



“Desaprender y Reaprender”, con personas Felices y comprometidas en las organizaciones.

Ensayo

Willian H. Buitrago Escobar

Código 4700424

Universidad Militar Nueva Granada – Campus Cajicá

Facultad de Ciencias Económicas

Administración de Empresas

Diplomado Gestión de la Felicidad

Dra. Melida Castro Castaño

Julio 27 del 2021



Introducción

Las empresas en la actualidad no solo se están enfocando en buscar lograr sus objetivos, están viendo que para lograr una mejor productividad deben enfocarse en el aprendizaje de sus colaboradores, para esto se hace muy importante además de aprender, el desaprender y reaprender, conceptos que relativamente no son tan nuevos como pensamos, entonces con el fin de encontrar en sus colaboradores nuevas habilidades o potenciar nuevos perfiles, es importante día a día, ir en búsqueda del aprendizaje necesario para activar en el colaborador ese estado de curiosidad, potenciar la creatividad para innovar.

Una empresa que no evoluciona que no deja atrás aquellos viejos paradigmas, tiende a desaparecer, una empresa negada al cambio, a buscar mejores técnicas de hacer las cosas, de involucrar a sus colaboradores y pensar en sus necesidades más inmediatas, como mantener un entorno o ambiente más agradable, personas felices, que aman lo que hacen y se sienten bien consigo mismas, un colaborador motivado y comprometido es aquel que está dispuesto a desaprender y reaprender para transformar la forma en que se hacen las cosas, generar nuevas ideas orientadas a mejorar los indicadores, que generen más productividad, eliminen los reprocesos y se enfoquen en resultados pero generados por factores de transformación empresas – personas, es decir crecimiento para los dos, las empresas crecen con resultados, reputación y presencia, las personas que crecen profesional, económica y en su interior personal son más felices, aman lo que hacen, se identifican más con los valores organizacionales, son más comprometidos.



Ya hoy en día enfocarse solo en resultados o el uso de nuevas tecnologías dejando de lado el desarrollo integral de las personas sin un aprendizaje renovable en un mundo tan cambiante, donde no estamos preparados para una crisis donde la capacidad competitiva exige personas preparadas para sortear las dificultades y generadores de ideas revolucionarias que aporten soluciones. Las organizaciones han cambiado, la globalización genera cada un día estar preparados para afrontar nuevos retos, debemos afrontar la interrelación multicultural de los negocios, por eso son prescindibles la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas para competir, ya que solo los más fuertes pueden sobrevivir y sobresalir.

Es importante entender entonces, que el desarrollo de capacidades hace más fuerte a la persona, pero de igual manera a la organización pues la vuelve más competitiva y generadora de mejores resultados. El aprender para la empresa es una ventaja competitiva que apalancada por la tecnología ha hecho que las organizaciones sean inteligentes, astutas para sobrevivir, que se desarrollen y adapten de acuerdo a los cambios positivos o negativos del mundo globalizado de hoy, sin embargo esta ventaja solo puede darse si la organización plantea estrategias y modelos de aprendizaje que lleguen a todos los miembros, es aquí que el desaprender para reaprender le da a las empresas más que una ventaja, convierte a las empresas en entes que deben gestionar la felicidad, para desarrollar a las personas, para tener más colaboradores comprometidos, que se refleja en clientes satisfechos. A pesar de ser este un concepto relativamente no tan nuevo, no deja de ser una realidad organizacional, pues es la herramienta que le permite a las organizaciones encontrar soluciones y fortalezas en sí mismas, en sus colaboradores, competencia y entorno, permitiéndoles ser competentes acordes con las compañías globales e



inteligentes que actualmente absorben el mercado local e internacional y nos direccionan a un nuevo mundo donde el que no evoluciona no sobrevive y se queda en que hacer las cosas de la misma manera, lo llevaran por un camino donde cualquier salida sirve.

Es así como, como el desarrollo de la curiosidad y el aprendizaje de las organizaciones permite identificar formas de un modelo de capacitación que le permita a las empresas aprender y desaprender. Los resultados pueden aplicarse en cada empresa, a medida que sea importante amplificar las habilidades y destrezas de los colaboradores, haciendo más sólida la estructura organizacional, obteniendo mejores resultados, incrementando la productividad, pero sobre todo haciendo personas felices, donde no es un trabajo la labor que realizan sino un aprendizaje nuevo cada día.



“Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender”

Alvin Tofler

El hombre desde que nace siempre está en un constante aprendizaje inicia con el habla, a caminar, a comer desde niños y cada día de su existencia, va adquiriendo nuevos conocimientos los cuales va complementando a medida que crece, pasa por la primaria, secundaria, universidad, de pronto se especializa, adquiere un primer empleo y después cambia a otro y así sucesivamente. En cada etapa del ser humano se adquieren nuevos conocimientos, experiencias, se aprende un oficio de una forma, lo perfecciona, lo enseña a otros y estos transmiten esos conocimientos a otras generaciones; los tiempos cambian, las personas también, no es igual pensar en un artista del siglo XV y compararlo con uno del presente cuando estos han adquirido nuevos conocimientos, las combinaron con las antiguas y perfeccionan estas, generando una nueva forma de mejorar su técnica. Desde nuestros antepasados, el hombre ha tenido que adaptarse a innumerables circunstancias de la cotidianidad para lograr su supervivencia, pero no antes sin haber pasado por un proceso de aprendizaje. El hombre primitivo aprendió el arte de la caza como un factor determinante de su supervivencia, sino cazaba no comía o no podría vestirse, es así como obligado por circunstancias, cada día perfeccionaba su forma de cazar, creó trampas, nuevas armas, buscó domesticar algunos animales, etc. Siempre había un proceso de aprender, desaprender y reaprender para volver una práctica, rutina o ejercicio más eficiente, es decir hacia lo mismo, pero le agregaba a esa práctica mejores formas de hacerlo.

Si vagamos por la historia podremos encontrar miles de casos y ejemplos donde evidenciamos que siempre ha existido un aprender, desaprender y reaprendizaje, esto con el fin



de mejorar las prácticas, los procesos o simplemente generar mejores resultados, podríamos decir volver lo obsoleto adaptable a nuevas mentes, transformarlo, reacomodarlo, transmitirlo para lograr que algo no muy rentable se convierta en un producto de primera necesidad.

En la antigüedad, con el caso más conocido los viajes de “Marco Polo y la famosa ruta de la Seda” (Ferro, 2020), el comercio se realizaba en grandes caravanas de camellos, recorriendo grandes distancias, viajes de días y atravesando territorios inhóspitos, así llegaron las especias y la Seda a Europa desde Asia, pasaron los años y ya el medio de transporte cambio y llegaron los barcos, los trenes, que recorrían las mismas distancias, transportaban los mismos productos para llegarle a las mismas ciudades, la práctica fue la misma, cambio el medio, pero se buscó ser más efectivos, generar más ganancias o simplemente aumentar la productividad de un país.

Con la invención de la máquina de vapor nació la primera revolución industrial, se crearon las primeras tecnologías e industrias y se empezó a producir en masa en la fábrica de Henry Ford, llegó un aprendizaje transformador entre el trabajo manual a un gran cambio, la utilización de grandes telares, máquinas y procesos que minimizaban recursos y se aumentaba la producción. (Ruiza, M., Fernández, T. y Tamaro, E., 2004). Uno de estos productos fue el acero, aquel con el que se levantaron y trazaron grandes vías ferroviarias se contruyeron grandes edificios y dieron paso al nacimiento de grandes Compañías en todos los campos, alimentos, telas, vestidos, productos de primera necesidad, los grandes conglomerados de la comida, bebidas, la televisión y la radio y podemos nombrar así miles de prácticas comerciales que dan paso a grandes procesos industriales, necesidad del marketing, publicidad, de recurso humano, inversión financiera, normas de higiene, salud en el trabajo, nació el término de calidad y otros



conceptos utiles en cada proceso, los paises crecen economicamente, la población aumenta y las empresas empiezan a migrar a otros paises, se expande un comercio en todo el mundo, con el nacimiento de la globalización, pero asi como estas crecen los problemas también, creando asi la necesidad de implementar soluciones, obligando a las compañías a capacitar a sus colaboradores, crear procesos, prácticas, politicas, a innovar, etc, ya que su crecimiento las obliga a determinar en el mercado todas las formas posibles por hacerse conocer como el mejor y maximizar sus utilidades.

Con la llegada del internet y nuevas tecnologias las compañías enfrentan grandes retos, multitudinarios cambios para bien o para mal como el comercio electrónico y si estas no estan preparadas o no tienen preparados a sus ejecutivos, se convertiran tarde o temprano en compañías que obvian la transformación no solo de estas sino de mercados, formas de vender, clientes a quien cautivar y se ven obligadas a cerrar sus puertas y de esto casos hay innumerables ejemplos, empresas como Kodak con mas de un siglo en el mercado, que no pensó que la era digital lo opacaria o Blockbuster con mas 9000 tiendas a nivel mundial, a quien Netflix desplazó por no creer en el futuro o en las plataformas de streaming, la nueva forma del entretenimiento digital, o es desaprender y reaprender o desaparecer por negarse a evolucionar. (SEMANA, 2018)

Cuando hay una negación de las empresas, a la transformación, a ver el futuro mas allá de lo evidente, a reinventarse, a buscar alternativas para salir de esa monotonía que las enfrasca en compañías con las mismas ideas, los mismos productos, los mismos procesos, se convierten en un ciclo sin fin, empresas que no salen de su zona de comfort, siempre haciendo lo mismo pero



sin marcar una diferencia que las haga destacarse entre las demás; es, en situaciones como estas que las compañías además de preguntarse ¿qué hacer para captar la atención de sus clientes?, ¿qué está haciendo bien la competencia?, ¿cómo posicionarse en determinado mercado, que no hemos captado?, ¿qué piensan los clientes de sus productos?, ¿somos más rentables que el resto?, ¿cuál es la tendencia del mercado?, ¿cómo distinguimos de la competencia?, ¿qué hemos aprendido de nuestros errores?, lo más importante es preguntarse ¿qué debemos desaprender?, para generar ese cambio que la sociedad y las mismas organizaciones esperan. (ww.ainia.es, 2016)

Esta son las preocupaciones de los ejecutivos de todas las compañías en el mundo, todos los días vemos cambios que generan incertidumbre y como el hombre primitivo buscan sobrevivir a lo cambiante del mundo empresarial, para esto las compañías al igual que el niño que lleva toda su vida aprendiendo, aprende de sus padres, de sus maestros, de su entorno, las compañías aprenden de las pandemias, de las guerras, de la evolución de los mercados, las tecnologías, el cambio de pensamiento de los clientes, la transformación de la cultura empresarial, los colaboradores, los proveedores, la sociedad, pero de quien más aprende es de las “Crisis” y los errores, si las compañías no evolucionan o no hacen algo tarde o temprano se asfixiarán, porque los cambios son constantes y muchas veces llegan sin avisar y cuando están ahí no tenemos respuesta a las dificultades.

En épocas de crisis es cuando nacen grandes soluciones, es acá donde las empresas deben crear nuevas herramientas y casi necesario adquirir nuevos conocimientos, habilidades, encontrar nuevos talentos, ideas frescas e innovadoras que transformen las compañías y las hagan más



fuertes, pero desaprender para volver a aprender es una practica que muy pocas compañías realizan y que es necesaria para la innovación, la creatividad y el futuro.

Aprender a desaprender es dejar de hacer lo mismo de la misma manera. comúnmente tenemos la idea de que podemos hacer las cosas siempre de la misma manera y que no existen otras formas de hacer lo mismo. Aunque en entornos educativos la palabra desaprender podría sonar contradictoria, en realidad, el desaprender también significa aprender y reaprender.

(Esquivel G, 2014)

Pero recordemos un poco que significan estos términos:

- a) **Aprender:** Es estar abierto a realizar las cosas de una manera nueva. Tener el deseo de actualizar conocimientos que permitan ensamblar patrones de significado y clasificar experiencias. (mousseglow, 2007)
- b) **Desaprender:** Es independizarse de conceptos o ideas que se inculcan en la vida y en el entorno de enseñanza aprendizaje, haciendo un esfuerzo por decodificar y desconectar patrones establecidos abandonando la zona de comodidad intelectual. Es iniciar nuevos caminos mentales recopilar información nueva y descubrir nuevas formas aprendizajes. Es buscar nuevas formas de aprender. (mousseglow, 2007)
- c) **Reaprender:** es desestimar o eliminar con responsabilidad los conocimientos que ya nos son útiles y aprender algo de forma distinta a la habitual. (mousseglow, 2007)

La visión de las organizaciones actuales es posicionar el mercado, maximizar las utilidades, a expandirse a nuevos países; es una visión positiva de hecho pero están obviando a las personas, claves en las compañías por ser la pieza fundamental de transformación e



innovación, porque al generarles nuevos conocimiento las empresas crecen y estas crecen con aquellas que han desarrollado un hábito donde el reaprender es contante y a la par con la evolución de los mercados y la forma como los clientes quieren comprar. (repository.unimilitar.edu.co, 2016)

Por eso es muy importante dentro de la cultura empresarial **“las personas”**, por eso grandes compañías en el mundo recomiendan a los niveles superiores enfocar su mentalidad hacia un cambio transformador, para enfocar así sus nuevas estructuras y estrategias. Ese estereotipo antiguo de una administración inflexible, está obsoleto, y está siendo reemplazado por propuestas con capacidad de cambio, que transformen mentes y comportamientos, de aprendizaje, de nuevas fórmulas para administrar y de nuevos modelos laborales con la aplicación de herramientas que hacen a las personas más efectivas y eficientes, más felices y más comprometidas con la productividad de las empresas; cuando una organización dentro de su proceso de innovación se preocupa por desaprender y reaprender, genera sinergia con su personal y todo fluye. (www.researchgate.net, 2005)

Hoy en día necesitamos pensar y razonar más, ser más críticos constructivos, tener amplitud de perspectivas, ver diferentes escenarios, dejar de lado viejos paradigmas, para ver cada situación desde diferentes puntos de vista, así desarrollar la empatía para ponernos en el lugar del otro, tener capacidad de decisión en cada paso que damos, debemos aprender a trabajar en equipo, a compartir el conocimiento y la experiencia, necesitamos optimismo constructivo, personas más felices y comprometidas, pero sobre todo que les guste y amen lo que hacen, eso



no quiere decir que dejemos los problemas de lado sino buscar diferentes alternativas de cambio para poder avanzar. Es el momento de no quedarnos en el ahora sino pensar a largo plazo y sentar bases de lo que queremos, rechazando lo que no nos beneficia como personas y que afecta a nuestras organizaciones. Dicen por ahí “No crea todo lo que piensa”, cuestione lo que está viviendo, lo que ve y lo que no ve, cuestione sus decisiones, cuestione lo que está haciendo, cuestione la forma en la que se han estado haciendo las cosas, cuestione lo que ya ha aprendido y lo que no, lo que esté dispuesto a cambiar y lo que no, en pocas palabras cuestione lo que está dispuesto a no desaprender para reaprender, cuestione la esencia de sus actos y acciones en este proceso de alta demanda del mercado laboral y transformador de las compañías. (Esquivel G, 2014)

Tarde o temprano nos daremos cuenta que los conocimientos que nos fueron útiles durante un tiempo, en un mundo tan agitado y con cambios continuos, nos dejan de servir en un periodo muy corto. Pero que nos quede claro: aprender y desaprender, para los adultos, es un acto de voluntad, de querer hacerlo, de esfuerzo, de adaptarse o no, a las nuevas exigencias del mercado laboral y las empresas a la innovación, también es una decisión que debe ser administrada como tal. (Esquivel G, 2014)

Las compañías que dentro de ese proceso de desaprender y reaprender, involucran procesos transformadores de las personas, evolucionan, es decir cuando una compañía se compromete en buscar nuevas formas de generar felicidad en sus colaboradores, hace grandes cambios de mentalidad y por tal razón la productividad y el compromiso aumenta. “No todo en la vida es dinero” dicen pero el talento y la experiencia cuestan, la motivación emocional hace



falta, de tiempo para pensar, el apoyar al colaborador ante procesos de duelo, desmotivación, desgaste laboral, monotonía, enriquece, no poder mostrar sus habilidades o talentos, el encontrarse en una labor que no le gusta, frustra, no genera felicidad, sino desaprovación y rechazo a un proceso transformador de las empresas. (www.bizneo.com)

Cuando las empresas deciden hacer uso de herramientas como el desaprender para reaprender pero solo se concentran en cambios sustanciales para mejorar solo la productividad y la maximización de las utilidades dejando de lado las emociones y sentimientos de sus colaboradores, están sujetas a seguir solo en aquellas prácticas antiguas de procesos sin sentido, requisitos y normas inflexibles, transforman su prácticas, pero no son un factor de cambio del factor humano, tienden a crecer en la deserción de excelentes colaboradores, con el proceso de reaprender y desaprender para encontrar nuevas ideas generadoras de cambio, se busca retener talentos, personas idóneas y comprometidas, muy felices, que buscan dejar de lado los paradigmas de la administración antigua, donde la flexibilidad y el fluir no está considerado como un elemento transformador.

Desaprender es una manera de crecer profesional y empresarialmente porque implica deshacerse de las ideas innecesarias, desfasadas o erróneas y formarse para implementar otras más productivas e innovadoras. (www.bizneo.com)

La capacidad de aprendizaje y no la inteligencia, ni los títulos son esenciales dentro de ese proceso de cambio, personas capaces de desaprender, reaprender nuevamente todo lo que sea necesario, transmitir información, aplicar lo aprendido. Las empresas requieren personas con deseo y la habilidad de progresar rápidamente, así como adaptar su estado o perfil para seguir



siendo útiles en su vida laboral, personas que sientan empleables, personas capaces de ser creativas e innovadoras, gestoras de cambios transformadores, quienes lleven a las compañías a otro nivel, un nivel más humano, donde las personas y las empresas llegan a un nivel de éxito, porque se disfruta de cada actividad dentro de las empresas, porque son felices haciendo lo que hacen, disfrutan de su entorno, espacio y tiempo, simplemente dejan pasar el día, no trabajando, sino creando y esto se logra si los seres humanos y las organizaciones estamos dispuestos a ese desaprender y reaprender. El éxito profesional está determinado por la adaptabilidad al cambio y la disposición de las personas a tomar control y gestionar su propia carrera, o de ser necesario darle el giro que corresponda, según cada situación que se presente. (Forbescentroamerica.com, 2020)

Con la llegada de la pandemia del COVID-19, que ninguna empresa esperaba, se confirmó el reto de todas las compañías a la transformación del pensamiento de cada uno de sus colaboradores y la importancia de desaprender y reaprender ante cambios imprevistos, por eso se hace importante buscar nuevos modelos de capacitación y formación, para mejorar de esta forma las habilidades y talentos dentro de las organizaciones para afrontar retos tan cambiantes y radicales como la llegada de una pandemia donde no solo transformo al mundo sino también a las personas y la forma de pensar de las empresas obligándolas a generar espacios de reflexión y transformación de los ejecutivos líderes del cambio en sus áreas, a buscar nuevas formas de trabajar, de incentivar a sus colaboradores para buscar en época de crisis, aliados, esas ideas transformadoras que llevarán a las empresas a una nueva dimensión de éxito, a reinventarse, donde gestionar la felicidad de sus colaboradores es tan vital como cumplir con las metas



propuestas al interior de estas, un colaborador feliz, se reflejara en resultados, en cambios sustanciales en la productividad de las empresas, pero para lograrlo es importante tomar conciencia que el desaprender no es borrar lo aprendido y entrar a nuevas formas de hacer las cosas donde la incertidumbre socava aquellas decisiones y no las deja avanzar, es darle un vuelco a aquello que puede mejorar sustancialmente la forma en que venimos haciendo las cosas y lograr mejores resultados, con personas que aman lo que hacen. (www.lavanguardia.com, 2020)

Con la llegada de la pandemia muchas compañías no estaban preparadas para el teletrabajo, sus colaboradores menos y fue acá donde llegó la pregunta ¿Qué hacemos?, ¿cómo seguimos funcionando?; en este momento el desaprender para reaprender se hizo necesario, necesitamos seguir haciendo lo mismo pero desde casa, debemos seguir de pie funcionando. Empezaron las reuniones virtuales, entregar informes, presentando resultados conectados a una cámara, se buscaron nuevas formas de llegarle a los clientes, se buscaron nuevas herramientas para vender, se utilizaron más las redes sociales para marketing, para comunicarnos, etc. Muchas empresas no estaban preparadas para el cambio y como tal muchas o avanzaban o se quedarían en el camino y cualquier camino no les iba a servir; los colaboradores de las compañías no querían perder sus empleos, las empresas no podían cerrar y como tal se debían tomar medidas, pero seguir de pie.

Las empresas ante esta nueva crisis, debieron revalorar la forma de trabajar, entrar al uso de nuevas tecnologías para marketing, ventas y generador de indicadores, identificar perfiles y habilidades de sus colaboradores, entrar al teletrabajo, a la creación de políticas que protejan al trabajador que trabaja desde casa, a volverse flexibles ante los horarios y empezar a la



alternancia laboral cosa que el pasado nunca contempló; son cosas que veníamos haciendo de otra forma que resultaba para todos eficiente pero que no llenaba del todo las expectativas de las organizaciones; antes de la pandemia nadie pensó en cambiar la forma de hacer las cosas y nos vimos obligados a desaprender y reaprender para seguir funcionando, aunque al principio la productividad de las empresas bajaron casi un 50% , pero otras se vieron obligadas a cerrar, a reducir sus nóminas, pero con el pasar de los días con nuevos métodos que mejoraron la productividad de las empresas se volvieron a recuperar las cosas no igual a como estaban antes de la pandemia pero al menos iban a seguir funcionando, ya que con las puertas cerradas se debían idear como funcionar, se ahorraron costos en algunos casos y se crearon ambientes propicios para que el colaborador se desempeñara mejor, nadie pensó que el trabajar en casa rodeado de su familia en un ambiente para muchos no apto para laborar, por aquello que no era bueno, revolver las obligaciones en casa con las responsabilidades laborales no irían bien de la mano, se pensó, porque el colaborador se salía del lente vigilante del jefe o que fuera de su zona de confort con un horario flexible no se produciría igual, alejado de la presión, del estrés y muchas veces de espacios o ambientes laborales tensos; ese desaprender y reaprender que el ser humano por naturaleza lo hace inconscientemente a veces casi por instinto, porque por naturaleza el ser humano lo hace curioso, querer mejorar algo, buscar una forma nueva de hacerlo, es decir siempre está buscando aprender nuevas cosas; con la llegada de la pandemia, las empresas guiadas por la necesidad vieron en cada aprendizaje del pasado una encrucijada, varios caminos pero que no conducían a ningún lado, más la experiencia los llevó a ver en el desaprender y reaprender, una oportunidad de sobrevivencia y en ese aprendizaje nuevo nacieron nuevos talentos,



se ve la necesidad de fortalecer algunos perfiles que den apoyo a los nuevos cambios que al aplicar en las organizaciones genera nuevas competencias, creatividad e innovación para salir de la crisis, ese desaprender y reaprender por si solo es un generador de un valor agregado para las organizaciones, se debe gestionar la felicidad , creando ambientes propicios para sus colaboradores, capacitarlo más, valorar mas a las personas, motivandolas para que sean gestores de cambio, los hacen más productivos, de por si la psicología positiva demuestra que donde nos sentimos mejor, si amamos los que nos gusta hacer y nos sentimos bien con nosotros mismos se logran esos resultados esperados para el crecimiento de las organizaciones.

(www.bancomundial.org, 2021)

La tecnología, la digitalización y ahora, este nuevo mundo que se presenta, post COVID, han cambiado las formas de trabajar y el mercado laboral. Se exigen nuevas competencias y habilidades por parte de las empresas para suplir vacíos en puestos de trabajo o nuevos puestos que se están dibujando y no dentro de poco entraran a reemplazar a aquellos que de por sí ya son obsoletos. Con este modelo de aprendizaje continuo, se pueden fortalecer habilidades como la escucha, la gestión del tiempo, trabajo en remoto, trabajo en equipos internacionales y multiculturales, optimización de conversaciones en línea, discusiones grupales virtuales, así como aprendizaje de nuevos métodos o técnicas para mejorar los procesos, que esta crisis nos demostró fueron necesarios para salir de ella y que muchas empresas negadas al cambio en el pasado, negadas a ese desaprender de viejas prácticas y reaprender mejores formas de hacerlo se vieron obligadas a cerrar, porque no encontraron la forma de adaptarse y evolucionar..

(Forbescentroamerica.com, 2020)



“Desaprender para aprender. Desaprender para crear. Desaprender para innovar. Desaprender para ser feliz. Así de fácil”. (blog.grupo-pya.com, 2017). Están importantes como las frases descritas anteriormente en un proceso de desaprender y aprender obviando lo obsoleto, nos olvidamos del andamiaje viejo y buscamos algo nuevo, una nueva oportunidad, el desaprender y reaprender nos hace más creativos, nos ayuda a relajarnos, a darle un vuelco a nuestra vida, a cambiar de página, a buscar nuevas rutas o encontrar un nuevo camino, a romper paradigmas y rutinas, es ir más allá, es cuestionarnos y ver el porqué de las cosas, desaprender para aprender nos conduce a la innovación, a un cambio positivo, a crear oportunidades de mejora, hace a las personas más felices porque al ser parte de un proceso de cambio se presentan innumerables oportunidades de poder desarrollar ideas, se baja el estrés y se da la oportunidad de crecimiento profesional y se denota un alto nivel de autoestima.

El escritor Alvin Toffler se centró en estudiar los cambios que se producían en la sociedad y las reacciones que esto genera. Una de sus frases más célebres fue **“los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no puedan aprender, desaprender y reaprender”**. (blog.grupo-pya.com, 2017)

Toda nuestra vida es un aprendizaje. De hecho, hay actitudes que tomamos por inercia y no nos preguntamos el porqué. Cambiar de opinión, no te hace débil por el contrario genera fuerza y se convierte en un reto de querer hacer las cosas de manera diferente, porque cuando aprendes creces, cuando creces evolucionas.

En las organizaciones necesitamos de un liderazgo firme y cercano, el líder debe dejar los paradigmas antiguos, que bloquean las organizaciones y convertirse en un gestor de cambio, de



transformación, de desaprender y reaprender. El líder se convierte en una figura inspiradora, no paternal, que genere confianza y será un constructor de felicidad en el trabajo. Un líder negado al cambio, es un palo en la rueda, que bloquea el engranaje de las organizaciones a la transformación, al crecimiento, a ir más allá, una organización enfocada a la felicidad de las personas es una organización que transmite felicidad a su entorno, a sus clientes, a sus proveedores y todas las partes interesadas que se involucren en cada proceso interno y externo de las empresas. En este proceso de transformación del desaprender y reaprender las organizaciones también deben implementar técnicas para generar un cambio de actitud de sus colaboradores, más que de los procesos mismos, porque cuando el colaborador cambia esa actitud, negativa, de pesimismo o del famoso “No se puede” o el “Eso no funciona”, se empieza a generar la transformación, para esto hay herramientas útiles como el Design Thinking, Team building, gamificación usada en las organizaciones, pensamiento disruptivo, salario emocional y otras técnicas de motivación laboral que ambientadas en juegos, cambios de roles, diversión, entretenimiento, retos y premios, al colaborador y sus líderes de su zona de confort, fortalece el trabajo en equipo, fortalece las relaciones personales, la capacidad de resolver problemas, fomenta la creatividad, las competencias, la excelencia en lo que se hace, reconocimiento por el esfuerzo y la recompensa por sus méritos, la facultad para resolver conflictos, motiva el compromiso, entre muchas más fortalezas y habilidades que deben tener los equipos en las organizaciones, que los ayudaran a conseguir las metas propuestas, fomentar estrategias y generar en el colaborador una actitud positiva, comprometida con la organización, actitud que se



reflejara en una nueva forma de hacer las cosas tanto en su vida personal como laboral.(<https://www.bizneo.com>, 2016)

Es de vital importancia que las organizaciones gestionen esa felicidad, para encontrar nuevas habilidades, talentos y personas idóneas en cargos que las hagan felices, no pensar en ¿cuánto costara?, sino ¿cuánto mejorara la productividad?, es una inversión que al largo plazo se verá reflejada en ambientes propicios, una profunda satisfacción, emociones positivas, compromiso, equipos de trabajo engranados hacia una sola meta, pero sobre todo los colaboradores motivados donde realmente encuentren ese significado de su vida, un colaborador feliz, generara más productividad, empleado satisfecho, cliente satisfecho; el aprender y aprender debe borrar esos paradigmas donde el colaborador es una máquina que produce y produce resultados, genera ganancias, en pocas palabras justifica su salario.
(<https://repository.usergioarboleda.edu.co>, 2015)

La relación entre colaborador y jefe es vital importancia, se genera una sinergia que podremos denotar como felicidad laboral, una relación fría y autoritaria y que no enfoca sus esfuerzos hacia los mismos objetivos no evoluciona y es acá cuando el desaprender y reaprender necesita de un fuerte liderazgo, si nos embarcamos en el camino de la innovación y buscamos que nuestros equipos sean creativos, que generen cambios sustanciales, productivos y de crecimiento, se debe involucrar un gerente de la felicidad dentro de nuestras organizaciones como un área más, que busque potenciar la capacidad de crear, trabajar motivados, comprometidos y felices, no podemos permitir que las personas con talentos y habilidades excelentes migren a la competencia, cuando no garantizamos dentro de nuestras empresas, que



están donde deben estar y aman hacer lo que hacen, por el contrario debemos fortalecerlos y potenciar esa realización personal, mostrarle al colaborador que su parte humana y emocional también es importante para las organizaciones, que un cambio de actitud es vital para mejorar así mejorar la situación laboral de sus colaboradores, donde las empresas no se olviden de la importancia de tener a sus colaboradores motivados, felices y comprometidos para buscar resultados sostenibles y cambio de actitud hacia el reto de asumir nuevos cambios transformadores, el desaprender y reaprender no es crear nuevos paradigmas, sino derrotar las viejas creencias, de que el empleado es pasajero, las organizaciones se deben dar cuenta que retener personal con grandes fortalezas y habilidades es fortalecer las organizaciones; no se deben escatimar esfuerzos para mantener en las organizaciones el pensamiento positivo de sus colaboradores, cada día debe ser nuevos aprendizajes, retos que lleven a las empresas a otro nivel.



Conclusiones

Aprender a desaprender es dejar de hacer lo mismo de la misma manera. comúnmente tenemos la idea de que podemos hacer las cosas siempre de la misma manera y que no existen otras formas de hacer lo mismo. Aunque en entornos educativos la palabra desaprender podría sonar contradictoria, en realidad, el desaprender también significa aprender y reaprender. (Esquivel G, 2014)

Dentro de las organizaciones no solo se deben enfocar en la búsqueda de resultados a toda costa, se debe involucra la felicidad como generador transformador, empleados satisfechos, clientes satisfechos, el desaprender y reaprender busca repotenciar a las organizaciones con ideas, nuevas, fresca y de equipos de trabajo motivamos y comprometidos.

Si propiciamos dentro de ese proceso de desaprender y reaprender de las organizaciones, ambientes cómodos y propicios, espacios adecuados para que el colaborador pueda crear, lideres comprometidos, inspiradores, las organizaciones verán ese cambio de actitud de las personas transformarse en compromiso, más productividad y personas plenamente felices.

Las crisis como la pandemia del COVID-19, obligo a las compañías a recurrir a un proceso de desaprender y reaprender, dejar paradigmas buscar cambios transformadores que las ayudara a sobrevivir, pensar más en sus colaboradores, sus emociones y sentimientos ante situaciones inesperadas, donde nadie estaba preparado para cambios sustanciales como el teletrabajo y todo lo que suscito esta emergencia, o era cambiar, transformarse, adaptarse o no evolucionar.



En el mundo hay miles de ejemplos de empresas negadas a dejar los paradigmas del pasado a negarse a ese desaprender y reaprender, buscar mejores maneras de hacer las cosas y evolucionar, esa negación hizo que hoy solo estén el recuerdo como empresas que una vez fueron exitosas, referentes e inspiradoras, pero que el solo hecho de obviar paso acelerado de la transformación tecnológica, la forma de pensar y comprar de los clientes, la evolución de los mercados, etc., esa negación solo logro una cosa, el fracaso.

Buscar equipos de trabajo felices, motivados, comprometidos y creativos, son retos actuales de las organizaciones, pero esto no es posible lograrlo cuando los colaboradores se niegan o cierran la puerta ante el desaprender y reaprender, las ideas frescas vistas con otros ojos, desde otra perspectiva, la adquisición de nuevos conocimientos, hace que las practicas del pasado se vuelvan obsoletas y la creatividad dirigida hacia la innovación se convierta en una alternativa para el crecimiento de las organizaciones y las personas, pero esto va de la mano con personas felices dentro de los entornos de trabajo.

El ser humano desde el comienzo de los tiempos nunca ha dejado de aprender, desaprender y reaprender, esa ha sido parte de su evolución; el hombre a través de la historia siempre ha sido curioso, de una idea que para unos fue obsoleta y poco práctica, para otros podía ser lógica, con el desaprender y reaprender se lograron grandes cambios, inventos, técnicas, creatividad e innovación, evoluciono del hombre primitivo que cazaba a un hombre actual que dirige personas, gestor de felicidad en sus equipos de trabajo, inspirador para sus colaboradores y un gran luchador ante las adversidades, las crisis lo ha hecho reaccionar, buscando en el



desaprender y reaprender, nuevas formas de hacer, de crear, para evolucionar, para estar siempre en un cambio constante que busca la transformación de personas y organizaciones.

Esta comprobado que el juego es vital en la vida del ser humano, cuando desde niño aprendemos, desaprendemos y reaprendemos por eso ahondar en técnicas de motivación laboral como el Desing Thinking, Team building, gamificación usada en las organizaciones, pensamiento disruptivo, salario emocional, felicitar a nuestros equipos y otras técnicas de motivación laboral que ambientadas en juegos, cambios de roles, diversión, entretenimiento, retos y premios, sacan al colaborador y sus líderes de su zona de confort, fortalece el trabajo en equipo, afianza las relaciones personales, fomenta la creatividad, las competencias, la excelencia en lo que hace, vitaliza reconocimiento y la recompensa, la facultad habilidades para resolver conflictos y solucionar problemas, motiva el compromiso, entre muchas más fortalezas y habilidades que deben tener los equipos en las organizaciones para tomar buenas decisiones, los ayudaran a conseguir las metas propuestas, fomentar estrategias y generar en el colaborador una actitud positiva.

Organizaciones como Google fomenta el juego, espacios diseñados para que sus colaboradores desarrollen su creatividad, para evitar el estrés, el agotamiento laboral, es un aforma de mostrarle al colaborador que tambien es importante para la organización; para muchas organizaciones es importante que el colaborador se encuentre motivado y feliz, que se sienta con capacidad de resolver conflictos y problemas con la cabeza fria, por eso dentro de la Psicología positiva, el diseñar planes de felicidad organizacional es de vital importancia para fortalecer talentos, destrezas y habilidades que potencien en los colaboradores a la toma de buenas



decisiones empresariales sin dejar de lado la parte humana, si se ovia por completo que la parte humana no va de la mano con la obtencion de resultados, enfrentaremos cada vez mas organizaciones menos flexibles y colaboradores agotados, aburrido y desmotivamos, aumentara el ausentismo y la desercion laboral de buenos equipos de trabajo, en el desaprender y reaprender, de la mano de herramientas motivacionales propuestas anteriormente para que las organizaciones encuentran todas las posibilidades para el cambio de actitud de las personas, generar más compromiso, condiciones de trabajo sanas, un ambiente laboral agradable y el reconocimiento hacia los trabajadores incrementan notablemente la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones en el tiempo.



Referencias

blog.grupo-pya.com. (22 de 11 de 2017). Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/desaprendizaje-tecnica-la-mejora-continua-la-empresa/>

Esquivel G, A. (05 de 06 de 2014). *la Republica.net*. Obtenido de https://www.larepublica.net/noticia/aprender_desaprender_y_reaprender

Ferro, R. D. (Febrero de 2020). *Despertar Ferro Ediciones*. Obtenido de <https://www.despertaferro-ediciones.com/revistas/numero/arqueologia-historia-29-marco-polo-ruta-seda/>

Forbescentroamerica.com. (04 de 05 de 2020). Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2020/05/04/la-capacidad-de-aprender-y-desaprender-desplaza-los-titulos/>

<https://repository.usergioarboleda.edu.co>. (2015). Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1>

<https://www.bizneo.com>. (2016). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>

<https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>. (2018). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>



<https://www.lavanguardia.com>. (30 de 11 de 2020). Obtenido de

<https://www.lavanguardia.com/economia/20201130/49797224595/empresas-pymes-pandemia-adaptacion-fabricacion-negocios-produccion-supervivencia.html>

mousseglow. (2007). <https://mousseglow.com>. Obtenido de <https://mousseglow.com/concepto-de-aprender-desaprender-y-reaprender/>

repository.unimilitar.edu.co. (2016). Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14141/EL%20APRENDIZAJE%20Y%20DES%20APRENDIZAJE%20EN%20UNA%20ORGANIZACI%20D3N%20UNA%20%20HERRAMIENTA%20EN%20UN%20MUNDO%20GLOBAL.pdf;jsessionid=0B7424609A2161AB4D5A3DD47F6476A2?sequence=1>

Ruiza, M., Fernández, T. y Tamaro, E. (2004). *La Revolucion Industrial*. Obtenido de

https://www.biografiasyvidas.com/historia/revolucion_industrial.htm

SEMANA, R. (07 de 04 de 2018). <https://www.semana.com/empresas>. Obtenido de

<https://www.semana.com/empresas/articulo/el-fracaso-de-toys-r-us-kodak-y-blockbuster/257096/>

www.ainia.es. (2016). Obtenido de <https://www.ainia.es/insights/aprendiendo-a-desaprender/>

www.bancomundial.org. (17 de 02 de 2021). Obtenido de

<https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world>

www.bizneo.com. (s.f.). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/desaprender/>



www.lavanguardia.com. (30 de 11 de 2020). Obtenido de

<https://www.lavanguardia.com/economia/20201130/49797224595/empresas-pymes-pandemia-adaptacion-fabricacion-negocios-produccion-supervivencia.html>

www.researchgate.net. (06 de 2005). Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/328093420_Aprender_desaprender_y_reaprender



NOTA FINAL_____

NOMBRE DEL DOCENTE_____

FIRMA DEL DOCENTE_____

FECHA DE LA REVISION_____