El gran reto (perenne) de la Dirección de Desarrollo y Formación

Jaime Bacás Socio de Atesora Group . **Revista Talento del Grupo atesora. Editorial**

Una gran parte de este colectivo encuentra serias dificultades para progresar en ese desafío, a pesar de los esfuerzos y energías dedicados a tal fin. Las explicaciones son variadas: falta de recursos humanos, económicos, conocimientos, experiencia… y algunos más.

La cuestión, planteada de una forma simplista como corresponde a la limitación de este espacio, es que los Directivos de las organizaciones están dispuestos a invertir en el desarrollo del desempeño porque entienden la conexión entre desempeño y resultados.

Sin embargo muchos programas relacionados con el desarrollo de soft skills, como por ejemplo los de liderazgo, son diseñados y ejecutados de forma claramente ineficaz como muestran los resultados.

Entre la amplia variedad de explicaciones hay una que en nuestra experiencia ocupa el primer lugar: la desconexión entre el saber y el hacer.

Muchos programas se enfocan exclusivamente en la adquisición de conocimientos, modelos, técnicas… es decir, en los qués. El paradigma prevalente, y erróneo, utilizado es: “saber es suficiente para hacer”. Sin embargo, la realidad nos muestra con tozudez que el paradigma más acertado es: “Saber es necesario aunque insuficiente para hacer”.

Un “eslabón perdido” es el cómo. Es decir, cómo me comporto de forma diferente los días siguientes a la terminación del programa, cuando me enfrento con el mundo real, no con la situación de laboratorio del entrenamiento en sala o, aún peor, del programa online.

¿Cuáles son las claves para comenzar a utilizar un comportarme diferente? ¿Quiénes pueden facilitarme un feedback de refuerzo y/o de mejora para conocer mi rumbo? ¿Cómo se convierte un nuevo comportamiento en un hábito? ¿Cómo se mide ese cambio? ¿Cuál era mi punto de partida y cuál el objetivo establecido? ¿Cómo prosperan mis resultados con esos cambios de hábitos (ROI)?

Otro “eslabón perdido” es el porqué y el para qué. ¿Cuál es mi disposición al cambio? ¿En qué medida estoy comprometido con ese cambio?

Convendría ser conscientes de que casi todos los programas de aprendizaje de adultos que desarrollan las organizaciones son diseñados y realizados con el modelo de metodología pedagógica, es decir de aprendizaje para niños (!) ¿Cuál es la razón por la que no aplican el modelo andragógico, es decir, el que es efectivo con los adultos?

En Atesora Group nos gusta presumir de nuestro enfoque en programas efectivos, que significa lograr el efecto que se desea y espera.

Por eso estamos a tu disposición para ayudarte a conseguir alcanzar tu gran reto… y de esa forma dejará de ser perenne.