



Nuevos retos de Formación en una Sociedad Líquida

Vivimos en un mundo dinámico y en constante evolución, un mundo acelerado en el que, cada vez con más frecuencia y peligrosidad, se llega a la conclusión de que el fin justifica los medios. La necesaria adaptación que exigen los nuevos tiempos no puede pervertir nuestro propósito de combinar eficiencia y ética.

Así, las estructuras sociales, antes sólidas, se están volviendo fluidas y penetran hasta cualquier rincón. Para designar ese estado, Zigmunt Bauman, filósofo polaco, acuñó el concepto de “Sociedad Líquida”, caracterizada por la movilidad, la incertidumbre y los valores relativos.

Manuel Sánchez Gómez-Merelo

Consultor y profesor internacional de Seguridad

Bauman es uno de los sociólogos que plantea una *“nueva forma de entender la sociedad moderna, no basada necesariamente en los conformistas y los anticonformistas, sino una tercera vía, según la lógica de la “sociedad reflexiva”, que elabora y apunta a modificar la sociedad moderna”*. La hipótesis de Bauman afirma que el cambio social tiene que ser un producto necesario y dinámico. Una vez comprendida la relación entre la sociedad sólida (seguridad, contenidos, valores) y la sociedad líquida (movilidad, incertidumbre, relatividad de valores), el segundo paso necesario es modificar la realidad y comprender que la vía del cambio es la única posible, además del hecho de que es oportuna, para evitar los conflictos sociales y mejorar las condiciones de vida. (“Bauman y la sociedad del cambio” Video en Transnational Justice Center).

Estas características de la sociedad actual surgen del «divorcio» entre poder y política, de tal modo que, por ejemplo, la confianza depositada hasta ahora en el consumidor para salir de las crisis, ha sido sustituida por la soberanía del inversor y la ligereza de sus cambios y apoyos, lo que sitúa al individuo en una modernidad gaseosa, producto de la globalización y de la falta de firmeza de las ideas que habían sido soporte en el pasado. En la vida líquida nada permanece, todo está en constante cambio y transformación, y lo hace demasiado rápido.

En la actualidad, aún estamos intentando hacernos con las riendas para enfrentar una circunstancia sobrevenida tal como la actual pandemia de la COVID-19, mientras la realidad que tratamos de evaluar muta constantemente, cualquier situación se vuelve multifacética, y los instrumentos con los que contábamos ya no sirven, se han vuelto obsoletos.

Como ciudadanos globales interconectados, vivimos una vida híbrida dentro de un mundo líquido: usamos una aplicación para reservar espacios y citas, un calendario en línea para programar reuniones, colaboramos con compañeros de trabajo no presentes, en espacios virtuales, en tiempo real o por correo electrónico. Este incremento de agilidad implica que no se “pierde” nuestro valioso tiempo, pero aspiramos a que, además de las ventajas que comporta esa inmediatez de la experiencia, no queden comprometidos aspectos más “gaseosos” como la calidad, la auténtica relación interpersonal o la imprescindible calidez.

La vida fluye naturalmente a través de muchas modalidades de acción diferentes y, nosotros elegimos (o nos obligan) ir adaptándonos a una velocidad cada vez mayor para dar la respuesta más efectiva en cada actividad en la que participamos.



El requisito de nuestra constante adaptación hacia la mayor productividad podría parecer que da prioridad a las aportaciones de nuestro hemisferio

izquierdo, arrinconando a la mente creativa, pero, según el Foro Económico Mundial, *“en un futuro la creatividad y la empatía van a ser más importantes que la inteligencia artificial”*... Eso esperamos.

“Existir es cambiar, cambiar es madurar, madurar es perseverar incesantemente en la creación de uno mismo”, escribía Henry Bergson. Quizá esta reflexión del Premio Nobel de Literatura de 1927 explique por qué la creatividad perdura en toda circunstancia, e incluso se potencia en tiempos de crisis, como los actuales.

Sociedad Líquida

Cuando se habla de una “Sociedad Líquida”, nos referimos a esas estructuras sociales en permanente transformación, en las que las normas previamente establecidas, las reglas aprendidas, los roles sociales, etc. no son ya perdurables, lo que implica la desaparición de la sensación de estabilidad y confianza en el futuro por parte de los ciudadanos.

Desaparecen las estructuras organizativas jerárquicas o piramidales frente a las estructuras en red, con sistemas informales a todos los niveles: económicos, sociales, culturales y geopolíticos. La acertada analogía de Bauman define a la perfección la situación actual: *“el estado líquido no permite a la materia conservar su estructura cuando existe una fuerza tangencial y cortante. Pueden modificar su forma cuando son sometidos a presión; son amorfos, fluyen y no permanecen. Lo único que permanece constante es el cambio”*.

Esto implica que se debe producir necesariamente un cambio de paradigma, de mentalidad a nivel global, que nos permita adaptarnos de la mejor manera posible a una situación que se está produciendo de forma natural y al mismo tiempo, inevitable e irreversible.



Una sociedad líquida requiere de unos sistemas de aprendizaje líquido, adaptable a los nuevos retos que se plantean cada día: desde los avances tecnológicos, los cambios geopolíticos, las coyunturas económicas, los vaivenes demográficos o las mutaciones socioculturales.

Nuestra sociedad es cambiante pero también es una sociedad acomodaticia, que vive en el pasado (al aferrarse a lo conocido), y que prefiere el letargo de la rutina a la incertidumbre de los retos constantes. Mayoritariamente, la gente se conforma con vivir sin sobresaltos, con saber qué esperar, que es el equivalente educativo de saber cuál es el resultado del proceso que se está desarrollando. Sin embargo, la rutina, la regulación excesiva y el conductismo son los peores enemigos de la creatividad.

Otra característica de esta sociedad líquida es que también todo impulso queda diluido y, aunque existen situaciones graves de injusticia en distintos lugares del mundo, resulta muy complicado llegar al punto de colisión, de fricción, donde se produce el cambio, como pudo suceder en las revueltas de 1968. Hoy, resulta difícil de imaginar que se puedan registrar movimientos globales de la envergadura de los que se sucedieron en la segunda mitad del siglo XX.

En definitiva, la vida actual es líquida, está en proceso de cambio constante, y si no queremos quedarnos atrás o ser absorbidos por la marea, debemos aprender a nadar y a adaptarnos cuanto antes.

Nuevos retos para el aprendizaje: de lo sólido a lo líquido

En un mundo que cambia de una forma tan continua y repentina que puede coger por sorpresa hasta al más informado de los individuos, la flexibilidad, la capacidad de adaptación y la fluidez, no son simples aspectos básicos dentro de las organizaciones, son características fundamentales para poder encontrar nuestro espacio dentro de una sociedad cada vez menos sólida y más mutable.

Las organizaciones deben afrontar el reto permanente de la gestión del cambio y, para ello, el desarrollo de equipos y personas flexibles y capaces de ponerse al día continuamente de acuerdo a las circunstancias, mejorando sus sistemas de comunicación interna, ofreciendo las plataformas necesarias, los contenidos actualizados y los recursos que hagan falta para que un nuevo modelo de aprendizaje elástico y adaptativo se desarrolle con autonomía y naturalidad.

Es fundamental estrechar la relación entre educación formal, informal, exigencias y retos del mundo del trabajo, con el objetivo de afrontar los nuevos desafíos presentes en una “Economía de los Talentos”, en donde los perfiles multicompetenciales se convierten en un capital de alto valor estratégico en la era del conocimiento. Así la clave en estos tiempos no solo es qué se aprende, sino cómo se aprende.

Esta nueva realidad lleva implícito un nuevo cambio fundamental: hoy el aprendizaje-capacitación de un profesional no es responsabilidad principal del supervisor o la organización; ahora, en estos tiempos inciertos, corresponde a cada profesional asumir el compromiso con su propio desarrollo (con el proceso permanente de su propia creación, que diría Bergson), responsabilizarse por su “marca personal” y aprender aquello que necesita para afrontar sus retos profesionales y personales. En definitiva, desde la perspectiva de la Sociedad Líquida que ahora habitamos, las personas se convierten en auténticos agentes del conocimiento.

Las organizaciones que mejor se adapten a estos tiempos, serán aquellas que se preocupen por hacer que sus trabajadores pasen de ser receptores pasivos a verdaderos protagonistas de su propio aprendizaje.

Pensar en un tipo de aprendizaje líquido nos invita también a reflexionar sobre la forma en la que adquirimos conocimientos y habilidades, tanto a nivel organizacional como a nivel individual. Decir que “empaparnos del conocimiento” es diferente de “almacenarlo” u “ostentarlo”.



Este panorama representa para el nuevo ser creativo un cúmulo de nuevas oportunidades, a través del acceso libre a una gran cantidad de información, nuevos y variados caminos de formación y la opción de poder desarrollar distintas facetas tanto profesionales como personales. En definitiva, más contenido, más contrastado y al alcance de todos. La clave está en no perderse en ese océano y saber navegarlo y aprovecharlo.

Desarrollo de la formación líquida

Los sólidos son estables, conservan su forma y persisten en el tiempo. En cambio los líquidos tienen la capacidad de, manteniendo un volumen definido, cambiar de forma fácilmente.

La sociedad ha mutado de una estructura sólida a un estado líquido multiforme, resultado de transformaciones socioculturales, políticas y económicas, especialmente aceleradas por el impacto de las tecnologías digitales.

Nos encontramos ante nuevos retos, que suponen cambios y exigencias en el ámbito de la formación y la capacitación, y ante la oportunidad de estimular la creatividad y la imaginación para inventar otras maneras de decir y de hacer. Zygmunt Bauman asume ese

reto. Su trabajo aporta al campo pedagógico “*elementos novedosos para pensar en estos tiempos de pasaje e incertezas*”.

En una breve introducción, Bauman apunta que, de lo que se trata, es de “*reajustar el significado del tiempo*” y añade “*en el mundo de la modernidad líquida, esa solidez se interpreta como una amenaza. El apetito de conocimiento debería hacerse gradualmente más intenso a lo largo de toda la vida, a fin de que cada individuo continúe creciendo y sea a la vez una persona mejor*” (Bauman, 2008).

En esta modernidad líquida prevalece la elección en lugar de la obediencia; existen opciones, no normas; y la flexibilidad se ha convertido en el término correcto para llamar a la falta de estructura.

Bauman identifica y plantea tres retos a los que se debe enfrentar la formación actual:

Tratar con la gran cantidad de información disponible.

Internet permite un acceso instantáneo a todo tipo de información, la cual se encuentra almacenada y constantemente disponible para nuestra consulta pero, se presenta la dificultad de aprender a distinguir qué información es apropiada y cuál no lo es. Bauman menciona que “*una de las habilidades de los individuos de la sociedad actual debe ser la de protegerse uno mismo de tanta información*”.

Convivir con la tiranía del momento

Hemos perdido la posibilidad de pensar a futuro y, paradójicamente, la formación es una inversión a largo plazo. De ahí que sea tan difícil adecuar el sistema educativo a la modernidad de la sociedad. El mundo líquido lleva un ritmo tan vertiginoso que hay que vivir cada momento por separado “*la vida se compone de pequeños episodios y cada uno de los episodios no está necesariamente relacionado con el siguiente*” (Bauman, 2008). Uno de los objetivos de nuestra vida debe ser ordenar y unir estos episodios.

En el ámbito de la formación, debe tenerse muy en cuenta el concepto de aprendizaje permanente, ya que la modernidad líquida y por tanto la sociedad, exigen una renovación constante del conocimiento y la formación.

Armonizar la relación entre maestro y alumno

La relación del maestro con su alumno se ha deteriorado. Antiguamente, la única vía de acceso al conocimiento que tenía un alumno era a través de su maestro que no se limitaba únicamente a hablar o leer de un libro sino que ayudaba a desarrollar una actitud proactiva basada en el respeto y la confianza. Esa relación ha desaparecido. Ahora el maestro tiene que estar sometido a una constante actualización que le permita competir con los medios sociales y la gran cantidad de información que estos suministran.

Necesitamos perfiles profesionales nuevos que tomen iniciativas en “entornos VUCA” (de volatilidad, ambigüedad, incertidumbre y complejidad), que desarrollen su actividad con seguridad, independencia y autonomía intelectual, práctica y vital. Personas que, en lugar de ser reactivos, inicien el cambio, viendo la oportunidad de crear valor en cada recurso disponible.

Profesionales que abracen y promuevan la innovación en todas las organizaciones y áreas, haciendo un uso particularmente especial de la tecnología y sus recursos personales de liderazgo.

Con mentes disruptivas que vean más allá de lo establecido, y estén abiertos a nuevas formas de comunicación y nuevas maneras de expresión y creación.

Rediseñar el modelo de aprendizaje

Muchos autores, como Guy Claxton, consideran que los métodos tradicionales de aprendizaje están obsoletos y no se encuentran en consonancia con la evolución de la sociedad actual. Y ya lo anticipaba Bauman al plantear la modernidad líquida como un proceso por el cual tiene que pasar el individuo de cara a integrarse a una sociedad cada vez más global, pero sin identidad fija, voluble y maleable.

Christian BECK, en su ensayo presentado durante la Conferencia de Oslo de enero de 2014, auguraba un conocimiento terciario al que corresponde un nuevo modo de aprendizaje, líquido, poco estructurado y horizontal, como el que se desarrolla fuera de las estructuras académicas, rígidas y anquilosadas.



Necesitamos un nuevo enfoque de la formación que fluya de forma natural, como la vida actual; enfrentándose a esta necesidad, aportando una actitud más humanista frente a este mosaico de segmentaciones, integrando lo digital y lo físico, lo orgánico y lo inorgánico, y reduciendo la brecha para hacer un todo natural y humano. En definitiva un rediseño del modelo de aprendizaje hacia una educación más líquida, permanente y disponible.

La COVID-19 ha forzado una situación educativa excepcional: el paso de un sistema formativo sustentado en lo presencial, con algo de apoyo digital, a un modelo de educación a distancia puro, *elearning* en el mejor de los casos, aderezado con elementos de *homeschooling*. Este cambio de modelo se ha hecho sin apenas transición y por supuesto sin planificación previa. Se han mezclado y alterado además los aprendizajes formales y los informales.

Ningún sistema formativo está preparado para universalizar en tiempo récord un aprendizaje online verdaderamente eficaz que responda a una situación como la sucedida y que asegure la calidad y la equidad en el proceso.



El modelo formativo sobrevenido y puesto en marcha a causa de la pandemia y de la crisis sanitaria consiguiente, responde mejor a lo que se ha denominado *Emergency Remote Teaching* o Enseñanza Remota de Emergencia, entendiendo como tal “*un cambio temporal de la entrega de instrucción, a un modo de entrega alternativo debido a circunstancias de crisis. Implica el uso de soluciones de enseñanza totalmente remotas para la formación o la capacitación que, de otro modo, se impartirían presencialmente o como cursos combinados o híbridos y que, en la mayoría de los casos, volverán a esa modalidad una vez que la crisis o la emergencia hayan disminuido*”.

Este modelo rediseñado de aprendizaje en el que los alumnos son capaces de trabajar de forma autónoma e independiente y cogestionar su propio proceso de adquisición de conocimientos, pretende darles una herramienta que les va a acompañar a lo largo de su vida: “aprender a aprender”.

Una formación no presencial que, a través de nuevas plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de aprendizaje-capacitación, adecuándolo a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada uno, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos, mediante el uso de herramientas de comunicación síncrona y asíncrona, potenciando en suma el proceso de gestión basado en competencias.

La práctica de la docencia se ha visto afectada por los “males” de la sociedad líquida, pero de esos males debemos aprender para obtener los “bienes” que trae implícitos.

Por parte de los docentes, se buscan siempre nuevas fórmulas de transmisión de conocimientos que hagan cada vez más competentes a los estudiantes. Por parte de éstos, se espera satisfacer las necesidades curriculares y formativas de manera inmediata, olvidando que el crecimiento necesita un tiempo y un recorrido.

El papel del docente cambia de ser un mero transmisor de contenidos de capacitación a ser facilitador de los aprendizajes que llevan a cabo los propios estudiantes. Se da más importancia al proceso, y los alumnos se responsabilizan del camino.

El papel del alumno, por tanto, adquiere más autonomía y protagonismo, lo que supone un mayor compromiso y, con ello, una mayor motivación, y va a redundar en una mejora de la calidad del aprendizaje. Se les prepara para que sean capaces de adaptarse a la modernidad líquida, donde deben superar el modelo individual para acercarse a una pluralidad y conectividad apoyada en comunidades educativas.

En cuanto a la metodología, se pasa de modelos pasivos a modelos más activos. Se deja de creer en la exposición teórica como única vía de impartir docencia (pasivo), donde los alumnos no tienen muchas opciones de aportar y opinar, para fortalecer un modelo más abierto (activo) que genera múltiples respuestas y requiere reflexiones.

Una sociedad líquida requiere un aprendizaje-capacitación líquido, en los términos descritos por Bauman. El tipo de inteligencia que necesitamos ahora incluye saber qué debemos hacer cuando no sabemos qué hacer: ser capaces de implicarnos en las más complejas incertidumbres sin desconcertarnos. El aprendizaje-capacitación continuo significa comprometerse inteligentemente con la incertidumbre y persistir frente a la dificultad cuando hace falta.

Aprendizaje líquido. Capacitación desde la incertidumbre

La incertidumbre, la indeterminación y el cambio son las materias primas de cualquier acto creativo. Su éxito viene determinado, en gran parte, por la predisposición que tengan los estudiantes a abrazar esa incertidumbre e iniciar un camino hacia lo desconocido. █

Sin embargo, en una sociedad tan acomodaticia como la actual, el aprendizaje-capacitación ha sido pautado en exceso, y la creatividad ha sido aletargada. Los sistemas pedagógicos actuales se basan en metodologías conductistas, focalizadas en la obtención inmediata de resultados.

El modelo de aprendizaje líquido es dinámico, transformador e interactivo y, sobre todo, es ampliamente personalizable e integra nuevas metodologías, soluciones interactivas, herramientas y plataformas tecnológicas garantizando el éxito. Una experiencia de aprendizaje dinámica y de vanguardia que fluye libremente entre el mundo físico y el digital.

Con todo esto, podemos concluir que es necesario repensar el tipo de aprendizaje-capacitación de nuestra sociedad y de nuestros profesionales, de forma que ambos consigan adaptarse al mundo actual, instantáneo y cambiante, consiguiendo que el valor de la formación recibida pase a ser el del proceso, conexiones y herramientas implementadas con ese aprendizaje, más que lo aprendido en sí.

Estamos en un camino que pasa por fluir, permitir brotar ideas nuevas, proyectos originales y primar la calidad sobre la cantidad. Habrá que dejarse orientar, aprender y desaprender, estar dispuestos al cambio y adaptarse a las circunstancias, a fin de convertirnos en sujetos permeables y moldeables, pero con un criterio propio adquirido a través de herramientas de formación adecuadas a los tiempos.

