

11. VALORACIÓN DE EFICACIA.

<p>Valoración de eficacia en la asimilación y retentiva del conocimiento por parte de los participantes en los lugares en donde se efectúa un programa de capacitación. < CURSO, TALLER O SEMINARIO > VENTAJAS Y DESVENTAJAS</p>		
<p>Programa Tipo: “IN HOUSE” (Instalaciones institución)</p>	<p>Programa Tipo: “HOTEL 5 ESTRELLAS” (En Quito y ciudades)</p>	<p>Programa Tipo: “CAMPESTRE” (Hostería fuera de ciudad)</p>
<p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Menores costos ✦ Menor logística ✦ No se requiere tiempo extra ✦ Puntualidad 	<p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> * Alta concentración * Alta motivación extrínseca * Mayor sentimiento laboral y alto nivel de compromiso * Canales abiertos de comunicación, sensores o sentidos * Mayor integración y empoderamiento institucional * Espacio visual cálido, nuevo y limpio * Alto nivel de asimilación 	<p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Muy alta concentración ☞ Muy alta motivación extrínseca ☞ Mayor sentimiento laboral y alto nivel de compromiso ☞ Canales abiertos de comunicación, sensores o sentidos ☞ Total integración y empoderamiento institucional ☞ Espacio visual cálido, nuevo y limpio ☞ Óptimo nivel asimilación
<p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Interrupciones constantes ✦ Trabajos pendientes ✦ Reuniones imprevistas ✦ Menor compromiso ✦ Poca integración y empoderamiento instit. ✦ Espacio visual pesado y saturado ✦ Bajo nivel concentración ✦ Regular nivel de asimilación y retentiva 	<p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mayores costos * Mayor logística * Requiere más tiempo por parte de los participantes 	<p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Mayores costos ☞ Mayor logística ☞ Requiere más tiempo por parte de los participantes, porque se realiza fuera de la ciudad
<p>Rango de eficacia del programa al realizarse “TIPO IN HOUSE”: Del 50 al 65% de asimilación y retentiva Eficacia “Buena”</p>	<p>Rango de eficacia del programa al realizarse “TIPO HOTEL 5 ESTRELLAS”: Del 65 al 80% de asimilación y retentiva Eficacia “Muy Buena”</p>	<p>Rango de eficacia del programa al realizarse “TIPO CAMPESTRE”: Del 80 al 95% de asimilación y retentiva Eficacia “Excelente”</p>
<p>No obstante, existe la posibilidad de elevar los “rangos de eficacia”, implantando en forma metódica la “metodología específica y herramientas” indicadas en el punto #5 de este proyecto, y dentro de este punto lo referente a los numerales 11 y 12. Este objetivo contiene responsabilidad compartida.</p>		

12. RELACIÓN DE EFECTIVIDAD. POR LA CANTIDAD DE PARTICIPANTES.

EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN: CURSOS-TALLERES-SEMINARIOS		
Cantidad de participantes programa de capacitación.	Porcentaje de respuesta a las aportaciones teóricas, presentaciones power-point, intervención y preguntas de discusión.	Valoración a los participantes al usar las técnicas de aprendizaje: ☉ Método del Caso ☉ Role-Playing
2-9 pers.	95% Óptima	Participación Activa - Óptima
10-15 pers.	80% Muy Alta	Participación Activa - Muy Alta
16-20 pers.	65% Alta	Participación Activa - Alta
21-25 pers.	50% Regular	Participación Activa - Media
Por razones estrictamente pedagógicas , se aconseja que cada grupo NO debe superar en ningún caso los 25 participantes , con el objetivo de obtener una participación más activa, una asimilación y retención del conocimiento más eficaz, y por ende mayor efectividad en los resultados finales.		
Como se puede apreciar en este cuadro, mientras más participantes asistan a un programa de capacitación, menos efectividad se obtiene en la asimilación y retentiva del conocimiento; Al contrario mientras menos participantes asistan, el nivel de efectividad, asimilación y retentiva sube en forma importante, pudiendo en este caso utilizar inclusive otras técnicas de aprendizaje como el COACHING y el TRAINING.		

13. PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA.

La eficiencia y productividad de un funcionario público o privado están condicionadas por los siguientes factores:
Capacitación general
Capacitación específica-técnica
Motivación intrínseca y extrínseca
Factores endógenos y exógenos
Estabilidad laboral
Clima, entorno y ambiente laboral
Adecuadas herramientas de trabajo
Apropiados instrumentos técnicos-administrativos
Procesos y procedimientos acordes a su gestión administrativa
Reglamentos internos, Leyes, normativas y reglamentaciones vigentes

Cuando en la institución o empresa existe ausencia o mal uso de estos factores, casi en forma inmediata se origina en el funcionario falta de compromiso y de empoderamiento institucional, traducándose en improductividad, inoperancia y especialmente ineficiencia en su gestión.

14. CONCLUSIONES.

Para lograr en la institución o empresa, **calidad, calidez, productividad y eficiencia** en la gestión administrativa, que conduzca a un verdadero **fortalecimiento institucional**, es indispensable primeramente realizar un **“Diagnóstico Integral del Recurso y Talento Humano”**, a través de una o varias de sus 4 herramientas de investigación, las mismas que proveen información **real y objetiva** del estado del recurso humano.

El cuadro comparativo **“valoración de eficacia”** detallado en la **página #39**, indica que es más **productivo y eficiente** ejecutar una capacitación a través de un **“Programa Tipo Hotel 5 Estrellas”**, con un rango de eficacia entre un 65 al 80%; o un **“Programa Tipo Campestre”**, con un rango de eficacia entre el 80 al 95% de asimilación y retentiva del conocimiento, frente a un **“Programa Tipo In House”** con un rango de eficacia del 50 al 65%, por lo que en las 2 primeras alternativas indicadas se logra mayor eficacia, eficiencia y productividad en los programas de capacitación, así como mayor compromiso y empoderamiento por parte de los funcionarios.

Cualquier tipo de programa de capacitación que se dicte, se recomienda que se lo realice en **forma obligatoria y con puntaje de valoración**, ya que esto estimula un mayor compromiso, una mayor atención, y por ende una mayor asimilación y retentiva del conocimiento; adicionalmente esta valoración alimenta las correspondientes evaluaciones del desempeño.

“Fortalecer Consulter Group” posee una importante experiencia en el **diseño, planificación, formulación e implementación de planes y programas de capacitación y entrenamiento**, sean de tipo generales o específicos-técnicos de acuerdo al requerimiento y necesidades puntuales o específicas de la organización.

La empresa **“FORTALECER CONSULTER GROUP”** me ha pedido que **HABLE** con un funcionario de su organización y que **MIRE** sus necesidades; **SIENTE** usted que este es un buen momento para dialogar conmigo?...

...anhelo recibir su llamada **¡ahora mismo! LLÁMEME.**

Cordialmente,

Arp. Marcos Játiva
Planificador - Consultor
DIRECTOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO
COACH - TRAINER
Claro: 098-6568-767 (WhatsApp)

“GESTIÓN DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL”