

Aprender a aprender ¿Competencia crítica o necesidad estratégica?

¿Qué es aprender?

Aprender es un término que algunos confunden con educación o enseñanza. Así que describiré ambos para facilitar su distinción y minimizar la confusión.

Educación es la actividad iniciada, diseñada y desarrollada por uno o varios agentes para generar cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes de individuos, grupos o comunidades. El término coloca el énfasis en el educador o enseñante, el agente del cambio que presenta estímulos y refuerzos para el aprendizaje.

El término aprendizaje, por el contrario, sitúa el énfasis en la persona en la que tendrá lugar el cambio. Aprendizaje es, por consiguiente, el acto o proceso mediante el cual el cambio conductual, conocimiento, habilidades y actitudes son adquiridos. Otra definición más sencilla de aprendizaje: el proceso de adquirir conocimiento y experiencia.

VUCA, un reto formidable

Conforme nuestra economía penetra progresiva e inexorablemente en la galaxia [VUCA](#) aumenta nuestra consciencia acerca de la relevancia de aprender a aprender.

La generación de nuevo Conocimiento y Experiencia se está produciendo a un ritmo crecientemente acelerado y la predicción es que esa tendencia continuará. Los cambios que, hasta no hace tanto, se producían en décadas cristalizan ahora en unos pocos años. La obsolescencia del saber, por tanto, se dispara. El período de caducidad de los Conocimientos y Experiencia (le llamaremos Capital Experiencial o [CapEx](#)) es, y será, cada vez más corto.

La condición crítica para tener éxito en ese entorno cambiante –y obviamente para sobrevivir en él- es aprender a aprender, y desaprender, a mayor velocidad. Esta condición o competencia aplica a cada individuo y también a los *sistemas* en el que éste habita, es decir, la empresa, la familia, la ciudad, el país, etc.

Iguales, pero unos más rápidos que otros

Las buenas noticias son que los seres humanos hemos demostrado sobradamente nuestra capacidad para adaptarnos a todo tipo de entornos cambiantes. Bien es cierto que esa capacidad, o mejor, esa disposición es diferente entre unos y otros individuos como muestra la conocida [curva de adopción de Everett Rogers](#).

Como muestra empíricamente esa curva, los adoptadores de cualquier producto o servicio se reparten gradualmente en el tiempo de acuerdo con un patrón de volumen que los categoriza en *innovadores* (2,5% del total), *primeros seguidores* (13,5%), *mayoría precoz* (34%), *mayoría tardía* (34%) y *rezagados* (16%).

Si estás de acuerdo con los párrafos anteriores una pregunta relevante que podrías hacerte respecto a “aprender a aprender” es: ¿en qué categoría de adoptador elijo incluirme? o, más concretamente, ¿qué voy a hacer exactamente al respecto?

Diez preguntas más para diseñar tu mapa de ruta

Si tienes algún tipo de responsabilidad en el desarrollo y [aprendizaje de personas adultas](#), por ejemplo en el sector empresarial, la pregunta anterior alcanza una relevancia mayor, ya que trasciende a tus intereses personales.

Si así es, puede que surjan, al menos, estas diez nuevas preguntas:

1. ¿En qué consiste exactamente “aprender a aprender”?
2. ¿Cuál es su perímetro de afectación?
3. ¿Qué implicaciones tiene en nuestro negocio?
4. ¿Cómo afecta a los criterios de selección, desarrollo y retención del Talento en mi organización?
5. ¿Cuáles son los segmentos o perfiles más involucrados?
6. ¿Qué están haciendo mis competidores, directos e indirectos, al respecto?
7. ¿Cuáles serían las estrategias nucleares para su comunicación e implantación? ¿Quiénes son los stakeholders principales?
8. ¿De qué palancas dispongo y cuales necesito establecer?
9. ¿A cuánto asciende la inversión y cuáles son los beneficios?
10. ¿Cuál es el coste de oportunidad, es decir, el de no hacer nada ahora y hacerlo más tarde?

Las respuestas a las preguntas anteriores te permitirá clasificar la relevancia de “aprender a aprender” en una de estas categorías:

- Es una competencia importante
- Es una competencia crítica
- Es una necesidad estratégica
- ... y, en cada caso, disponer de un mapa de ruta.

Resumen

La confusión entre aprendizaje y enseñanza puede que sea más frecuente de lo que crees. Asegúrate de que todos compartís un entendimiento común al respecto. Es el fundamento sobre el que vas a construir todo lo demás. Como tratas con adultos revisa y aplica los seis principios andragógicos.

“Aprender a aprender” en una *disposición* cuya relevancia se *dispara* conforme nuestra sociedad se adentra en la galaxia VUCA.

Las organizaciones van *descubriendo* progresivamente el enorme valor de su CapEx y ello les *revela*, al principio, su falta de atención en la gestión del mismo, y después, *dispara su interés* en preservarlo y aumentarlo.

En términos de ventaja competitiva importa que cada individuo, más aún los que tienen responsabilidad en el desarrollo y aprendizaje de personas, se planteen la relevancia que esta *condición* representa para ellos y su empresa.

Parece muy probable que la pregunta relevante no sea ¿es importante “aprender a aprender” para mí o para mi empresa?, sino más bien *¿cuándo elijo adoptar esta condición?* En este ámbito la curva de adopción de Rogers te ayuda a visualizar el coste/beneficio y la cuantía de la ventaja competitiva que eliges tener.

Algunas preguntas sencillas, aunque enfocadas, pueden ayudarte a identificar y clasificar la relevancia que para ti o tu empresa representa la condición de "aprender a aprender".

"Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su producción o su construcción. Quien enseña aprende al enseñar y quien enseña aprende a aprender."

– Paulo Freire.

Jaime Bacás, socio de Atesora Group e International Mentoring School.