

# **Nuevo Management**

**Sobre desaprender...**

## Sobre desaprender...

Algunos conceptos que se ponen de moda, como “desaprender” tienen un gran éxito pero pueden llegar a confundir a sus seguidores por ser incorrectos.

En la Era de la Información ha cobrado mayor relevancia el aprendizaje como símbolo del cambio y del progreso, como una necesidad para modificar la herencia de aquellos procesos, sistemas y modelos mentales, que quedan obsoletos ya que no se adaptan a las actuales exigencias sociales, empresariales y personales.

Podemos encontrar abundante literatura actualmente orientada al cambio, al aprendizaje y al “**desaprendizaje**”. Alvin Toffler menciona: “Los ignorantes del siglo 21 no son aquellos analfabetos que no saben leer ni escribir, son aquellos que no saben aprender, desaprender y reaprender”. Se utiliza el término **desaprendizaje** refiriéndose a olvidar y dejar en desuso comportamientos, patrones, cogniciones y todo aquello que fue aprendido sin cuestionamiento previo, que tal vez tuviera sentido, o no, en algún contexto pasado pero que hoy es impertinente. Incluso, hay quienes abogan por desaprender primero para poder aprender después. Desde mi punto de vista, es un uso desafortunado e incorrecto llamar desaprender a producir cambios, o a sustituir un conocimiento, comportamiento o cualquier aprendizaje por otro.

Nuestro cerebro es un órgano extraordinariamente dinámico en relación a su interacción permanente con el ambiente así como con las experiencias, actos del sujeto y hechos psíquicos. Para hacernos una idea aproximada de ello, si tenemos alrededor de 100.000 millones de neuronas y se sabe que cada neurona puede integrar entre 10.000 y 15.000 conexiones con otras neuronas y/o células gliales, significa que constantemente el número total de conexiones o inhibiciones entre nuestras neuronas es muy elevado. Cada vez que aprendemos nuestro cerebro realiza nuevas conexiones, así con el entrenamiento de dicho aprendizaje conseguimos que la experiencia se almacene en nuestra memoria, a corto medio o largo plazo, dependiendo del tiempo destinado a repetir ese aprendizaje. Esta propiedad de las neuronas para comunicarse se denomina plasticidad neuronal, neuroplasticidad o plasticidad sináptica y es la que modula nuestra percepción dejando una huella que modifica la percepción de lo siguiente. Para ello, están involucrados los receptores NMDA (acrónimo de N-metil D-aspartato) del hipocampo, siendo los principales componentes para que se produzca el proceso de plasticidad neuronal y, por tanto, el aprendizaje y la memoria.

Por todo ello, cuando utilizamos un nuevo comportamiento o pensamiento, o cuestionamos nuestra comprensión acerca de cómo son las cosas, las personas o

nosotros mismos, estamos generando nuevas conexiones, y cuando dejamos de hacer uso de ellos inhibimos otras. No existe el desaprendizaje, existe la experiencia. La experiencia puede ser nueva o puede ser conocida. Cuando comprendemos que queremos cambiar algún aspecto ya estamos dando lugar al aprendizaje, pero será la práctica (entrenamiento o repetición) del mismo, real o a veces imaginada, lo que posibilitará que nuestra memoria lo fije a corto, medio o largo plazo.

Algunas personas y organizaciones creen que cambiar no es posible. Sin embargo, como se ha mencionado, nuestro cerebro tiene esa cualidad y constantemente hace uso de ella. Cuando tomamos una decisión, por ejemplo, lo que hace nuestro cerebro es inhibir en sus neuronas un posible acto o comportamiento y conectar otro. Todo requiere su tiempo y su entrenamiento para consolidar aquellos cambios que deseemos incorporar. Nuestro cerebro está preparado para hacerlo.

Las experiencias pasadas erróneas, negativas o comportamientos que queramos modificar, no los vamos a desaprender, pero podemos obtener el aprendizaje correcto de nuestra experiencia y dejar de usar lo que no nos convenga. En nuestra memoria queda la huella. Cuando revisamos nuestro pasado, aquellas experiencias menos positivas, si le damos una comprensión correcta y actualizada, estamos posibilitando que dicho pasado deje de ser negativo y se convierta en un aprendizaje constructivo y quede así de nuevo fijado en la memoria.

He querido ofrecer este punto de vista basado en conocimientos de nuestra biología y psicología, para que podamos aprender correctamente sobre lo que es aprender. A veces, estos conceptos marketinianos tienen un gran éxito, pero pueden llegar a confundir a sus seguidores, como ha pasado también en muchos conceptos utilizados en libros de autoayuda, que difunden grandes incorrecciones y, por tanto, pueden influir negativamente a los lectores a no ser que se ponga en práctica el cuestionar todo tipo de conocimiento.

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## Próximas actividades en Barcelona y Madrid

### Executive Building<sup>®</sup>

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

### PATROCINADORES

mente sistémica

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)