

ANDRAGOGIA



Consideraciones de la
Andragogía y el
Aprendizaje Experiencial
en el Diseño de
Programas de
Capacitación y Desarrollo

Presentación del Programa

Así como la Pedagogía se enfoca en el aprendizaje de los niños, la Andragogía busca comprender el efecto de la educación en los individuos adultos y cómo se puede optimizar la enseñanza para las necesidades específicas de este grupo.

“...la Andragogía se refiere a la optimización de técnicas y prácticas para la educación eficaz de los adultos, que es el objetivo final de las áreas de capacitación y desarrollo en las empresas...”

La Andragogía es importante porque permite que el proceso de enseñanza dentro de la organización sea más eficiente, lo que logra que la inversión realizada por la empresa en la capacitación de los empleados se aproveche mejor y tenga un mayor potencial para aportar beneficios reales a la empresa misma.

Existe aun el paradigma en algunas organizaciones de mantener un esquema tradicional de Capacitación y Desarrollo en donde la persona responsable de estas áreas, desconoce la manera adecuada de lograr transferir la información a los participantes de los eventos y sobre todo obtener los resultados deseados alineados a los Indicadores Clave de Desempeño (KPI's).

Entendemos que algunas organizaciones con el propósito de “ahorrar” recursos tiende a aprovechar la experiencia dura o de elementos técnicos de algunos de sus integrantes para ponerlos frente a un grupo y pedirles que los capaciten.

Lo fundamental en la andragogía es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos de capacitación, para ello nosotros debemos tomar en cuenta de que ellos estén conscientes, en general, de sus necesidades de capacitación o de actualizar sus conocimientos, habilidades o competencias, a través de la experiencia de vida y el trabajo, lo cual les permite valorar y aplicar conocimientos particulares a distintos contextos, en base a competencias que necesitan para desarrollar su trabajo, de manera más eficiente y eficaz, al tiempo que tenga buenas relaciones interpersonales, con el mundo circundante y consigo mismo.

Es importante destacar que esta técnica de enseñanza a adultos puede ser aprendida y aplicada por todos los niveles de la organización, desde gerentes a trabajadores que tienen como uno de sus objetivos, aportar positiva y decididamente al progreso, competitividad y calidad de vida de todos quienes laboran en la empresa

1.- ¿Qué es la Andragogía?

“...un Adulto aprenderá únicamente lo que considere que le podrá ser de utilidad y aplicabilidad en su vida y en sus entornos...”

La primera vez que se ocupó esta expresión, fue el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, quien intentó describir la práctica educativa que Platón ejerció al instruir a sus pupilos, a últimas fechas, se ha dado suma importancia a los preceptos andragógicos para identificar la forma en que se logra el aprendizaje en la educación de adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo auto sostenido e integral que les lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social.

Esta disciplina nos permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización personal y laboral.

La definición de Pedagogía es la «Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza, especialmente la infantil»; la Andragogía no la recoge, sin embargo, podría definirse como conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas o «El arte y ciencia de ayudar a los adultos a aprender»

Los enfoques Pedagógicos consideran que los participantes no adultos:

- Depende del instructor
- Prefieren un aprendizaje centrado en la asignatura / tema
- Responden bien ante incentivos extrínsecos (motivación).
- No tienen experiencia de vida suficiente como para usarla en favor de su aprendizaje en la empresa.

En cambio, los enfoques Andragógicos tienden a asumir que los participantes adultos:

- Prefieren ser responsables de su propio aprendizaje y participar en la planificación y evaluación de la enseñanza.
- Pueden usar su propia experiencia de vida como recurso útil para el aprendizaje.
- Prefieren que el aprendizaje se centre en problemas y no en contenidos.
- Responden mejor ante los incentivos internos que externos (motivación).
- Necesitan entender los motivos y la importancia de todo lo que aprenden.

Principales diferencias entre Andragogía y Pedagogía

	PEDAGOGÍA	ANDRAGOGÍA
Propósito del Aprendizaje	Se procesa la información que se les entrega a los participantes	Orientada a Objetivos o Metas claramente definidos
Rol del Capacitador	Conducir el Aprendizaje y definir contenido y objetivos	Facilitador y guía según las necesidades de los participantes
Experiencia del Participante	Etapas de Formación y Desarrollo	Poseen experiencia y necesitan conectarla con los nuevos
Necesidades del Aprendizaje	Disponen de mayor tiempo para dedicar que el Aprendizaje sea comprendido	Requieren equilibrar sus responsabilidades sociales o de integración con las demandas del Aprendizaje

Es necesario ubicar el papel del capacitador que orienta su función docente respetando las características del adulto, bajo ésta idea, el capacitador debe tener una conciencia clara de las necesidades de aprendizaje de sus educandos, asumiendo un rol de facilitador del aprendizaje, ubicarse como una fuente de conocimientos, experiencias e informaciones, aceptando que el educando adulto es capaz de manifestar la autoevaluación, promoviendo un clima de aceptación, reconocimiento y participación entre los educandos, procurando un ambiente en la cual el adulto pueda expresarse, rescatar y compartir sus experiencias para sí favorecer un clima de respeto hacia el logro de objetivos.

La Andragogía y los Recursos Humanos

Los recursos humanos (RRHH) es el conjunto de los empleados o colaboradores, agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades en una organización, son nuestros recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial, para su capacitación es necesario programas ajustados a ellos que se adecuen a los estilos de los participantes, la andragogía nos ofrece una alternativa flexible para aplicar sus principios y lograr métodos de enseñanza aprendizaje en correspondencia con las necesidades actuales y futuras.

Lo fundamental en la andragogía es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos de capacitación, para ello nosotros debemos tomar en cuenta de

que ellos estén conscientes, en general, de sus necesidades de capacitación o de actualizar sus conocimientos, habilidades o competencias, a través de la experiencia de vida y el trabajo, lo cual les permite valorar y aplicar conocimientos particulares a distintos contextos, en base a competencias que necesitan para desarrollar su trabajo, de manera más eficiente y eficaz, al tiempo que tenga buenas relaciones interpersonales, con el mundo circundante y consigo mismo.

Los adultos se disponen a aprender lo que necesitan saber o poder hacer para cumplir su papel en la sociedad, específicamente en su contexto laboral, y en su entorno, ellos deben mirar la capacitación como un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y modificar positivamente el mundo que les rodea.

Se capacita actualmente utilizando un modelo tradicional (Conductista, Cognitivo, Constructivista), según el criterio a desarrollar, es decir, el que los capacitadores conocen y al que han sido sometidos ellos mismos desde niños, buscando la adaptación para el mejor entendimiento de los trabajadores, debemos recordar que ellos cuentan con conocimientos, tienen la capacidad de dar opiniones propias, dirigidas por ellos mismos, esta herramienta pretende llegar a conocer y resolver los problemas de las organizaciones.

Es indispensable tener experiencia en la capacitación, la experiencia nos sirve como recurso de aprendizaje y como referente para relacionar aprendizajes nuevos, ya que las etapas son distintas, no es lo mismo que se capacite a un joven que a un adulto, el rendimiento no es el mismo la capacidad de destreza tampoco y la necesidad es cada vez mayor, la misma sociedad te exige conocimientos y te obliga a adquirir nuevas habilidades, es importante la capacitación para evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, y así tener un mejor rendimiento, valiéndose de sus experiencias anteriores el trabajador puede explorar y descubrir su talento y capacidades varias.

Hoy en día entre más capacitado este la persona, mejores oportunidades de superarse tiene y mejor nivel de vida obtendrá, y le será fácil de adquirir cualquier trabajo requerido, es por eso que la capacitación con una buena herramienta es de gran importancia, ya que en la actualidad la competencia está muy reñida, porque en muchos lugares es muy indispensable tener capacitación del ramo en que desean trabajar y muchos jóvenes y adultos, pelean por obtener un lugar en el área de trabajo y es aquí donde cuenta mucho la capacitación debido a que no importa la edad, lo que aquí cuenta es la experiencia en esa área de trabajo.

2.- Características del Individuo Adulto relacionadas con el Aprendizaje

A principios de los 80, Knowles estableció lo que consideraba las 5 características principales que definían a los adultos que aprenden. Como verás son cosas que parecen de sentido común pero que a menudo formadores con experiencia olvidan al mecanizar su trabajo. Y es así, como te encuentras con cursos poco prácticos o que no responden a necesidades e intereses reales de los participantes.

#1 El adulto que aprende es responsable de su propio desarrollo (concepto de uno mismo).

El adulto deja de tener una personalidad orientada por otros y busca ser él mismo. Cuando una persona alcanza su madurez toma conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, entre ellas la responsabilidad de su propio crecimiento y desarrollo.

Los adultos prefieren decidir qué es lo que quieren aprender (conocimientos, habilidades y actitudes), con quién (formador, facilitador, mentor, profesor, maestro, orientador o incluso con uno mismo de forma autodidáctica), cuándo y cómo (de forma presencial y/o online, en grupo o individualmente, etc.).

Los adultos tenemos una necesidad psicológica profunda para ser auto-dirigidos. Nuestro auto-concepto nos lleva a guiarnos por nuestra propia voluntad. Somos renuentes a las situaciones en que el Facilitador y el diseño de los programas limitan a los aprendices en un papel dependiente - como si fueran niños - o en el estilo de enseñanza del docente, instructor o facilitador en el que puede llegar a guiar a sus estudiantes con amonestaciones inadecuadas, ridiculizándolos o con acicates equivocados.

#2 El adulto que aprende conecta su experiencia con los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que adquiere.

Cualquier adulto lleva consigo una gran cantidad de vivencias y experiencias. El aprendizaje es mucho más efectivo cuando la persona es capaz de conectar esas experiencias con los conocimientos, habilidades y actitudes que está desarrollando.

Por eso, es importante buscar y usar buenos ejemplos durante la formación, plantear situaciones en las que el participante pueda reconocerse y decir "sí, eso también lo he vivido" o "yo también he tenido ese problema".

La diversidad (cultural, en edad, en roles, etc.) en el grupo de participantes es algo muy valioso. Lo que cada asistente puede aportar con su experiencia es más rico en un grupo diverso. Como formador debes identificar estas diferencias en experiencia para aprovecharlas y, al mismo tiempo, tener cuidado para asegurar que todos los participantes avanzan en el aprendizaje.

Los adultos independientemente de la edad hemos acumulado gran riqueza de experiencias que se convierten en importantes recursos de aprendizaje, y al mismo tiempo se convierten en plataforma para desarrollar nuevos aprendizajes para sí mismo, así como para la comunidad de aprendizaje en la cual el individuo se encuentra inmerso.

Por último, ten en cuenta que la experiencia también puede jugar en tu contra. Puedes encontrarte participantes con esquemas mentales muy rígidos y menos abiertos de mente. Por eso es fundamental mostrar tus ideas planteando ejercicios prácticos donde los participantes puedan experimentar y obtener sus propias conclusiones.

#3 El adulto que aprende está siempre preparado y tiene prisa por aprender

Según Knowles, el adulto que aprende tiene una actitud dinámica ante la vida. Acepta que tanto él como su entorno evoluciona constantemente, y por tanto, también asume que debe estar preparado para adaptarse a los cambios y aprender.

El adulto, conforme madura, se orienta cada vez más al desarrollo de habilidades que le permitan desenvolverse en los entornos sociales (familia, trabajo y amigos).

Los adultos estamos dispuestos a aprender cosas que necesitamos saber o saber hacer, para así cumplir con nuestros papeles en la sociedad: laboralmente, como profesionales, como líderes, trabajadores, esposos(as), padres o madres. Nuestra rapidez en aprender se orienta cada vez más para las tareas en el desarrollo de nuestros papeles y responsabilidades sociales cuando se alcanzan niveles de madurez adecuadas. Si bien es cierto, es frecuente que muchos adultos presenten grados de reticencia en procesos de aprendizaje de manera manifiesta u oculta, al sentirse presionados si su participación, no es 100% voluntaria.

#4 El adulto que aprende busca la aplicación práctica.

Los adultos necesitan encontrar la aplicación práctica en lo que aprenden.

La vida de un adulto puede llegar a ser compleja. Debe desenvolverse y resolver problemas en distintos entornos y situaciones: personal, familiar, amistades y profesional. Esto hace que el tiempo para el aprendizaje se reduzca considerablemente y que, por tanto, deba seleccionar aquellas experiencias de aprendizaje que más útiles puedan resultarle.

Como formador debes intentar ofrecer programas flexibles, que puedan adaptarse a horarios ocupados y aceptar que las obligaciones de los participantes entrarán en conflicto con tu formación.

Los adultos tenemos una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes. Buscamos los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas. La perspectiva del tiempo en nosotros los adultos cambia hacia individuos que buscamos conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos, en aras de mejorar nuestras competencias.

#5 El adulto que aprende está motivado.

Los adultos pueden querer aprender por motivaciones externas. Puede por ejemplo, que la empresa haya asignado una nueva función a un trabajador y este deba adquirir nuevas habilidades. Sin embargo, el adulto aprende mejor cuando tiene una motivación interna. Está es la motivación que nace del deseo de querer mejorar, crecer profesionalmente, mejorar su calidad de vida o actualizar sus conocimientos.

Los adultos estamos más motivados para aprender por los factores internos, tales como desarrollo de nuestra auto-estima, recompensas tales como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas, descritas por Abraham H. Maslow en su "Jerarquía de Necesidades". Aunque eventualmente podremos encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizajes por varios factores entre estos el temor a hablar en público, desconocimiento, vergüenza, falta de seguridad, otros factores. El ser humano suele hacer más por evitar sus mayores miedos, que lo que hace por alcanzar sus anhelos, pero es parte de una realidad.

EJERCICIO:

De acuerdo con cada uno de los 5 elementos presentados, realiza un análisis y desarrolla 5 estrategias concretas que puedes llevar a cabo en estos momentos en tu Empresa en tus Procesos de Capacitación y Desarrollo.

3.- Elementos Clave a considerar al momento del Diseño de Programas de Capacitación basados en la Andragogía

Como facilitadores del aprendizaje queremos lograr que nuestros participantes vivan experiencias participativas, les inspiren y tengan un alto grado de aprendizaje significativo. Para ayudarles a cubrir estas necesidades, es esencial entender bien cómo aprenden y cómo conocerlo puede ayudarte en el diseño, desarrollo y puesta en marcha de tu dinámica ya sea onsite u online.

¿por qué es necesario aprender lo que va a aprender?, le da sentido al esfuerzo, motivación y sobre todo a la experiencia ya adquirida, el adulto necesita saber ¿por qué?, este principio va enlazado con el autoconcepto de estudiante que tiene, su capacidad de establecer sus propias necesidades de aprendizaje y encontrar la forma de alcanzarla.

Una vez que ha identificado la necesidad de aprender algo, también tiene la necesidad de saber cómo lo va a utilizar, el adulto le otorga un valor sobre todo si lo tiene claro y por último orientación a aprender, es decir el aprendizaje transita desde su aplicación futura a su aplicación inmediata, donde el aprendizaje del adulto está centrado en problemas concretos, es decir situaciones reales a las que se enfrentan.

Es importante considerar que en el aprendizaje de adultos, requiere de métodos accesibles, que le permita ser el protagonista de su propio proceso.

Para ello podemos pensar en algunos tips de apoyo en el aprendizaje del adulto como:

- Estimular el interés
- El objetivo sea lograr una tarea
- Diseñar preguntas abiertas, para el debate
- Que el participante establezca sus propias necesidades de aprendizaje
- Comprometer al participante en su propio proceso de evaluación
- Diseñar actividades colaborativas que les permita la participación activa
- Diseñar tareas y objetivos alcanzables que no den lugar a la frustración y desmotiven

Al pensar en una población adulta, también debemos pensar en sus características como población-objetivo, pues aunque acabamos de señalar sus principios fundamentales para el proceso de aprendizaje, así como tips que lo faciliten, es necesario considerar que tienen una vida social, laboral, familiar, su tiempo de estudio, con horarios laborales fijos, así como comunicación en tiempo real, es difícil.

Se debe tener en cuenta que la Andragogía se basa en tres principios: participación, horizontalidad, flexibilidad:

Participación

La participación se requiere ya que el estudiante no es un mero receptor, sino que es capaz de interactuar con sus compañeros, intercambiando experiencias que ayuden a la mejor asimilación del conocimiento. Es decir, el estudiante participante puede tomar decisiones en conjunto con otros estudiantes participantes y actuar con estos en la ejecución de un trabajo o de una tarea asignada.

Horizontalidad

La horizontalidad se manifiesta cuando el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adultez y experiencia). La diferencia la ponen las características cuantitativas (diferente desarrollo de la conducta observable).

Flexibilidad

Es de entender que los adultos, al poseer una carga educativa-formativa, llena de experiencias previas y cargas familiares o económicas, necesitan lapsos de aprendizaje acordes con sus aptitudes y destrezas.

a) Participación

Fomentar la interacción entre los participantes y el Instructor, a través del uso del Modelo de Comunicación Participativa, en donde se plantea una situación y se les pide a los participantes que desarrollen posibles acciones o estrategias para desarrollarlas.

La Participación rompe con el esquema del "Monólogo" en donde la imagen de autoridad derivada del Instructor se limita a transferir los conocimientos de manera unilateral sin solicitar en ningún momento el debate de estos a los participantes.

Recuerda que no se trata del Instructor/Capacitador, se trata de que logre la interacción entre los participantes.



El uso de recursos como los son Casos de Estudio, BreakRooms (ZOOM), solicitar Estrategias, el desarrollo de ejercicios como el FODA, Filtrado de Objetivos SMART, Design Thinkink, LEGO Serious Play; ayudan a generar estos entornos participativos.



b) Horizontalidad

¿Similitud entre la Experiencia del Capacitador y el Participante?

Es recomendable que el Facilitador/Instructor cuente con una Experiencia previa en el o los temas los cuales estará presentando, con referencias, ejemplos, casos de estudio, lo cual fa a facilitar la conexión con el participante adulto, ya que al no ser percibido de es manera se perderá la atención del participante lo que podría sesgar el proceso.

Una educación horizontal supone considerar a todos los actores del proceso educativo como iguales en su dignidad y derechos, aunque entre ellos haya roles diferenciales.

Aquí es importante considerar el Paradigma "...para poder enseñar hay que se ser un experto..." y hago la referencia de solamente considerarlo, ya que el participante adulto es muy probable que genere preguntas al Facilitador/Instructor para identificar su nivel de preparación sobre el tema a tratar, Que exista horizontalidad en la educación supone diálogo abierto, cooperación y tolerancia, sin que nadie se considere más ni menos que el otro, primando el respeto por cada uno como persona diferente y valiosa.

¿De qué manera puedo como Facilitador/Instructor romper con ese Paradigma?, es simple, no explique mejor fomenta la participación, a través de ejercicios casos de estudio u algún otro recurso que se encuentre orientado al cumplimiento del objetivo del proceso.

Si el participante adulto percibe que se le quiere imponer algún tema o información inmediatamente modificará su comportamiento participativo a uno defensivo lo que limitará todo proceso de avance en el aprendizaje.

c) Flexibilidad

La linealidad o estructura rígida en los procesos de aprendizaje basados en la Andragogía no “embonan” de una manera asertiva con el objetivo que se pretende lograr, el Facilitador/Instructor deberá de considerar que cada uno de los participantes adultos cuenta con experiencias previas, situaciones sociales, familiares, personales que no le permitirán llevar el proceso de forma homogénea con el resto de los participantes.

Tiempo de las sesiones, ciclos de aprendizaje, aterrizaje de la información son los puntos más importantes para considerar, en un Proceso basado en la Andragogía no existen estructuras limitantes, existen aprendizajes flexibles.

Un entorno flexible de aprendizaje permite al Facilitador/Instructor adecuarse al ritmo del participante adulto, asumiendo desde un principio que no todos o todas van a aprender al mismo tiempo, y ofrecer, por tanto, una enseñanza más individualizada. Este tipo de enseñanza permite:

- Adecuar sus necesidades, trabajando a una velocidad adecuada en vez de seguir un ritmo preestablecido.
- En función de sus capacidades y de los objetivos establecidos, podrá iniciar su proceso de aprendizaje en distintos puntos, así como también terminarlos en diferentes lugares.
- Acceder a la información en una gran variedad de fuentes sin tener que depender del Facilitador/Instructor; al mismo tiempo que permitirá enlazarlo con otros recursos de aprendizaje
- El avance en el proceso de aprendizaje al recibir respuestas positivas e inmediatas de las actividades realizadas con el ordenador. No teniendo que esperar por las correcciones del Facilitador/Instructor para seguir avanzando en la asimilación de más contenidos.

4.- Aprendizaje Experiencial como puente entre la Información y el Aprendizaje

El Aprendizaje Experiencial (Experiential Learning) se basa en la asunción de que el conocimiento se crea a través de la transformación provocada por la experiencia. La experiencia concreta es trasladada a una conceptualización abstracta la cual es testada activamente a través de nuevas experiencias. El ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb (Kolb, 1984) perfecciona el trabajo de otros autores en este sentido como Lewin (1951), Dewey (1938) y Piaget (1978). Se centra en la idea de que el aprendizaje experiencial existe como una forma particular de aprendizaje distinguida por el papel central que la experiencia juega en el proceso de aprendizaje.



“Aprendizaje es el proceso por el que se crea conocimiento mediante la transformación de la experiencia.”

El psicólogo David Kolb planteo su teoría de los estilos de aprendizaje por primera vez en 1984. Él creía que nuestros estilos individuales de aprendizaje emergen debido a tres factores causales: la genética, las experiencias de vida y las exigencias del entorno.

En su teoría del aprendizaje experiencial, es visto como un ciclo de cuatro etapas:

- En primer lugar, las experiencias inmediatas y concretas las cuales sirven de base para la observación.
- A continuación, el individuo reflexiona sobre estas observaciones y comienza a construir una teoría general de lo que puede significar esta información.
- En el siguiente ciclo, el aprendiz forma conceptos abstractos y generalizaciones basadas en sus hipótesis.
- Por último, el estudiante prueba las implicaciones de sus conceptos en situaciones nuevas.

El Aprendizaje Experiencial contempla un proceso de aprendizaje por el cual somos capaces de adquirir y asimilar conocimientos y habilidades a través de la experimentación. Probablemente sea una de las formas más naturales y primitivas de aprender, ya que no solo responde a las necesidades de una gama de diferentes estilos de aprendizaje, sino que también ofrece algunos beneficios clave que otros tipos de formación simplemente no pueden.

Aprender a través de la experiencia no es algo sofisticado y complejo. De hecho es la forma más natural e instintiva que existe, ya que así es como aprendemos a hablar, a comer, a beber...

En la actualidad, este método de aprendizaje experiencial se ha convertido en una práctica muy común en las organizaciones que denominamos "learning by doing" ya que «sincroniza el momento en el que alguien identifica una problemática con el momento en el que alguien aporta una solución ya experimentada».

Se trata de un método que implica cometer errores y buscar fórmulas creativas para desarrollar ideas y proyectos en equipo. Con su aplicación se desarrollan habilidades y actitudes que nos permiten crecer y aprender en el ámbito profesional.

Ventajas del aprendizaje experiencial

Existen una serie de beneficios del aprendizaje experiencial que repercuten en la empresa a la hora de aplicar esta metodología de aprendizaje. Podemos clasificarlos en siete:

1. Experiencia y reflexión

Las experiencias vividas siempre nos aportan y enriquecen, ya que contribuyen a nuestro crecimiento personal. Y cuando crecemos como personas también lo hacemos como profesionales. La experiencia nos ayuda a generar conocimiento sobre nosotros mismos (cómo somos y cómo nos comportamos ante determinadas situaciones) y ese autoconocimiento nos permite tomar decisiones basadas en la reflexión.

2. Motivación del empleado: las buenas experiencias despiertan deseo de superación

En la motivación del empleado está la clave del éxito y el sentimiento de superación es el motor del crecimiento empresarial. Con esta ecuación (motivación y superación) podemos resolver y desenvolvemos en situaciones que están por llegar basándonos en experiencias que ya hemos vivido y que nos han enseñado cómo actuar.

3. Trabajo simultáneo: relación entre lo personal, lo interpersonal y el trabajo en equipo

El Aprendizaje Experiencial fomenta las relaciones a todos los niveles: vertical y horizontal. Aprender haciendo exige colaboración, comprensión y retroalimentación. Se crean sinergias y se entrena la comunicación efectiva entre personas, pieza angular en la estrategia de la metodología. A nivel interpersonal facilita el proceso de integración para que haya mejoras en el trabajo en equipo.

4. Incrementa el Liderazgo: aumenta la confianza en uno mismo

Cuando nuestra confianza se ve reforzada nos sentimos más seguros y estables. Esta seguridad nos permite desarrollar habilidades, capacidades y aptitudes que impulsan nuestra figura como líder. Y es que, según el expertise de Team & Thought, «cuando una persona tiene la oportunidad de contrastar sus ideas abiertamente y en un entorno de confianza, llega a lograr un mayor convencimiento sobre las acciones que emprenderá».

5. Integración: crear un ambiente de equipo sano

Cuando trabajamos la empatía, la comunicación efectiva y la escucha activa, estamos sentando las bases de una relación sana de trabajo en equipo. Ser colaborativo y propiciar el cambio nos ayuda a establecer relaciones de confianza entre profesionales. Cuando trabajamos a base de prueba y error es habitual tener que cambiar de idea, ceder y ayudar a los compañeros a desarrollarse a través de tus aportaciones.

6. Aprendizaje rápido: el pensamiento crítico y la toma de decisiones basadas en la experiencia

La interacción permanente entre la acción y la reflexión hace que sea un aprendizaje rápido. Aprendemos con las experiencias y tomamos decisiones según lo que hemos vivido. En base a ello construimos nuestro pensamiento crítico, que es el proceso por el que analizamos, interpretamos y evaluamos la información existente respecto a un tema determinado y a través del cual tratamos de esclarecer la veracidad de los hechos.

7. Relaciones sociales: cambiar impresiones y escuchar otros puntos de vista

La empatía, el intercambio de ideas y la escucha activa son aspectos que se ponen en práctica con el aprendizaje experiencial y que favorecen las relaciones sociales, tan importantes y necesarias en el entorno laboral.

Podríamos resumir las ventajas del aprendizaje experiencial en las empresas con una frase de Albert Einstein: "El aprendizaje es experiencia, todo lo demás es información".

Como explicaba Einstein, aprendemos gracias a la experiencia, y la formación en la empresa es una de las tareas más urgentes que tienen como reto las organizaciones de hoy en día. Incluir el aprendizaje experiencial en las formaciones internas sería un buen comienzo para fomentar esta metodología. Conseguiríamos involucrar a las personas y las incitaríamos a cometer errores sin ningún tipo de repercusión, solo como un método para buscar ideas y fomentar la creatividad a través de la experiencia.

Ejemplo de Diseño de un Programa de Capacitación y Desarrollo



Experiencia

Participar en una actividad estructurada y basada en un modelo matemático

Toma de Decisiones

Los participantes pueden estudiar la información, tomar decisiones y actuar en consecuencia. Los estudiantes participan desde el inicio de la sesión y la información se introduce en la forma más interactiva.

Esta actividad puede personalizarse con el fin de satisfacer mejor los objetivos de aprendizaje del cliente.



- ✓ ¿Cuál es el reto?
- ✓ ¿Cuáles son las reglas?
- ✓ ¿Qué recursos tenemos disponibles?
- ✓ ¿Cómo se mide el éxito?

Análisis



Estudiar cual es el resultado de las decisiones tomadas

Examinar Consecuencias

Después de la experiencia, los estudiantes esta lista para examinar cual fue el resultado final de sus decisiones tomadas y por qué. Ellos reciben retroalimentación individual y grupal de su desempeño.

- ✓ ¿Qué pasó durante la actividad?
- ✓ ¿Cuáles fueron los resultados de nuestras decisiones?
- ✓ ¿Cuál fue el mejor escenario posible?

Contenido

Usar analogías para vincular la simulación con ejemplos del mundo

Introducir Nueva Información

Los participantes son guiados a reflexionar sobre las situaciones personales o laborales que son similares a las vividas durante la experiencia de simulación.

Nuevos conocimientos son adquiridos y ligados con experiencias previas a través de analogías.

- ✓ ¿Cómo se vincula esta actividad con las situaciones del mundo real?
- ✓ ¿Qué información necesitamos para ser más exitoso en situaciones similares del mundo real?

Descubrimiento

Planear cómo utilizar los nuevos conocimientos en situaciones futuras

Observar toda la foto

Los participantes son guiados a vincular y aplicar los conocimientos adquiridos a las situaciones presentes y futuras en las que se vean envueltos.

Con el conocimiento obtenido los participantes podrán predecir el impacto de sus acciones para modificar su realidad en el mundo real y crear sus propios modelos.

- ✓ ¿En qué tipo de situaciones futuras podemos utilizar lo aprendido el día de hoy?
- ✓ ¿Cómo aplicando lo que hemos aprendido nos ayudará a ser más exitosos como equipo y como empresa?



Aplicación



mejorar el rendimiento?

Utilizar el conocimiento adquirido y mejorar el desempeño

Aplicar y transferir el conocimiento del aula al mundo real es el propósito principal del Sistema de Aprendizaje Experiencial. Los participantes son provistos de herramientas prácticas para incrementar la retención y aplicabilidad en situaciones futuras y también reforzaran el compromiso para dar seguimiento al plan de capacitación.

✓ ¿Qué acciones específicas podemos tomar para

Puntos clave a considerar

5 puntos para considerar para el desarrollo de cualquier proceso de Capacitación y Desarrollo, los cuales se verán reflejados en el no cumplimiento de los objetivos previamente definidos:

- Disminuye la motivación cuando el participante siente que no llega a las expectativas del proceso con los conocimientos y experiencias que posee.
- Si la experiencia es negativa, las acciones que se basen en ella serán igual de malos.
- El crecimiento del aprendizaje se entorpece al no mostrar confianza o motivación por las decisiones pasadas.
- La falta de experiencia repercute en su rendimiento de aprendizaje.
- La mayoría de veces se puede ver que una persona no ha pasado por un buen aprendizaje experiencial cuando no cumple con tareas comúnmente sencillas. Si su crecimiento no se vio envuelto de experiencias que lo enriquecieran, será difícil que encaje en la sociedad.

Principales ventajas del Aprendizaje Experiencial dirigido a Directivos

Su aplicación en el ámbito directivo posibilita desarrollar habilidades y actitudes que permiten que empresarios y directivos crezcan y aceleren el aprendizaje, algo cada vez más necesario en un mundo donde el entorno VUCA se ha generalizado.

Pero, ¿cuáles son las principales ventajas del aprendizaje experiencial dirigido a directivos?

El potencial que ofrece el aprendizaje basado en la experiencia de otros tiene múltiples beneficios para el directivo. Entre los más interesantes, destacan los siguientes:

- **Experiencia y reflexión.** La experiencia ayuda a generar conocimiento sobre uno mismo y este autoconocimiento nos permite tomar decisiones basadas en la reflexión. Así mismo, conocer las experiencias vividas por otros nos enriquece y nos ayuda a crecer como personas y como profesionales.
- **Aprendizaje rápido.** Aprendemos de las experiencias y tomamos decisiones basándonos en ellas, lo que hace que el aprendizaje sea más rápido. La interacción permanente entre la acción y la reflexión contribuye a agilizar el proceso de toma de decisiones.
- **Mejora la confianza en uno mismo.** Compartir experiencias abiertamente y en un entorno de confianza con otros empresarios y directivos refuerza nuestra confianza y estabilidad. Esta seguridad nos permite desarrollar capacidades y aptitudes que impulsan nuestra figura como líder.
- **Relaciones sociales.** La empatía, el intercambio de ideas y la escucha activa son aspectos que se ponen en práctica con el aprendizaje experiencial. Cambiar impresiones y escuchar otros puntos de vista favorece las relaciones sociales y ayuda al directivo a salir de la soledad de su despacho

Estudio de Caso:

El estudio de casos, es una técnica en la cual se desarrollan habilidades tales como el análisis, la síntesis y la evaluación de la información. Se desarrollan también el pensamiento crítico que facilita no solo la integración de los conocimientos de la materia, sino que también, ayuda al alumno a generar y fomentar el trabajo en equipo, y la toma de decisiones, además de otras actitudes como la innovación y la creatividad.

Liderazgo

Juan Pérez tiene 10 años como empleado de la Organización "Productos X" , en sus inicios Juan realizaba funciones de ayudante general las cuales desarrollaba con una muy buena actitud y siempre mostrando su servicial actitud. En esos años Juan contaba solamente con la primaria terminada, pero el Sr. Martínez jefe que tuvo lo ínsito a que iniciara y terminara la Secundaria y con los años la Preparatoria.

Juan se llevaba muy bien con sus compañeros y jefes los apoyaba en actividades después de que terminaba de cumplir con las suyas, pasaron los años y Juan se caracterizó por ser una persona muy responsable, ya que nunca faltó ni tenía retrasos registrados, sabía muy bien desempeñar sus actividades y tuvo la oportunidad de aprender otras más de los demás departamentos con los cuales tenía contacto.

En su línea de producción era la persona más hábil al realizar sus actividades muy bien y a la primera, al cabo de los años y debido a sus resultados operativos y la gran actitud que siempre demostró el departamento de Recursos Humanos aprovechan una vacante de un Líder de Producción para promover internamente a Juan a lo cual acepta inmediatamente el puesto con su responsabilidad.

Juan le pregunta al área de Recursos Humanos cual es el siguiente paso para desempeñar sus nuevas funciones a lo que le indican que como ya conoce la operación de la compañía puede ingresar directamente a "dirigir" a su nuevo equipo de colaboradores, que casualmente era el equipo donde Juan había estado los últimos 2 años, viejos amigos pensó, esto será muy fácil.

En un inicio el grupo de colaboradores lo aceptó sin recelo ya que lo conocían muy bien, siempre los apoyaba y pensaron que ahora con el puesto de Jefe esto sería mas llevadero; Carlos antiguo compañero de la línea de Juan se acerca y le comenta que es posible se atrase la línea de producción ya que no cuentan con material suficiente y le pide a Juan que lo solicite, Juan lo hace y mientras se aleja de su equipo todos se detienen a platicar, al regresar Juan se

da cuenta que independientemente de que se fuera a terminar el material no debieron de detenerse y los cuestiona, pero no le dicen nada.

Pasaron los días y las semanas, algunas personas faltaban y siempre le decían a Juan que no volvería a pasar, pero él sabía que esto traía problemas de productividad, entre el ausentismo, los retrasos y algunas diferencias entre los miembros del equipo Juan estaba en un proceso de stress muy fuerte, por un lado tenía a su Gerente que le pedía resultados y por el otro tenía a sus amigos que tenían problemas personales que él sentía que tenía que solucionar.

Cuando tenían las reuniones de resultados entre los demás Jefes de Producción y el gerente Juan era el único que no llevaba sus reportes al día, se veía muy tenso discutía con todo mundo, sus mismos colaboradores se quejaron de él ante recursos humanos de que ya no los apoyaba, los trataba mal, se ponía él a hacer las cosas en la línea y descuidaba otros aspectos.

Análisis:

- 1.- ¿Qué crees que le pasó a Juan?
- 2.- Tu como Líder de otra área y no siendo el Jefe directo de Juan, ¿Cómo consideras la decisión de ponerlo directamente como Líder?
- 3.- ¿Cuál es el Estilo de Liderazgo que está presentando Juan?
- 4.- ¿Como consideras que debió haber sido el proceso adecuado de nombramiento como Líder?
- 5.- Actualmente en tu organización ¿ cómo manejan el proceso de nombramiento de Líderes y cuál es el seguimiento que se les da?