



FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES: UN RESUMEN

UNAS SENCILLAS ETAPAS PARA ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE MÁS EFECTIVAS

RESUMEN

Los países invierten una parte considerable de su presupuesto de fortalecimiento de capacidades en formación y entrenamiento. ¿Qué medidas habría que adoptar para asegurarse de que esas inversiones consiguen resultados efectivos?

El Ciclo de gestión del aprendizaje (CGA) desarrollado por la FAO aclara las etapas a seguir para desarrollar actividades formativas efectivas.

Este informe destaca los principales elementos de un Ciclo de gestión del aprendizaje y ofrece materiales y herramientas orientativos.

¿QUÉ HACE QUE UNA ACTIVIDAD FORMATIVA RESULTE EFECTIVA?

Las actividades formativas pretenden mejorar los conocimientos, competencias y comportamientos individuales. Sin embargo, el aprendizaje por sí solo raramente es suficiente para mejorar las capacidades del sector o del país.

Para contribuir efectivamente al fortalecimiento de capacidades, las actividades formativas deben integrarse en intervenciones más amplias, dirigidas a organizaciones en las que los individuos trabajan, por ejemplo, para mejorar los procesos, incentivos y mandatos.

LAS SIETE ETAPAS DEL CICLO DE GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

La FAO ha desarrollado un proceso estructurado – el Ciclo de gestión del aprendizaje (CGA)- para asistir a los responsables del diseño, planificación y prestación de las actividades formativas.

Etapas del Ciclo de gestión del aprendizaje:

- 1. Evaluar el contexto: ¿se trata realmente de una cuestión de formación?** No todos los problemas de capacidad están relacionados con la falta de conocimientos, destrezas o competencias de las personas. Está claro que es fundamental comprender el contexto en toda su amplitud así como a las organizaciones participantes. Una evaluación preliminar revelará si hay que realizar actividades de FC (como la creación de un entorno más propicio) para que la actividad formativa resulte efectiva.
- 2. Identificar los destinatarios:** Las actividades formativas efectivas se dirigen a personas que van utilizar sus competencias inmediatamente. Si los participantes se nombran o designan sobre la base de otras consideraciones, por ejemplo el grado o título de su función, puede que no se produzcan los cambios de comportamiento y práctica esperados. Las partes interesadas nacionales, de ser necesario con la aportación de la FAO, deberían trabajar juntos para identificar los destinatarios idóneos.



Casilla 1. Consejos prácticos para la selección de participantes

- Prepare un 'perfil' de participante con las necesarias competencias, educación, experiencia y funciones laborales. Incorpórelo a las invitaciones y anuncios del curso.
- Haga participar a los líderes de grupos, directores o principales grupos comunitarios al seleccionar a los participantes.
- Utilice cuestionarios de admisión para identificar candidatos potencialmente inadecuados: pídale que describan su trabajo y los desafíos que el curso podría ayudarles a afrontar.
- Considere pedirle a los candidatos potenciales que realicen una tarea o actividad específica antes o después de hacer la formación.

3. **Evalúe las necesidades de aprendizaje.** Es más probable que, adaptando las necesidades formativas a las necesidades de aprendizaje reales de los individuos consiga que en el lugar de trabajo se utilicen los conocimientos recién adquiridos. En función del tiempo y presupuesto de que disponga existen varias formas de evaluar las necesidades formativas: entrevistas con partes interesadas, cuestionarios y talleres estructurados para la evaluación de necesidades. En cualquier caso es importante contar con la aportación directa de participantes prospectivos y no sólo basarse en reseñas o informes de despacho.
4. **Diseñe los contenidos y seleccione el modo de prestación.** ¿Qué queremos que recuerden, comprendan o hagan de otra manera los destinatarios? Definir objetivos de formación que sean singulares (es decir específicos),

medibles, alcanzables, realistas y obtenibles dentro un tiempo acotado (SMART) ayuda a aclarar las expectativas de los educandos en el proceso formativo. Los objetivos del aprendizaje determinarán la mejor forma de prestación y el formato del aprendizaje. Los formatos mixtos que combinan las aulas con el aprendizaje a distancia (en línea) y la asistencia en el trabajo suelen ser una opción recomendable.

5. **Imparta la solución formativa.** Los procesos de aprendizaje facilitados aprovechan los valiosos conocimientos y experiencia que ya tienen los participantes y llevan a una mayor identificación con los resultados de la formación.



Casilla 2. Consejos prácticos para una evaluación efectiva de las necesidades de aprendizaje

Una buena evaluación de las necesidades de aprendizaje examina:

- **Las metas organizacionales** y el papel de los individuos dentro de las organizaciones de modo de identificar actividades complementarias necesarias para conseguir resultados más efectivos y sostenibles;
- **Los perfiles de los participantes** y los conocimientos y competencias existentes que puedan ayudar a conseguir las metas organizacionales o a hacer realidad los cambios deseados;
- **Las tareas actuales** y las lagunas de conocimientos y competencias para identificar contenidos de aprendizaje que colmen esas lagunas;
- Las oportunidades y desafíos para educandos que deseen aplicar lo recién aprendido y los requisitos para ofrecer asistencia en el **seguimiento**.

6. **Prestación de asistencia en el seguimiento.** La asistencia en el seguimiento hace que el impulso creado por las actividades formativas se traduzca en cambios duraderos en la práctica y en los comportamientos. La asistencia técnica, las tutorías, las redes de educandos, los cursos de refresco y otras herramientas ayudan a los participantes a utilizar, adaptar y aplicar lo que han aprendido.
7. **Evalúe la iniciativa formativa.** Las evaluaciones ayudan a estimar la satisfacción de los participantes, si están utilizando sus nuevos conocimientos y competencias y con qué efecto. Esta última etapa contribuirá a conseguir que las próximas inversiones en aprendizaje sean más efectivas e identifiquen los ámbitos para un trabajo adicional.

Encontrará más orientaciones sobre el Ciclo de gestión del aprendizaje y herramientas prácticas para cada una de las etapas en la publicación "FAO: Buenas prácticas de aprendizaje para un fortalecimiento de capacidad efectivo" (Módulo de aprendizaje 3)