



TEXTO DEL PODCAST

TÍTULO

Claves para diseñar formación adaptada a las necesidades de tu empresa de Economía Social.

INTRODUCCIÓN

Las empresas de Economía Social necesitan adaptarse a la situación actual y a los retos que esta presenta para el futuro. Una herramienta para conseguirlo es la formación.

Pero gracias a los valores y principios que compartimos, nuestras empresas son diferentes, y especiales, por lo que la formación requiere un diseño personalizado que se adapte a nuestras necesidades.

Entonces, ¿cómo diseñar nuestra formación?

EL MODELO

En primer lugar, necesitamos saber qué queremos cambiar con la formación, es decir, cuáles son las necesidades reales de nuestra entidad.

Con ellas, diseñaremos los objetivos formativos, que son los cambios que debemos acometer para cubrir dichas necesidades.

Con los objetivos, desarrollaremos los cursos. A veces, ya existirán en el mercado pero en otras ocasiones, tendremos que adaptarlos o crearlos.

Por último, la evaluación nos permitirá conocer el impacto de la formación realizada.



Veamos cada clave con más profundidad.

NECESIDADES FORMATIVAS

Para definir cuáles son nuestras necesidades formativas tenemos que recoger qué conocimientos, habilidades o actitudes debería haber en nuestra organización, que actualmente no existen.

Para conocerlas, recogeremos información de distintas fuentes y cuanto más participativo sea el proceso, mejor.

Pero además de fijarnos en las necesidades actuales, también tendremos que ser capaces de contemplar las necesidades futuras de nuestra empresa, alineadas con su estrategia ya que, por ejemplo, no tiene sentido formar en un proceso que queremos eliminar a corto plazo.

Por tanto, nos centraremos en lo que necesitamos en el presente y en el futuro cercano.

Todas esas necesidades se pueden organizar, clasificar y agrupar con una simple matriz de importante-no importante y urgente-no urgente, que nos ayudará a darles prioridad.

Es posible que parte de las mismas se cubran con la contratación de nuevo personal que ya tenga los conocimientos o habilidades requeridas, pero en otros casos la solución estará en la formación.

OBJETIVOS

En este paso ya sabemos qué necesitamos y para conseguirlo debemos fijarnos unos objetivos formativos estratégicos, es decir, tenemos que



establecer qué cambios queremos que se produzcan a través de la formación.

Con los objetivos podemos buscar crear, modificar o eliminar procesos y/o comportamientos.

¿Cómo construir un objetivo?

Construir un objetivo es algo mucho más sencillo de lo que parece.

Pongamos como ejemplo que nuestro objetivo es “Generar una factura con el nuevo programa informático en menos de dos minutos”.

COMPORTAMIENTO

Empezaremos por un verbo en infinitivo. Nos podemos ayudar de la taxonomía de Bloom.

Por ejemplo:

Generar una factura

CONDICIONES

A continuación, definiremos en qué condiciones hay que hacerlo.

Por ejemplo:

Con el nuevo programa informático

CRITERIO

Y marcaremos un criterio de superación.

En menos de 2 minutos.

El objetivo quedaría: Generar una factura con el nuevo programa informático en menos de dos minutos.



Tras crear el objetivo hay que asegurar:

- Que cubre algún aspecto de las necesidades de formación.
- Que es medible.
- Y que es alcanzable.

Al crear los objetivos, partiremos de objetivos generales y haremos que de estos cuelguen objetivos específicos, más concretos.

De esta forma no perdemos el foco, pero podemos profundizar en lo que queremos conseguir.

DISEÑO DE CURSOS

A partir de los objetivos formativos, definiremos cómo deben ser los cursos: qué metodología emplear, cuál será su duración, qué modalidad es la más adecuada, qué contenidos deben incluir, cómo se evaluarán y, por supuesto, a qué perfil de alumnado van dirigidos. Es decir, crearemos la ficha técnica del curso.

En algunos casos es posible que ya exista una solución formativa adecuada en el mercado, pero en otros muchos, es posible que los cursos estándar no se adecúen a las peculiaridades de nuestra entidad de economía social.

Si es esta la situación, tenemos diferentes alternativas:

- Podemos partir de un curso generalista ya existente y enriquecerlo en los aspectos específicos que consideremos necesarios, mediante recursos como los webinars, los videos o documentos pdf, por ejemplo.
- Otra opción es contratar a una entidad externa especializada para que nos haga un curso a medida.



- Una tercera alternativa es diseñar internamente los cursos, en aquellas áreas en las que ya contamos con experiencia.

Después de diseñarlo, hay que comprobar si el curso resultante ayuda a conseguir los objetivos marcados y, con ello, a cubrir las necesidades formativas de nuestra entidad.

EVALUACIÓN

Por último, está la evaluación, que nos dirá si hemos cumplido los objetivos. Pero, ¿qué evaluar?

Es habitual que después de un curso pasemos una encuesta de satisfacción. Esta nos dice mucho sobre si el curso ha gustado o no a las personas participantes, pero no nos ofrece información acerca del cumplimiento de nuestros objetivos y necesidades de aprendizaje.

Se puede medir el aprendizaje a través de distintas pruebas, como un test corto, una prueba escrita o una prueba práctica de destreza. Esta evaluación dará respuesta a parte de los objetivos, pero no nos aporta información sobre su aplicación en el día a día de nuestra empresa de economía social.

Para conocer estos datos, deberíamos medir la transferencia de la formación al puesto de trabajo, es decir, si las personas que han recibido la formación ponen en práctica lo aprendido en el curso en su puesto de trabajo. Esto sí nos demuestra cambios relevantes en nuestra organización.

Por último, también se puede evaluar el **impacto** de la formación en la organización mediante la cuantificación económica de las mejoras en la



empresa gracias a la formación. Si ahora trabajamos de manera más eficiente, o más feliz para nuestra plantilla, esto deberá verse reflejado en algún indicador clave de nuestra entidad, como pueden ser un incremento del 10% en nuestra facturación o una mejora de nuestro posicionamiento en el sector.

RESUMEN

Por tanto, necesitamos partir de un buen análisis de nuestras necesidades. A partir de este, definiremos los objetivos formativos y, con ellos, crearemos cursos orientados a cubrir nuestros requerimientos. Para completar el proceso, es importante evaluar si la formación ha generado el cambio deseado, cubriendo los objetivos establecidos.