

Tema 4. Educación-Formación (10%)

Introducción



En las últimas décadas, uno de los aportes más significativos para el desarrollo de competencias ha sido el surgimiento de nuevos enfoques que amplían el alcance del aprendizaje más allá de eventos formales como cursos, talleres, programas y módulos de aprendizaje electrónico.

Una noción equivocada del Modelo 70:20:10 es que desestimula la educación, formación o aprendizaje formal. Nada más alejado de la realidad. La proporción implícita en el modelo debe ser utilizada como una referencia a ser ajustada en cada organización de acuerdo con su realidad interna, el tipo de negocio y exigencias propias de su industria.

Una base de aprendizaje teórica, estructurada o formal muchas veces facilita y ayuda a que el aprendizaje experiencial y social sea más participativo y efectivo. Adicionalmente, es importante tener presente que existen ciertas disciplinas que demandan una base conceptual como elemento primordial del aprendizaje.

En este tema podrás conocer cuáles son las modalidades de aprendizaje fuera del puesto de trabajo, correspondiente al 10% dentro del Modelo 70:20:10.

Explicación

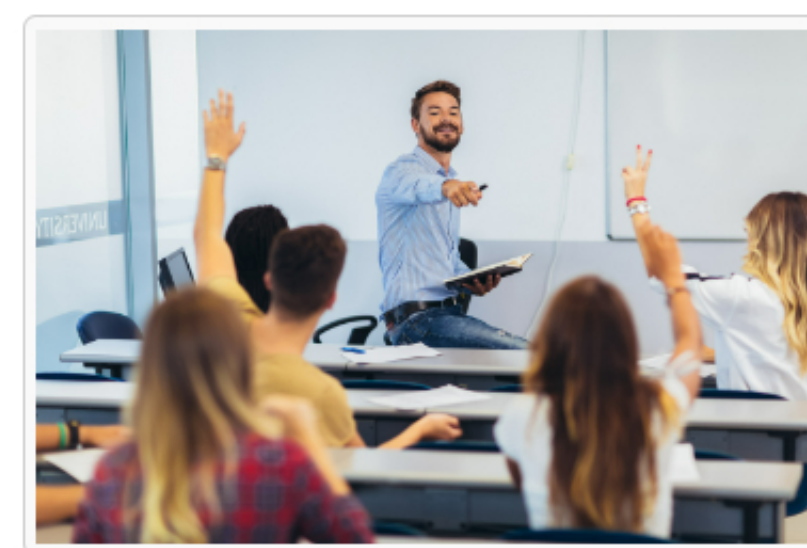
Desde hace varios años, la tendencia en el área de Formación y Desarrollo es a evolucionar el concepto y enfoque de un mundo donde el aprendizaje implicaba eventos de capacitación, a uno donde es algo que necesita ser fomentado y apoyado como un proceso continuo.

Los primeros pasos dados por las áreas de A&D fue la de romper la equivalencia o asociación natural existente entre el concepto de "aprendizaje" y "evento", relación que estuvo vigente durante varias décadas.

Para ello se comenzó a implementar una mezcla del aprendizaje presencial con la tecnología, la cual fue la versión inicial del aprendizaje combinado. Era un modelo híbrido, comparable con la figura de un sándwich, en el que el aprendizaje estructurado propio del aula se envolvió con actividades previas y posteriores, en forma digital o electrónica, complementarias a la sesión formal de clase, en formato presencial o virtual (The Adecco Group Institute, 2018).

Según Jennings (2016), esta combinación se ha vuelto más sofisticada recientemente, para incorporar una variedad de canales y un mayor uso de enfoques de aprendizaje autodirigido.

Algunas de las opciones disponibles en esta modalidad son:



Cierre

El área de Aprendizaje y Desarrollo tiene el gran desafío de adaptarse a los cambios que ha tenido la fuerza laboral en los últimos años.

El talento se ha vuelto más transitorio, global y evolutivo. Por ello los profesionales de A&D, deben adaptar su respuesta a estos tiempos. Menos el instructor, más el introductor. Menos el controlador del cumplimiento, más el socio e impulsor (Jennings, 2016).

El nuevo enfoque del aprendizaje al 10% permite a las personas tomar el control de sus propios requisitos e intereses de con mayor facilidad.

Como sabemos, permitir a las personas una mayor autonomía con su aprendizaje genera un mayor compromiso y un mejor rendimiento, lo que a su vez conduce a una mejor productividad.



Referencias bibliográficas

- Jennings, C. *Experience, Exposure and Education*. Recuperado de <https://trainingindustry.com/magazine/issue/experience-exposure-and-education/>
- The Adecco Group Institute. (2020, 8 de octubre). Recuperado de <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/desarrollo-para-empleados/>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Comprender el concepto del Aprendizaje al 10%, referido como Educación-Formación.
- Identificar las modalidades disponibles y más utilizadas.
- Reflexionar sobre los distintos usos y aplicaciones de cada modalidad.

"Tecnimilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio".