

NUEVOS RETOS PARA EL APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES

De lo sólido a lo líquido

En un mundo en el que todo cambia rápida y constantemente, no solo las modas, los sueños y los deseos personales, sino también las condiciones sociales, las formas de ganarse la vida y hasta la naturaleza misma del trabajo, no tiene mucho sentido la idea de circunscribir la educación formal y la formación profesional a un tiempo determinado, a un espacio físico concreto o a unos objetivos y contenidos inalterables; es decir, a saberes universales e inmutables. Parece obvio que la forma tradicional de aprender no guarda demasiada relación con las demandas del mundo actual.

Enrique Jubés Barroeta
Psicólogo-Consultor Omplus

Cuando hablamos de aprendizaje líquido no se pretende desarrollar un modelo pedagógico formal, ni una teoría educativa; más bien se señala una propuesta conceptual que articula diferentes enfoques del aprendizaje humano. A diferencia del conocimiento explícito, el cual es fácil de categorizar, evaluar y registrar, el conocimiento líquido es personal, experiencial y resulta más complejo de sistematizar, capitalizar y explicitar dentro de las organizaciones.

Aprender a aprender

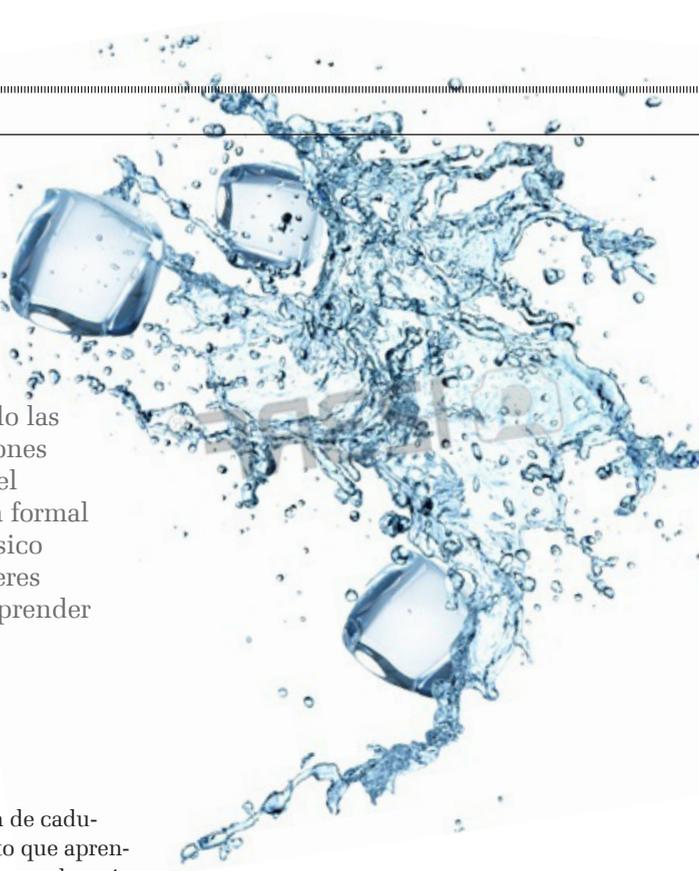
Aprender hoy ya no es una cuestión de “acumulación de conocimientos”, sino que es una metacompetencia (aprender a aprender) fundamental para adaptarse constantemente y mejorar la ocupabilidad y el desempeño profesional, lo que supone tres grandes desafíos para los profesionales del siglo XXI:

- **Nada es para siempre, todo se renueva:** las cosas más preciadas envejecen rápidamente, el conocimiento, al igual que los productos

de consumo, tiene fecha de caducidad. Desde el momento que aprendemos algo, sabemos que no durará mucho y que en uno o dos años, como máximo, habrá que renovar las habilidades. Hoy el aprendizaje continuo no es una quimera, es una realidad que se impone a cualquier trabajador y organización que quieren ser competitivos en las actuales circunstancias.

Las organizaciones que mejor se adapten a estos tiempos, serán aquellas que renueven continuamente sus estrategias de desarrollo, que incluyan de forma creativa nuevas formas de aprender en el trabajo, que faciliten y estimulen el uso de las nuevas tecnologías, y que sepan capitalizar el aprendizaje natural que se da en la vida cotidiana (líquido). Es decir, aquellas que se preocupen por hacer que sus trabajadores pasen de ser receptores pasivos a verdaderos protagonistas de su aprendizaje.

- **Naturaleza errática e impredecible del cambio:** durante muchos años el valor del conocimiento ha



residido en su capacidad de representar fielmente la realidad. Conocer la “realidad” implicaba tener un acceso privilegiado a la misma, suponía tener un mapa fiable del mundo, una forma segura y confiable de explorarla y aprenderla. Pero... ¿Qué pasa en un mundo que cambia de una forma tan continua y repentina que puede coger por sorpresa hasta al más informado de los individuos?

Hoy la flexibilidad, la capacidad de adaptación y la fluidez, no son simples palabras bonitas dentro de las organizaciones, son características fundamentales para adaptarse al nuevo mundo: “cuanto menos sólido y más líquido, tanto mejor”. Las organizaciones deben afrontar el reto de la gestión del cambio permanente, de desarrollar plantillas, equipos y personas flexibles y capaces de adaptarse continuamente a las circunstancias, mejorando sus sistemas de comunicación interna, ofreciendo las plataformas, los contenidos actualizados y los recursos necesarios para que el aprendizaje (líquido) se desarrolle con autonomía y naturalidad.

- **Nuevas habilidades básicas:** todo lo expuesto hasta el momento va en contra de lo que ha significado la formación y el aprendizaje a lo largo de muchos años en las organizaciones e instituciones, ya que ambos procesos fueron concebidos para dar respuesta a las exigencias de un mundo estable y duradero (sociedad preindustrial e industrial). En ese mundo predecible, la memoria personal y el conocimiento puramente cognitivo (estático), tenían

sentido, ofrecían valor. Como hemos argumentado, en la actualidad las cosas han cambiado, puesto que es imposible predecir con anticipación qué conocimiento vale la pena conservar y cuál es mejor olvidar.

No el QUÉ, sino el CÓMO

Esta nueva realidad lleva implícito un nuevo cambio fundamental: hoy el aprendizaje de un profesional no es responsabilidad principal del supervisor o la organización; ahora, en estos tiempos inciertos, corresponde a cada profesional asumir el compromiso con su propio desarrollo, responsabilizarse por su propia “marca personal” y aprender aquello que necesita para afrontar sus retos profesionales y personales. En definitiva, desde la perspectiva líquida, las personas se convierten en auténticos agentes del conocimiento (Meyer, 2010).

Pensar en un tipo de aprendizaje líquido nos invita a reflexionar sobre la forma en la que adquirimos conocimientos y habilidades (dimensión epistemológica), tanto a nivel organizacional como a nivel individual (el individuo es el gran protagonista de las sociedades líquidas baumanianas).

En el siglo XXI será fundamental estrechar la relación entre educación formal, informal y exigencias (retos) del mundo del trabajo, con el objetivo de afrontar los nuevos desafíos presentes en una “Economía de los Talentos”, en donde los perfiles multicompetenciales se convierten en un capital de alto valor estratégico en la era del conocimiento. Así la clave en estos tiempos no es qué se aprende, sino cómo se aprende.

Las organizaciones que mejor se adapten a estos tiempos, serán aquellas que se preocupen por hacer que sus trabajadores pasen de ser receptores pasivos a verdaderos protagonistas de su aprendizaje