economíanegocios

En numerosos foros empresariales se habla hasta la saciedad de la necesidad de que los trabajadores sepan adaptarse a los cambios que demanda el mercado, por lo que deben formarse una y otra vez. Conseguir que la que se imparta sea útil de verdad es un gran reto

Todo es economía

por Juan Martínez de Salinas*

La formación, fundamental en la empresa. EUROPA PRESS

El aprendizaje en las organizaciones

Vivimos en un mundo en el que vamos corriendo a todos los lados y supone que estamos en un piloto automático constante. Es necesario, en ocasiones, parar, reflexionar y ver qué necesitamos exactamente, de cara a poder avanzar y evolucionar en cualquier faceta de nuestra vida profesional.

Hoy quiero hablar de la formación. Tanto personas como organizaciones están cada vez más obsesionadas con la formación. Pero... es momento de reflexión. La formación que estamos ofreciendo, ¿es eficaz? ¿Ayuda o simplemente es un pasatiempo? Tenemos que recibir cursos, píldoras, programas y conferencias de todo tipo y condición. Esto está muy bien, pero el único problema es que nos solemos quedar en el organizar e impartir formaciones y nos olvidamos del resto del proceso.

¿Qué se llevan las personas que reciben esa formación? Y ¿qué aprendizaje reciben las personas que acuden a ese curso?

Todos, en mayor o menor medida, nos hemos formado a lo largo de nuestra vida, pero, con la mano en el corazón, ¿podríamos identificar cuántos de esos conocimientos y competencias que hemos aprendido hemos integrado y aplicado?

Las empresas disponen de un fondo para la formación de sus trabajadores/as que se hace efectivo mediante bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social que pagan las empresas. Se pueden bonificar parte del coste de la formación que imparten a las personas que trabajan en su empresa, el fondo asignado depende exclusivamente de la cotización de cada empresa en concepto de formación y la cantidad de trabajadores/as de la empresa en el ejercicio anterior. Entonces surge la duda de si las empresas ofrecen formación a sus empleados/as por que aprendan o para emplear ese fondo asignado.

Está muy bien tener planes de formación en las empresas, lo único es que antes tenemos que plantearnos para qué impartimos formaciones a las personas que trabajan con nosotros.

Recibir formación por obtener una nueva titulación, certificación o diploma, no sirve prácticamente para nada. Lo realmente diferenciador es lo que somos capaces de hacer y solucionar con esos conocimientos y competencias adquiridos con ese aprendizaje a través de un curso. No nos van a contratar por nuestras titulaciones sino por lo que seamos capaces de hacer con lo aprendido en ellas.

Pero no acaba ahí la cosa. Desde hace ya un tiempo, está de moda la palabra desaprender; parece que apretamos un botón en nuestra mente y soltamos ciertos conocimientos que aplicábamos hasta ayer sin esfuerzo. El conocimiento permanece ahí; lo único es que decidimos no aplicarlo, gracias al hábito de utilizar otros conocimientos o competencias nuevos que hemos adquirido y que tienen más utilidad en la actualidad. La clave es mezclar aprendizajes, conocimientos y competencias del pasado y del presente, viendo que puede surgir de ellos.

En España nos formamos de memoria, para soltar el conocimiento en los exámenes y poder obtener la titulación correspondiente. De todo lo memorizado a lo largo de vuestra vida. ¿Cuántos conocimientos recordáis y aplicáis a día de hoy? Desgraciadamente, podría afirmar sin equivocarme que tan apenas integramos y empleamos esos conocimientos.

A la hora de diseñar una formación dentro de las empresas, debemos olvidarnos de qué necesitamos nosotros cómo empresa y centrarnos exclusivamente en qué necesitan las personas que van a recibir esa formación, qué aprendizaje necesitan llevarse y cómo vamos a verificar que lo aplican.

Tenemos que tener muy claro el público objetivo que va a recibir esa formación, centrarnos en sus necesidades e intentar que su nivel de partida sobre la temática sea similar. Además, luego algunos aprendizajes para adquirirse, aplicarse e integrarse necesitan un entrenamiento, es decir, un período de práctica y seguimiento por parte de la organización y del centro. Y no podemos negar que esto es escaso en la mayoría de organizaciones.

Nos da miedo preguntar a las personas que han recibido esa formación después de un tiempo, en qué ha mejorado esa formación y aprendizaje el desempeño de su trabajo, qué ha podido cambiar de sus hábitos laborales con el aprendizaje recibido en esa formación, y qué formas de hacer las cosas diferentes ha aplicado a partir de recibir esa formación.

Ahora algunas formaciones son verdadero espectáculo y les ponemos títulos 'superatractivos' y si la formación o el programa no es de alto impacto, parece que no son buenas, cuando lo uno no tiene que ver con lo otro. Aunque cuando llevan esas palabras asociadas el coste, también suele ser para dejarnos asustados.

Aplicar la tecnología y las nuevas metodologías, está bien, pero hay que plantearse con qué fin integramos esas nuevas herramientas en esa formación, qué van a aportar extra al aprendizaje, qué queremos que se lleven esas personas...

La formación no puede suponer 'entretener' a la gente, sino que tenemos que conseguir que las personas aprendan y lo apliquen a partir de ese momento, porque tienen claro lo que se llevan y lo que pueden hacer con ello. Se trata de hacerles replantearse cosas y darles razones que impulsen a utilizar y aplicar esos nuevos conocimientos. Está de moda en algunas formaciones que tengas que bailar, hacer el pino puente o escalar, lo único es que, a parte de las agujetas, ¿qué te aporta? Está claro que las personas que impartimos formación, tenemos que saber romper el ritmo para no aburrir.

Lo último que uno tiene que preparar a la hora de organizar una formación es el material, antes toca pensar en la finalidad de ese curso, los objetivos que lleva asociado, qué aprendizajes se tienen que llevar las personas que la recibirán, con qué metodología lo conseguiremos, qué formadores o formadoras son los más adecuados, prepararnos el guion de cada clase, es decir, que vamos a hacer en esas 3, 5 ó 15 horas. Lleva mucho trabajo de planificación.

Después es necesario preguntarse si las personas de nuestras empresas están recibiendo la formación y el aprendizaje que realmente necesitan adquirir para mejorar su desempeño y competencias.

Me da la sensación de que se están ofreciendo año tras año las mismas formaciones, en ocasiones, cambiándoles el título, pero no deja de ser lo mismo. Tenemos que dar formación diferenciadora y útil.

Algunos sectores con mucha salida laboral, tienen escasez de mano de obra. Entonces ¿por qué no impartimos más formaciones a personas para que adquieran esos aprendizajes, conocimientos, habilidades y competencias?

Otros sectores con nulo recorrido profesional, siguen dando formación en esas áreas a personas, que saben que no van a trabajar en esa profesión, porque tienen escasez demanda por parte de las empresas.

Se debe trabajar de una vez de forma conjunta entre las empresas, nuestros gobernantes y las entidades que ofrecen formación. ¿Qué tipo de conocimientos y aprendizajes necesitan las empresas en las personas que necesitan incorporar? ¿Por qué motivo las entidades que imparten enseñanzas de todo tipo no ofrecen esos conocimientos y aprendizajes? ¿Tanto cuesta trabajar en equipo en beneficio de las personas que se forman y que quieren ganarse la vida?

Por supuesto, las personas tienen que tener ganas de aprender y de cambiar, asumiendo que tendrán que esforzarse y trabajar duro, para conseguir evolucionar en sus conocimientos. Es momento de reflexionar e identificar si lo que estamos haciendo es realmente lo que se necesita.

Juan Martínez de Salinas es especialista en la gestión y el desarrollo de las personas