

## ¿SE ESTÁ FORMANDO USTED EXITOSAMENTE?

Joel Romero  
Psico Consult C.A.

*Un Poco de Etimología:* Según la Real Academia Española, “Forma” (por formación) es el modo de proceder en algo, la configuración externa de algo o el molde en el cual se vacía y se forma algo. Proviene del latín forma.

Es curioso como dependiendo del prefijo podemos modificar espectacularmente esta palabra y sus implicaciones. Veamos: alguien le proporciona datos de una realidad y por tanto le in-forma; en otros casos alguien distorsiona la misma realidad, por lo que de-forma la percepción, que inevitablemente se trans-forma. Los sufijos de esta palabra no resultan ser menos poderosos, ya Ud. habrá notado que esta será un artículo poco formal. Lo que en realidad quiero decir es que la formación en un proceso dinámico en el cual sujeto y ambiente interactúan y se modifican mutuamente.

### **EXPERIENCIAS FORMATIVAS:**

Toda experiencia de formación exitosa debería pasar por las siguientes fases:

1. Determinación de necesidades
2. Fijación de objetivos
3. Determinación de contenidos
4. Selección de los socios de aprendizaje (SDA)
5. Determinación del Plan de trabajo
6. Selección de la Infraestructura apropiada
7. Selección de los Facilitadores apropiados
8. Diseño del Material de apoyo a la experiencia de aprendizaje
9. Coordinación logística
10. Evaluación y seguimiento

Cuando Ud. planifica o evalúa sus experiencias formativas, debe recorrer estos diez puntos y asegurarse que se cubrieron efectivamente. Se puede profundizar mucho en cada uno de los puntos, pero yo quisiera hacer especial énfasis en que, a diferencia de los días de escuela, en el presente el aprendizaje no depende de un profesor (que profesa), ni de un maestro (que enseña), sino de un facilitador, que pone a disposición un contenido y unas estrategias que deben estar acordadas con

los Socios de Aprendizaje (anteriormente denominados participantes), ya que juntos construirán la experiencia de aprendizaje.

## ¿SE ESTÁ UD. FORMADO EXITOSAMENTE?

Conozca cuatro herramientas para evaluar sus experiencias de formación:

1. **Reacción:** como el nombre lo indica, es el impacto con el que Ud. sale de cada experiencia de aprendizaje ¿se divirtió y su atención fue permanente? O por el contrario ¿se aburrió, no captó nada y al final casi estaba molesto por haber perdido el tiempo?. “Una reacción positiva puede no asegurar el aprendizaje, pero una negativa de seguro lo reduce y retrasa” (Kirkpatrick, 1999).
2. **Aprendizaje:** se percibirá si Ud. logró un cambio en alguno de estos factores: a) actitud respecto a algún tema (el trato a los subordinados, por ejemplo); b) si adquirió una nueva habilidad (como aprender a utilizar un nuevo sistema informático o administrativo); c) si obtuvo un nuevo conocimiento (como los planteamientos teóricos de un autor que Ud. desconocía).
3. **Conductas:** son los cambios que se pueden observar en la práctica, ya sea en un examen, en una labor o en su gestión, medido a través de indicadores como frecuencia, intensidad y duración de los comportamientos adquiridos o modificados. “Sólo es útil el conocimiento que se aplica” (Rodríguez, 2006).
4. **Resultados:** quizá los puntos más relevantes para Ud. y para la persona que le envió a la experiencia de aprendizaje (y pagó la cuenta), son los que indican en los momentos de la verdad si Ud:
  - Antes producía algo y ahora lo produce en mayor cantidad y con mejor calidad.
  - Ud. antes generaba un clima organizacional a su alrededor y ahora ese clima es mejor, Ud. se comunica más asertivamente, sus subalternos y jefes confían más en Ud. y la gente que lo rodea se siente entusiasmada y empoderada.
  - Las evaluaciones de su desempeño (sobre todo si son bajo la modalidad de 360 grados) son superiores a las anteriores, lo que a la larga implicará aumentos de salario, mayor responsabilidad en la organización, ascensos en el organigrama, mayor satisfacción y seguramente mayor calidad de vida tanto en su hogar como en su trabajo.

¿Es su compromiso lograr esto en su próxima experiencia de aprendizaje? ¿y ayudar a otros a lograrlo?

## **REFERENCIAS:**

- Kirkpatrick, D (1999). Evaluación de Acciones Formativas. Gestión 2000, Barcelona.
- Rodríguez, N (2006). La Evaluación de la Capacitación.