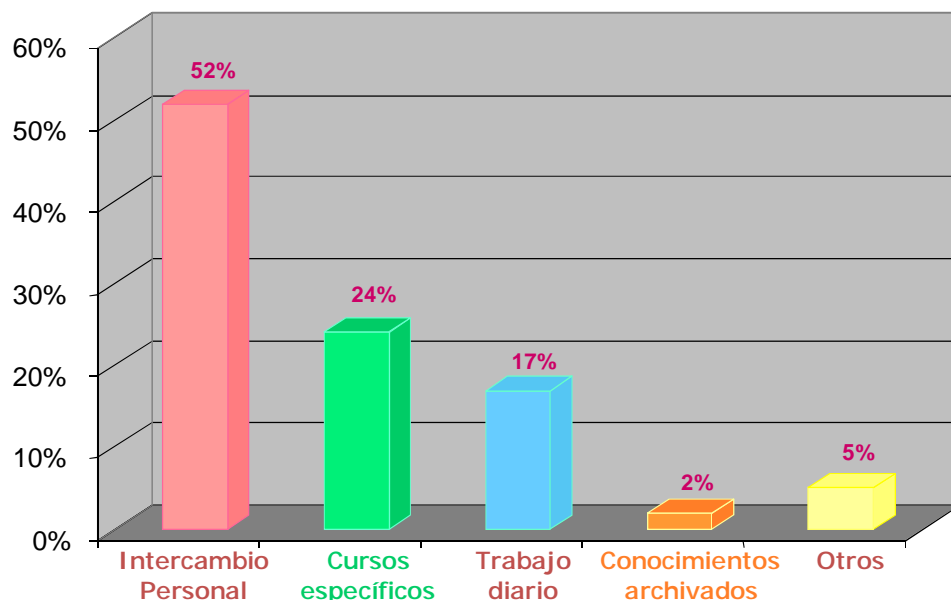


La evolución de los Departamentos de Formación

Hace unos días en Roca Salvatella circuló un artículo de Marcello Rinaldi con un estimulante título "Empresas sin Departamento de Formación" que nos hizo pensar. Nos gustaría aquí compartir algunas reflexiones fruto del artículo y de los proyectos con las empresas que estamos trabajando:

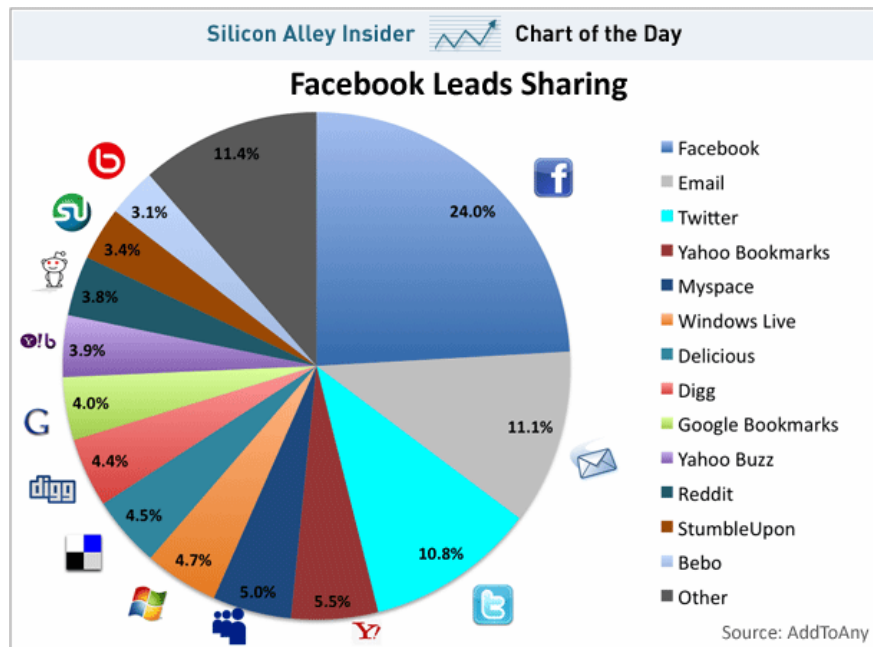
1. Aprendes mientras trabajas y aprendes cuando interactúas con otras personas: *learning by doing + social learning*.
 - a. Un estudio realizado por Gartner en Octubre 2008, destaca que muchos empleados de hoy en día prefieren aprender de forma informal durante la ejecución de un proyecto que realizando un curso presencial.
 - b. Del mismo modo, IBM en su estudio "Liberar el ADN de los trabajadores" destaca que el aprendizaje en el puesto de trabajo es la técnica más eficaz de desarrollo.
 - c. En el siguiente gráfico (estudio realizado por el Grupo Delphi) sobre "cómo aprendemos" podemos apreciar que 69% del aprendizaje ocurre a través de la interacción con otras personas (52%) + en el trabajo diario (17%). Un dato relevante a tener en cuenta para los departamentos de Formación y Desarrollo.



2. Compartir, colaborar, aprender de los demás son ya (o debería ser) parte de la vida diaria de millones de personas.

a. Un dato curioso, podemos observar en Internet como cada vez más personas comparten conocimientos y crean nuevo conocimiento a través de comunidades online, foros, blogs, debates... por lo que de manera espontánea está surgiendo un aprendizaje informal o social interesante que espero se extrapole al interior de las empresas.

b. Es interesante ver las cifras sobre el fenómeno de las redes sociales en internet. Por ejemplo: ¿Qué canal se utiliza para compartir contenido en Internet?



3. Invertir en la creación de entornos colaborativos es rentable. En el contexto actual, donde todos vamos como motos, las empresas necesitan crear entornos de trabajo colaborativos:

a. Entornos en los que las personas aporten sus ideas, su conocimiento, para resolver problemas en menos tiempo.

b. Entornos donde el trabajo en equipo entre diferentes departamentos genere nuevas oportunidades de negocio.

c. Entornos en los que la innovación forme parte de la cultura.

- d. Entornos en los que sea posible co-crear con personas externas a la compañía.
- e. Entornos donde los jóvenes enseñan a los seniors a moverse mejor con las tecnologías.

En resumen, se trata de aprovechar la inteligencia colectiva y las dinámicas colaborativas para encontrar respuestas a los retos de negocio y aumentar los resultados.

4. Las empresas han recortado los presupuestos de formación. Afortunadamente se puede ver como una oportunidad para aprovechar el conocimiento latente en el seno de la empresa, potenciar el aprendizaje en el puesto de trabajo y aprovechar los recursos disponibles en Internet. Algunos ejemplos:

- a. Si quieres aprender a gestionar tu dieta informativa, es decir, asegurarte que la red trabaja para ti haciéndote llegar de manera proactiva la información más actualizada acerca de tus temas de interés, puedes:
 - Preguntar a Google:
<http://www.rss.nom.es/tutorial-google-reader-rss-online/>
 - Preguntar a You Tube:
http://www.youtube.com/watch?v=5ps_VJP4gcU
- b. Si quieres un contenido excelente, inspirador, provocador, profundo, estimulante sobre una variedad de temas: Liderazgo, motivación, creatividad... por mencionar solo tres, haz clic aquí: www.ted.com. ¡Los ponentes son excelentes presentadores! No te lo pierdas.
- c. Google invita a expertos a presentar un tema. Al día siguiente Google comparte con el mundo exterior el video y las valiosas conversaciones entre el autor y los empleados. Los expertos que hasta la fecha han participado son todos extraordinarios. Lo tienes a un clic: www.google.com/talks/authors/index.html.
- d. La Caixa también invita expertos a presentar un tema. La sesión se graba y se comparte con todos los empleados a través de su canal interno. Quizás un siguiente paso para La Caixa sería ofrecer contenidos al exterior.

- e. Hace quince años que empezó el e-learning. En aquel momento era necesario crear contenido y tener una plataforma. Ahora el contenido está a un clic y además la tecnología permite que las personas interactúen y el aprendizaje sea mayor. De hecho el e-learning se ha visto como una forma de abaratar costes pero las herramientas disponibles en la red y las redes sociales lo supera y ofrece más.
5. Muchos de nosotros, en el ámbito personal, utilizamos las tecnologías disponibles en Internet para comprar, para contactar con los amigos, para encontrar recursos... y poco a poco estos hábitos los estamos incorporando en el ámbito laboral: wikis, comunidades de interés, etc. El aprendizaje es cada vez más informal y social... y la tecnología conjuntamente con una actitud de compartir lo hace posible.
- a. En concreto algunas herramientas sociales como: Wikis, Slideshare, Delicious, You Tube, Twitter, Facebook... permiten que los usuarios se conviertan en protagonistas activos, creando y compartiendo información, opinando, participando y relacionándose con otros.
 - b. De todas maneras lo importante no es la herramienta sino que **uno quiera participar activamente**, ya sea aportando conocimiento, escuchando, preguntando, compartiendo o colaborando.
 - c. Aunque todavía hay empresas en las cuales los trabajadores comparten lo mínimo para tener un cierto "poder" dentro de la propia organización. Poco a poco estamos pasando de *"la información es poder"* a *"la información compartida es poder"* y ojalá continuemos hacia *"participar y ser tenido en cuenta en la conversación es lo que te da poder"*.

Volviendo al inicio del artículo, no es que el departamento de formación vaya a desaparecer por el hecho que las personas aprendan trabajando o en colaboración con otras personas. Lo que sí es cierto es que la función de Formación y Desarrollo debe cambiar. La tecnología está cambiando nuestra forma de trabajar, de aprender, de interactuar... ¡está cambiando nuestras vidas!

Sin duda, ahora es el momento para comprender cómo el aprendizaje social, los entornos colaborativos y las herramientas disponibles en Internet funcionan y pueden beneficiar a la organización.

Una recomendación: el logro de un entorno de trabajo colaborativo requiere una buena gestión del cambio y el apoyo de arriba ya que implica “menos control” y en algunos casos puede significar un gran cambio cultural para la organización.