

HACIA EL ÉXITO, POR LA FORMACIÓN

La formación en la Distribución Automática no ha hecho más que empezar. Sólo unas pocas empresas del Sector, en este momento las más competitivas, están llevando a cabo acciones formativas más o menos continuadas. La mayoría de las empresas ven la formación como algo necesario pero no dan el paso siguiente que es llevarla a cabo internamente. Es importante tener en cuenta que la formación continuada, conjuntamente con otras acciones estratégicas serán un factor clave para alcanzar el éxito a medio y largo plazo.

El entorno competitivo en el que nos movemos obliga a que las empresas tengan que estar constantemente planteando nuevas propuestas para ganar posicionamiento en el mercado o, como mínimo, no perderlo.

La definición de estas propuestas obliga a desarrollar nuevas estrategias y comportamientos y, por tanto, a potenciar de forma regular las competencias de nuestro equipo humano. En este contexto, la formación juega un papel fundamental; una buena formación es capaz de potenciar la eficacia y eficiencia de los participantes.

En los últimos años la formación está teniendo un mayor protagonismo en las empresas. La presión competitiva, las subvenciones, los cambios en la relación con el cliente, las nuevas tecnologías, etc., son, sin duda, factores que han favorecido este aumento del protagonismo.

No obstante una buena formación no se ciñe sólo al hecho de dar un buen curso con un programa específico a un colectivo de personas determinado.

Veamos como plantear una buena formación para obtener unos buenos resultados.

Fase previa a la Formación.

a.- La formación no debe significar un hecho puntual en la compañía. La formación debe estar en el Plan Estratégico de la compañía, involucrando todo el personal de la compañía.

b.- Hay que diseñar las acciones teniendo en cuenta las necesidades globales departamentales y personales. Hay que identificar cual es la situación actual y la situación deseada para establecer que recursos son necesarios para llevar a cabo el cambio.

Es fundamental la participación de los receptores en el diseño del programa, ya que si formamos para el cambio, necesitaremos contar con la implicación de las personas que tienen que cambiar, y no hay implicación sin participación.

c.- El gran reto es conseguir cambios positivos. Lograr que las personas salgamos de la zona cómoda y cambiemos nuestras rutinas y estrategias de

comportamiento, es algo que demanda la máxima profesionalidad en las personas encargadas de llevar a cabo el diseño e impartición del programa.

Es importante que las empresas que subcontraten la formación y que quieran obtener resultados positivos, analicen con detalle la calidad del proveedor.

Durante la Formación.

Factores a considerar durante la impartición de un programa formativo:

a.- Crear un entorno que fomente la confianza y apertura mental del grupo. Esto permitirá establecer el nivel de comunicación necesario entre el formador y los participantes.

b.- La inmersión del participante en experiencias de aprendizaje, será fundamental para la comprensión y posterior puesta en práctica de lo aprendido. Estas experiencias deben estar diseñadas teniendo en cuenta su entorno de trabajo, con la finalidad de acercar al máximo la situación de entrenamiento al día a día del participante.

c.- La utilización de las preguntas permite al formador exponer los diferentes conceptos implicando al participante a la búsqueda de las respuestas, lo que conlleva una mejor aceptación y comprensión de las mismas. Las preguntas direccionan el pensamiento del alumno, por lo que la presentación de nuestros puntos clave utilizando preguntas facilita la consecución de nuestros objetivos.

d.- Hay que evaluar de forma continuada el grado de aprendizaje de los asistentes. Para ello es importante tener claro la información de retorno que proviene del participante. Esto nos permitirá verificar el nivel de comprensión y aceptación de los diferentes conceptos que se han transmitido.

e.- A la hora de planificar el ritmo en que se tiene impartir el curso es necesario tener en cuenta la curva de Sheldon o curva del rendimiento humano. Es recomendable la realización de descansos cortos pero regulares (cada 60 ó 90 minutos).

f.- La formación debe ser amena. Las personas aprendemos mejor y más rápidamente en entornos distendidos y agradables.

g.- En todo programa orientado al cambio, es necesario tener en cuenta la forma de facilitar las transferencias de lo aprendido al lugar del trabajo. Para ello, durante el periodo formativo, es necesario que cada participante vaya trabajando en su propio plan de mejora personal. Este plan debe representar para el participante, un compromiso consigo mismo en el logro de los objetivos.

Después de la Formación.

En este punto es cuando realmente empieza la acción formativa. Veamos algunas consideraciones que facilitarán la puesta en práctica de lo aprendido, y la rentabilidad de la inversión efectuada.

a.- Hay que diseñar un plan de seguimiento formativo, a poder ser en combinación con el formador que ha llevado a cabo la acción formativa. Este plan se encargará de prestar el apoyo necesario al participante, verificando los progresos y aportando la ayuda necesaria en la superación de los posibles obstáculos. En el mismo deberán estar implicados el participante, el mando del cual depende y el propio formador

b.- Es importante destacar que en los procesos de mejora del rendimiento hay que fomentar la cultura del elogio o reconocimiento. Este afirma a la persona y la motiva para seguir avanzando en el proceso de cambio.

Todo lo anterior es necesario para que un programa de formación sea un éxito, y aunque el diseño e implementación de alguna de las acciones propuestas nos demanden más tiempo y esfuerzo, no hay que olvidar que se nos valorará por los resultados obtenidos y no por lo que hagamos.

TPC NetGroup