

Principales conclusiones de mi intervención en las Jornadas sobre “El futuro de la Psicología del Trabajo”, organizado por el COPM los días 27, 28 y 29 de noviembre de 2017 en Madrid.

Conferencia: **“De ENSEÑAR a APRENDER: des-aprender para re-aprender”**
por Ovidio Peñalver Martínez, Vocal de la Sección de Psicología del Trabajo del COPM y Socio Director de ISAVIA Consultores (www.isavia.com), el día 29 de noviembre.

Si reflexionamos detenidamente en los grandes aprendizajes que hemos tenido en la vida, así como en los más tácticos y operativos incluso, nos damos cuenta de que en su gran mayoría vienen del día a día.

Principalmente aprendemos por ensayo y error, tomando a otros como modelo, debatiendo y reflexionando con otros, además de leyendo sobre el tema del que se trate.

Cierto es que la formación más formal (sea presencial o virtual) también cuenta, así como los mentores o coaches que formal o informalmente hayamos tenido. No obstante, estas fórmulas no llegan al 30% como causa real de nuestro aprendizaje, según numerosos autores.

Ciertamente hay muchas variables individuales que hacen que estos porcentajes varíen entre unas y otras personas, como es su estilo de aprendizaje, su canal perceptivo preferente, así como la competencia de la que se trate (sea más técnica y concreta o referida a una habilidad más emocional o interpersonal).

Estas reflexiones nos llevan a reflexionar sobre el verdadero impacto y éxito de los programas que diseñamos de Formación y Desarrollo en nuestras organizaciones, así como sobre el diseño metodológico y seguimiento de los mismos.

Se importe, por tanto, una verdadera transformación, donde empezamos por cambiar el lenguaje que utilizamos, ya que este no solo describe sino que define y transforma la realidad. Al igual que ya hablamos de Áreas de Personas y Cultura (en vez de Recursos Humanos), de áreas de Talento (en vez de Formación), propongo los siguientes cambios también en conceptos fuertemente arraigados en nuestro campo, sobre todo por lo que significan e implican y no solo por cambiar el vocablo por otro más moderno o de moda:

Se impone una trans-formación

de CURSO	a TALLER
profesor	facilitador
alumnos	participantes
agenda	objetivos
enseñar	aprender
conceptos+ práctica	experimentación reflexiva
competencias profesionales	habilidades personales
logística formal	juego divertido

Aprovechando las nuevas tecnologías y la gran cantidad de información que tenemos de nuestros profesionales, los programas de Talento y Desarrollo cada vez se centran más en necesidades individuales (ya sean de una persona o de un área o departamento en particular). Además incorporan el juego y la competición, como estimulantes para iniciar y concluir las diferentes acciones formativas propuestas.

Al combinar diferentes canales la oferta formativa se hace más flexible y cómoda para los participantes. Nuevos formatos, más amigables y divertidos, mayor interacción del participante y metodologías más contrastadas y facilitadores más profesionalizados incrementan cada vez más el éxito de nuestros programas.

No obstante, nos quedan retos por cubrir, como son optimizar e integrar más aún los diferentes canales a nuestra disposición (sala, web, mentores internos, coaches, grupos de apoyo entre participantes, etc.), así como personalizar más aún la oferta a nuestros profesionales y equipos naturales, según sus verdaderas necesidades y retos de desarrollo.

Medir antes y después de las acciones, fijar objetivos a conseguir, hacer seguimiento para verificar la transferencia e impacto en el negocio, es lo que nos hará verdaderos gestores del cambio y la innovación en nuestras organizaciones.

Por último destacaré las claves del aprendizaje desde mi punto de vista, donde el acento se pone en el participante y no tanto en el facilitador, en el resultado real y no tanto en el diseño de contenidos donde lo más difícil, sin duda, será des-aprender para re-aprender.

Las **claves** del aprendizaje:

reflexionar para **darse cuenta**

concretar para **practicar**

personalizar el aprendizaje para **motivar**

buscar **modelos** de éxito y de fracaso

aprender de la propia **experiencia**

des-aprender para **re-aprender**