

Importante

A continuación te mostramos un cuadro sinóptico del sistema de gestión de formación y otro del enfoque pedagógico que te pueden ser útiles para la formación de instructores o para ti como agente de cambio y líder de una organización.

Sistema de Gestión de Formación

<i>Momentos</i>	<i>Niveles de planificación y evaluación</i>	<i>Propósito</i>
<i>1. Orientación estratégica y pedagógica.</i>	<i>Planificación del nivel macro.</i>	<i>Propiciar alineación, foco e integración y definir los principios pedagógicos que fundamenten las acciones formativas.</i>
<i>2. Líneas clave y proyectos estratégicos de formación.</i>	<i>Planificación del nivel intermedio.</i>	<i>Definir los proyectos basados en competencias críticas y establecer las condiciones para su aplicación y evaluación.</i>
<i>3. Diseño de un ciclo modular.</i>	<i>Planificación del nivel micro.</i>	<i>Vincular los objetivos con los criterios de desempeño y las brechas de competencia, y propiciar las condiciones para el aprendizaje individual.</i>
<i>4. Acción y evaluación del aprendizaje.</i>	<i>Niveles uno y dos de evaluación.</i>	<i>Aplicar el enfoque de formación-acción y los métodos de aprendizaje experiencial. Evaluar el conocimiento y la habilidad inicial.</i>
<i>5. Aplicación y evaluación de la competencia.</i>	<i>Nivel tres de evaluación.</i>	<i>Verificar que las brechas del contexto estén cerradas, monitorear las competencias de las personas y dar retroalimentación efectiva.</i>
<i>6. Evaluación de los resultados y revisión del sistema.</i>	<i>Nivel cuatro de evaluación.</i>	<i>Revisar qué tanto se cumplió con la orientación estratégica y pedagógica, evaluar los resultados, reconocer los logros e institucionalizar el aprendizaje.</i>

Referencia: Extraído del libro de Fabiola María Betancur (2007). Procesos de formación y aprendizaje organizacional. Impreso Rojo. Medellín, Colombia. P. 231.

Importante

Enfoque Pedagógico

Variable	Paradigma tradicional de la formación	Paradigma basado en competencias y fundamentado en el aprendizaje integral
Propósito	Entrenar en una tarea con pasos bien definidos (hacer). Se pregunta ¿por qué se enseña? y ¿cómo se enseña?	Entrenar en un proceso mediante un equilibrio entre el hacer y el reflexionar. Se pregunta por ¿qué se aprende? y ¿para qué se aprende?
Alcance	Atiende a necesidades puntuales de las áreas funcionales.	Atiende a múltiples necesidades articuladas (estratégicas, tácticas y operativas) de los procesos.
Responsables	Facilitadores del aprendizaje y trabajadores.	Responsabilidad compartida: alta dirección, líderes de gestión humana y de los procesos críticos, facilitadores y trabajadores.
Enfoque	Aprendizaje basado en soluciones a problemas del pasado y en acumular conocimientos (involucra la mente).	Aprendizaje basado en reformular los problemas del pasado, resolver nuevos problemas y llevar los conocimientos a la acción (involucra la mente, la emoción, el cuerpo y el espíritu).
Objetivos y contenidos	Salen de los mapas instruccionales elaborados por los especialistas.	Salen de las competencias y del análisis de brechas, el cual se realiza con la participación de la población objetivo.
Estrategia de aprendizaje	Centrada en los medios que buscan entregar muchos contenidos en poco tiempo y dentro de un aula de clase.	Centrada en integrar la formación con la acción. Entrega contenidos de forma dosificada alternando la teoría con la práctica.
Tipo de aprendizaje	Técnico (de un bucle). Los marcos de referencia no se discuten. Enfatiza en los cambios técnicos.	Transformador (de dos bucles). Cuestiona los marcos de referencia. Enfatiza en la transformación del ser que somos.
Nivel de aprendizaje	Individual únicamente	Individual, grupal y organizacional.
Nivel de desempeño	Se persiguen los mismos objetivos para cualquier rol con ligeras diferencias de forma. No hay claridad sobre cómo continuar el desarrollo.	Se espera un nivel de desempeño diferente para cada rol, con posibilidades de desarrollo.
Evaluación	Se hace énfasis en los niveles uno y dos de evaluación.	Se hace énfasis en el nivel tres y cuatro, sobre la base del uno y el dos.
Resultados	Incremento en el nivel de conocimientos en relación con una especialidad o un puesto.	Mejoras graduales o radicales de los procesos críticos y sus interacciones. Logro de las metas del plan estratégico.

Referencia: Extraído del libro de Fabiola María Betancur (2007). Procesos de formación y aprendizaje organizacional. Impreso Rojo. Medellín, Colombia. P. 232.

Importante

REFERENCIAS:

D. Ausubel, J. Novak y H. Hanesian, *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*, Trillas, México, 1983.

David A. Kolb, *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, Prentice Hall, Estados Unidos, 1983.

Fabiola María Betancur (2007). *Procesos de formación y aprendizaje organizacional*. Impreso Rojo. Medellín, Colombia.

Humberto Maturana y Francisco Varela, *El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del conocimiento*, Debate, Madrid, 1996. p. 19.

Rafael Echeverría, *El observador y su mundo*, volumen II, Granica, Buenos Aires, 2009.

Rafael Echeverría, *Ontología del lenguaje*. Dolmen ediciones, Santiago de Chile, 2002, pp. 407-409.