

CORPORATE MANIFEST

MASSIMO DE DONNO · GIACOMO NAVONE

COFUNDADORES DE LEARNIS — AGOSTO DE 2026

Notas de viaje hacia un nuevo manifiesto de la Educación Transformativa. Por qué nace Learnis y cómo LEARNIS MIND lleva la transformación al aprendizaje.



Massimo De Donno

Giacomo Navone

Cofundadores de Learnis · Agosto de 2026

ÍNDICE

01	Introducción	005
02	Cuando la educación cambia nuestra forma de ver la realidad	007
03	De la duda a una nueva capacidad de acción	011
04	La teoría que hemos reconocido en nuestra historia	014
05	La verdadera historia de Learnis	016
06	De los márgenes al mainstream	020
07	Por qué era necesaria una nueva marca	022
08	Learnis como sistema aplicado de Educación Transformativa	025
09	Los activos corporativos de Learnis: cómo la red abre sus puertas	028
10	LEARNIS MIND: la transformación aplicada al aprendizaje	034
11	Los otros puntos de entrada al camino formativo	039
12	Un principio que llega al final	043
13	Nota bibliográfica	046

01

Introducción

Hay marcas que se inventan antes de que exista aquello que van a representar. Con Learnis ha pasado justo al revés: es un nombre nuevo para una organización que ha tardado más de veinte años en llegar a ser lo bastante grande, madura e internacional como para necesitar un nombre que la represente.

Para explicar por qué nace Learnis tenemos que empezar por la **Educación Transformativa**. No la usamos como eslogan ni como una etiqueta que pegamos a nuestros cursos a posteriori. Es el hilo conductor que hoy nos permite entender con claridad de dónde venimos, cómo hemos evolucionado y qué sistema hemos construido alrededor del aprendizaje, el crecimiento personal y el desarrollo profesional. Y es también la clave para entender lo que ha cambiado en nosotros mismos: en los fundadores, en las personas que han hecho crecer la red, en nuestra estructura, en nuestro método y en nuestra manera de asumir responsabilidades.

Esta **historia** empieza mucho antes de la marca Learnis, antes de Genio Net e incluso antes del libro Genio en 21 días. Empieza con unos formadores jóvenes convencidos de algo: muchas personas no eran incapaces de aprender; sencillamente, nadie les había enseñado a hacerlo de una forma adecuada a su manera de pensar. De esa intuición surgieron cursos, centros, herramientas, libros, sistemas de tutoría, grupos de investigación, empresas en distintos países, miles de profesionales formados y decenas de miles de alumnos. Durante mucho tiempo, cada una de estas piezas tuvo su propio nombre y su propia historia. Pero llegó un momento en que seguir presentándolas por separado ya no reflejaba la realidad.

Learnis nace justo entonces: cuando el sistema ya existe y por fin encuentra una identidad que permite verlo como un todo.

Learnis nace justo entonces: cuando el sistema ya existe y por fin encuentra una identidad que permite verlo como un todo.

02

**Cuando la educación cambia
nuestra forma de ver la realidad**

Una persona puede aprender una técnica sin cambiar la opinión que tiene de sí misma. Puede mejorar su rendimiento y seguir convencida de que no vale para ello. Puede salir entusiasmada de un curso, aplicar lo aprendido durante unos días y volver después a sus viejos hábitos. Todo eso es aprendizaje, y puede ser útil. Pero la transformación ocurre en otro nivel: cuando lo que aprendemos cambia los criterios con los que interpretamos lo que vivimos y nos permite actuar con una conciencia que antes no teníamos.

Jack Mezirow le dio a este proceso un nombre preciso: aprendizaje transformador. Mezirow (1923-2014) fue un sociólogo estadounidense, profesor emérito de Educación de Adultos y Educación Continua en el Teachers College de la Universidad de Columbia, donde fundó AEGIS, un programa de doctorado dedicado a la educación de adultos. Hoy se le considera el padre de la teoría del aprendizaje transformador. Su teoría nació en los años setenta, al observar a adultos que volvían a estudiar después de mucho tiempo. Mezirow se dio cuenta de que esas personas no se limitaban a adquirir conocimientos nuevos: se veían obligadas a replantearse su papel, la imagen que tenían de sus propias capacidades, las expectativas que habían heredado de su familia y de la sociedad, e incluso la idea de lo que podían llegar a ser.

Conviene aclarar aquí una distinción que suele generar confusión. **«Aprendizaje transformador» y «Educación Transformativa» son expresiones parecidas, pero no significan exactamente lo mismo.** La primera se refiere a lo que ocurre dentro de la persona: un cambio en la manera en que da sentido a lo que vive. La segunda se refiere a lo que un sistema educativo pone en marcha para que ese cambio

pueda producirse: herramientas, entornos, tiempo para practicar, ocasiones para confrontar ideas con otros y acompañamiento. Mezirow formuló una teoría sobre el aprendizaje transformador. Learnis, en cambio, se define a partir de la Educación Transformativa, porque diseña de forma deliberada un **ecosistema** pensado para favorecer ese aprendizaje.

«Aprendizaje transformador» y «Educación Transformativa» son expresiones parecidas, pero no significan exactamente lo mismo.

Con esta elección de términos no pretendemos imponer una definición universal en un campo que sigue evolucionando. Es nuestra postura. **La transformación pertenece siempre a la persona, y ninguna organización puede atribuírsela. Lo que sí puede hacer la educación es crear condiciones más o menos favorables para que ocurra. Puede limitarse a transmitir contenidos, o puede ayudar a quien aprende a examinar sus propias convicciones, comprobar si son ciertas, construir alternativas, ponerlas a prueba en la vida real y ganar autonomía.**

La pregunta central de Mezirow es sencilla y, a la vez, muy potente:

¿A través de qué marcos le damos sentido a lo que nos pasa?

Nadie se enfrenta a la realidad de forma neutral. La interpretamos a través de un conjunto de expectativas que se

han formado con la educación, la cultura, el lenguaje, las relaciones, los éxitos y los fracasos. Estos marcos nos dicen, a menudo sin que nos demos cuenta, qué es posible y qué es peligroso, qué merecemos, cómo se comportan los demás y hasta dónde podemos llegar. En el **estudio**, esos marcos se traducen en frases muy concretas: «no tengo memoria», «las matemáticas no son lo mío», «tengo que leerlo diez veces», «si me distraigo es porque no tengo fuerza de voluntad», «si no lo entiendo a la primera es que no soy inteligente».

Dentro de estos marcos de referencia, Mezirow distingue dos niveles: **los hábitos mentales y los puntos de vista**. Los hábitos mentales son orientaciones generales, muy arraigadas y a menudo inconscientes. Los puntos de vista son las creencias y reacciones concretas con las que ese hábito se manifiesta en una situación determinada. Un punto de vista puede cambiar tras una sola experiencia positiva; un hábito mental, en cambio, suele exigir un trabajo más profundo y repetido. Por eso algunas transformaciones llegan con una revelación clara y repentina, mientras que otras maduran poco a poco, a base de pruebas, preguntas y correcciones. En ambos casos llega un momento en que la vieja explicación deja de funcionar y la persona tiene que construir una mejor.

A ese momento se le suele llamar «dilema desorientador». El término hace pensar en una crisis dramática, pero en la formación suele adoptar formas cotidianas: un resultado inesperado, una estrategia de siempre que sigue sin funcionar, ver que otra persona resuelve la misma tarea de otra manera, una pregunta que no sabemos responder. Pensemos en alguien que siempre ha atribuido sus fracasos a su mala memoria. Si, gracias a una estrategia diseñada a

partir de su perfil cognitivo, de repente consigue recordar con precisión, se produce una ruptura profunda. Ese logro no borra años de dificultades, pero la explicación que parecía definitiva («no tengo memoria») deja de sostenerse.

De esa grieta puede nacer una transformación, pero no necesariamente de inmediato. Podemos ignorar el dato nuevo, tratarlo como una excepción o aferrarnos a la vieja idea. La experiencia, por sí sola, no basta. Hace falta reflexión crítica, es decir, la capacidad de sacar a la luz las premisas desde las que hemos interpretado lo ocurrido. La pregunta «¿de verdad no soy capaz?» se vuelve mucho más útil cuando se concreta: ¿en qué experiencias se basa esta creencia? ¿Qué estrategias usaba? ¿En qué condiciones? ¿Qué pasa si cambio de procedimiento? ¿Qué resultados la confirman y cuáles la contradicen?

Merece la pena detenerse en una idea. Cuando aprendemos, tendemos a repetir prácticas que ya tenemos asentadas, muchas veces de forma inconsciente, y que a su vez responden a hábitos mentales y puntos de vista que casi nunca examinamos. Por eso, para obtener un resultado distinto no basta con desearlo: la fuerza de voluntad, sola, es un impulso sin dirección. Lo que hace falta es cambiar la estrategia, el enfoque, el método, las herramientas y las prácticas.

Mezirow también concede un papel decisivo al **diálogo**. Una nueva interpretación no es más sólida solo porque nos guste o porque la proponga alguien con autoridad. Tiene que poder discutirse, contrastarse con los hechos y examinarse desde distintas perspectivas. El grupo de compañeros, el formador y el mentor son valiosos cuando amplían nuestra

capacidad de pensar, no cuando nos piden que pensemos como ellos. En última instancia, **la Educación Transformativa se mide por el aumento de la autonomía:** más capacidad para formarse un juicio propio, explicar por qué uno decide lo que decide, aceptar una objeción y corregirse.

03

**De la duda a una nueva
capacidad de acción**

La teoría de Mezirow suele resumirse en diez fases. En Learnis hemos intentado entenderlas no como una lista rígida, sino como la estructura básica de un viaje. Una persona se encuentra con una **situación** que su forma habitual de pensar no puede explicar. **Se examina** a sí misma y observa las emociones que le provoca esa ruptura. Analiza críticamente sus propios supuestos y descubre que **otras personas** han pasado por algo parecido. Entonces empieza a **imaginar** otros papeles, otros comportamientos y otras posibilidades. Traza un **plan**, adquiere las **habilidades** que necesita, **prueba** la nueva forma de actuar, gana **confianza** a medida que la pone en práctica y, por último, **incorpora** esa nueva perspectiva a su vida.

En Learnis hemos intentado entenderlas no como una lista rígida, sino como la estructura básica de un viaje.

El paso más importante es, a menudo, el que se olvida: **la transformación no termina cuando uno toma conciencia de algo**. Entender por qué algo no funciona no significa saber hacerlo de otra manera. Después de la revelación hacen falta herramientas, práctica, retroalimentación, intentos, errores, correcciones y tiempo. Si el cambio se queda en el aula o en la emoción del momento, todavía no ha pasado la prueba de la realidad.

Mezirow distingue además dos grandes tipos de aprendizaje. El aprendizaje instrumental se ocupa de la relación entre medios y resultados: ¿funciona esta estrategia?, ¿en qué

condiciones?, ¿produce el efecto esperado? El aprendizaje comunicativo se ocupa del significado: ¿qué estoy dando por supuesto?, ¿por qué interpreto este resultado de esta manera?, ¿qué valores, expectativas o miedos influyen en mi juicio? En los mejores procesos formativos, los dos tipos de aprendizaje van de la mano. Por un lado, la técnica se comprueba en la tarea real; por otro, la persona aprende a observar cómo toma decisiones, cómo reacciona ante el error y qué se dice a sí misma cuando se encuentra con una dificultad.

Los desarrollos posteriores de la teoría han dado más peso a aspectos que en la propuesta inicial de Mezirow tenían menos presencia: las emociones, el cuerpo, la imaginación, los vínculos, la cultura y las relaciones de poder. Es una ampliación importante, porque nadie cambia una convicción profunda solo a base de razonamientos abstractos. Necesitamos vivir una experiencia, sentir su efecto, vernos reflejados en la mirada de otra persona y encontrar un entorno lo bastante exigente como para hacernos crecer y lo bastante seguro como para atrevernos a intentarlo.

De todo esto hemos extraído el criterio que para nosotros es más importante. Un **proceso transformador** funciona cuando cumple cuatro condiciones: ayuda a la persona a ver lo que antes la condicionaba sin que se diera cuenta, le da herramientas para construir una alternativa, la acompaña mientras la pone a prueba y, poco a poco, le cede el control del proceso. El formador no debe convertirse en la fuente permanente del resultado. Si su trabajo sale bien, la persona lo necesita cada vez menos. Precisamente en este traspaso progresivo de papeles entre formador y alumno está una de las claves del valor que hoy quiere transmitir el «sistema Learnis».

04

**La teoría que hemos reconocido
en nuestra historia**

No partimos de Mezirow. Cuando empezamos a trabajar en el ámbito del aprendizaje, no teníamos ningún modelo teórico que convertir en cursos. Lo que teníamos delante eran personas reales: estudiantes que pasaban horas delante de los libros y apenas recordaban nada, universitarios bloqueados ante los exámenes, profesionales convencidos de que ya no eran capaces de aprender, padres que no entendían por qué un hijo inteligente seguía sintiendo que no estaba a la altura.

La teoría llegó después, y nos dio palabras más precisas para describir lo que ya habíamos aprendido sobre el terreno. En nuestros cursos veíamos todos esos elementos: la ruptura que pone en duda una vieja creencia, la reflexión sobre la propia forma de funcionar, el intercambio con los compañeros, la prueba de nuevas estrategias, el entrenamiento, el acompañamiento y la vuelta a la vida diaria con una capacidad nueva. También encontramos en ella un principio que, con los años, ha ganado cada vez más peso para nosotros: el alumno tiene que convertirse en el dueño de su propio proceso.

La teoría llegó después, y nos dio palabras más precisas para describir lo que ya habíamos aprendido sobre el terreno.

Esta coincidencia no convierte a Mezirow en el padre, a título póstumo, de todo lo que hemos construido, ni reduce Learnis a la aplicación de una única teoría. Lo que hace es ayudarnos a poner nombre al hilo conductor que une

experiencias formativas nacidas en momentos distintos y centradas en distintas facetas de la persona. El aprendizaje es la «metahabilidad» de la que partimos, es decir, la habilidad que permite desarrollar todas las demás; las capacidades personales y profesionales amplían después el terreno de la transformación. El valor no está en el contenido que se transmite, que es solo la herramienta, sino en que la persona aprenda, decida, actúe y contribuya mejor.

Por eso Your Transformative Education («Tu Educación Transformativa») es el Payoff de Learnis. Expresa el sector de actividad y, con ese Your, recuerda dónde está el centro: en la persona. Grow, Impact, Prosper («Crece, Impacta, Prospera») es el claim que marca su dirección: crecer, tener un impacto positivo en el entorno del que forma parte y construir una prosperidad que genere valor para uno mismo y para los demás. Estas tres ideas están en el centro de lo que hace Learnis y de su programa.

05

La verdadera historia de Learnis

La verdadera historia de Learnis empieza, por tanto, en la primera mitad de la década de 2000, cuando se cruzan los caminos de los fundadores, Massimo De Donno y Giacomo Navone, y de un tercer formador que fue nuestro mentor y formó parte del equipo hasta 2022. Impartimos cursos desde 2005: Massimo, primero en Turín y, desde 2006, en Milán; ese mismo año, Giacomo, también turinés, abrió el centro de Florencia. Éramos formadores jóvenes, llenos de energía y convencidos de la utilidad de las técnicas de memoria, concentración, lectura estratégica y organización del estudio. Veíamos resultados que cambiaban la relación de las personas con el aprendizaje y, en muchos casos, también otros aspectos de su vida. Eso nos daba un entusiasmo enorme. ¡Queríamos cambiar el mundo!

Al principio, buena parte de la calidad dependía de los instructores: de su preparación, de su presencia y de su habilidad para entender a la persona que tenían delante. Era un punto fuerte y, a la vez, una limitación. Mientras un negocio es pequeño, la experiencia y la intuición bastan para sostener muchas cosas. Pero cuando crecen los centros, los participantes, los colaboradores, los países, los productos y las responsabilidades, lo que antes podía dejarse en manos de la sensibilidad de cada uno tiene que convertirse en método, formación, procedimientos, control y cultura compartida.

Mientras un negocio es pequeño, la experiencia y la intuición bastan para sostener muchas cosas.

En 2012 publicamos Genio en 21 días con Sperling & Kupfer, del grupo Mondadori. Aquel libro fue un paso decisivo para dar a conocer nuestro trabajo y nos hizo crecer de escala, pero no fue el origen del proyecto. Lo que hizo fue llevar a un público mucho más amplio las herramientas que llevábamos años enseñando y poniendo a prueba. Hizo reconocible nuestro trabajo y contribuyó a la expansión internacional: en Estados Unidos desde 2012, en España desde 2013 y, más tarde, en otros países. Cada nuevo país nos obligó a distinguir qué formaba parte realmente del método y qué era simplemente una costumbre del contexto italiano. Las diferencias de idioma, de cultura y de estructura empresarial fueron una prueba de resistencia formidable.

En 2017 nació formalmente **Genio Net**, la red de empresas creada para coordinar entidades formativas que ya existían. Es importante entender bien esta fecha: no marca el nacimiento del método, sino el momento en que un proyecto que se había desarrollado a través de iniciativas empresariales independientes decide compartir estándares de calidad, desarrollo metodológico, investigación, formación interna y una dirección común.

Mientras tanto, el curso de habilidades cognitivas y de aprendizaje había cambiado. El enfoque inicial, más centrado en las técnicas de aprendizaje rápido, se había ampliado hacia un **método de estudio personalizado**. Habíamos comprendido que incluso la mejor técnica, por sí sola, puede aplicarse mal. Hacía falta elaborar el perfil de cada persona, observar cómo estudia realmente, trabajar la metacognición (la capacidad de observar y dirigir el propio modo de pensar y aprender), ofrecer tutorías individuales, materiales didácticos, herramientas digitales y continuidad

después del curso. Y hacían falta instructores y tutores capaces de entender el proceso de cada alumno, no solo de explicar un procedimiento.

Nosotros también hemos cambiado. Pasamos de ser formadores jóvenes y entusiastas a ser empresarios que, en algunos momentos, se vieron desbordados por todo lo que le ocurre a quien emprende con más pasión que experiencia y sin una mentoría adecuada. El **crecimiento** multiplica las oportunidades, pero también saca a la luz la ingenuidad, los errores, los roles poco definidos, las expectativas mal gestionadas y las debilidades de la organización. Hemos aprendido que **los valores tienen que traducirse en decisiones que se puedan comprobar. La responsabilidad** necesita reglas; el **crecimiento** necesita estándares; y la voluntad de **contribuir** necesita una estructura capaz de sostenerla en el tiempo.

Creemos que este es el aspecto más auténtico de la historia de Learnis. El sistema que hoy habla de transformación no pretende haber tenido siempre la forma que tiene ahora. Ha tenido que hacer exactamente el mismo trabajo que pide a sus alumnos: enfrentarse a dilemas que la antigua forma de trabajar ya no podía resolver, reconocer sus propios condicionamientos y límites, aceptar las críticas, aprender nuevas habilidades, reorganizar su forma de actuar y conservar lo que había de valioso en sus orígenes dentro de una estructura más madura. Al fin y al cabo, ¿qué credibilidad tendría una red que habla de transformación si no hubiera sido capaz de transformarse y evolucionar?

En más de veinte años, nuestros programas han llegado a más de **70.000 alumnos solo en Italia**. La red ha recogido

más de **6.000 testimonios documentados**, además de encuestas periódicas y un estudio observacional con **1.007 adultos jóvenes**, presentado en 2020 en el congreso de la AIRIPA (Asociación Italiana para la Investigación y la Intervención en Psicopatología del Aprendizaje). El proceso de recogida y gestión de los testimonios ha recibido el reconocimiento de la revista *Il Salvagente*, a través del sello hoy llamado '**Bollino del Salvagente**'. Por tanto, podemos afirmar con precisión que los testimonios positivos se cuentan por miles y que no son una masa anónima reunida para impresionar: se recogen, se documentan y forman parte de procesos sometidos a la verificación de un tercero.

En 2024, la **Universidad Telemática de Estudios IUL** evaluó el curso Genio en 21 días como un **sistema formativo completo**: profesores, materiales, estructura de las sesiones, herramientas digitales, tutorías, personalización y seguimiento. Mediante acta del 25 de noviembre de 2024, comunicada formalmente el 6 de diciembre, la universidad otorgó su aval científico al curso y reconoció la posibilidad de convalidar, según sus propios procedimientos, hasta **12 créditos ECTS**: seis en el área de Psicología Clínica (PSI/08) y seis en el área de Pedagogía General (M-PED/01). Lo importante de este paso no es solo el número de créditos, sino que **una universidad analizó a fondo cómo está construido realmente el curso y lo valoró en su conjunto**.

La relación con el Consejo Nacional de Investigación de Italia (CNR) comenzó en 2018 con un contrato de formación y se amplió después también a la investigación aplicada. En ese marco se sitúa el trabajo del equipo SaperCapire sobre los **Fundamentos del Aprendizaje®**, coordinado por el ingeniero Massimo Arattano, investigador senior del

IRPI-CNR. Este equipo ha formado a nuestros profesionales y nos ha concedido en exclusiva el derecho a difundir esos contenidos.

La relación con el INDIRE (Instituto Nacional de Documentación, Innovación e Investigación Educativa de Italia) es otra pieza fundamental de esta evolución. En 2022, a través de Cultura Italiae, nuestro trabajo sobre el aprendizaje, el analfabetismo funcional y la responsabilidad educativa se incorporó a la redacción del **Manifiesto por la Nueva Escuela**, del que Massimo fue el primer firmante. De ahí surgió el diálogo con el INDIRE. Expertos del instituto vinieron a conocer el método en persona y probaron algunas de sus fases. En 2026, esa colaboración se concretó en una petición: que aportáramos nuestra experiencia metodológica y pedagógica al diseño de un asistente conversacional de inteligencia artificial para la formación del profesorado. Nuestra contribución consiste en preguntas, situaciones educativas, criterios y secuencias de razonamiento que permitan usar la inteligencia artificial sin quitarle al profesor la responsabilidad que le corresponde.

06

De los márgenes al mainstream

Sabemos que el título «De los márgenes al mainstream» suena duro. Lo usamos precisamente porque refleja el camino recorrido. Durante años, parte de lo que se decía públicamente de nosotros se basaba en interpretaciones superficiales. Algunos relacionaron el entusiasmo de los alumnos, la intensidad de las experiencias, la fuerza de los vínculos y el hecho de que algunos clientes decidieran más tarde formarse para trabajar con nosotros con dinámicas de manipulación e incluso con formas de peligro social. Nunca apareció ninguna prueba que respaldara esas acusaciones.

Lo usamos precisamente porque refleja el camino recorrido.

Decidimos someter nuestra organización a controles específicos. El doctor **Pepe Rodríguez**, psicólogo y director científico del centro de estudios EMAAPS de Barcelona, llevó a cabo durante varios meses una auditoría independiente sobre la naturaleza, los fines y el funcionamiento de Genio Net y de sus centros. En su informe final concluyó que asociarnos con organizaciones manipuladoras era totalmente falso y carecía de fundamento, y señaló que no existía ni la más mínima coincidencia con los criterios que se utilizan para identificar ese tipo de organizaciones.

La doctora **Raffaella Di Marzio**, psicóloga e investigadora de los procesos de estigmatización de las minorías religiosas y de los movimientos de desarrollo del potencial humano, ha analizado públicamente el caso en varias ocasiones. Incluyó

Genio en 21 días entre las organizaciones que no presentan ningún elemento de peligro social y atribuyó las polémicas que la habían rodeado a fenómenos de etiquetado y de persecución mediática.

El caso también ha sido investigado por periodistas de investigación, que analizaron a fondo las críticas dirigidas contra la marca. Esas investigaciones mostraron un panorama de impugnaciones partidistas y dirigidas desde fuera, orientadas a desacreditar a la empresa y a sus colaboradores. A raíz de estas investigaciones, la empresa emprendió acciones penales para defenderse.

Hoy, ese mismo equipo colabora con el **CNR**, con una universidad y con el instituto nacional de investigación educativa de Italia. Ha superado una evaluación de todo su sistema formativo, ha recibido a investigadores que han probado el método en primera persona y participa en proyectos que tienen que ver con la escuela real, con el profesorado y con la pedagogía de la inteligencia artificial. No se trata de haber pasado de una verdad incómoda a una versión más presentable. Es el resultado de un método que ha aceptado ser cuestionado y de una organización que ha mejorado constantemente la forma de presentar sus datos, sus procedimientos, sus límites, sus responsabilidades y los medios para verificar lo que afirma.

Ser fieles a nuestros valores originales (responsabilidad, crecimiento y contribución) no nos ha obligado a quedarnos como estábamos. Nos ha exigido **ser capaces de sostenerlos en una realidad mucho más grande**. De esta transformación nace Learnis.

07

**Por qué era necesaria una
nueva marca**

Antes de Learnis ya existían actividades en varios países, empresas independientes, centros físicos, cursos vivenciales, programas continuos, sistemas de tutoría, publicaciones, entornos digitales, comunidades de alumnos, instructores y mentores. Existían también una historia compartida, una visión común y un método en constante evolución. Lo que faltaba era un nombre, un símbolo y, sobre todo, un sistema que permitiera entender el conjunto.

Existían también una historia compartida, una visión común y un método en constante evolución.

Toda transformación necesita, en algún momento, una mirada externa que nos ayude a ver lo que no somos capaces de ver por nosotros mismos y a encontrar un camino más eficaz. La evolución de la red de empresas que hoy se reúne bajo Learnis no ha sido una excepción.

Learnis es la nueva marca principal internacional (masterbrand) que nace con este propósito. Con la ayuda de un consultor especializado en programas de marca global, identificamos los principales valores intangibles que distinguen a nuestra organización, partiendo de los principios que siempre han guiado nuestra forma de trabajar y que deben seguir guiándola.

A continuación definimos la esencia de la «promesa» de la marca, es decir, el punto en el que coinciden lo que la red puede ofrecer en formación y lo que sus alumnos necesitan.

Sobre esta base, afinada mediante un amplio proceso de escucha (una auditoría estructurada, interna y externa), diseñamos la identidad visual y el conjunto de elementos concretos que dan forma a la nueva marca.

Este sistema organiza hoy la estructura de los distintos países, empezando por Italia, España y Estados Unidos, y da unidad a un ecosistema que trabaja en tres ámbitos: las habilidades de aprendizaje (Learning Skills), las habilidades personales (Personal Skills) y las habilidades profesionales (Professional Skills). Conecta experiencias inmersivas, entrenamiento continuo, grupos de compañeros, mentores, entornos físicos y digitales, publicaciones e investigación. Distingue la marca internacional de las estructuras que operan en cada país y, al mismo tiempo, les permite compartir identidad, método, estándares y dirección.

Por eso, la **nueva masterbrand** no representa solo a un grupo de empresas más o menos coordinadas. Encarna los valores que nos mantienen unidos y nuestra forma común de trabajar, y expresa la visión y la misión de una comunidad amplia y diversa, presente hoy en tres continentes, a partir de la «promesa» que da sentido a su compromiso y a su vocación. Esta doble dimensión, la de los valores y la de la organización, convierte a **Learnis** en **la referencia** que orienta cada acción y cada comunicación del grupo con solidez y coherencia, refuerza su reconocimiento externo y fortalece el sentido de pertenencia de quienes forman parte de él.

Los fundadores, **Massimo De Donno** y **Giacomo Navone**, siguen al frente de la red. Las personas y las competencias acumuladas durante estos años siguen siendo el mayor

patrimonio del proyecto. Lo que cambia es que la nueva estructura permite conectar con más claridad todo lo que hasta ahora había crecido bajo distintos nombres, sociedades y realidades nacionales.

Con el nacimiento de Learnis, un sistema construido a lo largo de más de veinte años se hace por fin visible bajo **una única marca «paraguas»**. La nueva estructura es clara desde el principio. Learnis es la marca principal internacional y cuenta con una dirección global en la que participan todas las filiales nacionales. Esta dirección se organiza en grupos temáticos o comités globales, encargados de definir y actualizar **los estándares, la formación interna y el desarrollo del método** dentro de la red, bajo la supervisión directa de los dos fundadores. En cada país, las empresas principales siguen coordinando sus redes nacionales, conforme a los procedimientos propios y a los contratos de red que ya están en vigor.

Este paso afecta a la vez a **la identidad, a la organización y a los productos**. Incluye definir **el sistema de marcas y sus distintos niveles**, coordinar las actividades en Italia, España y Estados Unidos, construir un **ecosistema digital multilingüe, unificar canales y materiales, formar a las personas** que representarán a Learnis, **revisar los entornos físicos y digitales, organizar la comunicación internacional** y dotarse de un marco más avanzado de **gobierno corporativo y responsabilidad social empresarial**. Los **códigos éticos, los comités independientes, los estándares compartidos y las herramientas de control** pasan a formar parte visible de la manera en que el grupo decide presentarse y funcionar.

Learnis llega ahora porque ahora se dan las condiciones para presentar todo esto como un **sistema unificado**. Primero llegaron el método y el trabajo sobre el terreno; después, el libro, los centros, la red italiana, la expansión internacional, la formación de instructores y tutores, los miles de testimonios y el diálogo con la investigación y con las instituciones. Con el tiempo, tuvimos que aprender a coordinar empresas independientes, trasladar nuestra experiencia a otras culturas, reforzar los estándares y construir un modelo de gobierno a la altura del tamaño alcanzado.

La marca llega, por tanto, cuando esta evolución ya está madura, y la lleva a una nueva etapa al darle una forma reconocible. Learnis muestra la estructura completa, hace explícitas las conexiones entre sus partes y permite a cualquiera reconstruir, de principio a fin, el origen, las personas, las etapas y la dirección futura. Es el momento en que una historia de más de veinte años deja de contarse como una suma de iniciativas sueltas y empieza a presentarse como lo que realmente es hoy: **un grupo internacional dedicado a la Educación Transformativa**.

08

Learnis como sistema aplicado de Educación Transformativa

En el sistema Learnis, el aprendizaje no es un área más. Es **la metahabilidad que hace posible desarrollar todas las demás**. Quien aprende a observar cómo comprende las cosas, a elegir una estrategia, a comprobar el resultado y a corregir el rumbo está mejor preparado también para desarrollar cualquier competencia personal o profesional. Por eso **el camino empieza por las habilidades de aprendizaje, continúa con las habilidades personales y llega a las profesionales**. No son tres tipos de personas distintas, sino tres dimensiones relacionadas del crecimiento de una misma persona.

Es la metahabilidad que hace posible desarrollar todas las demás.

La Educación Transformativa se manifiesta, sobre todo, en la forma en que está construido el sistema. Cada pieza cumple una función:

- 01 Las experiencias inmersivas** rompen la rutina y sacan a la luz capacidades o automatismos que la persona no estaba observando.
- 02 Los programas continuos** dan a la práctica el tiempo que necesita para consolidarse.
- 03 Los grupos de compañeros** ofrecen contraste, sentido de pertenencia y otros puntos de vista.

- 04 Los mentores** (instructores y tutores con formación específica en metacognición) acompañan el paso de la intuición a la competencia.
- 05 Los entornos físicos, digitales y sociales** mantienen al alcance las herramientas, las relaciones y las oportunidades de entrenamiento.
- 06 Los contenidos editoriales** preparan, profundizan y prolongan la experiencia.

La nueva identidad de marca ha dado por fin el peso que merecen a todos nuestros cursos, que son más numerosos y variados de lo que la mayoría de nuestros alumnos imagina, sobre todo si se suma la **oferta** desarrollada en los distintos países donde opera la red. La Educación Transformativa se articula en tres áreas: Aprendizaje y Metacognición, Crecimiento Personal y Crecimiento Profesional. Cada una de ellas cuenta al menos con uno de nuestros cursos, ya sea una experiencia inmersiva, un programa de formación, una publicación o un producto formativo digital, por citar solo algunas de las formas en que el ecosistema entra en contacto con sus alumnos. Así, cada curso puede entenderse como una etapa dentro del **camino de transformación** de cada alumno, un camino propio que puede atravesar las tres áreas.

Sea cual sea el curso o el programa, cada elemento cumple una función concreta dentro del **viaje transformador** que describe Mezirow: **la ruptura** que pone a prueba una creencia, **la reflexión** sobre la propia forma de interpretar las cosas, **el diálogo** con los demás, **la exploración de alternativas**, **la adquisición de habilidades**, **la prueba en la vida real**, **el aumento de la confianza** y **la incorporación del cambio a la propia vida**. El sistema no exige que todo el

mundo recorra las mismas etapas de la misma forma. Lo que ofrece es una **continuidad formativa** lo bastante amplia como para adaptarse al ritmo y a las necesidades de cada persona.

Por eso Learnis ocupa **una posición de liderazgo en el campo de la Educación Transformativa**: porque convierte en práctica un principio que a menudo se queda en la teoría. La transformación no depende del carisma de un día ni de un contenido aislado. Se sostiene gracias **al método, a las personas, a los entornos, a la repetición y a la responsabilidad**. La ambición internacional no consiste en replicar la misma apariencia en todas partes, sino en mantener reconocible la estructura y adaptarla con inteligencia a cada contexto.

Por eso la nueva estructura refleja también otro esfuerzo importante que hemos hecho en estos meses: ordenar y reunir bajo un mismo paraguas un amplio conjunto de itinerarios profesionales y academias internas y externas, es decir, escuelas de formación y de gestión que hoy agrupamos, no por casualidad, bajo la categoría de «activos corporativos» (corporate assets).

09

**Los activos corporativos de
Learnis: cómo la red abre
sus puertas**

Con el término «activo corporativo» nos referimos a los programas y estructuras que no se dirigen a un público concreto, sino que funcionan más bien como una prolongación de la propia organización. Atraviesan las tres áreas (habilidades de aprendizaje, personales y profesionales) y ofrecen continuidad a todas las personas que forman parte del sistema: estudiantes, padres, profesores, profesionales, empresarios y cualquiera que haya conocido Learnis a través de alguna de sus experiencias.

La palabra inglesa asset («activo», algo que tiene valor) refleja bien lo que estos programas significan para nosotros. No son simples «departamentos» o «divisiones de formación», sino **estructuras que generan un valor compartido**. Algunas permiten a las personas seguir formándose después de un curso; otras responden a las necesidades de públicos concretos; otras preparan a quienes quieren asumir una responsabilidad educativa, profesional o empresarial dentro de Learnis. Todas tienen una función común: convertir cada curso en una etapa de un camino que puede continuar en el tiempo.

Todas tienen una función común: convertir cada curso en una etapa de un camino que puede continuar en el tiempo.

LEARNIS ACADEMY

El primer activo corporativo, y quizá el más importante por su presencia en toda la red, su trayectoria y su relevancia

para los alumnos, es la **Learnis Academy**. Bajo este nombre se reúnen hoy varios programas de aprendizaje, entrenamiento, práctica y desarrollo de habilidades que ya tenían un origen común y una forma de participación parecida. En concreto, la Learnis Academy recoge y hace evolucionar la experiencia de la Soft Skills Academy, que nació de una convicción: una única experiencia formativa, por intensa que sea, no basta para completar un camino de crecimiento.

Desde el principio quisimos que fuera accesible para todo el mundo. La formación es gratuita y los participantes solo pagan el material didáctico: en el momento de publicar este texto, **39 euros al mes** por la revista y el manual monográfico que la acompaña. Es una decisión educativa: queremos que el mayor número posible de personas pueda seguir formándose y creciendo, también cuando no está haciendo un curso intensivo.

En los últimos años, más de **10.000 personas** han participado en la Soft Skills Academy en Italia, y hemos llegado a tener hasta **2.000 suscriptores a la vez**. Estas cifras demuestran que es posible ofrecer formación continua a gran escala manteniendo un coste de acceso muy bajo.

La Learnis Academy es un programa continuo formado por encuentros periódicos, contenidos, ejercicios, aplicación práctica y diálogo. Abarca las tres áreas de Learnis y se organiza en distintas propuestas pensadas para las necesidades de cada público.

La **Learnis Parents Academy** está dedicada a los padres. Nace de un problema que nos hemos encontrado miles de

veces trabajando con estudiantes y familias: incluso un padre con la mejor intención puede no saber cuándo ayudar, cuándo dar espacio y cómo acompañar a su hijo sin hacer las cosas por él. El programa trabaja el equilibrio entre apoyo y autonomía, la comunicación en familia, la gestión de las expectativas y la capacidad de los padres para observar también sus propios patrones educativos.

La **Learnis Teachers Academy** recoge y hace evolucionar el trabajo que hemos desarrollado durante años con profesores y educadores. Lleva a la formación del profesorado los procesos de aprendizaje, la metacognición, los Fundamentos del Aprendizaje®, la comunicación educativa, la calidad de la retroalimentación y el uso consciente de las herramientas digitales. Da a los docentes herramientas para entender mejor lo que ocurre mientras un alumno intenta aprender y para acompañarlo hacia una autonomía cada vez mayor.

LEARNIS AMBASSADOR ACADEMY

La **Learnis Ambassador Academy** es el programa que se desarrolla en los centros locales y está dirigido a los alumnos que quieren ayudar a dar a conocer lo que hacemos. Su origen coincide con una parte importante de nuestra historia: muchas de las personas que construyeron la red habían conocido el curso por invitación de alguien, habían comprobado su valor en primera persona y querían ofrecer a otros la misma oportunidad.

El punto de partida es casi siempre la experiencia directa. Una persona hace un curso inmersivo, vive una experiencia que la transforma y entiende el valor de lo que ha vivido. Puede decidir seguir formándose en la Learnis Academy y, si

siente el deseo de dar a conocer este camino a otras personas, puede entrar en la Ambassador Academy. Allí se trabajan la actitud, la comunicación, la responsabilidad, la ética, la contribución y el trabajo en equipo.

Para algunas personas, este programa sigue siendo un camino de crecimiento personal y de contribución. Otras descubren una pasión cada vez mayor por la formación y deciden convertirla en su profesión. Por eso la Ambassador Academy es también el principal lugar donde conocemos a los futuros tutores, instructores y empresarios de Learnis.

A día de hoy no existe ninguna titulación académica que prepare realmente a alguien para enseñar a otros a construir su propio método de estudio personalizado. Conocer técnicas de memoria, lectura u organización es solo una parte del trabajo. Un profesional de Learnis tiene que saber observar cómo aprende una persona, interpretar su perfil, identificar en qué punto se atasca su proceso, elegir una estrategia adecuada, trabajar la metacognición, gestionar la relación educativa e ir cediendo poco a poco el control al alumno. Por eso tuvimos que crear nosotros mismos el itinerario para formar a estos profesionales. Un itinerario que, idealmente, empieza precisamente en la Academy que forma a los verdaderos «embajadores» de nuestra marca.

Esta profesión exige habilidades técnicas y habilidades interpersonales (soft skills) entrenadas con el tiempo. Pero también exige cualidades humanas que la persona ya debe tener: pasión por el aprendizaje y por el éxito de los demás, entusiasmo, capacidad para motivar e implicar, profesionalidad, responsabilidad y ética. Para trabajar con personas hace falta vocación, igual que ocurre con quienes eligen ser médicos o maestros.

En muchos ámbitos, la pasión por una profesión nace de haberla vivido primero como alumno. Quien enseña yoga ha asistido antes a clases de yoga; quien entrena CrossFit ha practicado antes esa disciplina. Un gimnasio puede detectar entre sus clientes a una persona capaz y apasionada, ofrecerle formación y acompañarla hasta que se convierta en profesional. En nuestro sector, esta dinámica es todavía más importante, porque no existe fuera ninguna escuela equivalente a la nuestra.

Antes de confiar a alguien el crecimiento de un alumno, queremos conocerlo con tiempo, observar cómo se comporta y asegurarnos de que tiene la formación básica, la motivación y las cualidades que exige el puesto. Por eso la fórmula que mejor describe este camino es **«abierto a todos, pero no para todos»**. Cualquiera puede acceder a la formación y beneficiarse de ella; pero las responsabilidades educativas y profesionales solo se asignan tras superar itinerarios sucesivos, con acompañamiento, evaluaciones y estándares de calidad.

Muchas empresas invierten en campañas de «trabaja con nosotros» a través de anuncios, redes sociales y páginas de empleo. Nosotros hemos preferido invertir en construir el

entorno en el que nos habría gustado crecer a nosotros: un lugar que desarrolle a las personas tanto a nivel personal como profesional, que les ofrezca responsabilidades reales y que despierte su entusiasmo por un proyecto educativo. Para nosotros, la mejor forma de atraer talento es la que surge de las propias personas: cuando alguien que se está formando consigue resultados poco habituales, muestra una actitud más energética y responsable, y cuenta espontáneamente a sus amigos que algún día le gustaría trabajar en Learnis.

Esta forma de funcionar explica también por qué, vista desde fuera de manera superficial o con prejuicios, nuestro modelo pudo dar lugar en el pasado a interpretaciones distorsionadas. Desde fuera se veía una comunidad muy implicada, un camino formativo continuo y clientes que acababan convirtiéndose en embajadores, tutores, instructores o empresarios. La explicación real es sencilla: formamos internamente a profesionales para los que no existe una escuela externa adecuada, y los buscamos, ante todo, entre personas que conocen el método, han comprobado su valor y sienten una pasión auténtica por enseñarlo. Consideramos que esta particularidad es una de las principales razones de la calidad que hemos conseguido construir.

LEARNIS MAGAZINE

En el centro de la Academy está la revista, que durante años llevó su mismo nombre y que hoy es la publicación corporativa **Learnis Magazine**. Cada mes ofrece artículos inéditos escritos por los fundadores y los instructores de Learnis. Cada número va acompañado de un manual

monográfico dedicado a una habilidad interpersonal concreta, con reflexiones, aplicaciones prácticas y ejercicios.

La revista y los manuales son el material didáctico de la Learnis Academy. Marcan el ritmo y dan continuidad al programa, conectan los encuentros periódicos con el trabajo personal que cada alumno hace durante el mes y ponen al alcance de todos los contenidos elaborados dentro del sistema.

LA ESCUELA DE TUTORÍA

Con el tiempo, la tutoría se ha convertido en una de las partes más importantes de nuestro método. Durante el curso, una persona puede entender nuevas herramientas y comprobar que funcionan. Pero es después, al aplicarlas a sus propias asignaturas, objetivos y dificultades, cuando tiene que convertirlas en un método personal. Acompañar ese trabajo requiere una formación específica.

La **escuela de tutoría**, activa actualmente en Italia, incluye una evaluación inicial de aptitudes, el estudio de los procesos y procedimientos de aprendizaje, la observación de tutores con experiencia y la realización de tutorías, primero acompañadas y después supervisadas. La persona recibe la autorización interna para ejercer como tutor de Learnis cuando demuestra en la práctica que tiene las competencias necesarias. A partir de ahí, la formación continúa con actualizaciones, supervisión, análisis compartido de casos y control de calidad.

Sabemos que una persona ha sido bien acompañada cuando, poco a poco, es capaz de usar su propio método sin necesitar

ya a quien se lo enseñó. Ese es el criterio con el que medimos el éxito de un tutor.

LEARNIS MASTER

Learnis Master es el programa de formación avanzada, activo en Italia y en España, para quienes quieren convertirse en instructores, empresarios y responsables de una empresa de formación. Es la evolución del programa de **entrenamiento** que hemos ido construyendo durante años para preparar a los futuros instructores, y se organiza como un único itinerario que combina formación, experiencia práctica, responsabilidad y evaluación.

El Master desarrolla las competencias necesarias para formar a otras personas, crear y dirigir un equipo, captar clientes, organizar el trabajo y asumir la responsabilidad empresarial de un centro. Integra tutoría, docencia, comunicación, ventas, gestión de personas, administración, marketing, gestión de proyectos y principios de dirección de empresas. La formación combina clases, estudio, tutoría y actividad práctica.

Este itinerario avanzado, de carácter claramente empresarial, está abierto a quien quiera emprenderlo. Quien lo completa y demuestra que cumple los estándares exigidos puede optar a abrir y dirigir un centro Learnis, y su responsabilidad crece a medida que obtiene resultados sobre el terreno. Sin embargo, esta salida, que podríamos llamar «natural», no es la única: las competencias avanzadas que se adquieren en el Master también pueden aplicarse en otros sectores o dentro de la propia empresa. Esto demuestra que su valor formativo va mucho más allá de un simple programa de incorporación (onboarding).

10

**LEARNIS MIND: la transformación
aplicada al aprendizaje**

Donde mejor se ve cómo Learnis ofrece una experiencia inmersiva capaz de acompañar una transformación extraordinaria en un tiempo relativamente corto es en LEARNIS MIND.

LEARNIS MIND nace junto a la nueva marca y es el nuevo producto estrella de la red. También aquí reconocemos abiertamente la continuidad con lo anterior. LEARNIS MIND recoge la experiencia acumulada durante más de veinte años con Genio en 21 días y la lleva un paso más allá al **integrar el C1 sobre los Fundamentos del Aprendizaje®**, desarrollados por el equipo **SaperCapire** en el marco de su trabajo en el CNR. Por eso el cambio de nombre coincide con un cambio real del programa: evolucionan los contenidos, la estructura, la profundidad con que se trabajan los procesos cognitivos y la manera de combinar la elaboración del perfil, las técnicas, la metacognición, la tutoría y el acompañamiento continuo.

LEARNIS MIND, cuyo lema es Find your method («Encuentra tu método»), nace de la unión de dos patrimonios que hasta ahora tenían historias separadas: la experiencia de Genio en 21 días y el C1 sobre los Fundamentos del Aprendizaje®, fruto del trabajo del equipo SaperCapire del CNR. Dicho de la forma más directa: Genio en 21 días más C1. Pero el resultado no es la suma de dos cursos puestos uno al lado del otro. Al integrarlos, cambian el orden y la profundidad con los que cada persona construye su método.

Genio en 21 días ya se había transformado muchas veces. A las técnicas de memoria, lectura, concentración y organización se habían ido sumando la elaboración del

perfil, la personalización, la metacognición, la tutoría, el repaso, los materiales y las herramientas digitales. Durante años, el nombre original fue capaz de acoger cambios pequeños y grandes. Con LEARNIS MIND ocurre algo distinto: los Fundamentos pasan a ser la base de todo el programa. Esto **redefine la relación entre tres niveles: las operaciones mentales básicas, las técnicas de aprendizaje estratégico y la capacidad del alumno para dirigir todo su proceso de estudio.**

Por eso cambia el nombre. Tras más de diez años de evolución de Genio en 21 días, esta vez no estamos actualizando el curso: **estamos creando una experiencia nueva, inédita y más completa.** No renegamos del nombre original. Sigue vivo todo el patrimonio de investigación sobre el terreno, formación y aplicación real que ha hecho posible LEARNIS MIND. Precisamente porque **la historia tiene continuidad**, podemos reconocer que **el producto supone una ruptura.**

Sigue vivo todo el patrimonio de investigación sobre el terreno, formación y aplicación real que ha hecho posible **LEARNIS MIND.**

Para entender qué lo hace transformador, hay que verlo desde la perspectiva de quien lo vive.

La persona llega con **su propia historia como estudiante. Puede ser un alumno de colegio o instituto, un universitario o un profesional.** Trae consigo sus asignaturas, sus objetivos,

sus hábitos, sus resultados, sus ansiedades, los juicios que ha recibido y las explicaciones que ya da por buenas. A menudo resume su dificultad con una etiqueta: «soy desorganizado», «no consigo concentrarme», «no tengo memoria», «no sé exponer». LEARNIS MIND no toma esa etiqueta como un diagnóstico, sino como punto de partida para investigar con más precisión qué está pasando.

El test AMOS (Habilidad y Motivación en el Estudio) permite observar aspectos como las estrategias que utiliza la persona, la coherencia de su método, su organización, sus creencias sobre la inteligencia, la confianza en su propia capacidad, la ansiedad y la resiliencia. El test no encasilla a la persona en un tipo fijo ni decide automáticamente qué técnica debe usar: ofrece una fotografía inicial. La entrevista y la observación durante la primera tutoría añaden lo que ningún cuestionario puede captar: su historia personal, su relación con las asignaturas, su entorno, cuánto tiempo es capaz de mantener la atención, cómo reacciona cuando se bloquea y cómo trabaja realmente con sus propios materiales. El tutor puede observar directamente una sesión de estudio y ver en qué punto se atasca el proceso.

Este primer paso ya es transformador. Una dificultad que la persona ha vivido durante años como un defecto personal se descompone en aspectos concretos que se pueden observar. El «no soy capaz» deja paso a preguntas sobre la atención, la comprensión, la organización, la recuperación activa de lo estudiado, la gestión de las emociones y la elección de estrategias. La persona no recibe una excusa: recibe un mapa con el que empezar a trabajar.

La experiencia inmersiva es la que provoca la ruptura con lo anterior. Las técnicas de aprendizaje estratégico permiten obtener resultados distintos de los habituales; los ejercicios hacen visibles pasos que antes se daban de forma automática o confusa; y el diálogo con los compañeros muestra que cada persona aprende de una manera diferente. La frase *There is no single way to learn. There's yours.* («No hay una única forma de aprender: está la tuya») deja de ser un eslogan cuando el alumno ve que el mismo procedimiento no funciona igual para todos y aprende a elegir con criterio.

El C1 actúa en un nivel todavía más básico que las técnicas y que las fases del método de estudio. Los **Fundamentos del Aprendizaje®** entrenan operaciones mentales que la escuela suele dar por sabidas: definir con precisión, distinguir conceptos parecidos, analizar los elementos que componen un concepto, agrupar ideas en categorías y reconocer el término general que las engloba, explicar algo con las propias palabras, y hacer explícito y justificar un paso lógico. Parecen operaciones elementales, hasta que uno se da cuenta de cuántas veces un problema de memoria esconde en realidad una comprensión frágil, un esquema confuso nace de conceptos mal diferenciados, o una exposición insegura se debe a palabras que se reconocen pero no se dominan.

Las llamamos «**prefuncionales**» porque crean las condiciones mentales necesarias para poder estudiar. Van antes de la lectura estratégica, de la elaboración de un esquema, de la recuperación activa y de la exposición. Un concepto que se ha aclarado, se distingue bien de los demás y se sabe expresar con precisión puede organizarse y recordarse mucho mejor. En cambio, si un concepto queda confuso, todo lo que se construya encima será frágil.

Estas operaciones se entrenan de forma deliberada, igual que un deportista descompone un movimiento en partes antes de ejecutarlo con fluidez. Cuando se automatizan, liberan capacidad mental para tareas más complejas. Es la diferencia entre enseñar una técnica y construir la capacidad que permite usarla con inteligencia. Si lo comparamos con un edificio, las estrategias avanzadas son los pisos superiores; los Fundamentos son el terreno firme y los cimientos.

Sobre estos Fundamentos se organiza **ALCUORE**, acrónimo de las siete fases del estudio: **Atención y Actitud, Lectura, Comprensión, Unificación, Organización, Recuerdo y Expresión**. ALCUORE ordena el proceso y hace más concreta una instrucción tan vaga como «ponte a estudiar». Con él, la persona aprende a preparar su atención y su estado de ánimo; a hacerle preguntas al texto en lugar de leerlo de forma pasiva; a comprobar si ha entendido de verdad; a relacionar los conceptos para tener una visión de conjunto; a hacer visibles las jerarquías y las relaciones entre ideas; a recuperar activamente los contenidos a lo largo del tiempo; y a expresarlos con sus propias palabras y utilizarlos.

Los Fundamentos y ALCUORE actúan, por tanto, en niveles distintos que se complementan. Los Fundamentos entrenan las operaciones mentales básicas en las que se apoya todo el proceso; ALCUORE organiza lo que ocurre cuando la persona se enfrenta a un contenido real. Entender cada parte por separado prepara para verlas en conjunto; verlas en conjunto permite organizarlas en una estructura que se puede recordar y exponer. Y cuando, al exponer, aparece una laguna, la persona aprende a volver a la fase que necesita más trabajo, incluso a los Fundamentos si hace falta.

La metacognición está presente en todas las fases. El alumno observa lo que está haciendo mientras lo hace, valora el efecto y decide si sigue o corrige. Si no consigue exponer lo que ha estudiado, no concluye automáticamente que tiene mala memoria: puede volver atrás y revisar si entendió bien, si distinguió correctamente dos conceptos, cómo organizó la información o cómo planificó el repaso. El error cambia de función: deja de ser un veredicto sobre lo que uno vale y se convierte en información sobre el proceso.

Aquí **la tutoría personalizada** es decisiva. Al principio, el tutor aporta la dirección que el alumno todavía no tiene. Le hace **las preguntas** que el alumno aún no sabe hacerse, relaciona los resultados del test AMOS con lo que observa en la práctica, le ayuda a **fijar objetivos realistas** e interviene cuando la dificultad de estudio le hace revivir viejas experiencias de fracaso. **La confianza** que transmite no es un ánimo genérico: se basa en el análisis del perfil, en las pruebas realizadas y en un procedimiento adaptado a esa persona. Con el tiempo, esa dirección tiene que pasar al alumno. El alumno hace suyas las preguntas, reconoce en qué punto del proceso se encuentra, elige la herramienta adecuada y comprueba el resultado. **El tutor ha hecho bien su trabajo cuando cada vez es menos necesario.**

La inteligencia artificial también forma parte de este sistema, con una función concreta: personalizar el aprendizaje. La IA ayuda a crear glosarios con los términos que dificultan la comprensión, a activar los conocimientos previos antes de abordar un contenido nuevo, a simular pruebas y exámenes, y a dar una respuesta inmediata sobre lo que ya se ha entendido y lo que todavía hay que aprender. El uso de la IA para reflexionar sobre el propio aprendizaje

tiene su propio espacio: es precisamente el contenido de LEARNIS AI STUDY.

El recorrido se completa con **la práctica**, la aplicación a los materiales reales de cada alumno, la asistencia continua y el seguimiento. **El curso intensivo** abre posibilidades y proporciona herramientas; pero **la transformación se pone a prueba en la realidad**, cuando el alumno vuelve al libro, al examen, a la oposición, al idioma o al contenido profesional que antes lo bloqueaba. **La tutoría** le acompaña en esa adaptación. **El servicio de atención al alumno** comprueba que mantiene la constancia y detecta cualquier dificultad. **El repaso espaciado** en el tiempo consolida los nuevos hábitos. Así, **la experiencia** no se queda en un buen recuerdo: entra en la vida diaria y se convierte en método.

Esta combinación es lo que hace único a LEARNIS MIND: evaluación psicométrica y observación en situaciones reales, Fundamentos, técnicas de aprendizaje estratégico, secuencia ALCUORE, entrenamiento de los procesos cognitivos, metacognición para dirigir el propio aprendizaje, experiencia inmersiva, tutoría basada en la relación personal, práctica con los propios materiales, herramientas digitales, uso de la IA como apoyo (sin delegar en ella ni el juicio ni el propio aprendizaje) y continuidad después del curso. Cada uno de estos elementos responde a **una etapa concreta de la transformación**. Juntos, llevan a la persona desde la idea, a menudo heredada, de que «no es capaz» hasta la posibilidad real de observar, decidir, actuar y corregirse.

11

Los otros puntos de entrada al camino formativo

Un viaje transformador no empieza necesariamente en el mismo punto para todos, ni sigue un orden de etapas fijo. Learnis es un ecosistema de Educación Transformativa que acompaña el desarrollo de tres tipos de habilidades: de aprendizaje, personales y profesionales. Son tres dimensiones distintas pero conectadas de una misma persona, que pueden trabajarse en momentos diferentes y a través de experiencias diferentes.

Si LEARNIS MIND es el trabajo de base sobre las habilidades de aprendizaje y la metacognición, **LEARNIS AI STUDY** es el programa dedicado a usar la inteligencia artificial de forma consciente en el estudio y en el trabajo. Su principio es sencillo: usar la IA para pensar mejor, no para pensar menos. El programa trabaja tres aspectos: cómo formular instrucciones a la IA (prompting), cómo usarla para reflexionar sobre el propio aprendizaje y cómo elegir conscientemente el papel que se le asigna. Además, lleva a la práctica los tres niveles que distinguen los Fundamentos del Aprendizaje®: las funciones cognitivas básicas, las funciones que dirigen y supervisan el propio pensamiento (metacognitivas) y las funciones de razonamiento superior.

Todo parte de una pregunta: **¿para qué estoy usando la IA ahora mismo?** El simple hecho de plantearse la ya pone en marcha la metacognición, porque obliga a identificar el objetivo, la fase del proceso en la que uno está, la operación mental que necesita y la responsabilidad que quiere mantener.

Según el objetivo, le pedimos a la IA que adopte distintos papeles:

- 01** el **Teacher** guía la comprensión mediante preguntas, ejemplos y pruebas;
- 02** el **Mentor** ofrece analogías, claves de interpretación y perspectivas que amplían el razonamiento;
- 03** el **Coach** ayuda a planificar, hacer seguimiento y autorregularse;
- 04** el **Simulator** crea preguntas, casos, pruebas y ejercicios con corrección;
- 05** el **Peer** pide a la persona que explique lo que sabe y le señala las incoherencias y los puntos todavía débiles;
- 06** el **Tool** genera un resultado práctico a partir del contenido, los objetivos, las limitaciones y el formato que define el usuario;
- 07** el **Sparring Partner** entrena el pensamiento crítico planteando objeciones, contraargumentos y pidiendo justificaciones.

Una misma herramienta de IA puede adoptar distintos papeles en distintas fases de ALCUORE. Ponerle nombre a cada papel deja claro qué tipo de uso se está haciendo y ayuda a la persona a saber qué le está pidiendo a la IA y por qué. Así, dar instrucciones a la máquina se convierte también en una forma de **darse instrucciones a uno mismo**: al aprender a hacerle buenas preguntas a la IA, el usuario aprende a hacerse mejores preguntas a sí mismo.

De este modo, la IA puede funcionar como un amplificador de la metacognición: ayuda a formular preguntas, pone a prueba una explicación, plantea objeciones y saca a la luz incoherencias, ayuda a planificar el repaso o genera material

una vez que la persona ha definido el contenido, los objetivos y las limitaciones. Pero la responsabilidad de comprender y de juzgar sigue siendo de la persona. En un momento en que la IA multiplica la información disponible, LEARNIS AI STUDY entrena algo que ninguna cantidad de respuestas genera por sí sola: la capacidad de aprender, verificar y pensar.

El objetivo del curso es ayudar a estudiantes y profesionales a utilizar la IA como apoyo para comprender, autorregularse, simular situaciones y pensar de forma crítica, sin perder el control sobre el proceso ni sobre el resultado.

LEARNIS ONE, en cambio, se centra especialmente en las habilidades personales. Es una experiencia inmersiva de cuatro días dedicada a cuatro grandes áreas de la vida (emociones, relaciones, bienestar y éxito) y nace de una pregunta deliberadamente radical: si solo tuviéramos cuatro días para transmitir a nuestros hijos lo más importante que hemos aprendido sobre la vida, ¿qué elegiríamos?

Esa pregunta refleja bien la naturaleza de la experiencia. ONE crea un espacio para observar con más atención cómo vivimos y cómo interpretamos lo que nos pasa: las creencias con las que nos juzgamos a nosotros mismos, la calidad de nuestras relaciones, cómo nos relacionamos con nuestras emociones y qué criterios usamos para definir el éxito y el bienestar. Al ser inmersiva, la experiencia permite que algunos de estos temas dejen de ser conceptos abstractos y se conviertan en vivencias sobre las que reflexionar y a partir de las cuales tomar decisiones más conscientes.

LEARNIS EAGLE también trabaja en el área de las habilidades personales y pone en el centro un tema decisivo para cualquier proceso de transformación: **la responsabilidad personal y la ética**. Ser responsables de nuestros resultados no significa culparnos de todo lo que ocurre, sino aprender a reconocer la parte de la realidad sobre la que realmente podemos actuar. Significa ser conscientes de que seguimos al volante de nuestra vida, incluso cuando preferimos no darnos cuenta.

La desconexión digital, la propia experiencia, la escucha, el intercambio y la opinión de los compañeros ayudan a sacar a la luz automatismos y comportamientos que en el día a día pasan desapercibidos. El programa invita a reducir el ruido exterior, escuchar la propia voz, reconocer las propias raíces, renunciar a las excusas y observar las consecuencias de nuestros actos en nosotros mismos y en los demás. La ética se concreta precisamente en la capacidad de preguntarse si hay coherencia entre los valores, los comportamientos y sus efectos. Y es justamente en este paso, de lo que hacemos en piloto automático a lo que podemos elegir, donde reconocemos uno de los movimientos fundamentales de la Educación Transformativa.

Durante cinco días, **LEARNIS SUMMER CAMP** convierte al propio grupo en un entorno de aprendizaje. El trabajo en equipo y el liderazgo se viven como experiencias concretas, a través de las cuales los alumnos de la Learnis Academy refuerzan sus habilidades, sus relaciones y su capacidad de contribuir, que son precisamente la base sobre la que se construyen y se fortalecen sus habilidades profesionales.

La época del año en que se celebra tiene un sentido concreto: el Summer Camp acompaña la vuelta al curso generando energía, vínculos y sentido de pertenencia. No es solo un momento de preparación para lo que viene después: es en sí mismo un entorno educativo en el que se pueden poner en práctica, dentro del grupo, determinadas capacidades personales y relacionales. Por eso el Summer Camp es una etapa clave en el desarrollo de las habilidades profesionales, aunque también abarca otros aspectos que, sin duda, refuerzan la capacidad de una persona para contribuir.

El área de habilidades profesionales incluye **LEARNIS TALENT**, un programa híbrido pensado para empresarios, directivos y responsables de equipo, dedicado a gestionar y desarrollar a las personas y el talento dentro de la empresa. Parte del curso inmersivo de Giacomo Navone sobre la delegación y la gestión eficaz de equipos, e incorpora la propuesta formativa de Massimo De Donno y Roberto Ciccione a través de Talent Management Srl, en Italia.

A partir de ese primer paso, la empresa puede decidir extender el trabajo a sus directivos y colaboradores, hasta crear su propia academia interna. Este modelo se basa en la Academy que hemos desarrollado en nuestro propio sistema durante más de veinte años y que está detrás de cada buen resultado de nuestra organización: formación continua, aplicación práctica, diálogo, acompañamiento y responsabilidad compartida.

Los cursos presentados aquí son solo una parte de la oferta formativa de Learnis: cada organización nacional ha desarrollado con el tiempo su propio catálogo para

responder a las necesidades concretas de su mercado. Estos cursos y programas no son etapas obligatorias de una secuencia, sino **puertas de entrada distintas a un mismo ecosistema transformador**. Una persona puede acercarse a Learnis para aprender mejor, para crecer a nivel personal o para desarrollar capacidades profesionales; una empresa puede hacerlo para invertir en el desarrollo de su equipo. Lo que cambia es el punto de partida, no el principio que da unidad al viaje.

Esta es la idea en la que se basa Learnis: no es un simple «catálogo de cursos», sino **un sistema de Educación Transformativa** que trabaja las habilidades de aprendizaje, personales y profesionales, y ofrece a cada persona experiencias distintas para crecer, actuar con más conciencia y ganar autonomía progresivamente.

El viaje es transformador precisamente porque no pertenece al curso. Pertenece a la persona.

El viaje es transformador precisamente porque no pertenece al curso.

12

Un principio que llega al final

Al principio de este texto, Learnis podía parecer simplemente un nombre nuevo para algo que ya conocíamos. Ahora el orden de los acontecimientos se ve de otra manera.

Primero está nuestra historia, la verdadera, con sus luces y sus sombras, como la de cualquier organización compleja que ha crecido de prisa.

Primero está nuestra historia, la verdadera, con sus luces y sus sombras, como la de cualquier organización compleja que ha crecido de prisa.

Están más de veinte años de trabajo. Están los cursos de 2005 y 2006, el libro de 2012, la expansión internacional, la red creada en 2017, el paso de un catálogo de técnicas a un método personalizado, la formación de tutores e instructores, la investigación, los miles y miles de testimonios y el trabajo con la IUL, el CNR y el INDIRE. Están también la ingenuidad, los errores y el esfuerzo que ha hecho falta para convertir un grupo de instructores y empresarios en un sistema capaz de coordinar personas, empresas y responsabilidades en distintos países. Y está la decisión de hacer más claro nuestro modelo de gobierno, más visible nuestra ética y más verificable lo que decimos.

Y entonces nace Learnis.

Y está la decisión de hacer más claro nuestro modelo de gobierno, más visible nuestra ética y más verificable lo que decimos.

El nombre no crea esta historia: la reconoce. Se convierte en marca, en símbolo, en emblema. Da por fin una forma unificada a lo que había madurado en la práctica y asume ante el público un compromiso mayor: convertirse en **una referencia internacional de la Educación Transformativa**, abriendo a todos un ecosistema en el que aprender, crecer, generar impacto y prosperar forman parte del mismo viaje.

Poco después llega LEARNIS MIND, porque una marca que nace demuestra lo que promete con una experiencia concreta. También en este caso el nombre llega al final de una transformación real: Genio en 21 días se une al C1, los Fundamentos pasan a formar parte de la estructura del método, ALCUORE hace visible el proceso de estudio y la tutoría ayuda al alumno a poner en marcha su propio piloto interior. Lo que nace merece un nombre nuevo precisamente porque conserva lo mejor de su historia y consigue llevarlo más lejos.

Sabemos que hemos entrado en una nueva etapa, y que no se trata solo de una serie de cambios en la organización o en la comunicación. En el fondo, Learnis representa para nosotros un nuevo comienzo: el punto de partida de un salto de escala sin precedentes que multiplica nuestra capacidad de impacto. Y este nuevo comienzo llega, paradójicamente, «al

final» de una historia larga y compleja: más de veinte años de compromiso junto a nuestros alumnos en muchas partes del mundo.

Si, a lo largo de la lectura, la idea inicial de un simple «cambio de nombre» ha dado paso a la comprensión de una evolución larga, compleja y coherente, este texto ya ha producido un pequeño ejemplo del proceso que describe. No se ha limitado a añadir información sobre Learnis: ha cambiado el marco desde el que se interpreta esa información.

Ahí es donde empieza toda transformación real.

Ahí es donde empieza toda transformación real.

13

Nota bibliográfica

Obras citadas o mencionadas en el texto.

Giacomo Navone, Massimo De Donno, *Genio in 21 giorni*, Sperling & Kupfer, Milán, 2012 (colección I grilli; ediciones posteriores en 2013 y 2014, y reimpresión en Pickwick).

Jack Mezirow, *Transformative Dimensions of Adult Learning*, Jossey-Bass, San Francisco, 1991; trad. it.: *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*, Raffaello Cortina, Milán, 2003.

Jack Mezirow y colaboradores, *Fostering Critical Reflection in Adulthood. A Guide to Transformative and Emancipatory Learning*, Jossey-Bass, San Francisco, 1990.

Jack Mezirow y colaboradores, *Learning as Transformation. Critical Perspectives on a Theory in Progress*, Jossey-Bass, San Francisco, 2000.

Jack Mezirow, Edward W. Taylor y colaboradores, *Transformative Learning in Practice. Insights from Community, Workplace, and Higher Education*, Jossey-Bass, San Francisco, 2009.

Cesare Cornoldi, Rossana De Beni, Chiara Meneghetti y colaboradores, *Test AMOS. Abilità e motivazione allo studio*, Erickson, Trento (ediciones AMOS 8-15 y AMOS 17-Università).



Your transformative education®

LEARNIS.ORG

LEARNIS 2026 ALL RIGHTS RESERVED