

## Modelo de evaluación de Kirpatrick

Donald Kirpatrick presentó un modelo de evaluación, que no concluye junto con el evento educativo, sino va más allá de él, buscando indagar la aplicación al trabajo diario de los estudiantes del aprendizaje logrado, e incluso trata de evaluar el beneficio que tiene para la institución u organización a la que pertenecen los participantes.

Este modelo es útil para referirse al tema seguimiento de aprendizajes. Además el modelo se puede trasladar bien a un entorno de *aprendizaje en línea* debido a su sencillez y a su inmediata aplicabilidad. A continuación haremos una descripción del mismo siguiendo de cerca la que hacen Jiménez y Barchino (2005).

El modelo de evaluación de Kirkpatrick está dividido en cuatro niveles:

### a. Reacción

Se refiere a la evaluación que se aplica a los participantes en un curso para conocer el grado de satisfacción (su "reacción") que tienen con los distintos elementos del curso: con la conducción del instructor del curso, su dominio del contenido, el material empleado, el tiempo asignado, las instalaciones donde se condujo el evento, etc. Siendo éste solamente el primer nivel de evaluación, que abarca una sola dimensión del evento educativo, es insuficiente para valorarlo adecuadamente.

### b. Aprendizaje

Busca evaluar los conocimientos adquiridos por el alumno durante el evento de capacitación. Para lograr esto es apropiado hacer una evaluación diagnóstica respecto de los conocimientos, habilidades y actitudes que busca desarrollar el curso en los participantes. Esta evaluación inicial servirá de parámetro para comparar sus resultados con otros medidos por una evaluación formativa o final. La diferencia en ambas evaluaciones reflejará en buena medida el nivel de aprendizaje obtenido por los alumnos.

Estas dos evaluaciones, la de *reacción* y la de *aprendizaje* se aplican en el evento educativo, una al inicio y otra al final. Las dos siguientes evaluaciones incluidas en el modelo de Kirpatrick se aplican semanas después de concluido dicho evento.

### c. Comportamiento

Este nivel de evaluación del modelo indaga sobre la efectividad y la extensión en que los conocimientos y habilidades desarrollados en el curso se transfieren a otros contextos. Específicamente el modelo está interesado en saber qué tanto los participantes aplican en su puesto de trabajo los conocimientos y habilidades adquiridas o actitudes desarrolladas. En este nivel de evaluación se puede determinar el alcance de la capacitación, su efectividad y su repercusión en el desempeño laboral.

#### **d. Resultados**

Este último nivel de evaluación del modelo busca valorar qué impacto tiene en la Organización las acciones formativas y de capacitación que se realizan. Pretende evaluar los beneficios que estas acciones han producido, en especial los de tipo financiero que pueden derivar de una mejor imagen de la empresa, una mayor productividad y motivación del personal, la reducción de ausentismo, etc.

A diferencia de la *evaluación de reacción* y la de *evaluación de aprendizaje* que resultan fáciles de obtener sus datos porque se aplican directamente a los participantes durante el curso, las evaluaciones de *comportamiento* y *resultados* presentan un mayor grado de dificultad. Quizás a ello se deban las cifras del año 2002 proporcionadas por la American Society for Training and Development (citadas por Jiménez y Barchino, 2005) que indican los siguientes porcentajes de evaluación que las organizaciones encuestadas de Estados Unidos realizan: el 78% evaluaban la satisfacción del estudiante (nivel 1, *evaluación reacción*); el 32% evaluaban el aprendizaje, nivel 2; el 9% el *comportamiento*, nivel 3, y el 6% evaluaba el nivel 4, los *resultados*.

Esos resultados resultan muy sorprendentes a la luz de la conciencia generalizada en los medios de capacitación empresarial acerca de que la evaluación más relevante de las acciones formativas desde el punto de vista de las organizaciones son precisamente las referentes al nivel 3 y 4 dentro del modelo de Kirkpatrick.

Es posible que una Institución como la UNIDEG encuentre dificultades similares o aún más intensas que las que han encontrado las organizaciones incluidas en el reporte mencionado para realizar una evaluación de seguimiento. La razón de esta mayor dificultad para realizar una evaluación de seguimiento que informe acerca de la medida en que los alumnos aplican sus conocimientos adquiridos en su vida cotidiana, es que la UNIDEG tiene aún menos acceso y menos control del que tienen las organizaciones laborales respecto de sus empleados a ese ámbito donde los alumnos deberán aplicar sus conocimientos. Por tal motivo deberán buscarse la aplicación de estrategias y técnicas de evaluación de seguimiento más imaginativas y creativas que subsanen, en parte, la inaccesibilidad por parte de los tutores al medio donde los alumnos deben aplicar finalmente sus conocimientos (su trabajo, su familia, etc.). Tales estrategias y técnicas deben buscar recrear o simular situaciones parecidas a las de la vida real para evaluar la aplicación de una evaluación de seguimiento. Entre tales recursos están el empleo de *problemas estrechamente relacionados con la vida real*; la elaboración de *proyectos* que tienen potencial *para aplicarse en el contexto social y laboral* cotidianos; el análisis, discusión y toma de decisiones en *estudio de casos* que describen problemas y disyuntivas reales que demandaron en su momento la solución de los problemas y/o una toma de decisiones adecuada; *proyectos de investigación* que planteen propuestas y soluciones basados en datos obtenidos de la vida real; el uso de *simuladores en computadora* que demanden un desempeño virtual apropiado, y otros medios que la amplia experiencia de docentes y maestros pueden generar.