

# ¿Te sirve tu actual modelo de aprendizaje?

**Cómo transformar el modelo de aprendizaje para adaptarlo a los nuevos tiempos**



**Por Arturo Reglero Vicente**  
Gerente del Sector Banca y Seguros de OVERLAP

El mundo avanza y cambia a una velocidad vertiginosa. La globalización de los mercados, los cambios socio-culturales originados por la irrupción y dependencia de las nuevas tecnologías de la información, o las nuevas formas de trabajo colaborativo, son sólo algunas de las principales tendencias que han modificado sustancialmente en los últimos años la forma en la que trabajamos, tomamos decisiones, nos relacionamos o nos comunicamos.

En este contexto de transformación, la gestión de las personas supone un elemento crucial que desde las Direcciones de Recursos Humanos ha de ser impulsado, adaptando y transformando sus servicios a los nuevos retos del mercado. La Formación, dentro de los procesos de Gestión de Personas, se configura como una de las claves para la innovación, competitividad y evolución de los profesionales.

Por todo ello, asistimos a una revisión por parte de las áreas de formación de su marco de aprendizaje y su rol en las compañías, a fin de alinearlo a la situación actual, ser más efectivos y posicionarse definitivamente como una herramienta estratégica para el negocio.

Un modelo de aprendizaje constituye el estilo de aprendizaje de la compañía, de manera que en su redefinición se han de establecer las características que lo identifican y los elementos diferenciadores respecto a otras organizaciones.

A través de un proyecto de transformación del modelo de aprendizaje se suelen abordar los siguientes aspectos:

- Alineación de la Misión de Formación con la estrategia renovada de la compañía.
- Descripción de un marco de trabajo específico para los diferentes roles involucrados en la gestión de la formación y que integre las interacciones que se establecen con los clientes internos, business partners y participantes a lo largo del ciclo de aprendizaje.
- Implantación de Nuevas Metodologías más adecuadas al perfil del equipo de profesionales de la Organización. Ni que decir tiene que innovación, tecnología y personalización del aprendizaje a través de un modelo 70 / 20 / 10 son elementos estrella en este apartado.

- Revisión e implantación del proceso de detección de necesidades y del concepto de aprendizaje a largo plazo ("long-life learning").
- Comunicación a la compañía del impacto de la actividad de formación a través de la creación de cuadros de mando que integren los indicadores de gestión del área de Formación.
- Adecuación de la Oferta Formativa a las necesidades de los profesionales de la compañía y las demandas del mercado.
- Y finalmente, implantación del nuevo Modelo de Aprendizaje con procesos sólidos que lo hagan realidad.

Un proyecto de redefinición del Modelo de Aprendizaje se debe desarrollar con una metodología de trabajo sistemática que dará lugar a los componentes propios del Modelo y al Plan estratégico del área de Formación, si bien es del todo conveniente que en este plan de trabajo estén implicados los siguientes agentes que intervienen en el proceso de aprendizaje que se quiere revisar:

- Por parte de la oferta: equipos internos de formación y proveedores/partners de referencia en la organización (consultoras, escuelas de negocio).
- Por parte de la demanda: tanto la demanda compradora (clientes internos y business partners) como la demanda usuaria (participantes en los programas).

## OVERLAP

Capacidad para el Éxito

**Impulsando nuevas estrategias de aprendizaje** para dar respuesta a los retos del mercado: **Experiencia Cliente, Transformación Digital y Eficacia Comercial.**



[www.overlap.net](http://www.overlap.net)

