



En 1967 mi padre, el Dr. José María Ventosa Rosich escribía un artículo en el que presentaba las distinciones entre múltiples términos que, a fecha de hoy, seguimos manejando como sinónimos sin que lo sean. Mezclamos formación, aprendizaje, desarrollo, instrucción, educación, adiestramiento, enseñanza, capacitación, ... ¡sin rubor alguno! Y es que, si no tenemos claro el nombre de las herramientas, ¿cómo seremos capaces de manejarlas adecuadamente?

En mi opinión todos entendemos que información y formación no es lo mismo. De la misma manera que enseñanza y aprendizaje tampoco es lo mismo. Información y enseñanza son medios. Formación y aprendizaje son, al menos teóricamente, fines. Y digo teóricamente porque dichos fines se convierten en medios que persiguen un nivel de aportación de valor superior: el rendimiento.

No es lo mismo decir ya lo hemos enseñado que ya lo han aprendido. Ni tampoco ya lo han aprendido que ya lo están aplicando a su puesto de trabajo.

Cada día vemos casos en los que la información se le llama formación. ¡No es de extrañar, pues, que cada vez más la formación se esté convirtiendo en una *commodity*! Si a transmitir información le llamamos formación y a la formación le llamamos aprendizaje sin ligarlo al rendimiento esperado en la organización, acabaremos observando que la aportación de la función formación es exclusivamente la educación. Porque, como dicen, “educación es lo que recordamos una vez que olvidamos lo que aprendimos”.

Hay que empezar a elevar nuestra mirada estratégica. Cuando conducimos alternamos las luces cortas con las largas (altas o bajas en según qué países) para evitar salirnos de la carretera. Manejar exclusivamente con luces cortas nos sacará de la carretera cuando estemos a oscuras. Levantar frecuentemente la mirada hacia el fin último, el rendimiento, nos permitirá responder a las expectativas de nuestro cliente interno.

Linking Learning to Performance, o vincular el aprendizaje al rendimiento, es la clave. Indica con claridad un medio, que a su vez era un fin de la enseñanza: el aprendizaje. Además, apunta el fin que este persigue, el rendimiento.

Tenemos que empezar a pensar de otra manera. **A dejar de enfocarnos en lo que los participantes en las acciones formativas deben saber, o saber hacer, y empezar a preocuparnos por lo que deben lograr.** Esta es la base de lo que se denomina Performance Consulting, o consultoría de rendimiento.

El fin último de la Formación, como hemos visto, no es enseñar ni tan siquiera facilitar el aprendizaje sino provocar el cambio esperado aplicando lo aprendido al puesto de trabajo. Es decir, lograr el cambio esperado en la conducta o comportamiento del empleado y conseguir que dicho cambio se convierta en un hábito, de manera que se produzca el impacto esperado en la organización.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Juan Pablo Ventosa](#)

CEO de Human Performance

Consultor en Talento y Eficiencia Organizacional

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