

APRENDIZAJE, AHORA CON BASE EN EXPERIENCIAS

William Suárez Navia

Instructor, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

RESUMEN

En el actual mercado laboral, para tener éxito es necesario pasar de la teoría a la práctica de forma dinámica y oportuna; es aquí donde cobra vigencia el aprendizaje basado en experiencias y en las vivencias por parte de los aprendices; generando para el aprendiz la oportunidad de aprender y adquirir habilidad simultáneamente; por otra parte los instructores deben motivar al aprendiz mediante el uso de diversas alternativas, y para ello deben identificar las formas y estilos de aprendizajes de cada uno.

La ejecución de didácticas activas en los ambientes de formación y en ambientes abiertos permiten que los aprendices puedan poner en práctica su imaginación, creatividad, explorar su potencial y validar el conocimiento adquirido o desarrollado en los diferentes momentos de formación en sus programas académicos.

Por medio de la realización de actividades vivenciales como eventos, simulacros, montajes, pruebas piloto, se pretende poner en práctica en un entorno vivencial - formativo, el conocimiento de los aprendices, con el fin de fomentar el aprendizaje significativo, la interdisciplinariedad de la formación SENA, el trabajo en equipo, la adquisición y desarrollo de competencias que permitan frente a la actual exigencia del mercado empresarial.

ABSTRACT

In the current labor market, in order to succeed, it is necessary to move from theory to practice in a dynamic and timely manner; it is here where learning based on experiences and experiences on the part of apprentices takes effect; generating for learning the opportunity to learn and acquire increasing skill; On the other hand, instructors must motivate learning through the use of various alternatives, and for this they must identify the learning styles and styles of each one.

The execution of the didactic activities in the environments of formation and in the environments is translated in the apprentices they can put into practice their imagination, creativity, explore their potential and validate the knowledge acquired or developed in the different moments of formation in their academic programs.

Activities for the development of experiential activities such as events, simulations, assemblies, pilot tests, is to put into practice in an experiential - formative environment, the knowledge of the apprentices, in order to encourage meaningful learning, the interdisciplinary nature of the training SENA, the work in the team, the acquisition and the development of the competences presented in front of the current demand of the business market.

1. INTRODUCCIÓN

Ernesto Yturalde [1] manifiesta, que las nuevas tendencias en el campo del aprendizaje se inclinan hacia el aprendizaje basado en la experiencia, aplicando la metodología del aprendizaje experiencial mediante la implementación de talleres experienciales o talleres vivenciales, como parte de un proceso de capacitación, talleres

en los cuales, las actividades, dinámicas de grupos, simulaciones, clínicas aplicando roles, socio-dramas, casuística, vídeo-foros, entre otras herramientas, cumplen un papel primordial para promover desde la experiencia directa o mediática, el auto-descubrimiento desde lo factico, fomentando espacios para la construcción de los aprendizajes fundamentales en la inter-relación entre la experiencia y la reflexión tanto para los individuos como para los

individuos como para los grupos y equipos, con variables incidentes como los conocimientos básicos de cada socio del aprendizaje.

La pregunta que surge es: ¿La formación por proyectos es una estrategia pedagógica suficiente para llevar a los aprendices en su etapa lectiva, de la teoría a la práctica?

La experiencia en los seguimientos de etapa productiva realizados a los aprendices nos lleva a la respuesta que no es suficiente, ya que desde los mismos momentos de formación se logra evidenciar que no todos logran desarrollar a plenitud las competencias propias de su programa de formación; a su vez los aprendices manifestaron falta de fogueo en actividades más prácticas y vivenciales que los acerquen a la realidad de lo que van a vivir en la etapa productiva, o en su vida laboral. Surge así la oportunidad de implementar estrategias teórico prácticas para el desarrollo y fortalecimiento de competencias en la realización de eventos, simulacros, montajes, pruebas piloto en ambientes pedagógicos.

2. NUESTRA REFLEXIÓN

El SENA, tomando como ejemplo el contenido del programa tecnológico en Gestión de Mercados, cuenta con la competencia “Gestionar las superficies en los puntos de venta según estrategias de exhibición”, donde se imparte formación frente a las maneras apropiadas para realizar exhibiciones como parte de las estrategias de mercadeo que se deben ejecutar en las organizaciones, con el fin de mejorar y potencializar el impulso de los productos y servicios que se ofrecen en estas.

Dentro de la guía impartida, como un intento de lograr poner en práctica el conocimiento adquirido; se propone a los aprendices planear y realizar una feria comercial de productos y servicios. El objetivo principal es ejecutar los conocimientos adquiridos en un ambiente académico- práctico en la elaboración de un evento comercial, donde los aprendices puedan diseñar stands, teniendo en cuenta: la divulgación y promoción, diseño y desarrollo de stands, y los espacios del evento cumpliendo con las políticas y estrategias comerciales de la

Compañía, la población objetivo y normas de salud y seguridad ocupacional.

Para soportar la viabilidad de este tipo de actividades, en su libro “Experiential Learning: experience as the source of learning and development”, Kolb [2] describe el aprendizaje experiencial como el proceso en el que una persona aprende a través del descubrimiento y la experiencia, a su vez ilustra que son cuatro las fases para la puesta en práctica de la metodología del aprendizaje experiencial:

Experiencia concreta

Esta fase hace referencia al inicio de un proceso en el que el aprendiz o los aprendices se involucran en una actividad determinada. La idea principal es que el aprendiz aprenda haciendo. Las actividades que se suelen llevar a cabo son presentaciones, debates, juegos en equipo, resolución de problemas, videojuegos, etc.

Reflexión

En esta fase el alumno dedica su tiempo a observar lo que ha realizado y experimentado con la actividad de la fase anterior. Es la fase de preguntar, la fase donde se pide la opinión de los demás. La comunicación debe ser abierta y sincera. En esta fase los aprendices preguntan a los compañeros e instructores sobre el desarrollo y resultado de la actividad ejecutada. Se solicita retroalimentación.

Conceptualización

Esta es la fase de procesar la información. La fase donde comparamos la opinión obtenida en la fase dos con la actividad que realizamos en la fase uno. Normalmente, en esta fase recurrimos a teorías o estudios para profundizar más sobre el asunto. Las teorías apoyarán la información de la segunda fase.

Aplicación

Esta es la fase final y es cuando el aprendiz reflexiona sobre cómo aplicará lo aprendido en la práctica. El aprendiz, con el nuevo conocimiento adquirido, puede estimar con más precisión las acciones que necesita llevar a cabo en el futuro para realizar la actividad de la primera fase. Lo ideal aquí es que el

alumno, inmediatamente, aplique lo aprendido en una nueva actividad donde se necesiten estos conocimientos.

Retomando las experiencias, para el caso de realizar eventos, el grupo completo de aprendices conforma un equipo de trabajo; selecciona una temática de libre elección, teniendo en cuenta la temporada del año en que se encuentren recibiendo esta formación. Seguido a esto, se conforman subgrupos, o comités que siguiendo dicha temática se disponen a diseñar, planear y preparar los recursos (materiales, tiempos, espacios, personalidades), la logística necesaria para su montaje y los productos o servicios que ofrecerán al público objetivo que previamente han identificado.

Mediante la segmentación del mercado, realización de encuestas, recolección y clasificación de datos, se procede a realizar el análisis de la información y la posterior toma de decisiones, con el fin que de forma oportuna, acorde a las necesidades actuales y futuras de la actividad, puedan planear las actividades que se deben realizar para garantizar el éxito de la actividad, seleccionando los elementos apropiados para apoyar el proceso de comercialización, que es el objetivo principal de toda feria empresarial.

Ahora bien, la dinámica del aprendizaje experiencial [3] es tan vigente como pertinente en la formación profesional del SENA, así como en las empresas (comerciales, industriales y de servicios), que surgen alternativas para la certificación de profesionales que participando en eventos como el “Training The Trainer” que va más allá con la validación de competencias a través de un proceso de certificación, la Edición OTC Colombia 2019, un maravilloso proceso para adquirir conocimientos y desarrollar competencias, para formalizarte como Facilitador de Procesos de Aprendizaje a través de la metodología del Aprendizaje Experiencial con énfasis en Outdoor Training.

En la ejecución de este proceso vivencial se afianza el conocimiento adquirido en el ambiente de aprendizaje, uniendo conocimientos de otras competencias frente a temas de investigación de mercados,

comportamiento del consumidor, venta directa al cliente, determinación de la demanda de productos, proyecciones de ventas, trabajo en equipo, resiliencia, emprendimiento, ética, entre otros.

Para dar cumplimiento a la programación, los aprendices conforman comités de trabajo, y usan como herramienta el diagrama de GANTT, una vez llega el día del evento, los aprendices se disponen a ejecutar el montaje en las zonas que han seleccionado de acuerdo al análisis de las normas de salud ocupacional antes de la hora de inicio estipulada. En este proceso empiezan a manejar las contingencias que se les presentan y a trabajar bajo presión para dar cumplimiento a la agenda.

Posteriormente, se inicia con la promoción de sus productos, ofreciendo al público acercarse a los stands para que conozcan los elementos que se encuentran comercializando. Dentro de las estrategias que frecuentemente realizan se encuentran: degustaciones, concursos, promociones, actividades de premios, sorteos, muestras gratis, que posteriormente el voz a voz de los clientes les permite cumplir con la meta de venta establecida por ellos mismos y validadas por el instructor a cargo.

Este proceso se convierte en toda una experiencia, que les ayuda a mejorar su habilidad para acercarse a clientes potenciales, mejorando su desempeño en la comunicación y seguridad al momento de ofrecer productos y servicios, esto es posible mediante el conocimiento del producto, sus características, sus beneficios y potencialidades comerciales, y a la puesta en práctica de las técnicas comerciales individuales que se desea que ellos adquieran, ya que el ejercicio permite fortalecer su parte actitudinal por la presión impuesta por ellos mismos de cumplir con el objetivo de venta trazado, ser competitivos dentro de la feria frente a sus compañeros y fortalecer falencias personales que identifican en el ejercicio de vender.

Durante el ejercicio se les pide anotar las fortalezas y debilidades, tanto individuales como colectivas de cada equipo de trabajo, para su posterior socialización, y ajuste.

Una vez cumplido con el horario dispuesto para el evento, los integrantes del equipo de logística se disponen a realizar el desmonte de los stands, dejando el lugar en óptimas condiciones de orden y aseo, se procede a realizar la socialización de la actividad en tres momentos, el antes, el durante y su finalización.

Finalmente, en el espacio de cierre de la jornada, los aprendices comentan sobre las experiencias adquiridas, sus ganancias y el aporte que entrega a su formación integral la realización de este tipo de actividades.

Si buscamos referentes del trabajo experiencial y vivencial desde la pedagogía se evidencia ya en diferentes instituciones y niveles de la educación, podemos tener como ejemplo el II Encuentro del Día de la Educación Experiencial, realizado en la sede de la Universidad Autónoma de Occidente, en el sur de Cali, el viernes 18 de mayo de 2018 (donde adicional a las conferencias propias del evento, se contó con una muestra comercial de las instituciones educativas y de servicios que trabajan en torno a esta metodología), el evento giro alrededor a la pregunta ¿Cómo enseñar a través de la experiencia? [4].

En su presentación Germán Morales Z., Magister y PhD en Desarrollo Sostenible de la Escuela de Turismo, Dirección de Extensión de la Universidad Autónoma de Occidente nos habló sobre el modelo educativo clásico, en éste el estudiante, para nuestro caso el aprendiz, generalmente hace su aprendizaje de conceptos y temas de forma memorística, tediosa, parcial, temporal y dentro de un espacio formativo tradicional con sillas, mesas, tablero, marcadores y clases magistrales (aunque en el SENA se usa el método de proyectos como su estrategia de formación y se hacen algunos esfuerzos para llegar a la práctica desde la formación), lo aprendido puede no trascender en el tiempo, ni en la capacidad del hacer, esto es la competencia para ejecutar una tarea.

En un segundo nivel se encuentra el modelo educativo contemplativo en este escenario el aprendiz sale de los ambientes de formación tradicional, esto sería la asistencia a nuevos escenarios donde la participación del

aprendiz se orienta a la observación o apreciación de su entorno y en tímidas ocasiones a realizar preguntas sobre lo que observa (aquí se cuentan visitas a empresas, asistencia a conferencias), donde el encontrar un nuevo ente docente permite al aprendiz motivarse un poco más, aprender algo nuevo y que puede ser llevado parcialmente al desarrollo de la competencia que se está trabajando.

Finalmente, llega el modelo educativo interactivo en el que el aprendizaje se basa en la práctica para la adquisición y desarrollo del conocimiento, partiendo de las experiencias y vivencias que pueda tener el aprendiz en sus propios ambientes de aprendizaje tradicionales, fuera de ellos en la misma institución y los ambientes externos donde se pueda tener una interacción con su entorno, empresas, productos, servicios y personas de este nuevo escenario; es así como la experiencia se convierte en el punto de partida del aprendizaje, mediante un proceso en espiral se potencia el potencial transformador del aprendizaje experiencial que no solo pasa por la mente de los aprendices, sino que también cruza sus emociones, y sus sentido, ya que en la medida que se interacciona con las experiencias se desarrolla la capacidad del ser humano y la competencia en evaluación.

Morales, plantea como reto “Hacer de la enseñanza y el aprendizaje un espacio de interacción entre lo placentero, el crecimiento del ser y el afianzamiento de valores individuales y colectivos”, partiendo de este planteamiento podemos decir que basado en las características del aprendiz y del grupo en general se deben definir las herramientas apropiadas que potencien el desarrollo del conocimiento, mediante el abordaje de las necesidades específicas de cada actor y autor de su propio conocimiento, se debe partir desde el desarrollo del programa de formación, las competencias a desarrollar o evaluar, y el diseño de las guías y actividades de aprendizaje orientadas con el proyecto formativo (y sus correspondientes actividades del proyecto), alineado con el modelo pedagógico de la formación profesional integral implementado en el SENA.

Recordemos que la “Formación Profesional

Integral que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida” [5].

Debemos orientarnos en que lo vivenciado por los aprendices en los ambientes de formación coincida lo más cercano posible con la realidad de su entorno, sea en los sectores industrial, comercial o de servicios; para alcanzar esto debemos contar con ambientes de formación (por ejemplo, de tipo laboratorio), con las herramientas pedagógicas y el personal idóneo.

Sea este el momento para resaltar la actividad que se plantea a los aprendices para planear y realizar una feria comercial de productos y servicios, donde se desarrolla la competencia “Gestionar las superficies en los puntos de venta según estrategias de exhibición”. El personal idóneo no es solo el instructor que cuenta con certificación académica de pregrado y posgrados, también es necesario

su experiencia en este campo, así como el desarrollo de actividades académicas interactivas, experienciales y vivenciales a nivel del mundo real para los aprendices.

Para construir el modelo pedagógico desde el aprendizaje experiencial, se requiere:

- Interrelacionar el programa de formación, el proyecto formativo, la competencia, el resultado de aprendizaje con las necesidades del entorno laboral del sector real.
- Definir los momentos, sitios y actividades pedagógicas prácticas que son vitales para la aplicación y comprobación de los conceptos y conocimientos adquiridos.
- Contar con ambientes pedagógicos simulados para la enseñanza, la adquisición y/o el desarrollo de competencias.
- Definir los criterios de evaluación para validar la competencia.

Cada actividad experiencial y vivencial (sea dicho: giras técnicas, visitas empresariales, asistencia a conferencias, simposios, eventos comerciales, participación en eventos, conferencias, prácticas en laboratorios, ambientes de simulación, entre otras), debe

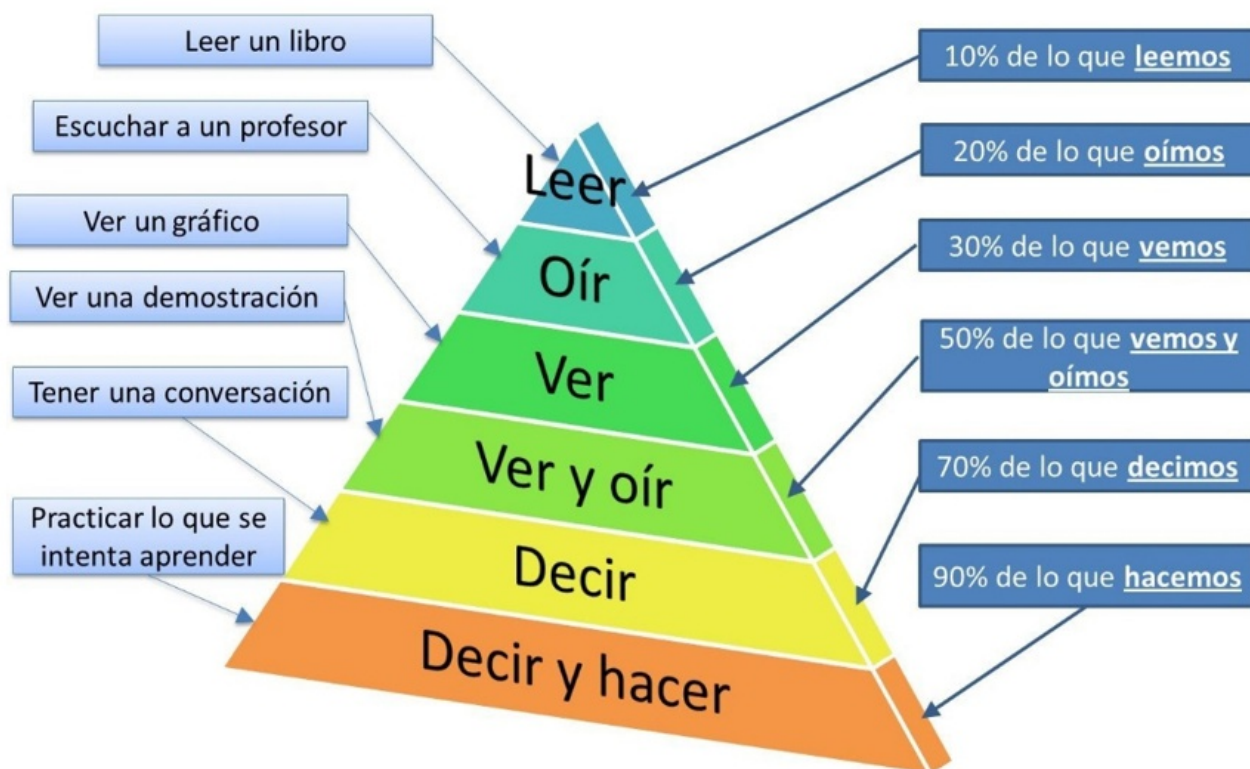


Figura 1. El Cono del Aprendizaje
Fuente: <https://www.claudiomorgan.com/el-cono-del-aprendizaje/>.

incluir de manera integral las tres áreas de desarrollo, cognitiva, procedimental y valorativa-actitudinal (saber, hacer, ser). Aquí se debe tener en cuenta en la conformación del equipo ejecutor de instructores la participación de instructores tanto del componente técnico o tecnológico (Competencias Específicas y Transversales), como del componente Social (Competencias Básicas). De esta manera se posibilita el trabajo interdisciplinario en función de la resolución de problemas.

En el procedimiento ejecución de la formación profesional integral, se resalta que un aspecto crucial es el componente actitudinal de los miembros del equipo en lo relativo al trabajo colaborativo, el apoyo mutuo, la escucha y la argumentación, así como el establecimiento y cumplimiento de los acuerdos necesarios para el cumplimiento de los objetivos [6].

Concluyamos que las actividades para el aprendizaje experiencial y vivencial de los aprendices se convierte en un gran reto para el instructor en cuanto a la interdisciplinariedad en las competencias y resultados de aprendizaje, definir cuál es el tipo de experiencia o vivencia que deseo para mi aprendiz, qué necesita mi aprendiz y qué le genera el aporte para el desarrollo de su competencia alineado con criterio de calidad y contenido pertinente, vigente y emocionante. El Cono del Aprendizaje publicado en 1964 por el pedagogo norteamericano Edgar Dale, muestra cómo la lectura en la actividad académica genera menor retención de conocimiento; solo un 10%, y lo que decimos y hacemos promueve un 90% de retención de conocimiento. Ver figura 1 [7].

Con esto logramos pasar de Instructor a Guía Facilitador, de conocimiento intelectual a conocimiento Emocional - Racional, de revelar la respuesta a descubrir la respuesta, de temor a confianza, y de conocimiento a entendimiento.

3. REFERENCIAS

[1] Yturalde, E. (2007). Aprendizaje Experiencial: una poderosa metodología para construir aprendizajes significativos. Available at:

<http://www.aprendizajeexperiencial.com/>
Tomado en abril 2019.

[2] Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs. Prentice Hall., pp.26- 38.

[3] ¿Qué es el aprendizaje experiencial y sus ventajas? <https://www.wibbu.com/el-aprendizaje-experiencial/> Tomado en mayo 2019.

[4] Memorias del “II Encuentro del Día de la Educación Experiencial”, realizado en la sede de la Universidad Autónoma de Occidente, Cali, 18 de mayo de 2018.

[5] "Una experiencia de vida que te impulsa a un nuevo nivel profesional" <http://colombia.certificacionprofesional.com/> Tomado en mayo 2019.

[6] Procedimiento ejecución de la formación profesional integral, <http://compromiso.sena.edu.co> Tomado en mayo 2019.

[7] Edgar Dale, El cono del aprendizaje, <http://www.claudiomorgan.com> Tomado en abril 2019.