

Tema 3. El proceso de aprendizaje y desaprendizaje

Introducción



El cambio es la constante en las empresas de hoy en día, ya que deben adecuarse a diversos cambios externos, por ejemplo, el cambio de personal y la transformación en las necesidades del mercado, además de enfrentar la rápida evolución de la tecnología.

Debido a este panorama, el aprendizaje continuo del personal es fundamental. Las empresas que se mantienen exitosas tienen como objetivo apoyar a sus colaboradores a expandir su conocimiento, así como a adquirir y desarrollar nuevas habilidades, consolidando su experiencia.

El aprendizaje continuo se presenta cuando estas empresas no solo animan a su personal a aprender cosas nuevas, sino que les proporcionan las herramientas, los recursos y el tiempo necesario para este aprendizaje.

Como ejemplo de este aprendizaje continuo efectivo se encuentra el caso de la empresa BBVA, ya que, con el afán de fomentar un intercambio de aprendizaje entre su personal, creó el **Campus Wallet**, una plataforma de cursos y talleres presenciales y en línea, el cual funciona como un marketplace de formación con una moneda virtual llamada Campus Tokens. Su fin es impulsar el aprendizaje continuo y otorgar a sus profesionales el control de su aprendizaje, así como del intercambio de conocimiento a través de la gamificación, es decir, en la aplicación del funcionamiento de los videojuegos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con Pilar Concejo:

Todos los empleados tienen la misma cantidad de tokens inicial, con independencia de su rol y geografía, y hemos dado un valor en tokens a todo el catálogo formativo de BBVA. De esta forma, el empleado puede adquirir, con esos tokens, el curso que necesite y quiera. Además, hemos creado un mecanismo para que el empleado pueda adquirir más tokens, ya sea a través de realizar formaciones o compartir conocimientos con todo el grupo (Equipos y Talento, 2021).

Por su parte, Ricardo Forcano, director de Talento y Cultura de BBVA, menciona lo siguiente:

La plataforma da un valor a la formación a través de ‘tokens’ que certifican cada hora de formación cursada o impartida a compañeros, y que abren la puerta para que todos los empleados, independientemente de su rol, puedan acudir a cursos que hasta ahora eran accesibles sólo bajo convocatoria (Equipos y Talento, 2021).

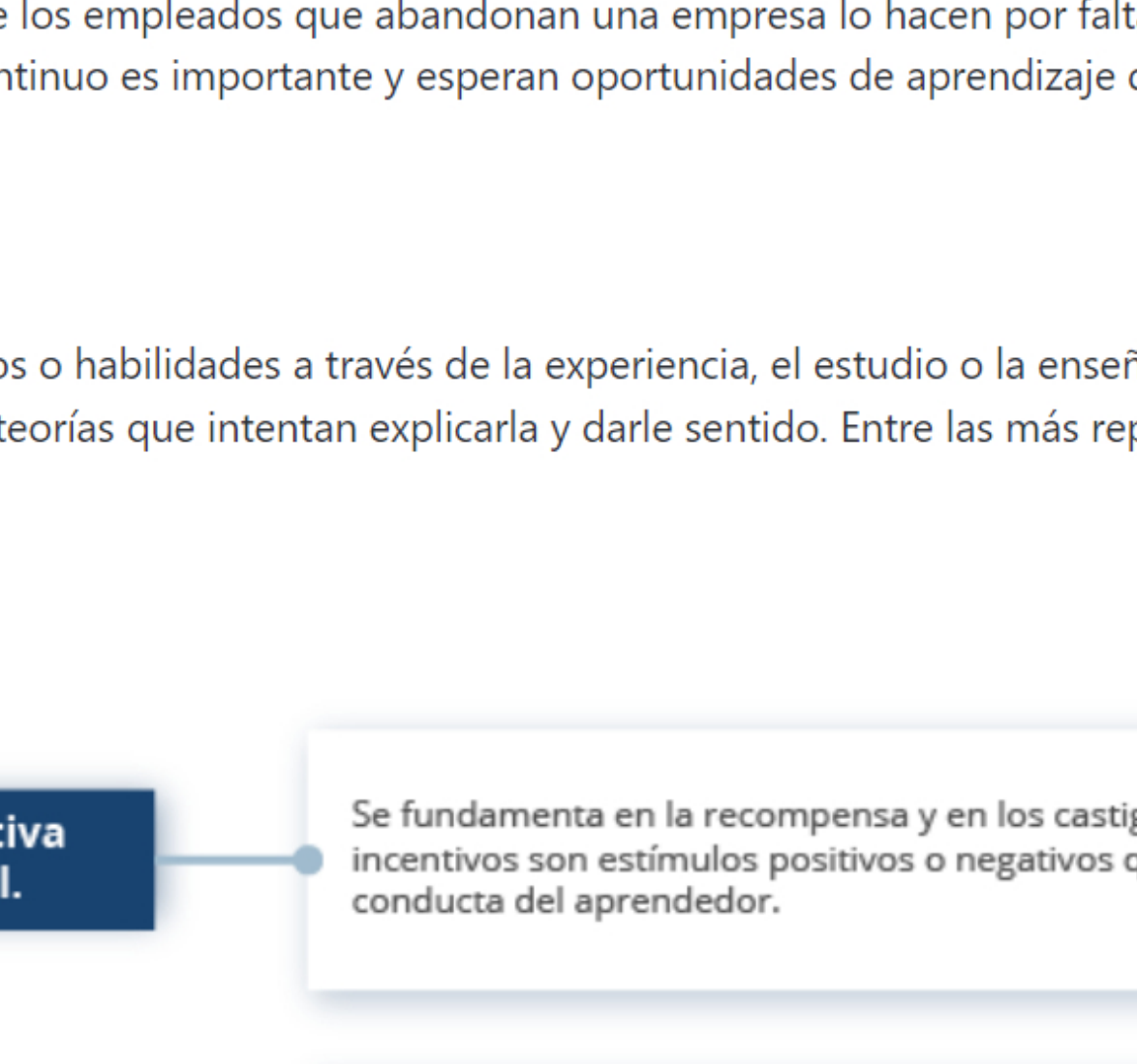
Con esta propuesta, BBVA ha logrado una formación continua, ya que el 92% de los profesionales han accedido a Campus Wallet y se han realizado casi 17.000 cursos. Además, el 57% de los empleados que tienen Campus Wallet ya han realizado un curso, generando con esto 23.830 tokens nuevos (Equipos y Talentos, 2021).

Este es un ejemplo de cómo las empresas están fomentando el aprendizaje a través de actividades lúdicas que se apoyan en la tecnología para mantener el interés de su personal en el desarrollo de habilidades. Asimismo, esto permite tener un equipo de trabajo en constante capacitación, a la par de adquirir una ventaja competitiva en el mercado.

En este tema entenderás la importancia del aprendizaje continuo dentro de tu entorno laboral y comprenderás la diferencia entre el aprendizaje y desaprendizaje a nivel pedagógico. Asimismo, conocerás el proceso de cada uno de estos como herramientas para estimular e implementar tu propia formación continua, con el objetivo de estar a la vanguardia en conocimiento y desarrollar nuevas habilidades que te permitan ofrecer un trabajo con valor, mantener un alto nivel de empleabilidad y adaptarte a un entorno cambiante, tanto en tu desarrollo profesional como en el ámbito personal. Se trata de estar en permanente formación.

“Tecnilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.”

Explicación



Aprendizaje en tiempos de pandemia

Los constantes cambios experimentados en los últimos años, consecuencia del contexto mundial actual, provocó que las empresas se enfrentaran a mercados globales volátiles e inciertos, así como a transformaciones tecnológicas y digitales. No obstante, estos cambios representan una oportunidad para renovar y evolucionar desde el interior de la organización.

Es indispensable incorporar una mentalidad de aprendizaje continuo dentro de la fuerza laboral, puesto que, si las empresas desean permanecer en el mercado, e incluso mejorar su posición, deben ir siempre un paso adelante respecto a la innovación para estar a la vanguardia. Para lograrlo, es necesario **desarrollar e implementar una cultura de aprendizaje continuo** entre los profesionales de todos los niveles que la integran, así como **crear tiempo** para que los empleados aprendan y **se motiven a mejorar sus habilidades**.

Un estudio de Deloitte manifiesta que el 42% de los empleados que abandonan una empresa lo hacen por falta de oportunidades de aprendizaje. Los colaboradores reconocen que el aprendizaje continuo es importante y esperan oportunidades de aprendizaje dinámicas que se ajusten a sus necesidades y horarios (Viñueda, 2020).

Teorías de aprendizaje

El aprendizaje es la adquisición de conocimientos o habilidades a través de la experiencia, el estudio o la enseñanza. Entonces, para entender este proceso de adquisición de conocimientos, existen distintas teorías que intentan explicarla y darle sentido. Entre las más representativas, dentro de la disciplina de la psicología, se encuentran las siguientes:

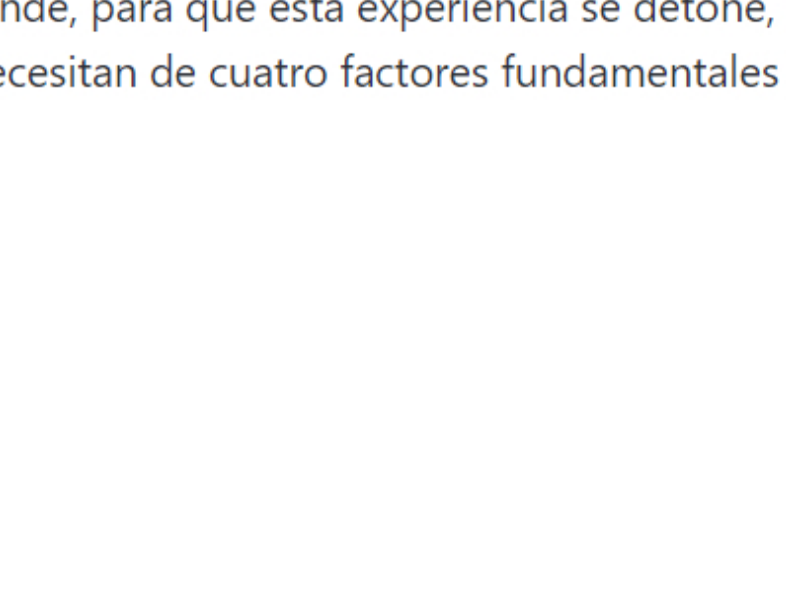


Fuente: Estrada A. (2018). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico. *Revista Boletín Redipe*, 7(7).

El aprendizaje y aprendizaje continuo

Fieldman define el aprendizaje como:

Un proceso de cambio permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia”, mientras que Riva Amella considera que “es un proceso mediante el cual se origina o se modifica una actividad respondiendo a una situación siempre que los cambios no puedan ser atribuidos al crecimiento temporal del organismo (Estrada, 2018).



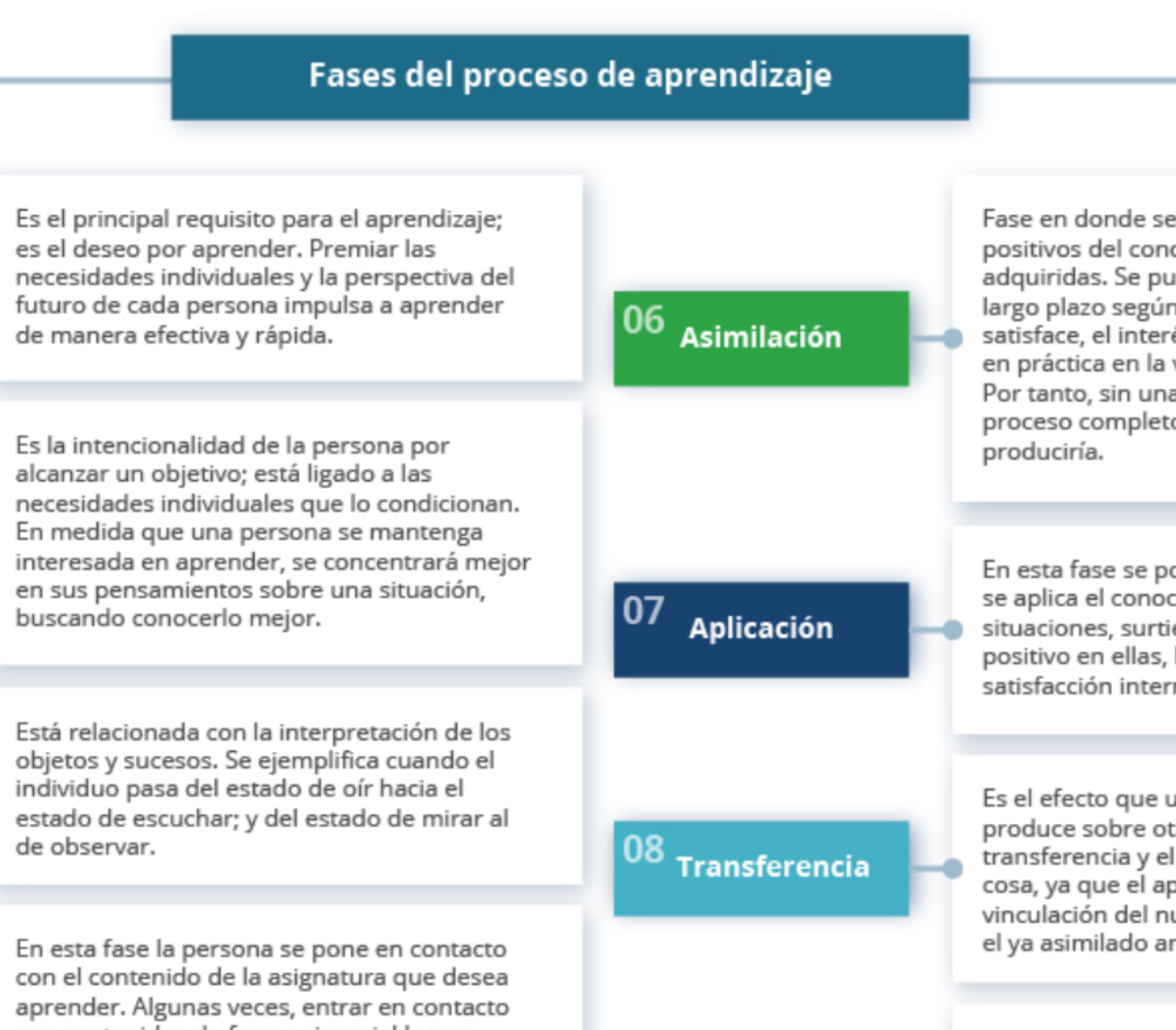
En este sentido, el **aprendizaje** es un proceso mental mediante el cual se adquieren y desarrollan nuevas habilidades, conocimientos, destrezas, conductas y valores, a través de la experiencia, la observación, el razonamiento y la instrucción.

Es importante mencionar que puede ser analizado desde diferentes perspectivas (tal y como se demostró en la tabla anterior). No obstante, otra perspectiva importante para el constante desarrollo en el ámbito laboral es el **aprendizaje continuo**.

El proceso de aprendizaje

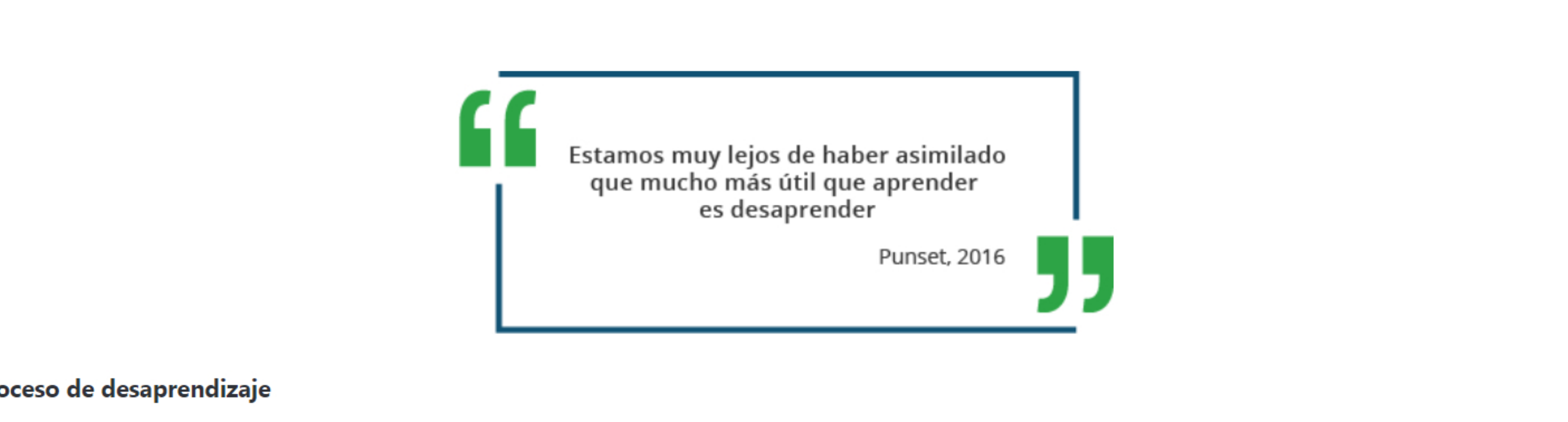
El proceso de aprendizaje es un ejercicio individual por medio del cual se asimila y se interioriza la nueva información que se da en un contexto social y cultural. En este proceso se construyen nuevos conocimientos, que luego se aplican en diferentes contextos de donde se aprendieron.

La experiencia del aprendizaje está siempre presente en la vida diaria de las personas. Por ende, para que esta experiencia se detone, existen factores internos y externos que se encargan de acelerar o entorpecer dicho aprendizaje. Para aprender se necesitan de cuatro factores fundamentales (Estrada, 2018).

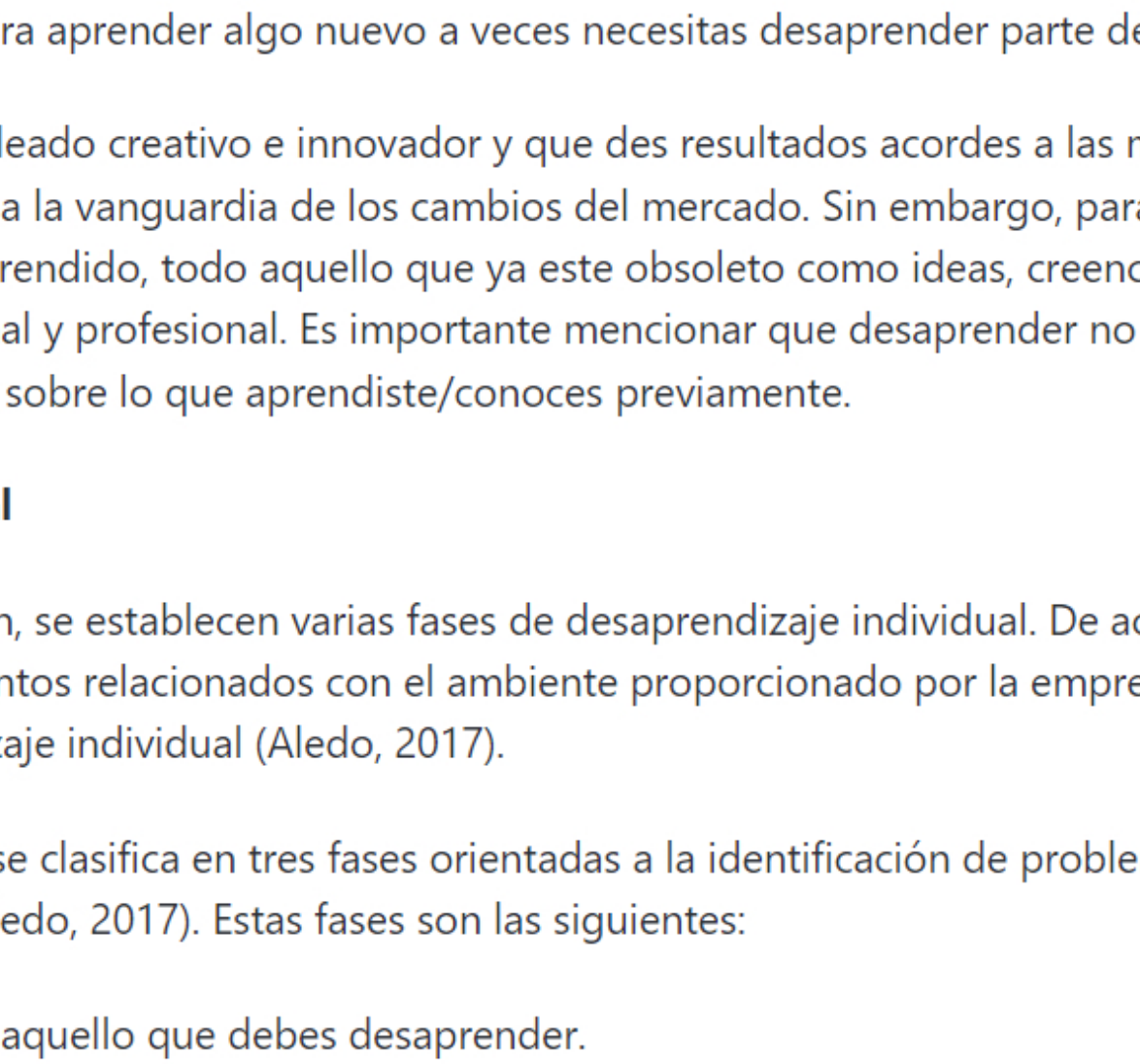


La grandeza del ser humano radica en que es un ser que se puede construir a sí mismo intelectualmente a través del conocimiento que va adquiriendo a través de sus experiencias con el medio ambiente que lo rodea. En este complejo proceso se distinguen nueve fases en una serie de acciones ordenadas entre sí.

A continuación, se presentan las nueve fases del proceso de aprendizaje propuestas por Pozo y Moreno (Yáñez, 2016).



Fuente: Yáñez, P. (2016). El proceso de aprendizaje: fases y elementos fundamentales. *Revista San Gregorio*, 1(1).



El proceso de desaprendizaje

Según Punset (2016), el proceso de desaprendizaje es un mecanismo inconsciente impulsado por el deseo de medir y de comprobar hipótesis formuladas.

Desaprender tiene que ver con modificar el aprendizaje que tienes anclado, por ejemplo, el conocimiento previo adquirido, así como aceptar el cambio de paradigmas y ver nuevas maneras de hacer las cosas en menos tiempo y con eficiencia. Es decir, tienes que ser consciente para cuestionarte qué haces, cómo piensas y quién eres. Por consiguiente, para aprender algo nuevo a veces necesitas desaprender parte de lo que sabes, haces y piensas.

Tu vida probablemente espera que seas un creador creativo e innovador y que des resultados acordes a las metas y objetivos planteados. En ese sentido, te brindan herramientas de aprendizaje para estar a la vanguardia de los cambios del mercado. Sin embargo, para que tu aprendizaje resulte innovador, primero tienes que desaprender, es decir, soltar de lo aprendido, todo aquello que ya este obsoleto como ideas, creencias, procesos, formas de trabajo y la manera de relacionarte con los demás, en el ámbito personal y profesional. Es importante mencionar que desaprender no significa olvidar, sino más bien es un tipo de confrontación contigo mismo para cuestionarte sobre lo que aprendiste/conoces previamente.

Fase del proceso de desaprendizaje individual

Desde las neurociencias aplicadas a la educación, se establecen varias fases de aprendizaje individual. De acuerdo con Nonaka, el contexto **individual de desaprendizaje** se refiere al conjunto de elementos relacionados con el ambiente proporcionado por la empresa para que ocurran los intercambios de visiones y opiniones que facilitan el desaprendizaje individual (Aledo, 2017).

Por ende, se trata de un proceso dinámico que se clasifica en tres fases orientadas a la identificación de problemas, a la actuación adoptada y a la incorporación de nuevas medidas de control (Aledo, 2017). Estas fases son las siguientes:

- Identificación del problema:** determinar aquello que debes desaprender.
- Actuación de adaptación:** identificación del problema, unido a la ansiedad de supervivencia o sentimiento de que, si no cambias, no alcanzaras los objetivos que se te han propuesto. Son circunstancias que justifican la actuación de adaptación por parte de la empresa.
- Incorporación de nuevas medidas de control:** crear indicadores de medición. Desde el punto de vista de la empresa, se requiere tener objetivos para la supervivencia de la misma. Desde el punto de vista individual, cuando desaprendes, tu objetivo es no volver hacer algo de manera equivocada.

Factores para poner en marcha el proceso de desaprendizaje

Es conveniente que tengas en cuenta los siguientes aspectos para que puedas enfrentar el proceso de desaprendizaje dentro de tu entorno laboral (HRTrends, 2019).

- Movilización.** Muévete en diferentes funciones para que no sigas haciendo lo mismo. Esto permite reflexionar y asumir una actitud crítica que te permita deshacerte de viejos patrones de comportamientos para adoptar nuevos.
- Capacitate** de acuerdo con las necesidades de la empresa. Accede y aprovecha toda la formación que te provee la empresa en la que trabajas y accede a cursos.
- Diseña un mapa.** Identifica lo que te es más conveniente desaprender de acuerdo con las necesidades de tu rol. Puedes realizar un mapa mental para detectar lo que te es contradictorio, poco productivo, etcétera.
- Busca nuevas alternativas** tanto a nivel personal como a nivel profesional. Asimismo, busca y participa en los procesos de desaprendizaje en tu empresa.
- Realiza un seguimiento** de las acciones y una vez que implementes los cambios, dale seguimiento.

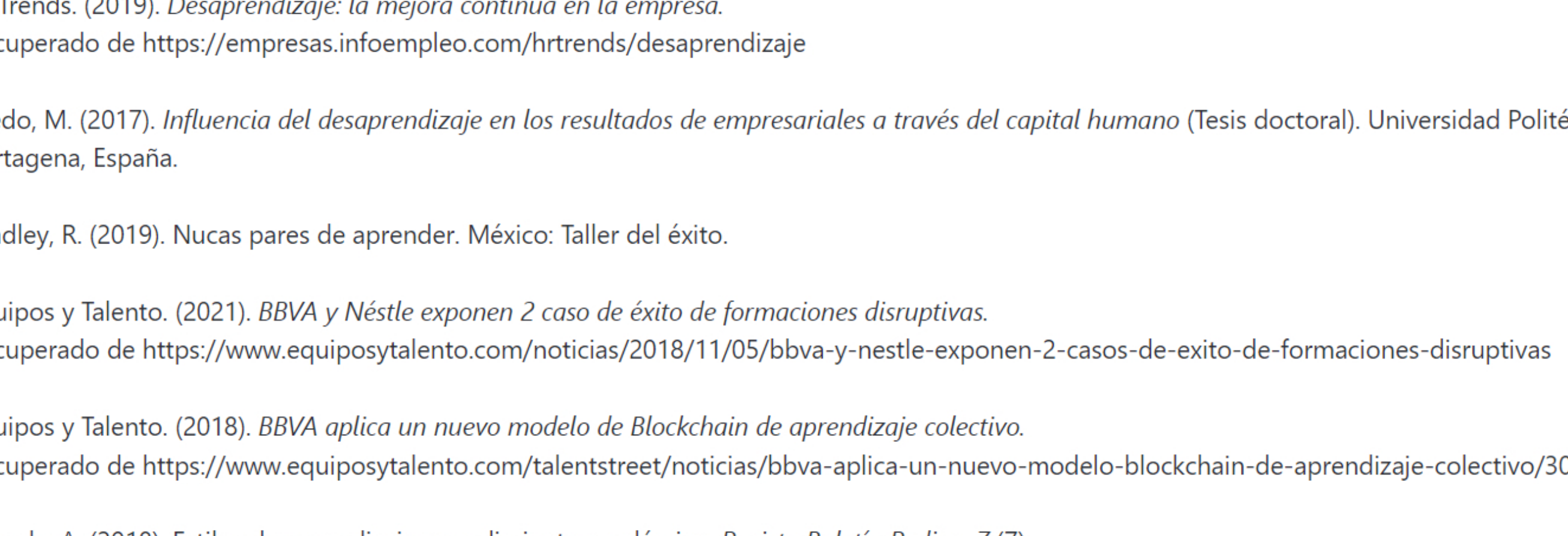
Recuerda que desaprender consiste en analizar, cuestionar y evaluar todo lo que ya sabes para deshacerte de lo que ya no sume a tus proyectos, funciones o actividades. Esto permitirá cambiar rutinas, incorporar nuevos procesos que mejoren tu productividad y aprender nuevas formas de hacer “más con menos”, lo cual te permitirá cumplir mejor tus objetivos, mantenerte a la vanguardia en ambientes de incertidumbre, así como estar vigente laboralmente y ser competitivo.

Cierre

Para mantenerse en el mercado actual, las empresas están exigiendo mayor formación y mejor nivel de conocimientos a sus colaboradores, tanto en habilidades duras, blandas, así como las relacionadas con la parte emocional interpersonal, de relacionamiento y tecnológicas. Por ende, como profesional debes mejorar tu nivel de desempeño en tus funciones para lograr mayor efectividad.

Del mismo modo, tener la mente abierta te dará mejores oportunidades para que te adaptes a los nuevos roles y demandas del mercado laboral. Ten en cuenta la capacidad aprender en esta nueva era de la educación.

A continuación, se presentan algunas estrategias que te ayudarán a fomentar el aprendizaje continuo en tu área laboral, lo cual te ayudarán a mejorar el desempeño en tu día a día.



Checkpoints

Asegúrate de:

- Conocer las distintas teorías de aprendizaje.
- Entender el proceso de aprendizaje y desaprendizaje pedagógico.
- Comprender la importancia del desaprendizaje para reaprender.
- Identificar las estrategias para fomentar tu aprendizaje continuo.

Referencias bibliográficas

- HRTrends. (2019). *Desaprendizaje: la mejora continua en la empresa*. Recuperado de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/desaprendizaje>
- Aledo, M. (2017). *Influencia del desaprendizaje en los resultados de empresariales a través del capital humano* (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Cartagena, España.
- Bradley, R. (2019). Nucas pares de aprender. México: Taller del éxito.

- Equipos y Talento. (2021). *BBVA y Néstle exponen 2 caso de éxito de formaciones disruptivas*. Recuperado de <https://www.equipoystalento.com/noticias/bbva-y-nestle-exponen-2-casos-de-exito-de-formaciones-disruptivas>
- Equipos y Talento. (2018). *BBVA aplica un nuevo modelo de Blockchain de aprendizaje colectivo*. Recuperado de <https://www.equipoystalento.com/talentstreet/noticias/bbva-aplica-un-nuevo-modelo-blockchain-de-aprendizaje-colectivo/3082/>

- Estrada, A. (2018). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico. *Revista Boletín Redipe*, 7 (7).

- García, R. (2019). *Cómo desaprender y reaprender: el cerebro no se formatea, pero podemos hacerlo*. Recuperado de <https://empresas.blogthinkbig.com/desaprender-y-reaprender-en-la-era-digital-podemamos-hacerlo/>

- Punset, E. (2016). *El viaje al poder de la mente*. México: Booket.

- Viñueda, S. (2020). *La importancia del aprendizaje continuo en las empresas*. Recuperado de <https://go.inserver.es/blog/la-importancia-del-aprendizaje-continuo-en-las-empresas>

La obra presentada es propiedad de ENESEANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECNILENIO), protegida por la Ley Federal de Derechos de Autor, la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECNILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECNILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.