



De ENSEÑAR a APRENDER: des-aprender para re-aprender

OVIDIO PEÑALVER MARTÍNEZ,

Vocal de la Sección de Psicología del Trabajo del COPM y Socio Director de ISAVIA Consultores (www.isavia.com)

Cambiar los conceptos puede ser un inicio para cambiar la realidad si sus nuevos significados se introducen en la raíz semántica que condiciona los procesos. En Recursos Humanos hablamos ahora de áreas de Personas y Cultura y a las de Formación las llamamos áreas de Talento, pero la verdadera transformación aún está por venir y lo hará de la mano de nuevos conceptos con los que dar nuevos contenidos a las estrategias de aprendizaje.

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.

Por supuesto, 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 y también la competencia de la que se trate (bien sea más técnica y concreta o referida a una habilidad más emocional o interpersonal).

Estas reflexiones nos llevan a pensar 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 una verdadera trans-formación en la que hemos de empezar por cambiar el lenguaje que utilizamos, porque éste no sólo 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 (ver Cuadro 1).

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

Cuadro 1.

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

FUENTE: Elaboración propia, 2017.

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 y 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, en el Cuadro 2 recojo las que considero las claves del aprendizaje desde mi punto de vista poniendo 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, y donde lo más difícil, sin duda, será des-aprender para re-aprender.]

Cuadro 2.

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

FUENTE: Elaboración propia, 2017.