



Sitio web: formacion.ladipu.com

En los primeros días hábiles de Enero, teníamos ocasión de compartir una Jornada de trabajo con nuestros “clientes”.

Son éstos, los prescriptores de formación de los Ayuntamientos y otras entidades locales de la provincia de Alicante, adheridos a nuestros planes de formación, interlocutores de nuestro departamento para todos los asuntos que tienen que ver con la gestión de la formación: diagnóstico de necesidades, planificación, difusión del plan, matriculación de alumnos de sus organizaciones, evaluación, etc. Entre otras cuestiones, dábamos cuenta en esa Jornada de los datos de ejecución del año 2009 recién terminado, y que presenta unos resultados espectaculares. Los índices cuantitativos de actividad, nos dicen que hemos aumentado en más de un 15% tanto las ediciones de cursos (340), como los alumnos formados (más de 6.000); pero lo más importante, si combinamos con datos de satisfacción de alumnos, vemos que éstos también han aumentado: la satisfacción global ha subido hasta una media de 9,2 sobre 10, y lo mejor valorado (al igual que en ejercicios anteriores) son nuestros profesores que han resultado calificados con un 9,6 sobre 10.

Introduzco mi reflexión con estos datos, pensando que, a la luz de los mismos, lo más sensato sería no intentar cambiar demasiadas cosas; ni siquiera distorsionar nuestro quehacer con el intento de incorporar nuevos retos... pero necesariamente ha de ser así. Siempre hay un lugar para la mejora, y el crecimiento, el avance, significa cambio, pero –insisto- ¿por qué habría que cambiar si todo va bien?

Junto a los datos anteriores, hay otro de 2009 que también merece alguna lectura e interpretación. Toda la actividad antes indicada la hemos desarrollado con aproximadamente un descenso del 15% de los recursos presupuestarios. Ello ha sido posible gracias a la toma de conciencia por parte de los actores de la formación, de la situación de crisis en la que estamos inmersos, que nos ha impulsado, incluso de manera inconsciente, a eliminar gastos superfluos y sobre todo a optimizar los recursos disponibles. Traigo aquí esta reflexión, porque esta situación de disminución presupuestaria no va a ser algo temporal. No es cuestión de apretarse el cinturón durante dos o tres años para luego volver a planificar como antes. Tenemos que aprender a leer la crisis y a entender que ya nada volverá a ser como antes. Nos vemos abocados a trabajar en un escenario permanente de limitación de recursos. Los presupuestos de 2010, así nos lo indican y, en el sector público, la necesaria contención del gasto, nos alerta respecto a que 2011 será con toda probabilidad más restrictivo. Por tanto, estarán conmigo en que es necesario cambiar, también en la formación corporativa.

Quizá de manera un poco pretenciosa, a nuestro futuro le estamos llamando “Proyecto de Formación 2.0”, cuyo objetivo es ir incorporando nuevas metodologías y herramientas en

nuestros usos cotidianos, de tal forma que adaptemos nuestros sistemas a las nuevas necesidades derivadas de nuestro entorno inmediato, algunas de cuyas variables ya hemos venido apuntando. En el ámbito público tenemos sobre la mesa algunos retos importantes: la adaptación de nuestras administraciones a la directiva de servicios europea, y lo que ello conlleva de reducción de cargas administrativas, simplificación de procesos, etc. unido a la implantación de la administración electrónica, todo ello para que el ciudadano pueda resolver con celeridad sus asuntos a través de la “ventanilla virtual”. Detrás de todo esto, se necesita un importante apoyo formativo que, no se engañen, tiene que centrarse más en cambios de cultura que en el adiestramiento de herramientas tecnológicas.

¿Cuáles son las líneas maestras de este proyecto “formación 2.0”?:

- Por un lado tenemos que conseguir el compromiso activo de los actores que participan en este proceso y, que en nuestro caso son:

- El propio personal del departamento. Tenemos que empezar creyendo nosotros mismos en que esto es posible, deseable y necesario. Solo desde aquí seremos capaces de convencer al resto para que nos acompañen en este camino. Por tanto, una parte crucial irá dedicada a acciones con nuestros propios profesionales

- Los prescriptores de formación de nuestras organizaciones clientes, a los que nos referíamos al principio de este escrito. Tenemos que conseguir de ellos un papel proactivo. Ya no vale la relación sustentada en el cliente que solicita y nosotros –como proveedores- que damos ese servicio. Ellos, los interlocutores de los Ayuntamientos deben ser una parte trascendental en la búsqueda de soluciones. Un mundo 2.0 implica, pues, la participación activa de unos y/con otros.

- Los profesores internos, que son uno de los pilares fundamentales, y que tanto están aportando en el desarrollo formativo actual (veáanse los datos respecto a calificación de profesorado antes señalados), deben también asumir cambios. Su implicación será crucial, incluso fuera del aula. Solo con su estrecha complicidad seremos capaces de avanzar

- Otra de las líneas de trabajo, tiene que ver con la incorporación de las herramientas de la Web 2.0 en los procesos formativos; están ahí, las estamos usando para nuestro ocio, en nuestra vida cotidiana... ¿por qué no en el trabajo?... No estamos hablando de la dialéctica formación presencial / formación online como dos modelos enfrentados, bajo la estrecha concepción de que uno significa el pasado, lo tradicional, lo obsoleto, frente al otro, símbolo de progreso y modernidad. Es un debate, cuanto menos, perverso. Lo que nosotros pretendemos es ver cómo, las herramientas tecnológicas, de uso sencillo y sin costes económicos, nos ayudan en la tarea pedagógica. En ello estamos, empezando por nosotros mismos; por

ejemplo, los debates van quedando en una wiki, algunos materiales están disponibles en google-docs, en nuestro portal de youtube vamos dejando algunas grabaciones, estamos utilizando también moodle y hay un debate abierto acerca de la conveniencia de aparecer en facebook u otras redes sociales.

- Una formación corporativa que cumpla con su cometido de adaptación de los profesionales a sus puestos de trabajo, tiene que planificar en base a modelos de “competencias profesionales”. Hemos sido capaces de dibujar nuestro mapa de competencias, e incluso de hacer un trabajo de evaluación de los ocupantes de las mismas. Tenemos por tanto los mimbres básicos para el diseño de itinerarios formativos que resuelvan, de manera individualizada, los gaps encontrados. Cuando hablamos de itinerarios, no estamos pensando en sumatorio de acciones formativas estandarizadas, sino de soluciones multidisciplinares, en formatos distintos, que permitan adquirir esos conocimientos y habilidades necesarias, así como los cambios de actitud requeridos. Este es, pues, otro de los retos.

- Por último, y no por ello menos importante; una alternativa 2.0 significa que nuestra red no puede limitarse al ombligo de nuestro ámbito territorial y funcional. Vivimos en un mundo en red, donde hay muchos y muy buenos profesionales trabajando y reflexionando sobre asuntos parecidos a los nuestros, a nivel nacional e internacional. La tecnología que tenemos a nuestro servicio y las herramientas de las que hemos venido hablando, nos sirven en bandeja la posibilidad de aprender de/con nuestros homólogos. Nuestras redes, los debates que canalicemos a través de ellas, deben romper las fronteras actuales. El conocimiento está en la red y tenemos una doble responsabilidad: ayudar a construirlo a la vez que nos beneficiamos de él.

En todo esto queremos estar, ¿quién se apunta?