

NEGOCIACION, CONSORCIO Y MÉTODO DEL CASO ERRÓNEO

Si convenimos como acertada la teoría aparentemente lógica de Kolb, según la cual el ser humano adulto progresa en su conocimiento mediante una adecuada combinación de Conceptos, más Reflexión, más Práctica, más Experiencia, convendremos también en que el reto para una Institución, cuyo empeño es desarrollar el aprendizaje del individuo, es notable.

La formación académica española ha estado tradicionalmente sesgada al aprendizaje basado en la acumulación de conocimientos teóricos que el alumno “engullía y recitaba como un papagayo”. Su valoración se medía más en base a la capacidad de “recuerdo” que a la de “digestión” e integración.

Salvo en la “tesis”, y en esta sólo a nivel teórico, el principio básico es que las “ideas propias” de un simple estudiante “no pueden ser interesantes”. En la tesis ya la cosa cambia, pues el estudiante no es estudiante sino licenciado, que viene a ser algo así como un “Papagayo pero reconocido”.

Y así, algunos entran en el mundo de la empresa donde de todo hay. Pero lo cierto es que en las empresas mas sofisticadas y punteras en el estilo de gestión, se valora enormemente el “conocimiento organizacional”; algo así como ese “saber hacer colectivo”. Y para progresar se demanda a los interesados que aporten sus ideas en forma de soluciones. En la formación de las empresas ya no se pide a los asistentes que “engullan”, sino que “aporten”. Y algunos de ellos en los primeros momentos se encuentran aterrados cuando ven que un curso de desarrollo directivo no es una conferencia contemplativa y pasiva. Y que un profesor bien valorado no es aquel que alardea de sus grandes conocimientos sino el que sabe construir un equipo entre los asistentes y extraer y conducir las ideas de un modo positivo para generar la creación de una construcción global propia.

La empresa es un ente vivo que necesita alimentación y donde la vida no se renueva por generación espontánea sino por la aportación coordinada diaria de las personas que la integran. Y los formadores de directivos están permanentemente desarrollando sistemas para el fomento de esta idea.

Encontrar impartidores de conocimientos es relativamente fácil; pero.....

¿Cómo ofrecer facilitadores de la necesaria reflexión?....

¿Cómo encontrar sistemas que fomenten la práctica?.....

¿Cómo resolver el intercambio de experiencias?.....

En Euroforum, y concretamente en el Seminario de Negociación, se viene desarrollando una novedosa experiencia con excelentes resultados. La Metodología del Consorcio. Se trata de una herramienta útil basada en la composición de los asistentes al Seminario y concebida en base a la participación conjunta de directivos de tres prestigiosas instituciones que además forman parte de la cadena de generación de valor de sus negocios. Así, recursos directivos de Argentaria-Hewlett Packard-Oracle se agrupan para compartir experiencias, reflexiones y prácticas. Se analiza este apasionante campo con empleo, entre otras, del interesantísimo y frecuente Método del Caso Erróneo.

¿Ventajas? Enormes. Se comparten visiones y culturas diferentes, tácticas y contratácticas, etc. Un imaginativo procedimiento que nos hace avanzar por el camino de Kölb.