



La formación de los trabajadores: fundamental para mejorar y estratégicamente imprescindible

13-01-2021

La necesidad de mejorar la productividad de las organizaciones, de avanzar en el desarrollo de la innovación y de mejorar la competitividad se hacen evidentes, en un mundo cada vez más globalizado; como consecuencia, la formación en las empresas es clave. Nuestro colaborador Félix Martín reflexiona en este artículo sobre los mecanismos que despiertan la necesidad de aprendizaje en las personas adultas.

Vivimos en un mundo en el que están surgiendo nuevos hábitos sociales y culturales, aparecen nuevas formas de trabajar, se crean nuevos mercados, los modelos de producción están en continua evolución y las empresas tienen que afrontar cada vez mayores desafíos y una creciente competitividad.

Frente a este contexto, parece lógico que las personas adultas (y los trabajadores en particular) necesiten procesos de formación y actualización permanentes que les lleven, no a posiciones finales inmovilistas, sino que les inviten y animen a progresar, tanto a nivel individual como colectivo. De esta manera, la formación debe entenderse como un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida del ser humano, facilitando la adquisición de nuevas competencias que le permitan adaptarse a un entorno socio-laboral tan dinámico como el actual.

El aprendizaje en las personas adultas

El aprendizaje se trata de un proceso personal (nadie aprende por nadie) que implica un cambio de conocimientos, de conductas o de experiencias como resultado de una necesidad interna o de una demanda del medio (laboral o profesional, por ejemplo). El aprendizaje en el adulto sucede sólo cuando la persona está preparada para aprender, y se construye a partir de lo que la persona ya sabe. Por ello, resulta clave comprender que los conocimientos, experiencias, motivaciones e intereses de las personas adultas pueden ser muy diferentes. Generalmente, la necesidad de aprendizaje comienza cuando en la mente surge un problema, una necesidad, una duda o una situación de incertidumbre. Pero también puede comenzar cuando la persona acepta el reto de lo desconocido y se lanza por sí misma a buscar soluciones.

Los individuos adultos solemos ser reticentes a los cambios y tendemos a seguir en nuestra 'zona de confort', especialmente cuando no se es capaz de comprender el alcance y el proceso de adaptación a los cambios. Ante esta situación, la formación se convierte en un arma estratégica para que los trabajadores acepten la adaptación, no como una norma, sino para que normalicen la adaptación a los continuos cambios, o sea, para que estén en una permanente disposición para el cambio. Adicionalmente, cualquier acción formativa realizada sobre individuos adultos requiere aproximarse previamente a su realidad, condiciones y características psicológicas.

El modo de aprendizaje adulto está centrado sobre la realidad, por lo que la formación se tiene que construir sobre situaciones, tareas o problemas, no sobre temas genéricos. En contextos laborales, partir de un correcto análisis del puesto de trabajo es imprescindible.

Las personas adultas tienen necesidad de saber por qué han de aprender una cosa antes de iniciar un proceso de formación. Necesitan tomar consciencia acerca de la utilidad de lo que van a aprender ya que asimilan mejor los conocimientos (saber), las competencias técnicas (saber hacer), los valores y las actividades (querer y poder hacer), cuando éstos se presentan en contexto de aplicación a situaciones reales.

La experiencia es el factor más importante de aprendizaje para las personas adultas. Efectivamente, tienen en alta estima su experiencia profesional y de vida, que debe ser aprovechada para establecer dinámicas de aprendizaje comunicativas y bidireccionales. La orientación adulta hacia el aprendizaje está centrada en la (su) vida y, por ello, el aprendizaje debe apuntar hacia situaciones reales. Pero no todos las personas han acumulado las mismas experiencias; de hecho las diferencias individuales se incrementan con la edad.

En los procesos de formación de adultos, el rol del docente debe ser el de comprometerse a un proceso conjunto de indagación y búsqueda de respuestas, más que en transmitir su conocimiento y evaluar según este. Hay que tener en cuenta que la capacidad de adaptación y la curiosidad del adulto son limitadas y su propia e individual experiencia le ayuda a estructurar su aprendizaje. En otras palabras, el participante construye su propio conocimiento gracias a la aportación de un docente facilitador, incentivador y mediador del aprendizaje.

Es muy posible que las personas adultas sientan inseguridad al desconocer algunas respuestas o teman fracasar ante los demás, sintiéndose susceptibles e inseguros ante las posibles críticas. También es probable que guarden el recuerdo de experiencias de aprendizaje frustrantes que les auto-convencen de que no son capaces de adquirir nuevas competencias.

Finalmente, hay que tener en cuenta que el individuo adulto se cansa más rápido que el más joven, pero suele estar más motivado, puede no estar habituado a tomar notas o estudiar, es responsable, exigente, demanda profesionalismo y le gusta participar activamente en el proceso de aprendizaje.

La formación, una estrategia imprescindible

Estamos frente un panorama en el que la necesidad de mejorar la productividad de las organizaciones, de avanzar en el desarrollo de la innovación y de mejorar la competitividad se hacen evidentes, en un mundo cada vez más globalizado. Por ello, mejorar el nivel de cualificación de los recursos humanos, asumiendo que la formación continua desempeña un papel fundamental, se configura como una estrategia imprescindible.

La formación permanente de los trabajadores no es ni un subsistema ni un sector educativo, sino el eje en el cual se fundamenta la ordenación de cualquier organización, empresa o sistema de trabajo y en él radicará su capacidad de adaptación, de evolución y su competitividad. Este *lifelong learning* debe orientarse por las empresas hacia la anticipación de los cambios, impulsado en la necesidad nuevas maneras de trabajar, con nuevas metas y objetivos, en unos tipos de organización diferentes, con visión de futuro y con la necesidad apoyarse en modelos de trabajo colaborativo. Las personas son, sin lugar a dudas, las auténticas creadoras de valor en las empresas y en el conjunto de la sociedad.

Noticias Relacionadas

- Aprobados, a través de RD, los reglamentos de Igualdad Retributiva y el de Planes de Igualdad
- “La desconfianza hacia el trabajador es el principal freno a la flexibilidad y al teletrabajo”
- Nuevas recomendaciones para proteger frente a la Covid, a los trabajadores de la restauración
- Buenas prácticas ergonómicas en los servicios de restauración y hostelería en general



Félix Martín es licenciado en veterinaria y experto en gestión de la calidad. Impulsor de [FormainnovaBio](#), una plataforma para desarrollar propuestas formativas de interés para el sector de la restauración colectiva y autor de 'El libro negro de la seguridad alimentaria', editado por RCBooks. @: felmargar@gmail.com. ([Todos los artículos](#)).