



La mayoría de la formación etiquetada como “*blended*” realmente no lo es. Las personas tienden a pensar: “Tengo un programa de aprendizaje combinado” porque una parte de lo que hacen es leer, otra parte la realizan en el aula y otra parte incluye un vídeo o un programa de formación basado en la web; eso no es una combinación, sino una mezcla de ofertas de formación diferentes bajo el mismo paraguas temático.

Una combinación no se consigue simplemente al utilizar muchos métodos de impartición para su contenido. En lugar de ello, una combinación consiste en utilizar las mejores metodologías de impartición disponibles para lograr un objetivo específico, entre ellas la formación *online*, la formación en el aula, el apoyo al desempeño, la formación impresa (autoestudio) y las [soluciones formales o informales](#) en el puesto de trabajo. La clave de esta definición está en la frase “para lograr un objetivo específico.” Al diseñar una solución de aprendizaje combinado, generalmente nos centramos en las tecnologías que tenemos a nuestra disposición y tratamos de aplicarlas en nuestro contenido; sin embargo, en lugar de ello, debemos analizar nuestro contenido en una forma muy sistemática para determinar la mejor metodología de impartición posible para ese contenido. Desafortunadamente, la mentalidad de “si lo tenemos, usémoslo” puede producir iniciativas débiles, dando como resultado diseños excesivamente complicados que no satisfacen los objetivos de aprendizaje.

Los mejores planes de estudios de aprendizaje combinado [se centran en los participantes](#); están diseñados teniendo en mente al participante y cada componente individual de la combinación se relaciona de manera personal con él.

Tenga en cuenta los siguientes puntos al desarrollar un programa de formación centrado en el participante.

1. El aprendizaje no ocurre en forma aislada. Los participantes descubren y formulan el significado de la información y la experiencia según sus impresiones, ideas y sentimientos únicos.
2. Más información no necesariamente implica un mayor aprendizaje. Los participantes tratan de generar usos significativos para los conocimientos, independientemente de la cantidad y la calidad de la información presentada.
3. Los participantes vinculan los nuevos conocimientos con la información de que ya disponen de manera que tengan sentido para ellos. La retención de nuevos conocimientos se facilita cuando se puede relacionar con los conocimientos actuales del participante.
4. La personalidad influye en el aprendizaje. Los participantes tienen diferentes grados de confianza en sí mismos y ven con distinto nivel de claridad sus objetivos y expectativas personales para el éxito y el fracaso.
5. Los participantes quieren aprender. Las personas son naturalmente curiosas y les encanta aprender, pero la inseguridad personal y el temor al fracaso se interponen a menudo.
6. A los participantes les gustan los retos y son más creativos cuando el aprendizaje es desafiante y satisface sus necesidades individuales.
7. Los participantes son personas individuales. No todos ellos están en la misma etapa de desarrollo físico, intelectual, emocional y social. Los participantes también difieren en cuanto a sus antecedentes culturales.
8. El entorno de aprendizaje es importante. Las personas aprenden mejor en un entorno amigable, socialmente interactivo y diverso.
9. A los participantes les gusta recibir refuerzos positivos. Los entornos de aprendizaje que apoyan la autoestima y el respeto de cada participante tienden a ser más exitosos.
10. La experiencia pasada importa. Las creencias e impresiones personales derivadas del aprendizaje anterior dan forma a la cosmovisión de las personas y a su enfoque del aprendizaje.

Un enfoque combinado exitoso no tiene que ser tecnológicamente complicado ni costoso. En lugar de ello, una combinación eficaz debe satisfacer las necesidades del participante y de la organización, además de lograr los objetivos de aprendizaje. Empiece con un diseño simple y dé una buena impresión —eso facilitará mucho que la organización acepte la próxima solución combinada.



[Ángels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).