Aprendizaje informal:
La clave para el cambio organizacional

Por Francesc Fábregas
GEC

En un momento de cambio como el actual, parece que el modelo de aprendizaje formal no va a ser sostenible, debido al ritmo de adaptación y evolución que viven las empresas.
Se hacen necesarios modelos más ágiles, que se alimenten del conocimiento adquirido en la experiencia diaria, en los problemas reales, y que lleguen a cada empleado de la empresa en el menor tiempo posible.

APRENDIZAJE INFORMAL

Todos, en nuestra experiencia laboral hemos aprendido de forma informal interactuando con los demás, preguntando a los que más saben. El aprendizaje informal nace de la práctica profesional diaria y del trato con los compañeros. Nuestro reto como responsables de formación consiste en canalizarlo y potenciarlo para que aporte valor al negocio. *¿Cómo logramos poner en marcha este proceso?*

Nuestra experiencia nos dice que si se cumplen 4 condiciones todo es más fácil: comunidad de práctica, actitud generosa de los expertos, modelo pedagógico abierto y mucha dinamización.

Las comunidades de práctica son entornos donde los profesionales pueden estar conectados y canalizar el aprendizaje informal, ya que permiten:

- Acceder a los compañeros para compartir y mejorar.
- Hacer aflorar las mejores prácticas.
- Fomentar el sentimiento de pertenencia al grupo y una actitud generosa de ayuda a los compañeros.

En las comunidades se consiguen resultados muy aplicables al puesto y al negocio tales como:

- Compartir tácticas y argumentarios de venta mediante foros.
- Mejorar el "time to market" al canal mediante el contacto permanente con el product manager, mediante el video blog o blogs de producto.
- Difundir nuestras mejores prácticas mediante entrevistas a los profesionales de referencia o videos.
- Mejorar el ratio de éxito de propuestas mediante el uso de redes de expertos y bibliotecas de buenas prácticas.
- ...

Un segundo elemento clave en la implantación de un sistema de aprendizaje informal es conseguir que los expertos de la organización tengan una actitud generosa para ayudar a los demás y que todos tengamos una buena actitud hacia el aprendizaje.

El modelo pedagógico no debe quedar al margen y este debe conseguir que:

- Haga del alumno el motor del aprendizaje.
- Favorezca la colaboración entre pares.
- Potencie los recursos formativos de consumo rápido, tanto oficiales como de los compañeros.
- Detecte necesidades y genere conexiones de valor.

Por último, el éxito de este modelo depende en gran medida del dinamizador, experto encargado de actualizar contenidos, elaborar resúmenes de los debates, realizar acciones de reconocimiento a los participantes y apoyar a los usuarios clave (Product Managers, expertos, etc).

Muchas empresas han dado ya este paso, incorporando en su cultura empresarial comunidades virtuales de aprendizaje dinamizadas por expertos y orientadas a valor.

En el sector financiero, La Caixa con su Virtaula 2.0, nos propone una herramienta de formación para sus 25.500 empleados así como un espacio de aprendizaje y comunicación en red, en suma, un entorno de aprendizaje informal.