

Enero 2022, Washington DC (EE.UU.)

“ATD21 el mayor congreso del mundo para tu desarrollo como profesional”

A mi me gusta siempre hablar de *“lifelong learning”* o aprendizaje de por vida, como una de las claves para nuestro desarrollo y relevancia como profesionales de gestión del talento. Quiero empezar esta serie de artículos, compartiendo con vosotros mi resumen sobre el congreso más importante del mundo en desarrollo de talento. La [ATD \(Association for Talent Development\)](#), la mayor asociación profesional en desarrollo de talento y aprendizaje, organiza desde hace 70 años el mayor congreso mundial para todos aquellos que nos dedicamos a desarrollar personas, equipos y organizaciones. El ATD ICE, (congreso y exposición internacional).

Tuve el honor y la oportunidad de dirigir durante 6 años las relaciones de ATD con Europa y América Latina, soy quizás *“biased”* o totalmente parcial como diríamos aquí en cuanto a ATD. Mi intención hoy es dejarte intrigado, inspirado y desafiarte a que pongas tu foco y mires hacia ATD cada año para mejorar e impulsar tu carrera profesional.

El congreso de ATD, que antes de la pandemia global llegó a reunir a más de 10.000 profesionales de desarrollo de talento. Se dice pronto, no hay ningún congreso en Europa, Asia o LATAM capaz de reunir a tantos profesionales apasionados por el talento. Unos 2.500 de ellos, extranjeros de más de 85 países diferentes que le aportan una perspectiva global única. Tienes la posibilidad de aprender sobre liderazgo, diseño instruccional, evaluación de impacto, gestión de la función de aprendizaje, perspectivas globales, estrategia y gestión del talento, facilitación y formación, tecnologías del aprendizaje, neurociencia y management. Es una fiesta del aprendizaje, el *upskilling* y el *reskilling*, como lo definen ahora algunos pioneros. Reúne entre un 60% de *“internal practitioners”* o profesionales internos (directores de talento o RR.HH.) y un 40% de consultores de talento, que queremos seguir creciendo, aprendiendo y aportando valor.

Tienes la posibilidad de aprender mejores prácticas y en mi opinión llevarte 2 o 3 buenas ideas para implementar en tu organización hoy mismo. Solamente con esto ya justificarías el ROI sobre la inversión que tu empresa debería hacer en ti cada año, aunque en mi opinión deberíamos sufragárnoslo de nuestro propio bolsillo.

El 2021 fue un año quizás algo extraño para todos, muchas de vuestras empresas decidieron recortar lo primero la formación o quizás frenarla en seco, cuando deberíamos habernos volcado en una mejor formación de nuestros líderes y nuestros colaboradores, para poder navegar este entorno híbrido e incierto. En el 2020 el congreso de ATD se fue completamente virtual, y gracias al feedback de muchos de nosotros, dió un giro hacia un formato híbrido en el 2021. Con tres formatos, uno *presencial* o *HQ (headquarters)*, otro *regional* formato semipresencial a través de los

capítulos o “*chapters*” y los socios internacionales de ATD, y formato desde *casa o virtual* donde estuvimos la gran mayoría de los participantes.

El congreso que pivota entre 5 o 6 grandes ciudades de EE.UU. , que tienen la capacidad para albergar entre 8.000 -10.000 profesionales y 300 sesiones educativas, cambio sus fechas debido a la pandemia global y se movió a finales de agosto (29 agosto – 1 septiembre). ATD21 logró reunir a unos 2.000 participantes en persona y otros 3.000 virtuales.

Este año abrió el congreso [Angela Duckworth](#), asiático- americana, profesora de psicología por la universidad de Pennsylvania, que ha dedicado su vida a estudiar el concepto de “*grit*” o coraje/determinación y el autocontrol. “Lo único que separa a los buenos de los excelentes es su grado de determinación. El talento cuenta, pero necesitas del esfuerzo para desbloquear ese talento”. La determinación es una de las cualidades que todas las personas de éxito comparten. Angela define la determinación, como la tendencia a perseguir objetivos a largo plazo con perseverancia y pasión. Nos desveló los principales componentes de la determinación: prácticas intencionadas, un propósito de vida de claro, una mentalidad de crecimiento y cultivar relaciones que te apoyen y te den feedback.

El tercer día del congreso, nuestra inspiración fue [Patrick Lencioni](#), el experto en desarrollo de equipos, que escribió el *bestseller* sobre las **5 disfuncionalidades de los equipos**. Nos presentó su nueva investigación para crear equipos de alto desempeño *Working Genius*. El trabajo en equipo no es una virtud, es una elección estratégica que todos debemos tomar. Y es nuestra responsabilidad como desarrolladores del talento y empleadores conocer todo lo que implica. Según sus tres pasos, el primero es asegurarnos que tenemos a las personas adecuadas, son personas que tienen una combinación de humildad, hambre e inteligencias (*smarts*). Humildad para pensar en los demás, hambre para mantener altos estándares y no hacer lo mínimo, e inteligencias para ser capaces de leer a las personas y las situaciones. *Lencioni* menciona que es importante que cada individuo trabaje desde su zona de genialidad (*working genius*) y en su reciente investigación las define en seis tipos de genialidades. Según Lencioni, cada individuo tenemos dos áreas de genialidad que nos da alegría y energía, otras dos que se consideran competencias y las otras dos son áreas de frustración. Os sugiero hagáis su autoevaluación ya que os sorprenderá el modelo *working genius*. www.tablegroup.com.

Destacaría varias tendencias que continúan influenciando el desarrollo de talento, el continuo uso de la **gamificación** en la formación, como la mejor forma de cometer errores de forma segura y al cometer errores generar aprendizaje en el participante.

Otra de las tendencias que se comentaron mucho es el **futuro del aprendizaje**, en las que el experto en facilitación [Sardek Love](#), sugirió reforzar la formación con acción, haciendo a los participantes practicar los conceptos aprendidos, reflexionar y vuelta a empezar. El objetivo no es otro que ampliar la transferencia de conocimiento y la retención en nuestra memoria a largo plazo. Mejorar la narrativas, el uso de *storytelling*

sigue siendo otra herramienta que debemos cultivar, desarrollando nuevas formas de dar contenidos, utilizando el elemento inesperado o sorpresa, cuestionando los números o presentando ideas antiguas en un formato diferente.

El uso y dominio de herramientas digitales en la formación, es fundamental sobre todo en entornos virtuales en los que estamos. Los chats, encuestas, actividades y *breakout rooms* son esenciales. Sardek comenta: "Si no estas usando *breakout rooms* en formación virtual, pierdes a los participantes". Os sugiero explorar algunas herramientas como *Mentimeter*, *Mural*, *Jamboard*, *Padlet*, *Sli.do*, *Klaxoon*, *Session Lab* y *Geo teaming* todas ellas accesibles en el móvil como una manera de mantener la atención de los participantes.

Una de las principales tendencias que surgieron de este congreso, es el **aprendizaje inmersivo virtual**, donde se utilizan técnicas de entornos artificiales o simulados, donde el estudiante (*learner*) puede sentirse inmerso en el proceso de aprendizaje. Cada vez más las empresas demandan a profesionales de talento que sean capaces de dominar las nuevas tecnologías como VR (realidad virtual), AR (realidad aumentada) o ER (realidad extendida) mediante simulación para facilitar este aprendizaje inmersivo de manera ahora virtual.

Desde hace 5 años una de las áreas que crece cada vez más en este congreso es la **neurociencia**. Una de las mejores ponentes en este campo es mi amiga y colega, [Britt Andreatta](#), con quien colaboro asiduamente. En su sesión nos presentó su nueva formación para managers, el *Brain Awareness Manager*®. Yo lo he traducido como el líder *neuroconsciente*. Es básicamente una formación 360° para managers, con una gran investigación detrás, desde la mirada de la neurociencia y enfocada en 6 áreas: gestión de equipos, coaching con impacto, gestión del cambio, creación de "dream teams", gestión de la ejecución y maestría de inteligencia emocional. Los principales desafíos que surgieron de entre los asistentes, fueron la gestión de equipos, la gestión del cambio, como manejar conservaciones difíciles, desarrollar a los colaboradores y gestionar entornos de trabajo híbridos.

Uno de los grandes líderes de pensamiento que muchos conoceréis, [Bob Pike](#), realizó su presentación numero 44 en este congreso, con una sesión centrada en como los formadores debemos centrarnos en **aportar valor en tiempos turbulentos**. Nos sugirió tres estrategias, la primera estrategia de cambio de mentalidad pivotando desde el "tener-hacer-ser" al "ser- hacer- tener". Trabajar desde el ser para lograr el tener. Su segunda estrategia se centra en clarificar nuestros valores, basado en el modelo del iceberg sobre el comportamiento humano. Lo que los demás ven de nosotros no es otra cosa que el comportamiento que mostramos, en la línea de flotación se sitúan las elecciones que tomamos y por debajo se encuentran nuestros patrones de pensamiento, lo que realmente nos estamos contando a nosotros mismos. Su última estrategia es convertirnos en ponentes centrados en el participante (*learner*). Utilizando cuatro elementos clave en cada formación: cierres, aperturas, repasos y energizantes.

Por último, mencionaré una tendencia que es fundamental y es la **creación de culturas de aprendizaje en las organizaciones**. [Laurent Balaqué](#), estratega de producto en Docebo, se refiere a ella como el nuevo KPI para la función de aprendizaje o talento en las organizaciones. Una cultura potente de aprendizaje tiene influencia en las áreas de adquisición de talento y desarrollo, asegurándonos que el talento joven continua, impulsando constante upskilling, crecimiento y compromiso (engagement) diario.

El cierre de ATD21 no pudo tener a una mejor ponente [Mel Robbins](#), a quien conocí en un congreso en Canadá hace unos años. Es una motivadora innata que habla desde la sinceridad y el corazón. Cerró el congreso dejándonos motivados e inspirados, invitándonos a practicar su regla de los “cinco segundos” (5-4-3-2-1), es la regla que puede ayudarnos a modificar cualquier aspecto de nuestra vida. Es la brecha que existe entre nuestros pensamientos y nuestras acciones. Todos sabemos lo que tenemos que hacer. El problema está en que saber lo que tenemos que hacer y por qué debemos hacerlo no es suficiente. Lo que necesitamos es algo que nos ponga en acción. Se inspiró en su vida personal y en como llegó a una situación de tocar fondo. Se inventó esta regla y se ha dedicado en los últimos 3 años a fomentarla y compartirla. Mostrando como podemos cambiar nuestro comportamiento revertiendo la cuenta atrás desde 5, y literalmente *hackeando* a nuestra amígdala para perder el miedo y tomar acción.

Te dejo con una reflexión:

Si quieres seguir siendo relevante desde tu rol de RR.HH. o talento, mi desafío para ti es: ¿Qué vas a hacer diferente desde hoy para aportar más valor a tu equipo y tus colaboradores? ¿Has creado una verdadera cultura del aprendizaje continuo en tu organización? Si todavía no existe, ¿A que esperas para comenzar a generarla?

Espero haber encendido la llama del aprendizaje en tí, invierte primero en tí, incorpora el aprendizaje de por vida para poder ayudar a otros a crecer y mejorar su desempeño.

[Iñigo Sanchez-Cabezudo](#)

CEO & Founder

Iñigo Learning