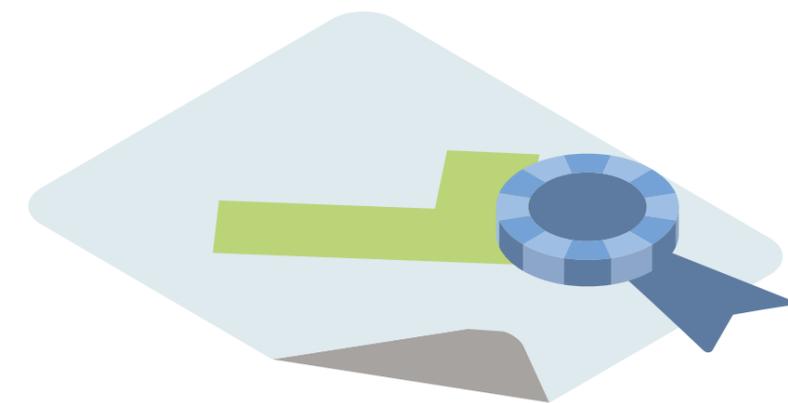


Formación y evaluación en 2019: nuevas tendencias, nuevos retos.



Resumen

- El mundo de la formación está en constante crecimiento
- Frente a un skills gap relativamente global al cual se enfrentan los empleadores, estos deben invertir aún más en la formación interna y optar por métodos pedagógicos más innovadores y humanos.
- Las pedagogías apoyadas por la ciencia cognitiva y una cultura del compromiso han probado ser realmente eficientes
- Los problemas estructurales persisten: valor del diploma en el proceso de reclutamiento y tiempo de formación asignado a los colaboradores
- Las formaciones transversales parecen proponer soluciones eficaces a los problemas estructurales de las empresas
- Entre ellas, encontramos el Peer Learning y el Speed Learning



Indice

- Un vistazo al mundo de la formaciónpage 4
- Métodos innovadores de formación para los aprendices page 9
- Problemas estructurales crean obstáculos
para el aprendizaje en formación.....page 15
- Formaciones Transversales: favorecer el aprendizaje entre compañeros
y la rápida puesta en práctica de los conocimientos..... page 20

1.

Un vistazo al mundo de la formación

a. Un sector en constante crecimiento

La formación profesional, las universidades corporativas... No es algo nuevo, eso es seguro. Desde mediados del siglo XX, en 1956, General Motors fundó la primera escuela corporativa, seguida por otros grandes grupos, tales como McDonald's.

Hoy en día, la mayoría de las empresas cuentan con su propia escuela corporativa o invierten en programas de formación profesional, como es el caso de Bouygues o BPCE en Francia.

Nuestro objetivo no es exactamente el saber por qué el sector de la formación ha comenzado a desarrollarse sino el comprender por qué las inversiones en dicho sector han aumentado de manera exponencial.

En efecto, de acuerdo a un [reporte de Boston Consulting Group \(BCG\)](#), **entre el año 2007 y 2012** el número de empresas que cuentan con su propio programa de formación o universidad **se ha duplicado, aumentando de 2,000 a 4,000 programas. En 2019, dicha cifra se ha vuelto a duplicar.**



Otro ejemplo es el caso del gobierno francés, el cual toma cada vez más [acciones favorables](#) para el establecimiento de programas de formación en situación de trabajo (FEST, por sus siglas en francés).

De acuerdo a la academia Growth Tribe, la formación en la empresa es una de las mejores oportunidades de aprendizaje y desarrollo de competencias, mejor conocido como upscaling. Además, es una excelente respuesta ante el déficit de competencias (skills gap, abordado en nuestro anterior libro blanco) de la cual pueden ser víctimas los futuros egresados.

Debido a que un gran número de empresas, particularmente aquellas reconocidas como “tech”, tienen como objetivo el alcanzar un determinado potencial tecnológico, es necesario que éstas inviertan en la formación de sus empleados, sobre todo cuando estos no han sido suficientemente preparados (o lo han sido, pero de manera inadecuada) a lo largo de sus estudios.

Según [un estudio de la BCG](#), **sólo del 15 al 30% de los jóvenes que ingresan al mercado laboral en los países emergentes se encuentran realmente “calificados” o son empleables de acuerdo a los criterios de búsqueda de las empresas.**

Una cifra insignificante al saber que más del **60% de las futuras generaciones provienen de países emergentes o en vía de desarrollo.** De ahí el creciente interés de los empleadores en los programas de formación.

¿Qué es el potencial tecnológico?

El potencial tecnológico corresponde a la capacidad de una organización para crecer en gran manera e innovar sus productos y servicios gracias a una óptima explotación de las nuevas tecnologías de acuerdo a sus necesidades.





b. Adaptarse a una nueva generación

Otro punto, principalmente sociológico y generacional, explica la multiplicación de universidades corporativas y programas de formación profesional: los empleados de ahora no son en ningún caso los mismos que aquellos de generaciones anteriores.

Patrice Houdayer, director de programas de la escuela de comercio SKEMA, lo comenta:

“Se sabe que las generaciones precedentes dan prioridad a la remuneración en su elección de empleo; hoy en día, cada vez más personas prefieren incorporarse a organizaciones que correspondan a sus valores y que respetan una ética irreprochable. [...] Actualmente en nuestras escuelas, buscamos más que nada el favorecer el [lifelong learning](#) en nuestros estudiantes.”

Desarrollo personal y aprendizaje a lo largo de la vida, tal es el enfoque de los nuevos integrantes del mercado laboral.

Incluso si la remuneración continúa siendo de gran importancia en su elección de empresa, ésta ya no es suficiente. Las empresas deben brindar una experiencia de aprendizaje que les permita descubrir nuevas competencias a lo largo de su carrera.

La situación actual de empleo obliga también a las empresas a adaptarse. Ya sea en Estados Unidos o en Europa, por ejemplo, **la demanda en el mercado laboral se ha vuelto mayor a la oferta.**

Los buscadores de empleo tienen la ventaja en las negociaciones. Es necesario, entonces, poder atraerlos más y de mejor manera.

Por ello, **ofrecer una perspectiva de desarrollo de competencias y de desarrollo personal parece más que prioritario.**

De hecho, según un [estudio de LinkedIn](#), **94% de los empleados entrevistados consideran que permanecerían más tiempo en las empresas donde trabajan si tan sólo les propusieran programas de formación interna/externa.** Lo mismo sucede con el desarrollo personal.

La pregunta, entonces, es la siguiente: ¿CÓMO LOGRARLO?

Ésta es la pregunta que nos hemos hecho para ofrecerle este libro blanco. El objetivo aquí es realizar un recorrido de reconocimiento de métodos innovadores de formación y evaluación de los alumnos en las empresas, a fin de proponerle ideas para la elaboración de sus propios programas.

Más que nunca, la pedagogía juega un verdadero rol en el mundo profesional. ¡Es por ello que resulta importante tomar camino en dichos desafíos y probar nuevos métodos!



2.

Métodos innovadores de formación para los aprendices

a. Ciencias cognitivas y formación: una combinación de oro

Recientemente, presenciamos una oleada de ciencias cognitivas en el mundo del trabajo. ¿Por qué?

Para empezar, porque desde los últimos reportes del [World Economic Forum](#), esto es oficial:

- las competencias del siglo XXI son las soft skills y éstas son prioritarias en la formación y el aprendizaje
- es necesario invertir en el desarrollo de competencias de los colaboradores/aprendices



Sólo un problema: ¿Cómo transmitir competencias tan difíciles de medir y de contextualizar en un programa de aprendizaje?

De acuerdo a **Svetlana Meyer**, responsable científica en Didask, [es ahí donde las ciencias cognitivas se destacan](#):



“Cada una de las competencias del siglo XXI corresponden a una o diversas funciones cognitivas en acción. Y concerniente a estas funciones cognitivas, la búsqueda nos arroja elementos sobre la manera de mejor accionarlas y conducir las.”

¿Qué es Didask?

Didask es una joven empresa francesa especializada en el acompañamiento a las organizaciones ofreciéndoles programas de aprendizaje y formación/evaluación de competencias gracias a las ciencias cognitivas. Para ello, proponen talleres de seguimiento, una plataforma web y la aplicación de pedagogías particulares. Apreciada por numerosas empresas en el sector de la formación, Didask se compromete también con la Educación superior

Entonces, ¿cómo se aplican las ciencias cognitivas en la formación? Esto es, de hecho, algo inmenso. Podemos encontrar cursos de aprendizaje personalizados, cada vez más interactivos, diferentes formatos de aprendizaje, talleres, etc.

Lo más importante es el acompañamiento de los aprendices por parte de los formadores, quienes deben ser capaces de determinar (gracias a las investigaciones) los tipos de ejercicios y actividades que mejor se adapten.

La retroalimentación, las sesiones dinámicas donde el aprendiz se vuelve activo en su aprendizaje, el seguimiento de un portafolio de aprendizaje, la utilización de un LMS o simplemente el privilegiar los momentos en grupo consagrados a las competencias o a la discusión, son también herramientas útiles para el formador a fin de observar, medir y facilitar la evolución de sus colaboradores.

¿Un ejemplo concreto de herramienta para la facilitación del aprendizaje de competencias y su medición?
[El test de posicionamiento.](#)

Éste es un **test de diagnóstico** que se aplica al aprendiz **antes y después de un ciclo de aprendizaje**. El objetivo es descubrir cuál es el punto de partida de cada aprendiz antes de comenzar una fase de aprendizaje y conocer su punto de llegada al finalizar la misma.

La principal ventaja de este test es que permite remarcar el aprendizaje de competencias de un individuo, lo que facilita su respectiva formación. Esto ocurre de dos maneras:

- Por una parte, este test demanda un esfuerzo cognitivo al aprendiz, quien deberá activar conocimientos que están potencialmente presentes en su cabeza y quien reforzará así el trazo de memoria asociado a estos conocimientos.
- Por la otra, existe aquello que conocemos como *“ilusión de dominio”*. Al no probar nuestros conocimientos, podemos tener la impresión de ser *“fuertes”* en un tema siendo que, cuando nos encontremos frente a una situación donde debemos aplicar dichos conocimientos, comprenderemos que éste no es el caso. Es ahí donde el test de posicionamiento permite aclarar a los formadores y sobre todo al aprendiz sus competencias.

Múltiples aplicaciones de ciencias cognitivas en la evaluación y la formación se encuentran disponibles para usted. Por lo que lo invitamos a visitar el sitio web [Didask](#) y su [blog](#) para conocer más al respecto.



b. Favorecer el compromiso

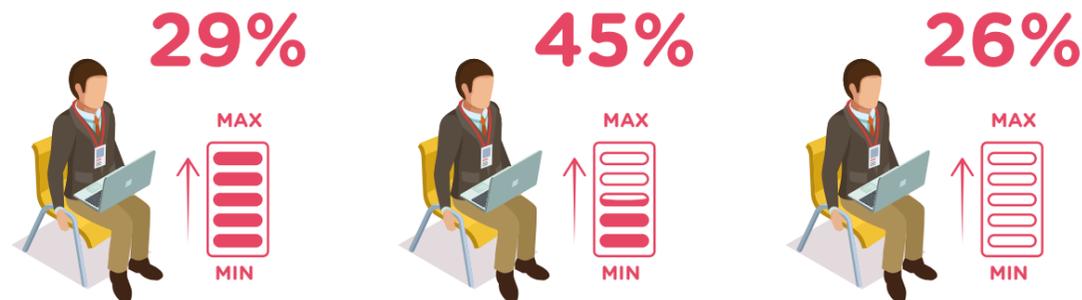
¡Ah, el compromiso! Un término siempre presente en boca de todos los profesores y formadores. Pero, para comenzar: ¿qué es el compromiso?

De acuerdo a [TalentLMS](#), el compromiso es una medida que refleja la cantidad y calidad de la participación del aprendiz en sus cursos, actividades, formaciones, etc. Además, refleja su nivel de interacción con sus colaboradores, co-aprendices y formadores.

Dicho de otra manera, es el potencial de una experiencia de aprendizaje lograda por todos los participantes.

Según un estudio de [Southern New Hampshire University](#) y [Dale Carnegie Training and MSW Research](#):

Tasa de compromiso con su formación



Sobre todo hoy en día que sabemos que la existencia de empleados comprometidos con su formación resulta en un aumento de productividad y una fuerte participación en la empresa por su parte.

Esto es claramente lo que ilustra este [estudio sobre el estado del trabajo en Estados Unidos](#), publicado en 2017.

Formaciones atractivas y empleados comprometidos han probado aumentar:

- 17% de productividad de los colaboradores
- 20% de ventas
- 21% de ganancias de la empresa

Por el contrario, equipos no comprometidos con la empresa dan como resultado un **déficit de 438 a 605 billones de dólares por año** en términos de pérdida de productividad. Cifras que pueden estremecer a más de uno.

¿Cómo comprometer a sus colaboradores en su formación?

Aquí encontramos dos ejes: un eje tecnológico y un eje pedagógico.

Por el lado tecnológico, numerosas herramientas EdTech permiten ofrecer formaciones más interactivas.

Y no, no hablamos de cursos en línea, ya que los MOOCs no ofrecen un curso más interactivo. Con una tasa menor al 10% de culminación de los cursos (y la cifra sigue disminuyendo), los cursos en línea han probado esto por sí mismos.

Es por ello que preferimos hablar de otro ejemplo. Aquel de los sistemas de votación en tiempo real.

Las audience response system apps tales como [Wooclap](#), permiten favorecer el compromiso de los aprendices utilizando la herramienta más utilizada por todos: el smartphone.

Como dato, la duración de atención de una audiencia es cada vez más limitada. Algunas cifras hablan incluso de una disminución drástica de la atención después de 10 minutos de escucha pasiva.

De manera ideal, sería necesario variar los métodos pedagógicos durante la formación. Esto no sólo cambia el ritmo de aprendizaje, sino que permite aumentar directamente la participación de los aprendices durante la formación transformándolos en aprendices activos.

Además, medir el nivel de comprensión de los aprendices en directo es esencial en el aprendizaje y hoy en día esto continúa siendo una tarea difícil para los formadores.



Considerando que el aprendizaje parte de aquello que ya se conoce, es fundamental que el formador evalúe las necesidades previas de los aprendices y, si es necesario, adapte el contenido de su formación. Wooclap, apoyándose en los últimos descubrimientos en materia de neurociencia y en los estudios presentados acerca de las diferentes prácticas pedagógicas, ha desarrollado esta solución de votación en tiempo real que permite maximizar la retención de la información y reforzar el impacto del aprendizaje durante un curso presencial.

Existen múltiples maneras de hacer más eficiente y atractiva una formación en directo. Los formadores pueden fácilmente poner en práctica las diferentes técnicas mencionadas anteriormente.

Diversos estudios han demostrado que las pruebas deberían ser un elemento omnipresente durante una sesión de formación y aprendizaje, y éstas se han vuelto posibles de manera fácil y sencilla gracias a la computadora del formador y los smartphones de los aprendices.

Es así que, realizar tests durante las fases de aprendizaje, permite no sólo medir el aprendizaje sino modificarlo, mejorando así el compromiso de los aprendices y su desenvolvimiento en los exámenes a futuro.

Múltiples profesores y formadores de renombre alrededor del mundo han declarado que la integración de un hábito tan simple en sus sesiones ha cambiado totalmente el juego.

¿Qué es Wooclap?

Wooclap es una plataforma interactiva utilizada por más de 100,000 profesores y formadores, permitiendo dinamizar los cursos gracias a la utilización de smartphones.



3.

Problemas estructurales crean obstáculos para el aprendizaje en formación

a. ¿Particular atención al diploma?

En nuestro anterior libro blanco hemos hablado sobre ello, las empresas tienen parte de responsabilidad sobre el fenómeno de déficit de competencias.

¿Por qué?

Antes que nada, porque como lo ilustra este [estudio de la Comisión europea](#), se ha observado que la mayor parte de empleadores exigía experiencia a los recién egresados, demasiada tomando en consideración la corta trayectoria del estudiante.

El problema es que, aunado a esta experiencia, gran parte de las empresas seleccionan a sus candidatos en función de sus diplomas. Esto no es un secreto. Sin embargo, esta práctica podría llegar a ser destructiva tanto para los jóvenes egresados como para las empresas.

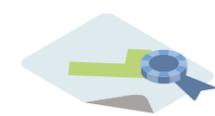
¿Por qué?

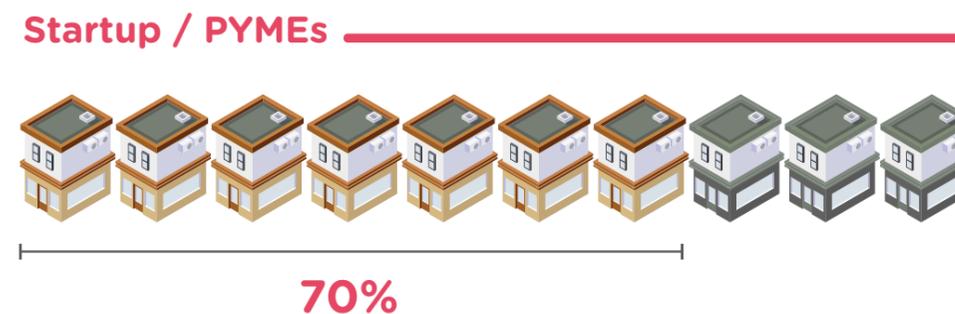
- Para las empresas, esto representa el paso desapercibido de talentos y la falta de diversidad intelectual y técnica en sus equipos. Así también, esto demuestra la prioridad a las etiquetas por encima de las skills..

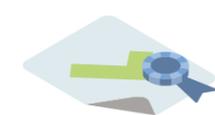
- Para los jóvenes egresados, esto es aún más grave. Desempleo, pérdida de confianza, estrés, pérdida del sentido, sentimiento de injusticia a comparación de los egresados de instituciones de élite preferidas por las empresas.

Atención, la tendencia está claramente cambiando de manera acelerada. Según un [estudio del OFEM](#) (Observatorio de la Formación del Empleo y de Materias de la cámara de comercio e industria de París).

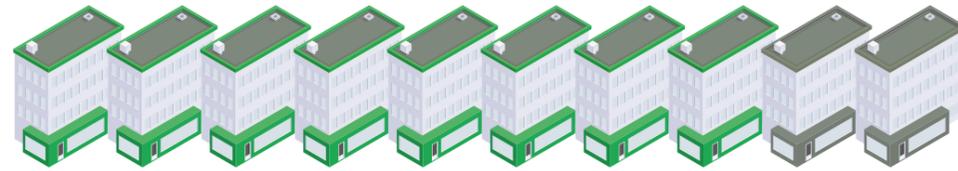


 **en promedio, exigen un diploma de Maestría**



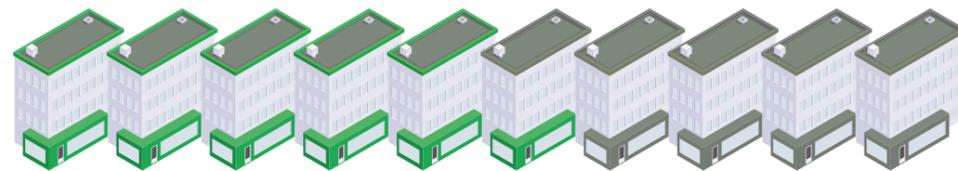
 **en promedio, exigen un diploma de Bachillerato**

Empresas entrevistadas



80% considera la alternancia como algo indispensable

Empresas entrevistadas



56% ya han puesto en marcha la formación en alternancia

De acuerdo a Thomas Lesenechal, director de Growth Tribe France, las empresas tienen parte de responsabilidad en el digital skills gap, notoriamente por razón de un mal reclutamiento.

El objetivo de estas empresas debería ser *“contratar personas que busquen aumentar sus competencias. Y, sobre todo, no sólo tener a los primeros de la clase; buscar perfiles diferentes, sin que todos provengan de escuelas de comercio, teniendo perfiles atípicos y autónomos. Es así como se crea una cohesión y un aprendizaje mutuo entre los colaboradores.”*

b. Dar tiempo al tiempo

La cuestión del tiempo acordado a los colaboradores para su formación es forzosamente importante y de gran interés. Según un [estudio de LinkedIn](#) realizado recientemente entre más de 4,000 empresas, el problema #1 mencionado fue la falta de tiempo para formarse y mejorar en competencias.

El objetivo de los empleadores que destacó en este estudio fue el siguiente: ayudar a los empleados a optimizar su tiempo con el fin de favorecer su formación.

- Los comentarios de los empleados respecto a su formación personal indican que el 68% de los empleados prefieren formarse y aprender en su espacio de trabajo.
- 58% a su propio ritmo
- 49% prefieren formarse únicamente cuando sienten la necesidad de hacerlo.

Dichos resultados indican que, efectivamente, incluso si los empleados se encuentran atraídos por la idea de formarse, estos necesitan mayor flexibilidad.

Ante tal necesidad, ¿cómo liberar tiempo suficiente para permitir a los colaboradores aprender?

Y, sobre todo, ¿cuánto tiempo es necesario dedicar a las formaciones?

En la cultura « Silicon Valley » y en grandes grupos tech, se habla del [20% del tiempo de trabajo](#) dedicado al aprendizaje... sumado a los proyectos en curso. Al final de cuentas, se extiende la presencia de los empleados en el sitio de trabajo.

La [regla de las 5 horas](#) por semana es también bastante conocida en el área de la formación personal. Para ello, es necesario reservar 5 horas por semana para sí mismo, con el fin de aprender o perfeccionarse en áreas de su elección. Múltiples celebridades siguen dicho “régimen”, como por ejemplo Barack Obama, Oprah Winfrey, Warren Buffet, Bill Gates, etc.

Hablamos de 5 horas por semana o 20% del tiempo de trabajo (aproximadamente 8 horas sobre una semana de 40 horas).

Lo que más preocupa a los empleadores realmente no es la cantidad de tiempo que se debe dedicar sino saber si dicho tiempo debería interferir en el horario de trabajo habitual o bien sumarse al mismo. Así también, si la formación debe realizarse en el sitio o bien desde el domicilio del colaborador.

Podemos coincidir en el hecho de que algunas respuestas a las problemáticas respecto a la flexibilidad de las formaciones ya han sido propuestas.



De hecho, 90% de las empresas interrogadas por LinkedIn ofrecen programas de digital learning y MOOCs a sus empleados.

No obstante, lo hemos abordado en nuestro último libro blanco, el digital learning está lejos de ser eficiente para todos. Aquello de lo cual tienen necesidad las empresas es sobre todo del humano en sí mismo. ¿Entonces qué? ¿Reducir el tiempo de trabajo? ¿Sumar la formación al trabajo habitual?

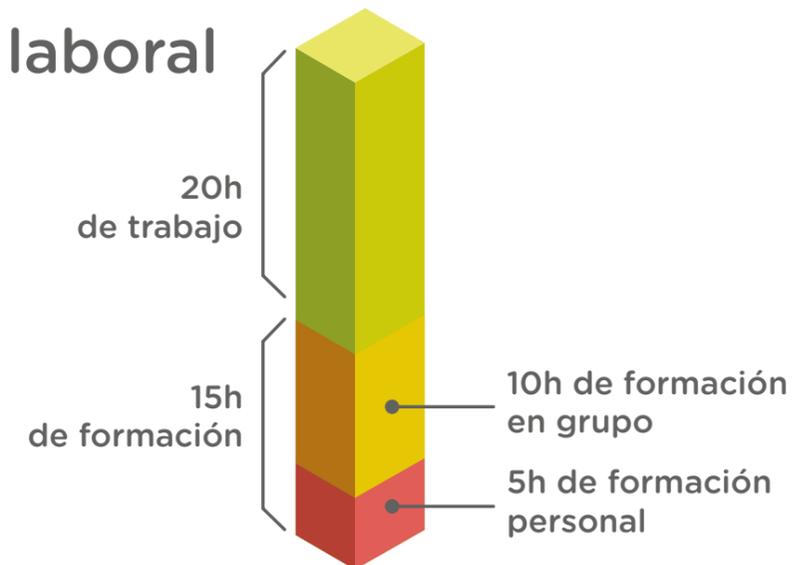
De acuerdo a una [columna de Didier Cozin](#) (ingeniero de formación profesional), entre menos se trabaja, menos se tiene la oportunidad de formarse. Según él, la reducción del tiempo de trabajo en los años 2000 hizo de todo menos activar la motivación de los empleados para formarse de manera personal o profesional.

El punto es que, entre los años 2000 y hoy, ya han pasado 19 años. Los empleados, como lo indica el estudio del [World Economic Forum](#), no son los mismos y se encuentran más motivados a aprender por sí mismos gracias a numerosas fuentes de información.

Si vamos más lejos en este pensamiento, y revisamos el [best-seller Utopia for Realists de Rutger Bregman](#), podemos observar que la semana de 15-20 horas de trabajo no es tan irrealista y podría combinarse perfectamente con periodos más largos de aprendizaje en el lugar de trabajo o al exterior.

Imaginemos una semana de trabajo de 20 horas, completada por 15 horas de formación compuesta de 5 horas de formación personal aplicable a 10 horas de trabajo en proyectos colectivos y con un método de aprendizaje entre compañeros (lo cual abordaremos más adelante).

Semana laboral



Así obtenemos un modelo aplicable, verificable y que podría no interrumpir el trabajo cotidiano.

¿Cómo lograrlo? Utilizando tecnología como la automatización o procesos de trabajo mejor desarrollados.

4.

**Formaciones Transversales:
favorecer el aprendizaje
entre compañeros y la rápida
puesta en práctica de los
conocimientos**

La formación en la empresa puede revelarse problemática. *“Cuando he impartido mi primera formación, sentía que la mayoría de los colaboradores simplemente no querían estar ahí”* afirma Thomas Lesenechal, director de Growth Tribe Francia. De hecho, usualmente las formaciones son impuestas o vistas como un obstáculo para el trabajo, como una pérdida de eficiencia.

Esto es claramente debido a una falta de horizontalidad, o más bien de transversalidad y conexión entre los colaboradores. Para responder a este problema, dos conceptos merecen nuestra atención: El aprendizaje entre compañeros o *Peer learnig* y el *Speed Learning*.

a. El aprendizaje entre compañeros prueba su valor

Si existe una pedagogía que ha logrado probar su eficacia en los últimos años, ésta ha sido el aprendizaje entre compañeros.

Pero, ¿qué es esto?

El aprendizaje entre compañeros no es método pedagógico nuevo. De hecho, data del siglo XVIII y es conocido como Escuela mutua. Hoy en día, este método conoce un verdadero resurgimiento en Francia, particularmente bajo el impulso de Vincent Faillet y otros pedagogos. Para saber más acerca de esta pedagogía, le sugerimos visitar el siguiente video.



El aprendizaje entre compañeros, o *Peer Learning*, es una combinación entre la Escuela mutua, la utilización de tecnologías aplicadas al aprendizaje (Edtech) y métodos de clase inversa.

¿Cómo se ve reflejado en una formación en empresa? Para contestar a ello, el ejemplo más claro e interesante para analizar es aquel de We Are Peers (WAP). WAP es una empresa fundada por Diane Lenne, especializada en la introducción del aprendizaje entre compañeros en las formaciones de empresas y en las escuelas.

“Contamos con facilitadores. Generalmente son personas que han experimentado sesiones de Peer Learning anteriormente y se han comprometido con la pedagogía. Estos facilitadores acompañan a grupos de todo tipo durante las sesiones”, explica Diane Lenne.

Estas sesiones consisten en la formación de grupos de aprendices, reunidos alrededor de una temática precisa. Estos se informan entre ellos, de acuerdo a su nivel de experiencia sobre el tema, aprenden juntos a través del contenido disponible, planean, reparten las tareas y avanzan en el tema. Es en sí una experiencia de equipo.

Las ventajas son numerosas. Podemos citar tres de las más importantes.

1. Responsabilidad - Autonomía

“Es una pedagogía realmente empoderadora y que desarrolla claramente la autonomía. En inglés hablaríamos de empowerment,” afirma la fundadora de WAP, *“porque brinda un gran poder a los aprendices para que estos puedan contribuir a su aprendizaje, escoger su propia competencia por aprender o temática por abordar.”*

2. Compromiso - Motivación

“Los aprendices son puestos en una postura de reactividad e interacción. Durante una sesión de Peer Learning, hay muchos, muchos intercambios entre los participantes” nos explica Diane Lenne. *“Para estimular aún más este compromiso, los facilitadores ponen mucha atención al abordar temáticas y problemáticas directamente relacionadas al trabajo de los colaboradores. Es necesario que estos puedan poner en práctica aquello que han adquirido justo después de la sesión.”*

3. Adquisición de conocimientos más fuerte

“De acuerdo a nuestras observaciones, los colaboradores aprenden mucho más rápido entre ellos que al estar en posición de espera y escucha alrededor de una sola persona. Además, reformular sistemáticamente aquello que han aprendido y poner en práctica los conocimientos que comparten entre ellos mejora la memorización de los colaboradores” afirma Diane Lenne.



Conclusión, si existe una manera de comprometer a los colaboradores en una visión de adquisición continua de competencias cultivando el espíritu de equipo, es sin duda el *Peer Learning*.

Así también, existe otra pedagogía igual de interesante enfocada alrededor de la optimización del aprendizaje.

b. Speed Learning, la clave del éxito

La experimentación es la clave del éxito de múltiples organizaciones. Si Amazon existe hoy en día, según Jeff Bezos, es gracias a que [la empresa lleva a cabo un número récord de experimentos](#), obteniendo de ello observaciones y mejoras. Lo mismo sucede con Alibaba, Airbnb, Spotify, etc.

¿Qué relación tiene esto con el aprendizaje? Sencillo. Entre más experimentos se realicen, más investigaciones se llevan a cabo en las empresas. Entre más investigaciones, más intercambios entre colaboradores. Como resultado, [puede notarse una adquisición de competencias y un aprendizaje acelerado en los empleados de empresas de este tipo](#).

La experimentación se encuentra en el corazón del aprendizaje. Actualmente, cada vez más instituciones la ubican al centro de sus métodos pedagógicos. Entre estas instituciones, se encuentra Growth Tribe.

¿Qué es Growth Tribe?

Growth Tribe es una academia de Growth Marketing ubicada en Ámsterdam y presente alrededor de todo el norte de Europa, Londres y París. La academia ofrece [formaciones enfocadas al Growth Marketing](#), al proceso de experimentación rápida, así como formaciones de Inteligencia Artificial y Data Science

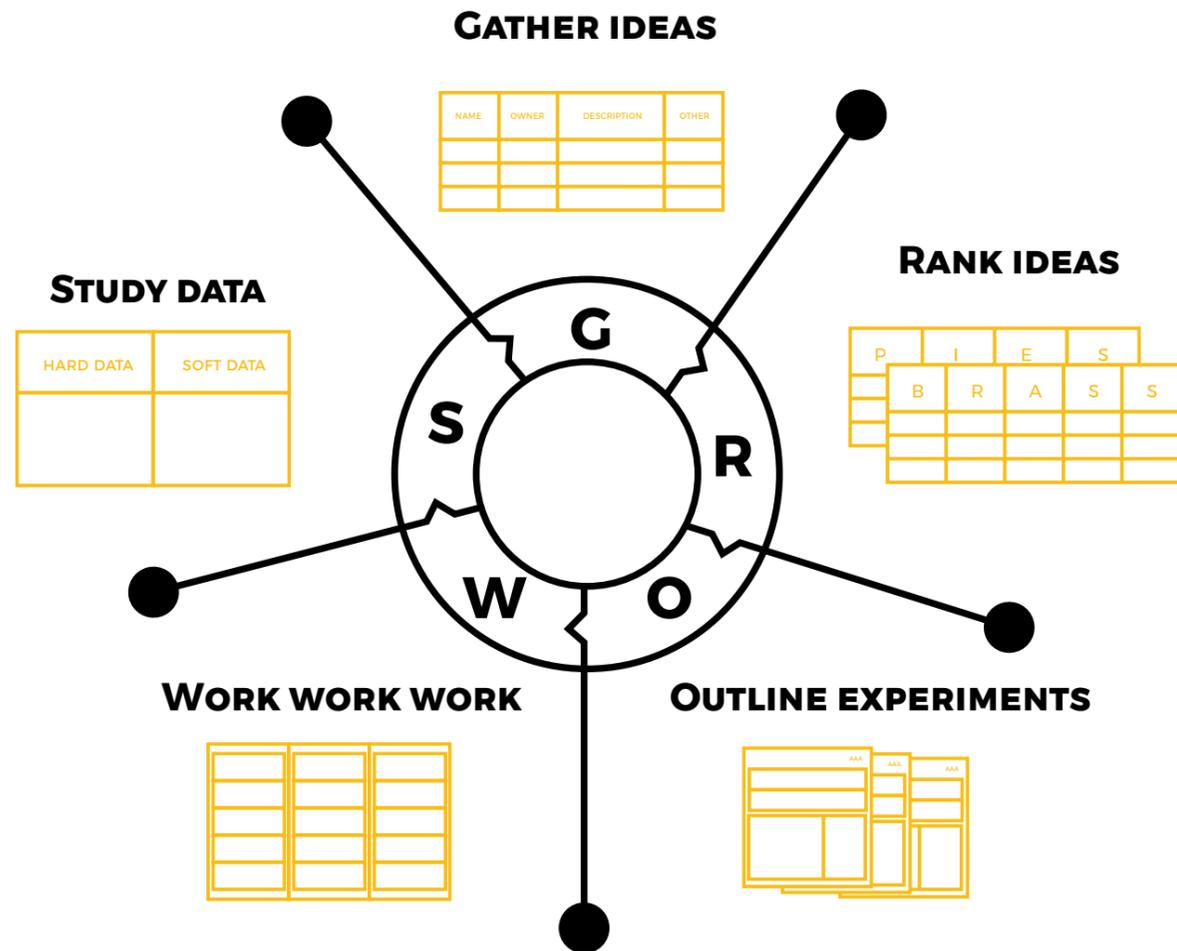
Su pedagogía es conocida como **speed learning**. El principio es simple: “concentrarse en el aprendizaje y dominio de 20% de los conceptos que serán utilizados durante el 80% del tiempo de los colaboradores, esto es la ley 80-20 de Pareto” explica Thomas Lesenechal, director de Growth Tribe France.

¿Por qué 20%? “El principio es que no buscamos inculcar cosas demasiado teóricas o que no servirán de gran cosa, más bien buscamos enseñar competencias y conocimientos operacionales. La idea es que al final de nuestras formaciones, los aprendices puedan poner en práctica rápidamente aquello que han podido aprender.”

Este principio de rápida puesta en práctica es conocido como “Formación-Acción”.

Hasta ahí tenemos un plan de acción para formaciones eficaces y de gran valor agregado. Para seguir avanzando, entra en juego el principio de experimentación rápida. La experimentación rápida es, antes que nada, un proceso gracias al cual un equipo se orienta en sus investigaciones y en su aprendizaje.

El proceso se articula alrededor del modelo GROWS, desarrollado por Growth Tribe.



Estas cinco etapas permiten a los colaboradores probar eficazmente sus ideas y retirar la información susceptible de dirigir sus próximas acciones.

Incluso si la experimentación rápida es principalmente utilizada para el desarrollo de una empresa, también es compatible con el aprendizaje y puesta en práctica de conocimientos. Entonces efectivamente, este modelo continúa siendo difícil de integrar en la Educación Superior, pero aquí hablamos de colaboradores en formación.

Es así que se crea un bucle, la experimentación rápida es el *combustible del speed learning*.