

**EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE
MICRO-EMPRESARIOS
(Elaboración del formulario sobre impacto)**

Germán Mariño



Febrero del 2000

SOBRE LA EVALUACIÓN*

En el campo de la Educación Popular se ha escrito muy poco sobre evaluación. La mayoría de las veces termina no evaluándose o empleándose los mismos procedimientos (a falta de otras alternativas) de la evaluación escolar de niños, realizando algunos ajustes menores como el no poner una calificación escrita.

Lo anterior, a nuestra manera de ver, es un problema muy serio; el joven y el adulto de los programas de educación no formal requieren ser evaluados pero desde perspectivas diferentes.

Con el deseo de contribuir a ir llenando el vacío anotado se incluye a continuación un ejemplo donde se plantea una posible manera de evaluar. La propuesta desea evitar varias de las limitaciones clásicas. En primer lugar, no es una evaluación que se aplica inmediatamente al finalizar el trabajo (curso, seminario...) y no lo es, porque la experiencia muestra que mientras la relación afectiva (educador – educando) esté presente, la evaluación siempre va a obtener respuestas como: todo estuvo perfecto, lo aprendido me va a ser muy útil, etc.

Por otra parte, al ser la evaluación inmediata, no hay tiempo para saber qué pasa en la práctica. De allí que se proponga realizarla un tiempo después de concluida la capacitación: un mes, unos meses... De esta manera podremos averiguar hasta dónde las cosas de verdad han cambiado en la vida cotidiana de los educandos.

Otra de las características de la propuesta es la de tener en cuenta lo cualitativo y lo cuantitativo. Lo cuantitativo se trabajaría a un nivel muy básico. No se trata de introducir aspectos estadísticos complejos sino porcentajes elementales.

Pero indudablemente, lo más significativo es crear una "escala» que permita identificar no sólo lo realizado sino lo deseado, evitando así, asumir que todas las cosas se pueden hacer, existan o no las condiciones objetivas para llevarlas a cabo.

a. El formulario

Explicaremos una experiencia de evaluación que hemos desarrollado aplicando el formulario a una población.

Este formulario es un cuadro de dos dimensiones (horizontal y vertical). En la dimensión horizontal se presentan los contenidos a evaluar y por consiguiente es siempre diferente (depende del tema).

* La propuesta en cuestión fue elaborada para evaluar un programa de capacitación de microempresarios. Germán Mariño, Centro Acción Empresarial. Proyecto de Evaluación Latinoamericano, 2000, Colombia, Perú, Brasil, Ecuador.

La vertical es una escala que ubica en categorías las posibles respuestas. Por su naturaleza es constante, es decir, es la misma para todos los temas.

Para facilitar la explicación de este formato, se incluye un ejemplo tomando como tema la "Protección Empresarial».

Como se puede ver en el formulario, la dimensión vertical es una escala que va desde "cree que no es necesario», es decir, no aplica lo aprendido, hasta "ya lo hacía».

Formulario (Dimensión Vertical)

NO CORRESPONDE A LAS ACTIVIDADES DE SU TRABAJO	CREE QUE NO ES NECESARIO						PIENSA HACERLO PORQUE:			LO HA COMENZAD O A HACER		YA LO HACÍA			OBSERVACIONES
	Imposibilidad económica						Aumenta las ganancias			Parcialmente		Lo sigue haciendo como antes			
	No es práctico en su caso						Disminuye los riesgos			Bastante		Ahora lo hace un poco mejor			
	No se anima a arriesgarse						Es importante			Otra		Ahora lo hace mucho mejor			
	No depende de él						Otra								
	No ha tenido tiempo														
	Otra														

En los extremos superiores existen a su vez varias categorías donde claramente se evidencia la gradualidad en la aplicación o uso de lo aprendido: «no ha podido hacerlo», «piensa hacerlo», «lo ha comenzado a hacer» y «ya lo hacía».

La categoría «no corresponde a las actividades de su trabajo», permite indicar aquellos aspectos, señalados debajo de esta casilla, que no se encuentran incorporados al oficio del entrevistado. Así por ejemplo, un vendedor de cigarrillos y golosinas no posee ni requiere de maquinarias, mientras que, un vendedor de jugos de naranja, posiblemente, sí utilice algún tipo (exprimidor...)

En las categorías «no ha podido hacer nada porque» y «piensa hacerlo porque», se han incluido posibles alternativas, consideradas dentro del modelo

como factores que facilitan o dificultan el aprendizaje. En ambas categorías, además, aparece la casilla «otra», para dar la oportunidad de ampliar las posibles respuestas. Cuando esta casilla sea marcada, el entrevistado deberá especificar su respuesta en el apartado «observaciones». Como esta última casilla es muy pequeña para escribir, simplemente se coloca un número y al respaldo de la hoja se escribe en extenso la observación.

b. Los temas o contenidos

La Escala anterior es cruzada con el tema (contenido) correspondiente. Si este fuese «Protección Empresarial», los puntos serían «Máquinas y Herramientas», «Espacios de trabajo» y «Métodos de trabajo».

c. Análisis de un caso

A continuación se incluye a modo de ilustración un caso. Los resultados generales (subtotales y totales) se distribuyen de la siguiente forma:

Cuadro: Procesamiento de la información

I NO CORRESPONDE A LAS ACTIVIDADES DE SU TRABAJO	II CREE QUE NO ES NECESARIO	III NO HA PODIDO HACER NADA PORQUE:					IV PIENSA HACERLO PORQUE:				V LO HA COMENZAD O A HACER		VI YA LO HACÍA			TOTAL RESPUESTAS		
		Imposibilidad económica	No es práctico en su caso	No se anima a arriesgarse	No depende de él	No ha tenido tiempo	Otra	Aumenta las ganancias	Disminuye los riesgos	Es importante	Otra	Parcialmente	Bastante	a. Lo sigue haciendo como antes	b. Ahora lo hace un poco mejor		c. ahora lo hace mucho mejor	
1	1	2	1		1			1			3		3	6	3			
1	1	4					1				3		3	9				
4.5%	4.5%	18.1%					4.5%				22	13.6%		13.6%	40.9%			
		▲ 22.6% ▲									▲ 68.1% ▲							

Si adelantamos una lectura global encontramos que las prácticas han cambiado. De una parte, un 13.6% de las respuestas se sitúan en «lo ha comenzado a hacer» y un 54.5% en «ya lo hacía, pero ahora lo hace un poco o mucho mejor que antes». Es decir, el curso repercutió en la práctica en un 68.1 %.

El cambio de actitud se expresa explícitamente en la categoría «piensa hacerlo», que para el ejemplo cubre 4,5% de las respuestas. Sin embargo, el cambio de actitud también se refleja en «no he podido hacer nada porque» (18,1 %), pues claramente indica que no se ha movilizado por diversas razones, pero cree que es necesario hacerlo.

En cuanto a la categoría «creo que no es necesario», el porcentaje representa tan solo el 4,5%. Este porcentaje señala que el módulo en cuestión es «rechazado» en un porcentaje muy bajo.

GUÍA PARA ENTREVISTA Y OBSERVACIÓN

		NO CORRESPONDE A LAS ACTIVIDADES DE SU TRABAJO	CREE QUE NO ES NECESARIO	NO HA PODIDO HACER NADA PORQUE:					PIENSA HACERLO PORQUE:			LO HA COMENZADO A HACER		YA LO HACÍA			OBSERVACIONES		
				Imposibilidad económica	No es práctico en su caso	No se anima a arriesgarse	No depende de él	No ha tenido tiempo	Otra	Aumenta las ganancias	Disminuye los riesgos	Es importante	Otra	Parcialmente	Bastante	Lo sigue haciendo como antes		Ahora lo hace un poco mejor	Ahora lo hace mucho mejor
MÁQUINAS Y HERRAMIENTAS	MANTENIMIENTO																		
	USO ADECUADO																		
	PROTECCIÓN (polvo – humedad)																		
	INSTALACIONES																		
ESPACIO DE TRABAJO	DISTRIBUCIÓN DE MATERIAS PRIMAS Y/O MERCANCIAS PARA APROVECHAR AL MÁXIMO EL ESPACIO																		
	FACILITAR EL TRABAJO (MOVIMIENTOS)																		
	MOBILIARIO (ALTURA, UBICACIÓN)																		
	VENTILACIÓN																		
	TEMPERATURA																		
	HUMEDAD																		
	RUIDO																		
MÉTODOS DE TRABAJO	ASEO																		
	AHORRO DE ESFUERZOS																		
	AHORRO DE TIEMPO																		
	POSTURAS ADECUADAS																		

Ahora usted ha mejorado...

	EQUIPOS DE PROTECCIÓN (GUANTES, MÁSCARAS)																		
	BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS																		
	SEÑALIZACIÓN																		
	DESCANSO OPORTUNO																		

Habría que agregar al análisis global, que un 13,6% de las respuestas se ubican en «lo sigue haciendo como antes», lo que demuestra la existencia de saberes previos. Por otra parte, este mismo resultado simultáneamente señala que, ciertamente, el módulo enseñó cosas nuevas.

Finalmente, existe un 4.5% de respuestas que «no corresponde a las actividades del trabajo», lo que era de esperar dada la enorme variedad de oficios presentes en el curso.

Echando una mirada-sobre las razones que conducen a la selección de la categoría «no ha podido hacer nada», la imposibilidad económica aparece con el mayor número de respuestas, reafirmando que el cambio no es sólo cuestión de voluntad sino que se encuentra mediado por las restricciones objetivas, en este caso, el dinero. Las otras razones son relativamente bajas, sorprendiendo el «no ha tenido tiempo», puesto que resulta la respuesta más frecuente entre los microempresarios. En relación a ella se esperaba un porcentaje alto.

Algunos comentarios

Un nuevo modelo pedagógico requiere nuevas maneras de evaluar.

Hemos presentado unas ideas sobre cómo hacerlo, proponiendo básicamente una evaluación de la transformación de las concepciones y prácticas de los educandos un tiempo después de haber terminado la capacitación. De esta forma pretendemos averiguar no «qué memorizó» sino qué incorporó a su manera de ser y hacer.

No debemos olvidar que la evaluación no se hace con la idea de «hacerle perder el tiempo»; por el contrario, se trata de indagar cómo podemos ayudar más al educando y cómo cualificar nuestro trabajo pedagógico.