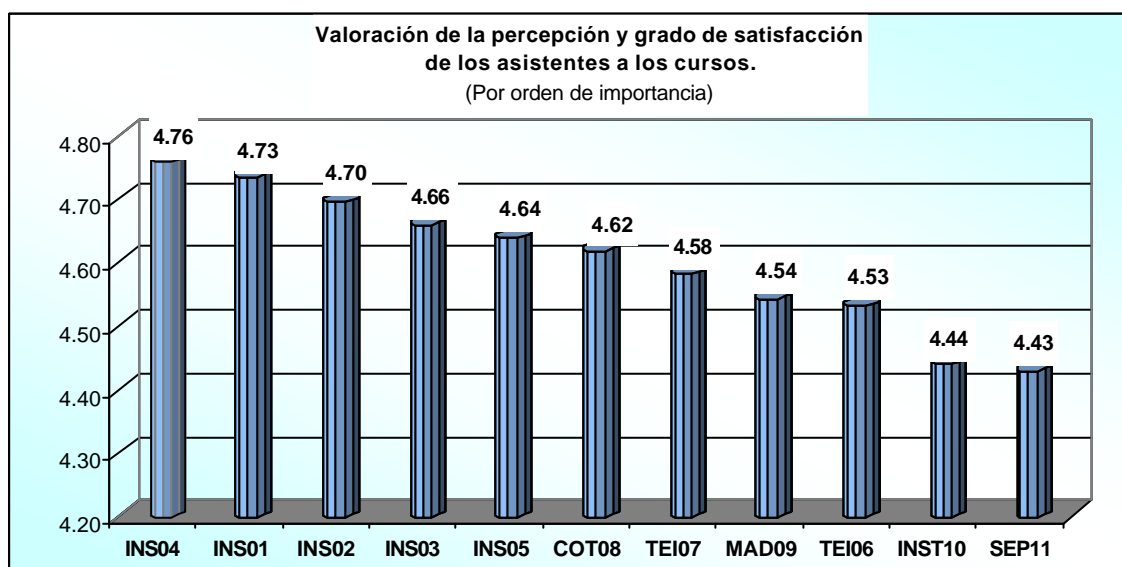
taller y la INS02 (4.70) que considera la pertinencia del lenguaje verbal utilizado por el expositor para la comprensión de los temas del taller. Cabe señalar que estas tres variables obtienen la calificación de *Excelente* y corresponden específicamente a la evaluación del desempeño mostrado por el instructor del curso o taller.

A estas variables les siguen en orden de importancia la INS03, INS05, COT08, TEI07, MAD09 y TEI06; que a pesar de contar con puntajes por debajo de las tres primeras antes referidas, también entran al rango de calificación de *Excelente*.

Solamente las variables INST10 y SEP11 que hacen referencia a la adecuación de las instalaciones para la impartición del taller y la duración de éste, así como la pertinencia de los recesos y servicios brindados, alcanzan un nivel de satisfacción de *Muy bien*.

Gráfica 2

Valoración de la percepción y grado de satisfacción de los asistentes al curso



Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

La segunda parte de esta productividad hace referencia a una serie de variables que se construyeron a partir de una serie de preguntas abiertas y de opción para recabar algunos comentarios de los participantes.

Tabla 5
VARIABLES utilizadas para recabar algunos comentarios de los participantes

VARIABLE	CUESTIONAMIENTOS
SEP12	Tiempo de anticipación en que fue invitado el entrevistado a participar en el curso o taller.
APT13	El ámbito de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso o taller.
APT15	Participación del entrevistado en otros cursos o talleres diferentes al que asistieron.
APT16	Utilidad de los contenidos temáticos de los talleres a los que ha asistido el entrevistado.
APT17	Ámbito de aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos en otros cursos o talleres.
APT18	Sugerencia de temas diversos para impartir otros cursos o talleres.
APT19	Calificación general de la calidad en el servicio de la capacitación (escala de Likert).
APT20	Comentarios y sugerencias.

Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

Los resultados de la evaluación de las variables de la segunda parte de ésta productividad se puntualizan y detallan a continuación:

SEP12. Tiempo de anticipación (días) en que fue invitado el entrevistado a participar en el curso o taller.

De acuerdo a los resultados de las entrevistas realizadas a los asistentes a los cursos impartidos durante el año 2006, encontramos que en promedio fueron invitados con ocho días de anticipación. Asimismo los resultados obtenidos arrojan una moda de un día y una mediana de cinco días de anticipación.

Tabla 6
Tiempo de anticipación a participar en el curso o taller

Días promedio	Moda	Mediana	Valor máximo	Valor mínimo
8	1	5	30	1

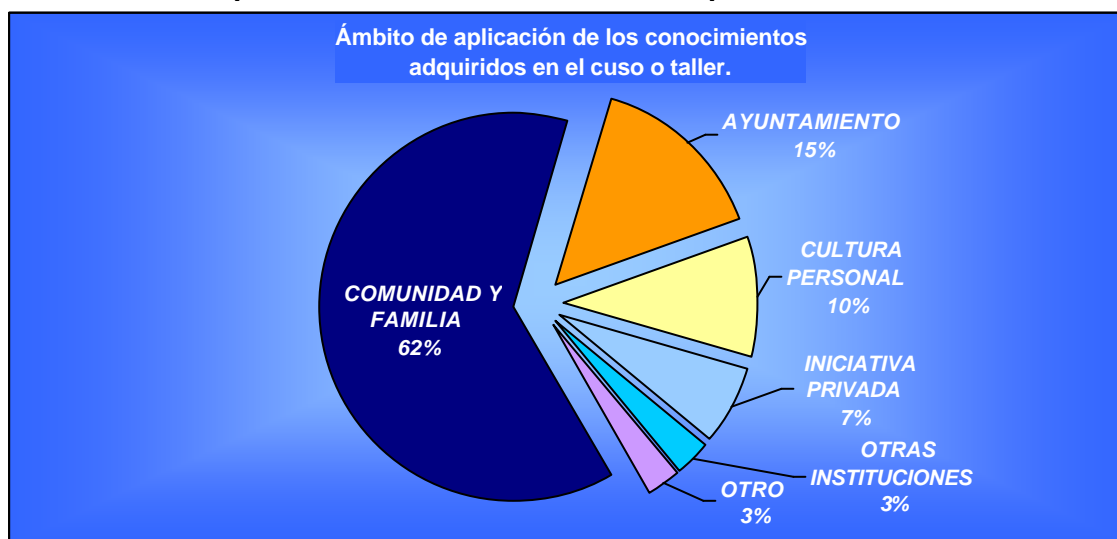
Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

Así también encontramos que el valor máximo de días con que fueron invitados a participar fueron 30 y el mínimo fue 1, es decir un día antes de iniciar el curso o taller.

APT13. El ámbito de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso y/o taller.

De acuerdo a la clasificación de las respuestas emitidas por los asistentes a los cursos o talleres sobre el ámbito de aplicación de los conocimientos adquiridos, encontramos que el 62% consideran que estos conocimientos o nuevas habilidades les podrán ser útiles en la comunidad y familia. Le siguen en orden de importancia con el 15% los que apuntan a que podrán aplicarlo en el entorno gubernamental (el ayuntamiento), con el 10% los que consideran que les serán de utilidad como cultura personal, es decir en su propio desarrollo personal; otro 7% de los entrevistados lo aplicaran en el ámbito del sector privado o en sus propias empresas; un grupo que representa el 3% de los entrevistados aplicara estos nuevos conocimientos en otras instituciones y por último 3% en otros ámbitos diferentes a los considerados en la encuesta.

Gráfica 3
Ámbito de aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso o taller



Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

Con el objeto de valorar los beneficios y la aplicación de los conocimientos adquiridos en cursos o talleres a los que asistieron con anterioridad los encuestados, se diseñaron tres preguntas abiertas y de opción (APT15, APT16 y APT17).

APT15. Participación del entrevistado en otros cursos o talleres diferentes al que asistieron.

Uno de los cuestionamientos que contenía la encuesta, tenía como finalidad obtener una aproximación porcentual de personas que habían asistido con anterioridad a cursos o talleres, ya que esto podría servir para identificar el grado de utilidad que ha tenido éste tipo de capacitación, es decir la asistencia a otros cursos o talleres nos indican que la capacitación recibida ha brindado beneficios a los participantes.

Los resultados obtenidos de las encuestas nos indican que el 61% de los encuestados habían asistido a otros cursos; es decir más de la mitad de los asistentes habían tenido experiencia en la asistencia a éste tipo de cursos de capacitación o actualización. Solamente el 39% de los encuestados informaron que era la primera vez que asistían a este tipo de capacitación.

APT16. Utilidad de los contenidos temáticos de los talleres a los que ha asistido el entrevistado.

En correlación con la anterior pregunta, se estableció un cuestionamiento sobre la existencia de utilidad o beneficio con la asistencia a éste tipo de cursos o talleres en eventos anteriores. Por lo que el 95% del grupo de asistentes a los eventos de capacitación declararon afirmativamente que les han sido de gran utilidad o beneficio el haber recibido el contenido temático de cursos anteriores y solamente el 5% mencionaron no haber utilizado o aplicado los conocimientos adquiridos.

APT17. Ámbito de aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos en otros cursos o talleres.

Así también, asociado al anterior cuestionamiento, se solicitó al grupo de encuestados que afirmaron haber asistido a eventos de capacitación con anterioridad, indicaran el ámbito de aplicación de los conocimientos adquiridos, obteniéndose los siguientes resultados:

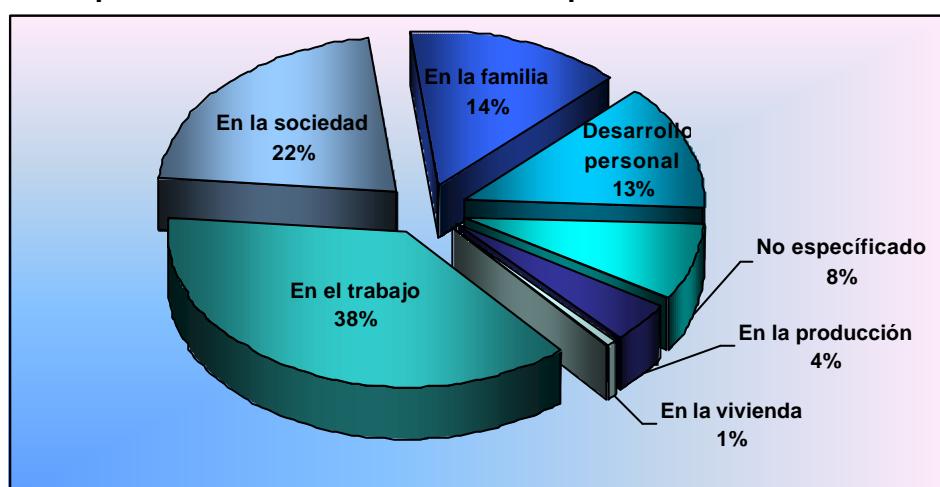
La mayor proporción de los entrevistados (38%) indicaron haber aplicado los conocimientos en su trabajo; a este le sigue el grupo de capacitados que han empleado los beneficios en la sociedad (22%); la aplicación en el ámbito familiar ocupa el tercer lugar con el 14%;

enseguida tenemos a los grupo de asistentes que han utilizado los conocimientos en su propio desarrollo personal (13%), en la producción (4%) y en la vivienda (1%). Cabe señalar que el 8% de las personas capacitadas con anterioridad no especificaron el ámbito de aplicación.

En síntesis, esta pregunta relacionada con la aplicación del conocimiento y habilidades en cursos anteriores, nos permitió obtener información importante para conocer si ha tenido impacto el programa de capacitación al aplicarse los conocimientos adquiridos en talleres anteriores y hacia donde se ha enfocando esta aplicación.

Los ámbitos de aplicación nos permiten inferir que se está cumpliendo el objetivo del programa, ya que esta capacitación trasciende en la aplicación de los conocimientos adquiridos para lograr una mejora tanto cuantitativa como cualitativa de la calidad de vida de los habitantes del medio rural.

Gráfica 4
Ámbito de aplicación de los conocimientos adquiridos en otros cursos o talleres.



Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

APT18. Sugerencia de temas diversos para impartir otros cursos o talleres.

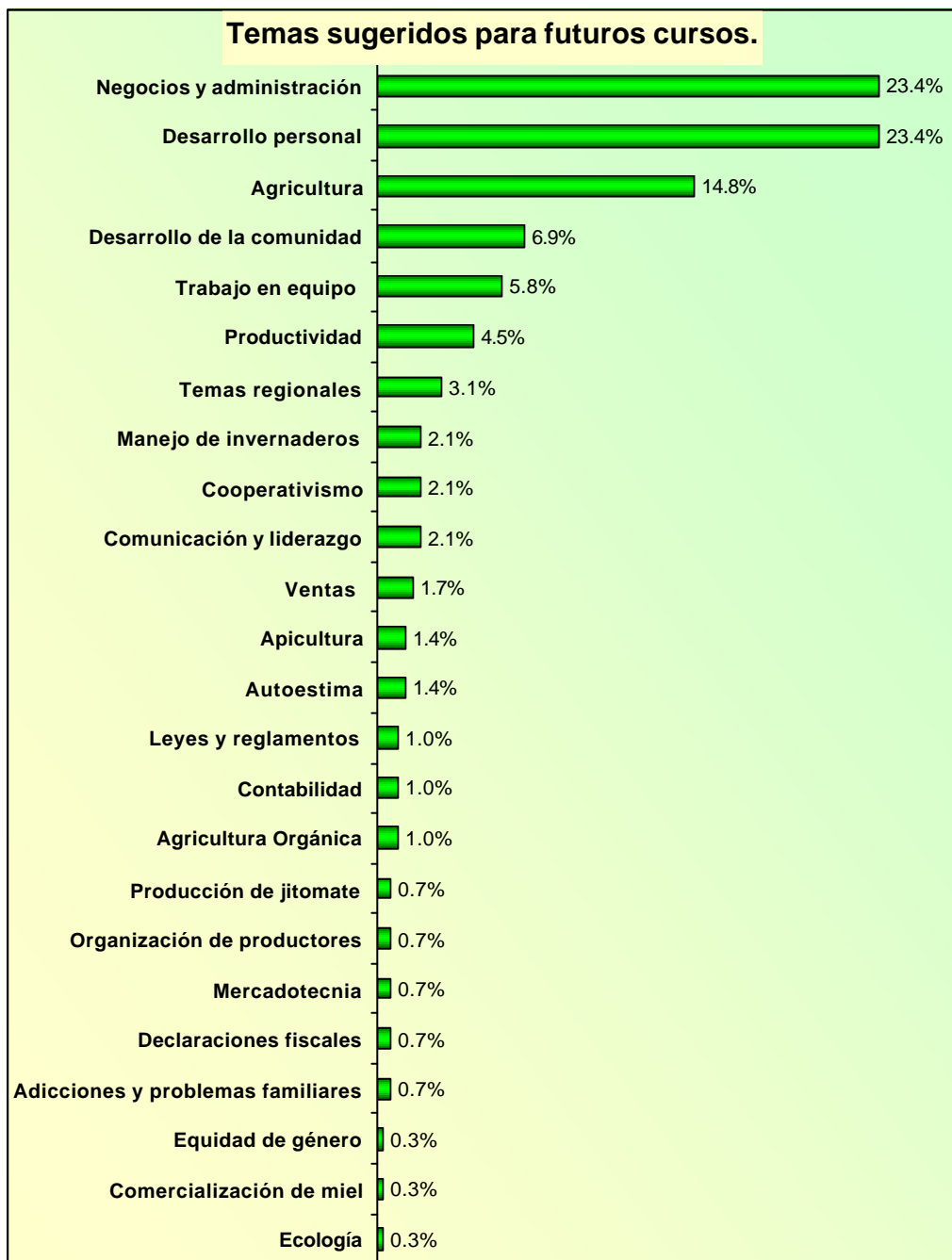
Con la finalidad de conocer los temas de interés de los asistentes y de ésta manera programar futuros cursos, se incluyó en los cuestionarios un reactivo (APT18), donde se solicitan sugerencias sobre temas para próximos cursos y talleres. Al respecto, los asistentes

manifestaron temas de su interés para cursos en los cuales les gustaría participar posteriormente.

Del total de respuestas a esta pregunta, se hizo una agrupación por temas sugeridos, la cual dio como resultado un listado de 24 temas diferentes. En la siguiente grafica se presentan estos temas y el porcentaje de frecuencia con que fueron solicitados.

De las sugerencias presentadas podemos concluir que la mayor parte los asistentes están interesados en temas referentes a los negocios y la administración y de manera general al ámbito productivo, es decir al manejo eficiente de negocios o empresas agroindustriales que permitan elevar la productividad. Así también pudimos identificar la inquietud existente por temas relacionados con el desarrollo personal del individuo la autoestima, adicciones y problemas familiares, entre otros. Cabe destacar además que existe un gran interés por cursos con temas relacionados al desarrollo regional y desarrollo de la comunidad.

Gráfica 5
Temas sugeridos para futuros cursos o talleres



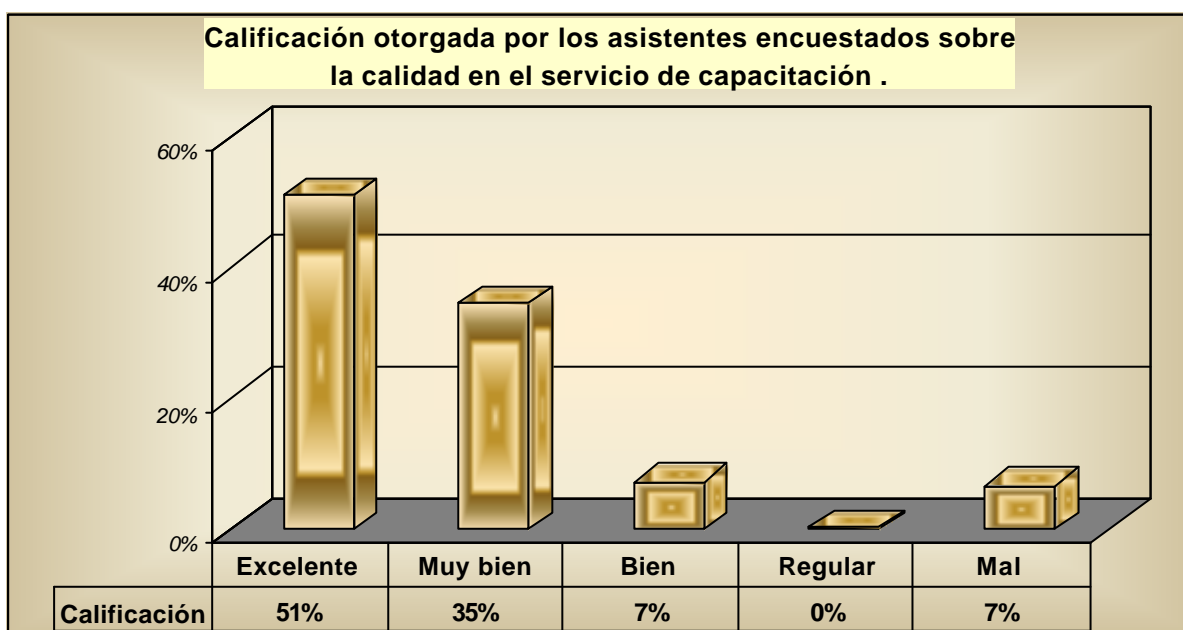
Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

APT19. Calificación general de la calidad en el servicio de la capacitación (escala de Likert).

En la presente evaluación se consideró un reactivo que otorgara una calificación a la calidad en el servicio de la capacitación de manera general a fin de poder obtener un panorama global de la trascendencia y eficacia de los cursos y talleres impartidos.

Por lo que se solicitó a los asistentes encuestados que otorgaran una calificación de la calidad en el servicio de acuerdo a la escala Likert, anteriormente diseñada; es decir, se pidió que asignaran valores que van de 1 a 5; donde 5 es considerado excelente, 4 muy bien, 3 bien, 2 regular y 1 mal.

Gráfica 6



Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

Los resultados de las calificaciones muestran que el 51% de los asistentes encuestados consideraron *excelente* el nivel de calidad en el servicio de capacitación, el 35% lo consideraron *muy bien* el 7% lo consideraron simplemente *bien*, no se obtuvo un puntaje para la categoría de regular y el 7% de los encuestados calificaron como *mala* la calidad del servicio brindado.

A partir de los resultados de éstas calificaciones emitidas, obtenemos una calificación global promedio de la calidad en el servicio de capacitación de **4.2**, es decir esta calificación, de acuerdo a la escala de puntuación es considerada como ***muy buena***.

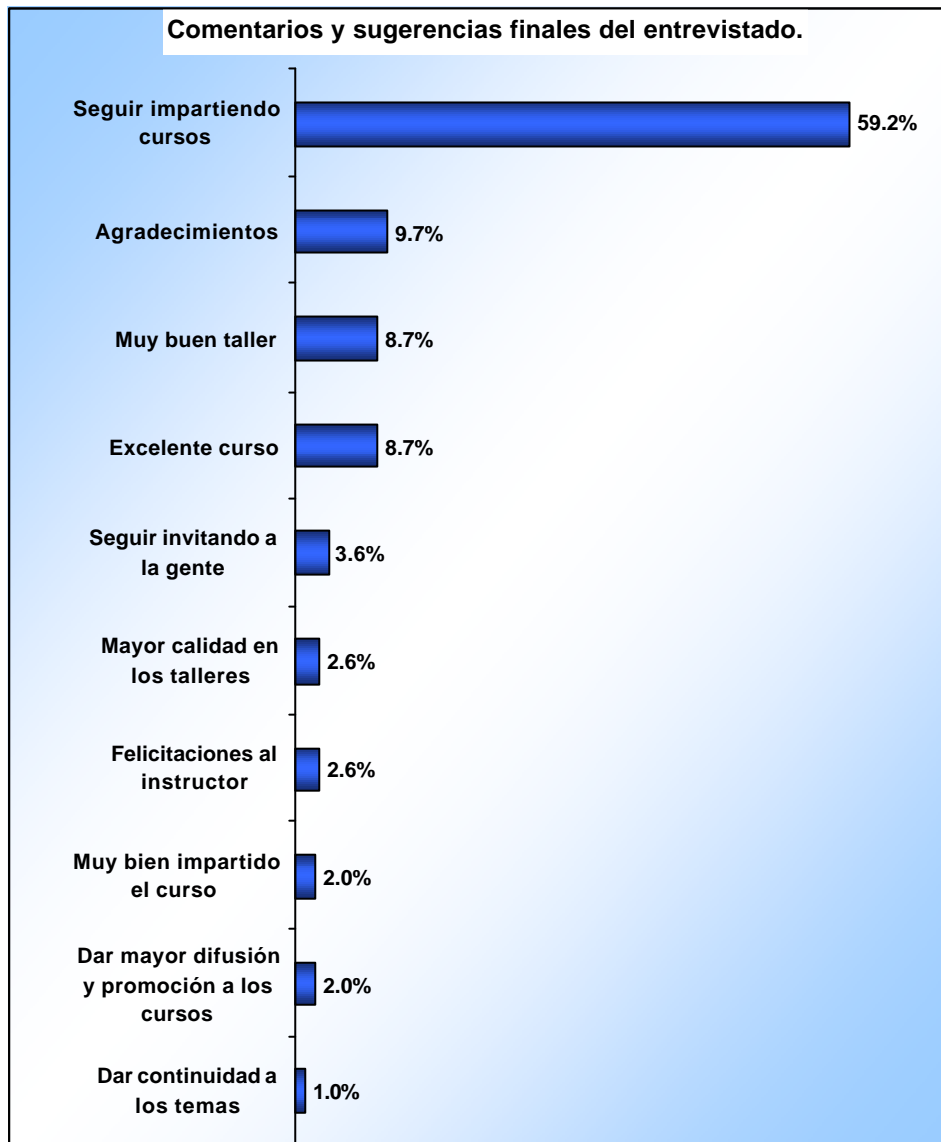
Lo cual nos indica el buen desempeño mostrado tanto de los instructores como de los encargados de programar y llevar a cabo este tipo de instrucción, en las diferentes áreas del conocimiento en el medio rural.

APT20. Comentarios y sugerencias.

Por último, en el reactivo ATP20 se solicita a los asistentes señalar algún tipo de comentario y/o sugerencia en relación con el curso o taller en términos generales.

De los encuestados que dieron respuesta a este reactivo, en su mayoría sugirieron seguir impartiendo este tipo de talleres y cursos 59.2%; el 9.7% dieron agradecimientos, el 8.7% comentaron que se impartió un buen taller y que fue un excelente curso, el 3.6% sugieren que se siga invitando a la gente; el 2.6% de los comentarios señalados se refiere a que se debe incrementar la calidad de los talleres, y esta misma proporción de asistentes felicitaron al instructor. Además un 2% mencionan que se impartió muy bien el curso, y esta misma proporción sugiere dar mas difusión y promoción a los cursos y talleres que se imparten. Por último, el 1% de las sugerencias apuntan a señalar que se les debe de dar continuidad a los temas expuestos. (Ver siguiente gráfica donde se presenta el listado de los comentarios y sugerencias)

Gráfica 7
Comentarios y sugerencias finales emitidas por los asistentes



Fuente: Elaboración propia en base a las respuestas contenidas en los cuestionarios aplicados a los asistentes de los cursos de capacitación 2006.

CONCLUSIONES

La evaluación de las variables que conformaron los indicadores de productividad para la evaluación de los cursos del Programa de capacitación impartida a Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable del Estado de Jalisco, generaron los siguientes resultados:

La productividad 1 nos permitió evaluar la eficiencia de los capacitadores y de ésta forma verificar su competencia laboral en el proceso de instrucción. La estimación de esta productividad se realizó mediante la valoración de criterios representativos clasificados en cinco elementos (A, B, C, D y F), con un total de 39 criterios de desempeño, que globalmente se obtuvo un porcentaje de eficiencia en esta productividad de 82%.

El segundo indicador fue el denominado *productividad 2*, el cual alcanzó una eficiencia global del 92 %. Los resultados de esta productividad se dividieron en dos partes.

La primera parte permitió evaluar la percepción y satisfacción de los asistentes a los cursos y talleres a partir de las siguientes variables categóricas: a) el desempeño del instructor, b) las técnicas de instrucción, c) el contenido temático, d) valoración del material didáctico proporcionado por el instructor para el proceso del curso, y e) la duración del taller, los recesos y servicios proporcionados. El promedio general obtenido por la totalidad de las variables, muestran que la calificación asignada a los prestadores de servicios profesionales, según la percepción y satisfacción de los asistentes encuestados fue de 4.6, a la cual le corresponde la valoración de “excelente”.

En general los resultados arrojados en la evaluación de la primera parte de la productividad 2, muestran un buen desempeño de los instructores de los cursos y talleres en las diferentes categorías, solo habría que poner especial atención en lo sucesivo en lo referente a las instalaciones donde se desarrollan éstos y el tiempo de duración, a fin de poder alcanzar niveles de excelencia a igual que el resto de variables valoradas.

La segunda parte de esta productividad hace referencia a una serie de variables que se construyeron a partir de una serie de preguntas abiertas y de opción para recabar algunos comentarios de los participantes. Estas variables hacen referencia a las siguientes categorías: a) tiempo de anticipación en que fueron invitados a participar en el curso o taller, b) ámbito de aplicación de los conocimientos adquiridos, c) participación en otros cursos o talleres con anterioridad, d) utilidad de los conocimientos adquiridos en otros cursos, e) ámbito de aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos en otros cursos, f) temas sugeridos para impartir otros cursos o talleres, g) calificación general de la calidad en el servicio de la capacitación (escala de Likert), y h) Comentarios y sugerencias finales.

- 1) Se otorgó una calificación final de **4.2** a la calidad en el servicio de capacitación que de acuerdo a la escala de puntuación es considerada como ***muy buena***.
- 2) Entre los comentarios y sugerencias finales de los encuestados destacan: a) que se sigan impartiendo este tipo de talleres y cursos, b) que se impartió un excelente curso, c) que se siga invitando a la gente d) que se debe incrementar la calidad de los talleres y e) se felicitó al instructor del curso.

Se puede mencionar que las herramientas e indicadores utilizados han permitido identificar las fortalezas y debilidades tanto de los instructores como de los organizadores de los cursos, esto con el fin de que en lo sucesivo se puedan establecer medidas para incrementar los niveles de eficiencia en donde es requerido. Por otra parte, ésta evaluación permitió identificar las oportunidades y disposición que brinda el medio rural para realizar éste tipo de eventos, considerando que cada vez es mayor su interés en temas relacionados al ámbito productivo y de desarrollo personal.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos a manera de propuesta se hacen las siguientes recomendaciones:

- a) Hacer hincapié a los instructores sobre la necesidad de impartir cursos de calidad, donde además se incluyan manuales debidamente diseñados para el tipo de auditorio a que vaya dirigido el curso o taller. (nivel promedio de estudios, empleados del ayuntamiento, amas de casa, público en general, etc.)
- b) Los instructores deben de proporcionar algunas pautas o sugerencias a los asistentes, sobre el ámbito de aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso o taller (debido a que muchos de los asistentes no tienen claro donde aplicar las habilidades adquiridas).
- c) Los encargados de la organización de los cursos deben de realizar una perfecta programación de éstos, con la finalidad de hacer difusión con el tiempo suficiente de anticipación y así poder de contar con un mayor número de asistentes.
- d) Poner especial atención a los cursos relacionados a la esfera productiva y de negocios de las distintas ramas agroindustriales a fin de lograr incrementos en la productividad y mejores rendimientos, ya que estos factores inciden directamente en el crecimiento económico del municipio.

Se debe considerar que si los asistentes a los eventos de capacitación consideran que el contenido o proceso de instrucción no satisface de alguna manera las necesidades del aprendizaje, estos tendrán muy poco significado para ellos.

Por lo general, hay una buena aceptación de los cursos y de las condiciones en que estos se imparten. Estos son altamente valorados y se vinculan casi siempre con la utilidad muy concreta que se ve en ellos. Queda sin duda ir más allá de la satisfacción de necesidades elementales y reforzar el potencial de estos cursos para vincularlos con posibilidades de autoempleo, de apoyo a la economía familiar y a las actividades propias de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable a que pertenecen los participantes. Para este caso se pueden señalar tres tipos de habilidades que debieran ser generadas por este tipo de programas: habilidades para la producción; habilidades para la organización comunitaria y para la producción y finalmente habilidades para el desarrollo humano.

BIBLIOGRAFIA:

- Cámara Chilena de la Construcción, Control de Gestión de la capacitación, (2002) [<https://www.sispubli.cl/docs/Presentación%20Corp..>]
- Casalet, M. (2003) *Políticas científicas y tecnológicas en México: evaluación e impacto*. Documentos de trabajo, Serie Avances de Investigación y Aportes Metodológicos 2. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), SEP (2002) Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) para el “Diseño e impartición de Cursos de Capacitación” código CRCH0542.01. México.
- Cohen, Ernesto y Rolando Franco (1997) *Evaluación de proyectos sociales*. México: Siglo XXI.
- William B. Wrther, Jr. y Heith Davis , (2000), ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS, Ed. Mc. Graw Hill, México.
- METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, [http://www.funcionpublica.gob.mx/leyes/norma_sept2004/meto.htm]