

Tema 2. Aprendizaje por experiencias (70%)

Introducción

Víctor es un joven ingeniero de computación que se desempeña dentro del área de Tecnología de Información de tu compañía. Es un entusiasta de todas las ciencias exactas, especialmente las matemáticas. Se ha especializado con alta maestría en el diseño de sistemas expertos, apalancados por el uso de Inteligencia Artificial.

Es de naturaleza reservada y prefiere trabajar en solitario. Cuando se encuentra con una barrera o desafío, lo analiza, profundiza y persevera hasta dar con la solución. Hasta el momento ha sido un extraordinario contribuidor individual, creando sistemas innovadores de clase mundial, por lo cual ha sido catalogado como "brillante" por sus colegas, líderes e incluso sus clientes internos.

Su supervisor considera que tiene potencial para ser líder, no obstante, le preocupa su bajo nivel de interacción y socialización con los demás, así como la dificultad que tiene para comunicarse sin utilizar lenguaje altamente técnico. Quiere comenzar a exponer a Víctor a otro tipo de experiencias para desarrollar estas competencias. Te ha invitado a una reunión para conversar sobre un plan de desarrollo para Víctor. ¿Qué le sugerirías a su supervisor?

En este tema podrás conocer cuáles las modalidades de desarrollo de competencias basadas en la experiencia en el puesto de trabajo (70%) dentro del Modelo 70:20:10.



Explicación



Aprender haciendo, es una filosofía de trabajo que parte del hecho comprobado de que la forma más eficiente de aprendizaje se hace posible mediante la experiencia, la acción, la vida, lo empírico, lo cotidiano, el entorno, la experimentación, la prueba y el error.

Dentro del Modelo 70:20:10, se considera que la mayor parte del aprendizaje (70%) ocurre en el puesto de trabajo (*on-the-job*); a través de las experiencias relacionadas con el trabajo.

Algunos teóricos comparan a este enfoque con el **Aprendizaje Experiencial**, ya que se basa en la experiencia misma de realizar el trabajo, y es la manera en la que aprendemos a lo largo de nuestra vida.

El **Aprendizaje Experiencial** es el proceso de aprender a través de experiencia, y se define más específicamente, según Felicia (2020), como "aprender a través de la reflexión sobre el hacer".

Otros autores difieren de este enfoque, pues la modalidad del 70% puede darse la experimentación o aprendizaje práctico, basado en el ensayo y error, sin que necesariamente las personas reflexionen sobre su producto o resultado.

En general, esta modalidad incluye a las experiencias laborales concretas, tales como la ejecución de tareas, la resolución de problemas, experiencias nuevas o desafiantes, enseñar a otros o ayudar a los colegas o colaboradores a resolver problemas, entre otras.

Extender el aprendizaje al flujo de trabajo

De acuerdo con el fundador del Instituto 702010, Charles Jennings (2016), la estrategia para potenciar el fortalecimiento de las competencias consiste en comenzar con el 70, y planificar para el 100.

Incorporar el aprendizaje en el puesto de trabajo ayuda a colaboradores y equipos a reposicionar su enfoque en el aprendizaje continuo, desarrollar competencias y reforzar el desempeño excelente en sus organizaciones. Esto se logra aprovechando el tiempo habitual que invierten las personas en la actuación y ejecución dentro de la dinámica y flujo de trabajo (*work-flow*).

Algunas de las **modalidades** de aprendizaje y desarrollo basadas en la **Experiencia** más utilizadas son:



Creación propia

Las nuevas generaciones cambian de trabajo si consideran que donde están no hay oportunidades de crecimiento profesional. Para esta importante audiencia, el **desarrollo profesional** está vinculado a un **aumento** de los **conocimientos** y una **mejora** de las **habilidades** a través del **aprendizaje práctico**.

Hasta el 70% de lo que los empleados aprenden en el lugar de trabajo sucede a través de experiencias dentro de él. Este componente trata de completar tareas, resolver problemas, aprender de los errores y practicar. Está completamente integrado en el flujo de trabajo de los empleados. Por eso se llama aprender haciendo, en otras palabras: aprendizaje informal.

Un subproducto de esta parte del modelo es el apoyo al desempeño, porque las actividades ayudan a los empleados a desempeñarse mejor. A continuación, la descripción de cada modalidad:

Enriquecimiento del Trabajo	Asignación de responsabilidades de mayor nivel, dando más autonomía y libertad para usar su creatividad, que sean retadoras. Aglutina una diversidad y complejidad manejable, que sea acorde con los conocimientos y las destrezas de la persona.
Ampliación del trabajo	Asignar mayor heterogeneidad / variedad de tareas y alcance de funciones al contenido de un puesto de trabajo, ampliando el alcance del trabajo horizontalmente.
Rotación de puestos	Asignación en dos o más puestos de trabajo diferentes con el objetivo de dar una mayor exposición a diferentes situaciones y manejar diversos desafíos.
Asignaciones Temporales	Transferencia a otra función o área de negocio. Se obtiene experiencia de primera mano de otra industria, organización o puesto de trabajo. Pueden ser internas, en un departamento diferente dentro de su empresa, o externas, en una empresa hermana, o en la empresa de un cliente o socio.
Observación de Profesionales (Job Shadowing)	Seguimiento y observación a un colega durante un tiempo limitado, dentro de un puesto específico, para entender el ambiente y contenido del trabajo en el día a día, así como las actividades y habilidades requeridas.
Proyectos Especiales	Designación como participante en proyectos de mejora continua, innovación, rediseño de procesos o solución de problemas; puede ser en calidad de miembro de equipo o líder del mismo.
Intercambio de trabajo	Ocurre cuando dos empleados en diferentes departamentos intercambian trabajos por un periodo de tiempo definido. Los empleados tienen conjuntos de conocimientos y habilidades similares que les permiten a cada uno cubrir al otro durante el intercambio.
Práctica reflexiva	Reflexionar sobre las propias acciones para adoptar una postura o actitud crítica hacia la propia práctica y la de los compañeros, involucrándose en un proceso de adaptación y aprendizaje continuo.

Creación propia

Cierre



Una de las prácticas más valoradas para contribuir al desarrollo profesional deseado son las capacitaciones vinculadas a temas relacionados con la posición que se desempeña dentro de la empresa.

El objetivo principal del aprendizaje por experiencias en el puesto es combinar el aprendizaje y el trabajo diario, utilizando los recursos disponibles en el lugar de trabajo para desarrollar a los empleados para mejoren en el uso de sus competencias y fortalezcan su desempeño. Para ello existen diferentes modalidades de aprendizaje y desarrollo que son aplicables e integrables en el flujo de trabajo normal del colaborador.

Referencias bibliográficas

- Arets, J., Jennings, C., Heijnen, V. (2016). *702010: Towards 100% Performance*. Sutler Media.
- Psicólogos en Línea. (2020, 11 de julio). Aprendizaje Experimental. Patrick (2011). *Manual de investigación para mejorar el aprendizaje y la motivación*. Págs. 1003. Recuperado de <https://psicologosenlinea.net/10363-aprendizaje-experimental.html>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Comprender el ámbito y alcance del Aprendizaje por Experiencia en el puesto de trabajo.
- Identificar las modalidades de A&D más utilizadas al 70%.
- Identificar formas de integrar y mezclar modalidades de aprendizaje y desarrollo en el flujo de trabajo del colaborador.

"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".