

Aprendizaje significativo en las organizaciones

“El aprendizaje ocurre cuando alguien quiere aprender, no cuando alguien quiere enseñar”.
Roger Schank

Según David Ausubel el **aprendizaje significativo** ocurre cuando la información que ya se **conoce se asocia con un nuevo concepto**, reajustando y reconstruyendo la estructura cognitiva de la persona, adquiriendo con ello nuevos conocimientos, habilidades y competencias. Aunque inicialmente esta teoría fue implementada para el ámbito docente su aplicabilidad y relevancia se da en diversos ámbitos de la vida, uno de ellos es el laboral.

Conocimientos previos,
información que se conoce.



Información o
conceptos nuevos.



Aprendizaje
significativo



Nuevos conocimientos,
habilidades y competencias.

Características y beneficios del aprendizaje significativo:

Entre las características que resaltamos son:

- Utilización de conocimientos previos de manera organizada.
- Se da a través de la construcción del conocimiento y el aprendizaje con otros.
- El conocimiento nuevo se integra a las estructuras cognitivas del colaborador.
- Útil en cualquier ámbito.

Entre los beneficios mencionamos:

- Se crean estrategias de aprendizaje que impactan a la organización
- El colaborador entiende cómo procesa la información de manera individual.
- Se aprende a trabajar en equipo, a ser colaborativo y participativo.
- Se fomenta la actitud crítica, decisiva y más precisa.
- Se fomenta la escucha activa.
- Se genera una mayor motivación.
- Se reduce la tensión ante la tarea y se genera un buen clima laboral.

En las empresas, los programas de desarrollo, la **capacitación empresarial**, se implementan como estrategias para que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos, habilidades o competencias a fin de que las incorporen sustancialmente a su desempeño, lo que resulta una manera efectiva de responder a las necesidades que el negocio demanda.



Cómo propiciar aprendizaje significativo en los colaboradores

1. Conocimientos previos.

Es aquella información o conocimientos que el colaborador posee debido a su experiencia y que sirven como base para la construcción de nuevos conocimientos o saberes. El **aprendizaje significativo** se aloja en la experiencia y en la toma de conciencia, es reconocer que se cuenta con este conocimiento y que al aplicarlo se obtienen beneficios superiores.

2. Disponibilidad y motivación para aprender.

Un colaborador motivado está abierto a aprender y ejecutar nuevas actividades para obtener mayores beneficios en su desempeño tanto individual como grupal. Rinde mejor en su puesto, en las actividades que tiene asignadas y en las que le permitan mostrar su talento.

3. Capacitación positiva.

Las empresas deben generar estrategias que permitan a sus empleados obtener **aprendizaje significativo** para que tomen conciencia del valor de sus aportaciones. Es importante que un clima positivo y retador que aporte no sólo para obtener mayor rendimiento económico sino también para generar sensaciones de bienestar y salud mental en los colaboradores.

4. Propiciar el feedback.

Debe de ser una práctica constante en la comunicación interna organizacional. Ofrecer una opinión constructiva es útil al evaluar el desempeño de un colaborador. Debe de ser un detonante motivacional donde se vea reconocido su esfuerzo y compromiso con la empresa.

5. Es mejor la experiencia.

Utilizar la experiencia facilita la comprensión de conceptos y la adquisición de nuevas estructuras cognitivas. Además, utilizar los aprendizajes previos, puede permitir al colaborador realizar el reajuste o reconstrucción de conocimientos nuevos. Cuando el aprendizaje está basado en la experiencia y en la toma de conciencia, el conocimiento se mantiene a largo plazo.

Si deseas conocer más sobre el tema, puedes consultar nuestra página de internet www.megaron.com.mx o establecer contacto a través de nuestro correo electrónico contacto@megaron.com.mx