

# INFORME DE RESULTADOS

**ADCA**  
aprender • desarrollar • capacitar

**AdRHA**  
ASOCIACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
DE ARGENTINA

Mesas de trabajo

Oct-2018

**1ª Jornada de**

**Capacitación  
& Desarrollo**

**70/20/10**

# Mesas de trabajo

---

## ► INTRODUCCIÓN

Desde ADRHA y ACDA nos propusimos generar un espacio de trabajo en conjunto y poner en discusión las oportunidades y estrategias posibles de aplicación o fortalecimiento del modelo 70/20/10 en las organizaciones.

Este espacio lo logramos a través de expositores de diferentes organizaciones que nos relataron experiencias y testimonios dentro de la gestión de las áreas de Recursos Humanos y además logramos espacios enriquecedores de sinergias por medio del trabajo entre colegas que participaron en la jornada.

Dentro de cada mesa de trabajo queremos destacar los siguientes conceptos trabajados y las principales reflexiones conseguidas,

## ► VIÑETAS CONCEPTUALES

- 10 % Ocurre a partir de la educación formal, presencial o e-learning, asignación de lecturas.
- 20 % se desarrolla a través del feed back y observación, se trabaja con coaches, mentores y líderes.
- 70 % aprendemos a través de las experiencias laborales concretas, las tareas y la resolución de problemas.

## ► REFLEXIONES CENTRALES DE LOS PARTICIPANTES

- “La mejor manera de crear espacios de aprendizaje, es que se desarrollen entre pares diversificados”.
- “El aprendizaje debe ser sinérgico y en red, para una mejor adaptación a la tarea”.
- “El 70 y el 20 se meten en el 10”.

---

## Aprender haciendo, cómo aprender cuando trabajamos

- ▶ Este aprendizaje es resultado de la experiencia, de modo tal que las nuevas habilidades encuentren espacios para ponerse a prueba, se trata de construir un aprendizaje sustentable, que genere crecimiento en todos, debemos advertir que actuamos en contextos cambiantes. Claramente nos ubicamos dentro de prácticas de mejora, que deben ser sostenidas por la generalización del trabajo en equipo para poder compartir conocimientos y competencias.
- ▶ Este abordaje implica relegar las posiciones de poder en la enseñanza, trabajándose desde el ejemplo, favorecer todo espacio que de ocasión de aprender, esas prácticas renovadas deben ser favorecidas y formalizadas, por el valor de la registración.
- ▶ A partir de un cuidadoso diseño de los contenidos, todas las mesas coinciden sobre la necesidad de hacer una redefinición del rol de RH, tendiente a transformarlo comunicando para mantener vivas las comunidades de práctica, por medio de legitimación de sus programas.
- ▶ Las claves, en síntesis, la interdisciplina entre expertos y participantes, un diseño muy ajustado, y un fuerte deseo de aprender que se ha de expresar en la seria medición del impacto y la registración de las nuevas prácticas.
- ▶ En definitiva, estamos centrados en la posibilidad de aprender en la propia tarea, minimizando la distancia entre el contexto del aprender y del hacer.
- ▶ El protagonista será el aprendiz. Dentro de sus comunidades de práctica y fuerte apoyo del contexto de la empresa.
- ▶ Sin implicación, no hay aprendizaje.

---

## Aprender de Otros

- ▶ Debemos convencernos de que somos socios en el aprendizaje, por lo tanto, no se trata de una espera pasiva del feedback, sino de pedirlo a jefes y compañeros. Todos podemos aprender de los otros, la estrategia de las mejoras.
- ▶ La clave es que estemos despiertos y presentes, porque la peor retroalimentación es la que no se da. Proponemos una cultura de la conversación, que se haga hábito en todas las direcciones, porque se enseña escuchando, orientando y pidiendo guía, ya que debemos estar abiertos al posible error. Se puede aprender de los valores, de las críticas y de las emociones, siempre que logremos generar espacios de confianza.
- ▶ Debemos crear un espacio en el que jefes y empleados sean socios en el aprendizaje, lo cual facilitará que trabajemos sobre nuestras debilidades y que reconozcamos al fracaso, como fuente de saber.
- ▶ La salud de estos abordajes se consolida en la creación de una cultura y práctica de conversación generalizada, que será parte de la agenda entre jefe y colaborador. Flexible, porque puede ser formal o informal y porque pueden involucrarse otros actores.
- ▶ Los ejes de la gestión del coaching serán saber, querer y poder cerrar brechas en equipo.

---

## Cómo aprendemos con diseño, la Capacitación Formal

- ▶ Los conceptos de cómo enseñamos, a quien está destinada la gestión y donde los hacemos deben adecuarse al perfil del aprendiz, utilizando siempre métodos y recursos variados.
- ▶ Se trata de una construcción didáctica para evitar la repetición, es así que los contenidos deben basarse en experiencias propias y concretas.
- ▶ La meta será asegurar una transferencia a la tarea, evaluando ajustadamente los tiempos requeridos para la medición y garantizando un buen registro de los procesos.
- ▶ En las instancias iniciales, hay que optimizar los modos de detección de necesidades y saber compartir con los jefes implicados, al mismo tiempo, debemos revisar nuestros talentos como formadores y de los especialistas internos a los que convoquemos.
- ▶ Hay una coincidencia entre todas las mesas, sobre la real necesidad de mejorar la efectividad de las mediciones.
- ▶ Valga como reflexión muy central, que es necesario enriquecer al aprendizaje, logrando un aprendiz que se auto desarrolle, con el soporte de su jefe.
- ▶ Se debe evitar la repetición, desarrollando modalidades variadas, presencial, pero también e-learning y blended.
- ▶ Es necesario entrenar a los formadores, con un enfoque preciso en el perfil de los aprendices.

1ª Jornada de

# Capacitación & Desarrollo

70/20/10

Muchas gracias y nos vemos pronto!!!

