

Aprendizaje vivencial para la obtención de resultados superiores

“El aprendizaje vivencial no sólo cambia lo que sabemos, sino que modifica quiénes somos.”

El objetivo primordial de las organizaciones es proveerse de personal inteligente, ávido para el aprendizaje, capaz de adaptarse en el menor tiempo posible a las exigencias del entorno, visionario y estratega que logre resultados superiores y que cuente con la habilidad necesaria para influir y transformar a sus equipos en **sistemas colaborativos de alto desempeño**. Todo ello es posible a partir de la práctica del **aprendizaje vivencial** como modelo de desarrollo de los equipos de trabajo.

¿Qué es el aprendizaje vivencial?

El **aprendizaje vivencial**, también conocido como **aprendizaje experiencial**, se basa en el hecho de que las personas adquieren un conocimiento más profundo y significativo cuando tienen la oportunidad de experimentar y participar activamente en situaciones concretas. Cuando se aplica en el medio productivo, el impacto en el **desarrollo de habilidades funcionales es impresionante**.



Aportaciones del aprendizaje vivencial en el medio productivo

El **aprendizaje vivencial**, en el desarrollo de personas en la organización, se trata de la práctica del modelo educativo de **aprendizaje significativo para adultos**, cuyo objetivo es que los colaboradores adquieran habilidades y conocimientos anclados en la realidad que viven todos los días, por medio de la participación activa y la experiencia directa, en un **ambiente de aprendizaje divertido y retador**, que se adhiera en su memoria y produzca un alto impacto de satisfacción personal por la relevancia de lo vivido.

El aprendizaje obtenido, a través de la experiencia vivencial, **activa la toma de conciencia en cada persona**, de acuerdo a la realidad de cómo piensa y actúa, lo que le permite aplicar inmediatamente lo aprendido a situaciones reales de trabajo, contribuyendo al éxito de su carrera laboral y al crecimiento de la organización.

Estrategias para la aplicación del aprendizaje vivencial en los empleados

El **aprendizaje vivencial** en los adultos se logra a través de la aplicación de una serie de estrategias y acciones que hacen posible la participación activa y la toma de experiencias directas. Estas son algunas de las acciones que facilitan el **aprendizaje vivencial** en los adultos:

1. Primero, identificar los objetivos del aprendizaje:

El punto de partida está en definir cuál es el aprendizaje que requieren desarrollar los colaboradores. ¿Qué conocimientos y habilidades específicas necesitan desarrollar o mejorar a través de esta experiencia?.

2. Diseño de la experiencia:

Es la creación de una actividad que aporte una experiencia práctica que esté alineada con los objetivos del aprendizaje. Esta actividad debe de ser lúdica, que incluya simulaciones, juegos de roles y ejercicios relacionados con el trabajo real.

3. Participación activa:

Los participantes deben de estar involucrados en la dinámica del juego para obtener **aprendizaje vivencial**. Deberán de generar planes de acción, tomar decisiones, proponer iniciativas, resolver problemas, administrar recursos, etc. y aplicarlo en acciones concretas.

4. Retroalimentación oportuna:

La retroalimentación debe darse inmediatamente después de la acción para que el **aprendizaje vivencial** sea efectivo. Es necesario que los adultos, después de la experiencia vivida durante la dinámica lúdica en que experimentan los efectos de cómo piensan y actúan en su vida personal y laboral, reciban retroalimentación oportuna a fin de que ajusten su enfoque y comprendan cómo están progresando. La retroalimentación la pueden recibir de sus compañeros, mentores o facilitadores.

5. Tiempo para la reflexión y el análisis:

Después de la experiencia obtenida, es necesario darse un tiempo para la reflexión y el análisis crítico. Los adultos, que han adquirido conocimiento y habilidades por medio del **aprendizaje vivencial**, expresarán a los demás compañeros participantes en la dinámica, qué funcionó y qué podría mejorarse, lo que aprendieron, algún cambio de paradigma que hayan ejercido, qué sensación se llevan del aprendizaje obtenido, cómo piensan aplicarlo en su vida diaria y visualizar los beneficios que podrán obtener de ello.

6. Relación con la realidad:

El **aprendizaje vivencial** conecta con el aprendizaje obtenido en la vida real. Por medio de la reflexión, se toma consciencia entre lo experimentado en la dinámica y lo que se vive en el trabajo, en la vida personal, en situaciones cotidianas.

7. Experiencias compartidas:

El **aprendizaje vivencial** fomenta el intercambio de experiencias entre los participantes, lo que aviva el proceso del aprendizaje. Se enriquece cuando se comparten perspectivas y opiniones, y se aprende de la experiencia de otros.

8. Medición del aprendizaje laboral:

Todo proceso de aprendizaje debe concluir con la medición de los resultados obtenidos. Incluye evaluar la mejora deseada expuesta en los objetivos iniciales que justifican el proceso del **aprendizaje vivencial** obtenido a través de la dinámica diseñada para tal fin. La evidencia del éxito del programa incluye la mejora del desempeño laboral, la adquisición de nuevas habilidades o el logro de objetivos específicos.

9. Ajustes para la mejora:

El punto final es cuando la retroalimentación y la evaluación se utilizan para ajustar y mejorar el proceso de aprendizaje vivencial en el futuro.

En resumen, el **aprendizaje vivencial** en adultos proporciona conciencia de que los resultados que se obtienen en el juego son los mismos que se aplican en la vida real. La retroalimentación, la reflexión y el análisis de lo vivido permiten hacer las cosas de manera diferente, obteniendo resultados de mayor calidad y efectividad, lo que maximiza los beneficios de este enfoque educativo. En **Megaron** contamos con diversas dinámicas vivenciales que te permitirán alcanzar los objetivos propuestos. Te recomendamos el siguiente vídeo: [Dinámicas vivenciales](#), si deseas conocer más al respecto contáctanos a contacto@megaron.com.mx