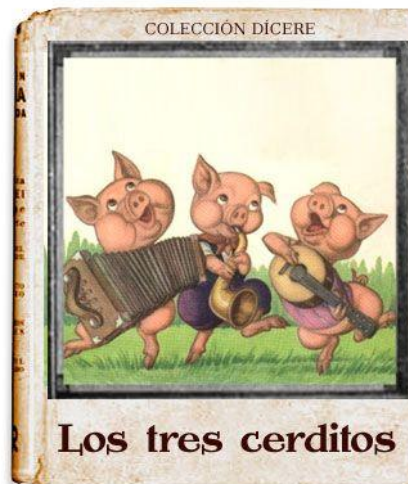


Eran tres hermanos cerditos que se pasaban el día tocando sus instrumentos. Llegaba el frío invierno y el hermano mayor les propuso que se construyeran una casa para vivir.

El primer hermano, sin pensarlo mucho, hizo su casita de paja. Pero el malvado lobo llegó cauteloso junto a la casita, hinchó los pulmones y sopló con fuerza, ¡FFFFF!, y toda la casita se desmoronó mientras huía el cerdito.

El segundo cerdito construyó su casa con cañas tiernas del campo. Al contemplarla tan bella se puso a tocar la



mandolina. Pero poco duró su alegría, se acercó el lobo y sopló como la vez anterior. La frágil casa se deshizo y el pobre cerdito salió corriendo. Sopló y sopló entonces el lobo ante la casa del tercer cerdito, pero no pudo derribarla, pues era de cemento. "¡Qué rabia!" -pensó el malvado lobo, y trató entonces de meterse por la chimenea, pero los cerditos se dieron cuenta y montaron una olla con leña y fuego. En efecto, el agua hirvió y el lobo cayó en la caldera y murió abrasado, lo que los hermanos celebraron bailando y cantando alegremente.

El aprendizaje continuo: menos es más

Los protagonistas de nuestro cuento se enfrentaban al reto de superar la amenaza de un lobo que les rondaba tenazmente. Pensaron que la construcción de una casa era suficiente protección. La realidad fue que hasta que el tercero de los hermanos aprendió de los otros dos y construyó su casa de manera más sólida, no hubo manera de deshacerse del lobo. Podemos decir que actuaron como una organización que aprendía; aunque de poca eficiencia. Ellos seguían un formato de prueba-error, poco o nada recomendable.

En **Dícere** preferimos -sin duda- la teoría de **Peter Senge**¹ sobre las organizaciones que aprenden. Según él, para que una organización "aprenda" y mejore, debe estimular una serie de factores que los cerditos parece que no conocían. **Senge** nos dice que se debe estimular el aprendizaje (mediante la formación, la transferencia mentor-mentorado...), la comunicación interna (crecimiento transversal), el seguimiento (mediante hitos de control y corrección) y el soporte para la puesta en práctica de las nuevas habilidades y conocimientos adquiridos.

Esta teoría nos resulta fascinante por su obviedad y por sus fundamentos sencillos de aplicar. Y además amplía el concepto de formación, llevándolo hasta contemplar la usabilidad de lo aprendido. Si aceptamos que el fin del aprendizaje es que nos sea útil, dado el ritmo diario que todos llevamos, no nos queda más remedio que ser también selectivos.

En muchas ocasiones, las organizaciones -y las propias personas- estamos más preocupadas por la adquisición de muchos conocimientos que en su posterior utilidad y puesta en práctica. ¿No nos sería más rentable centrarnos en adquirir aquellos pocos conocimientos o habilidades que sean claves para mejorar nuestro día a día? Nuestra respuesta es SÍ. Siempre que el esfuerzo sobrante lo invertamos en crear el clima para que sea viable la puesta en práctica de estos pocos conceptos adquiridos.

En Dícere hemos participado en innumerables programas de formación, tanto en el rol de formadores como en el de participantes. Y siempre que se ha tenido en cuenta este principio, el impacto ha sido tremendo. Si pudiéramos convertir este enfoque en una fórmula, un esquema podría ser (donde **n** es poco):

n conceptos * n personas * n puestas en práctica = N transformaciones = mejora continua

¿Cuántos conceptos has incorporado a tu vida personal o profesional de la última experiencia formativa en que participaste? O, en otras palabras... ¿cuántas casas has tenido que levantar para lograr deshacerte del lobo?

¹ Para más información, ver www.infed.org/thinkers/senge.htm