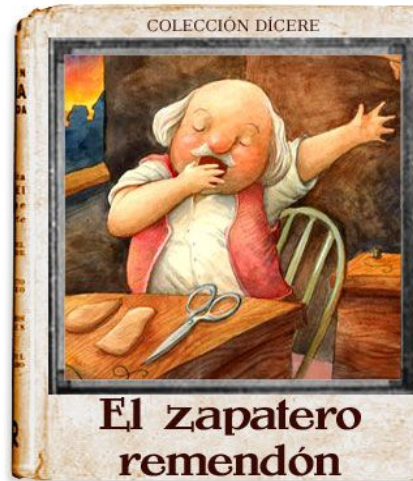


En cierta ciudad vivía un zapatero remendón. Su negocio estaba en un pequeño sótano cuya ventana daba a la calle. A través de ella veía los pies de los transeúntes que pasaban por allí y eso le gustaba. Reconocía a muchos de ellos al ver sus botas, que él había reparado. Tenía mucho trabajo pues se esmeraba en hacerlo bien; utilizaba buenos materiales y no cobraba en exceso. Y siempre trabajaba cantando una canción que le enseñó su padre.

Un día apareció un enanito y le pidió que reparara sus zapatos.



El pobre zapatero no sabía cómo hacerlo, eran minúsculos, hasta que concentrado en ellos cantó su canción muy bajito. Entonces descubrió maravillado que había conseguido realizar el encargo. Otro día apareció un gigante malhumorado:

-¡Eh, zapatero, repara mis botas inmediatamente!

-¡Pero son demasiado grandes!

-gimió el zapatero

- ¡Hazlo o sabrás lo que es bueno! -vociferó el gigantón.

El zapatero decidió probar con las botas cantando a grito pelado. ¡Funcionó! Consiguió repararlas y salvar el pellejo.

¿Conocemos nuestros mecanismos de aprendizaje?

Resulta cuanto menos curioso el truco que permite al zapatero salir airoso de los dos encargos atípicos que recibe, y más para alguien tan acomodado en unas tareas que realiza con mano experta. ¿Qué hace nuestro abnegado artesano ante estos casos imprevistos y desconcertantes? Se aleja del "problema" –canturreando distraído- y consigue que su cerebro encuentre vías de acción. ¡Bien por él! Pero cuidado, no debemos tomar nota de su truco, pues no a todos nos sirven los mismos recursos ni seguimos los mismos mecanismos mentales ante situaciones novedosas.

Y es ahí donde deseamos introducir la teoría que desarrolló **David Kolb**¹ sobre **los estilos de aprendizaje**. Con esta teoría, **Kolb** defiende que no hay un único modo de aprender, sino que cada uno de nosotros disponemos de un estilo natural de aprendizaje, un modo distinto de encarar las situaciones. Y de hecho, nos enfrentamos diariamente al diálogo entre personas que tenemos diferentes estilos, lo cual conlleva que consigamos diferentes grados de eficiencia en la comunicación interpersonal.

Kolb define hasta **cuatro** estilos de aprendizaje, estos son: el convergente, el divergente, el asimilador y el acomodador. Y para "medir" las capacidades de cada persona ante cada uno de los estilos desarrolla su cuestionario LSI –Learning Style Inventory-. Para nosotros, esta es una herramienta fundamental, tanto para el autoconocimiento individual, como para la transformación de un equipo hacia un equipo de alto rendimiento.

Si analizamos la teoría de **Kolb** en su beneficio al equipo, diremos que el conocimiento y la asunción de las fortalezas y debilidades de cada uno de los miembros del equipo permite tender puentes y mejorar las interacciones, genera fluidez en la comunicación interpersonal y una confianza superior entre los actores: beneficia la unidad del grupo y, por tanto, aumenta su eficiencia.

A nivel individual, el hecho de conocer nuestro propio estilo de aprendizaje nos ayuda a determinar por qué somos mejores ante unos retos que ante otros, por qué unos determinados proyectos nos fueron mejor que otros. Y es que una vez más, nuestras soluciones –y nuestros problemas- se hallan en nosotros mismos.

Y si lo tenemos tan claro... ¿Por qué, en lugar de confiar en que nos aparecerá un truco que nos funcione, no dedicamos algo de tiempo a explorar cuales son los mecanismos mentales que –para bien y para mal- nos mueven?

¹ Para más información, ver www.learningfromexperience.com/