

## **COMUNICADO DE PRENSA 12**

### **Desarrollo de una actitud positiva de los empleados hacia la transformación de las organizaciones en lugares de trabajo que aprenden**

Empezar con una actitud favorable hacia la idea del "aprendizaje en el lugar de trabajo" es crucial si se quiere convertir cualquier organización en un lugar de trabajo de aprendizaje. ¿Qué es exactamente una organización? Un equipo de personas que trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes. Por lo tanto, el secreto del éxito es fomentar una actitud positiva hacia el concepto de "lugar de trabajo de aprendizaje" entre todos los miembros de una organización.

En las fases anteriores del **proyecto "LEARN"**, los socios se dirigieron a los empresarios y al personal directivo para implicarlos en el proceso de transformación de sus organizaciones en lugares de trabajo que aprenden, así como para difundir las ventajas de un entorno laboral de este tipo. La siguiente fase del proyecto tuvo dos vertientes y se **centró en los empleados**.

El objetivo principal era crear **dos talleres** que, en primer lugar, ayudaran a los empleados a desarrollar una actitud positiva hacia los centros de trabajo del aprendizaje y les prepararan para el proceso de transformación y, en segundo lugar, capacitaran a los empleados mediante el desarrollo de sus competencias transversales, como actividad clave para la transformación de las organizaciones en centros de trabajo del aprendizaje. Las competencias transversales adquiridas a través de la formación también se evaluaron mediante el uso de una herramienta de evaluación con certificación ISO.

#### **Taller A: Actitud positiva de los empleados hacia los lugares de trabajo de aprendizaje**

Los talleres relacionados con el desarrollo de una actitud positiva hacia los lugares de trabajo de aprendizaje por parte de los empleados reunieron a un grupo diverso de empleados y profesionales de la educación. A lo largo del taller, los participantes se involucraron en actividades interactivas y sesiones de colaboración centradas en la definición de "aprendizaje en el lugar de trabajo", explorando el valor y los beneficios de la transformación de los lugares de trabajo en lugares de trabajo de aprendizaje, e identificando cómo los empleados podrían contribuir a dicha transformación.

Como se muestra en la tabla siguiente, se observó un cambio de actitud positivo y significativo tras los talleres con aproximadamente 100 participantes de Austria, Chipre, Francia, Grecia y España. Los resultados agregados de las pruebas de actitud realizadas en los 5 países europeos se muestran en las figuras 1 y 2 siguientes. De los resultados se desprende que aumentó la percepción de los participantes sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo y su repercusión positiva en los puestos de trabajo. La medición del cambio en todos los componentes básicos de las políticas eficaces de aprendizaje de adultos, así como en los retos abordados a través del



aprendizaje en el lugar de trabajo, también mostró un aumento (cambio positivo) sin ninguna excepción.

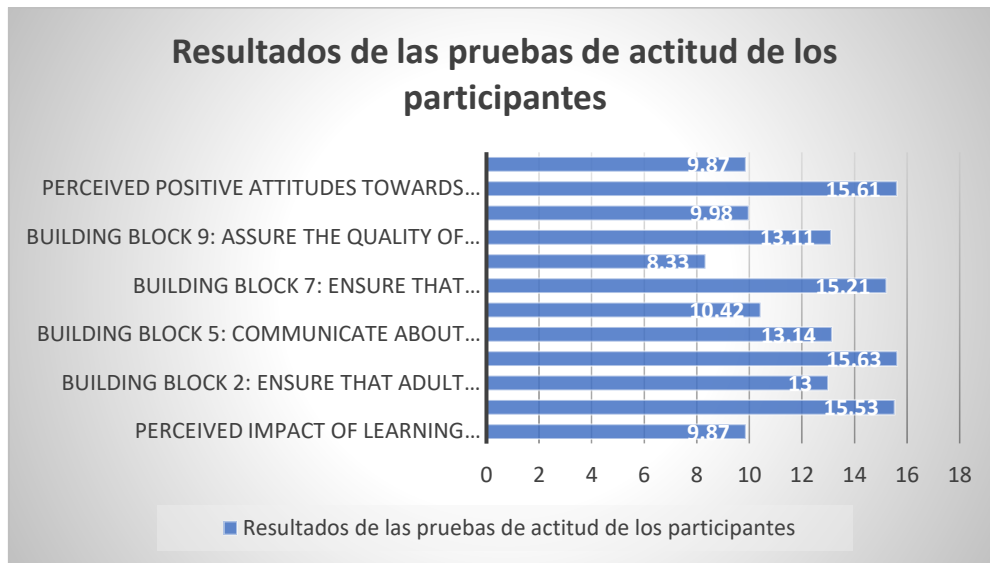


Figura 1: Cambio porcentual medio en los componentes básicos del aprendizaje de adultos en el lugar de trabajo y Impacto percibido de los lugares de trabajo de aprendizaje

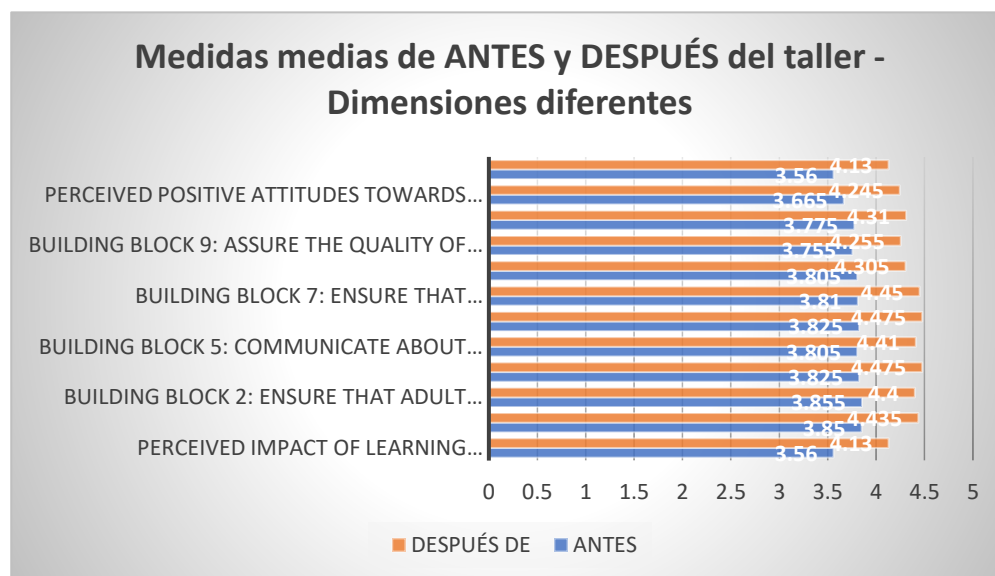


Figura 2: Mediciones medias de ANTES y DESPUÉS del taller - Diferentes dimensiones

Como se desprende de las evaluaciones de los participantes, el material creado para las necesidades de este taller resultó **interesante y eficaz**. A pesar de varios comentarios positivos, el informe elaborado sobre los resultados del taller se centró también en los puntos débiles señalados por los participantes y los formadores del taller, como la falta de elementos

relacionados con el aprendizaje activo (por ejemplo, actividades prácticas, ejercicios de resolución de problemas, etc.) en algunas partes del contenido de la formación.

### Taller B: Seis competencias transversales esenciales para los empleados

El taller "Six Top Transversal Skills for Employees" tuvo lugar en los 5 países europeos del consorcio a través de **varias sesiones online y presenciales** que **comenzaron en octubre de 2022 y finalizaron en febrero de 2023**. El taller tuvo la siguiente estructura en cuanto a la impartición de **módulos formativos: 1) Comunicación, 2) Aprender a aprender, 3) Creación de equipos, 4) Resiliencia y gestión del tiempo, 5) Autoliderazgo y mentalidad emprendedora, y 6) Responsabilidad y práctica ética**. En total, **107 participantes únicos (empleados)** tomaron parte en las sesiones de formación y en la evaluación del taller.

Los participantes en el taller tuvieron acceso a un gran número de recursos diseñados para mejorar sus conocimientos y aptitudes. Los organizadores del taller reunieron cuidadosamente una amplia colección de materiales, que incluía folletos, vídeos, estudios de casos y actividades interactivas. La cantidad de recursos hizo posible que las personas participaran activamente en la formación, profundizaran en diversos temas y examinaran otros puntos de vista. Sin embargo, la ingente cantidad de información también supuso un problema, ya que obligó a los participantes a gestionar eficazmente su tiempo, priorizar las ideas importantes y hacer las cosas paso a paso. A pesar de la abrumadora cantidad de material, los organizadores del taller proporcionaron indicaciones y asistencia para asegurarse de que los asistentes pudieran estudiar el material y obtener información perspicaz de los diversos recursos ofrecidos.

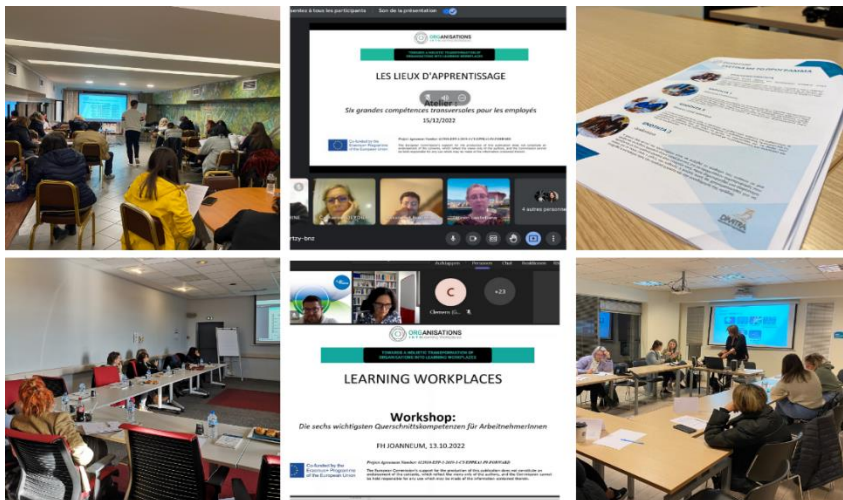


Figura 3: Sesiones en línea y cara a cara con los empleados