



Maribel Bainad,
CPO en Siltom
Institute

Falta ver cuánto tardan las empresas en complementar su campus digital corporativo con un sistema de retención de aprendizaje para poder retener conocimientos en el patrimonio intelectual de sus plantillas

Solo aprendemos cuando nos hacen pensar

Si la humanidad fue capaz de llegar a la Luna décadas antes de que se le ocurriera poner ruedas a las maletas, probablemente fue debido a la inercia asociada a lo que siempre se ha hecho igual; sin embargo, los nuevos retos hacen pensar en nuevas soluciones. Partiendo de esto, los formatos de enseñanza y formación continuada en adultos son un buen ejemplo de algo que mantiene los esquemas tradicionales.

Así, el *e-learning* ahorra costes y tiempos de desplazamientos pero reproduce el formato pasivo de los cursos presenciales, sin aprovechar todo el potencial de la tecnología para un mejor aprendizaje. El test final de cada módulo únicamente pone a prueba la memoria inmediata de las personas, ofreciendo una «*foto-finish*» de conocimientos momentáneos que no debe confundirse con un certificado de capacitación real. Quizás por eso solo el 8% de empresas ve impacto en su negocio de la formación interna. De hecho, los cursos familiarizan con los contenidos y consiguen que tiempo después tengamos la ilusión de pensar que sabemos algo porque simplemente nos suena, pero sin ser capaces de explicárselo a alguien, ni aplicarlo a nuestros retos profesionales.

En cambio, en las escuelas de negocio se aprende mucho porque siempre han aplicado metodologías activas de razonamiento de los conceptos del temario con la discusión de casos para potenciar así su recordatorio. No obstante, en el *e-learning* el olvido de conocimientos puede paliarse incorporando las técnicas que la neurodidáctica, ciencia que busca alinear el aprendizaje con el funcionamiento real del cerebro humano, ha evidenciado como más efectivas durante décadas de estudios de psicología cognitiva.

Por ejemplo, en Siltom Institute decidimos crear un sistema de retención del aprendizaje (LRS) con una buena experiencia de usuario que permita la transformación digital del proceso de memorización a largo plazo. La tecnología actual permite construir herramientas que faciliten a los formadores corporativos aplicar la neurodidáctica a sus cursos con el fin de ofrecer al empleado una experiencia formativa motivadora que asegure que alcanza niveles de conocimientos excelentes, perdurables en el tiempo y que puedan aplicarse con agilidad en cada oportunidad.

En este sentido, las estrategias científicamente más robustas para consolidar conocimientos son tres principalmente, siendo la primera autoevaluarse respondiendo cuestionarios con preguntas que hagan razonar los conceptos activamente y con tranquilidad, aprendiendo del error en lugar de releer temarios.

Asimismo, la segunda estrategia consiste en aprender en sesiones frecuentes de hasta 15 minutos (*microlearning*), disgregando los conceptos más importantes y acompañándolos de material multimedia que estimule los sentidos. Por su parte, la tercera clave es realizar múltiples repases de cada concepto a intervalos crecientes de tiempo que pueden personalizarse con algoritmos adaptativos a las necesidades de refuerzo de cada persona. De este modo, aplicaciones de *neurotraining* como Trainapp las dinamizan en un motivador entorno de gamificación.

Por tanto, falta ver cuánto tardan las empresas en complementar su campus digital corporativo con un LRS, para no solo impartir interesantes conocimientos, sino también retenerlos en el patrimonio intelectual de sus plantillas. ■