

Aprendizaje

¿qué es?



















MICHAEL LONG

TRUCK & CRANE







Aprendizaje – percepción y asociaciones

- **¿con qué lo asociamos?**
- **¿cuándo hemos tenido que aprender algo? – cambio / dejar para permitir entrar.**
- **“no cambies lo que anda bien”**
- **“no arregles lo que no está roto”**



Aprendizaje:

Memoria

Repetición

+

Hacer

Reflexionar

Transferir



Aprendizaje organizacional



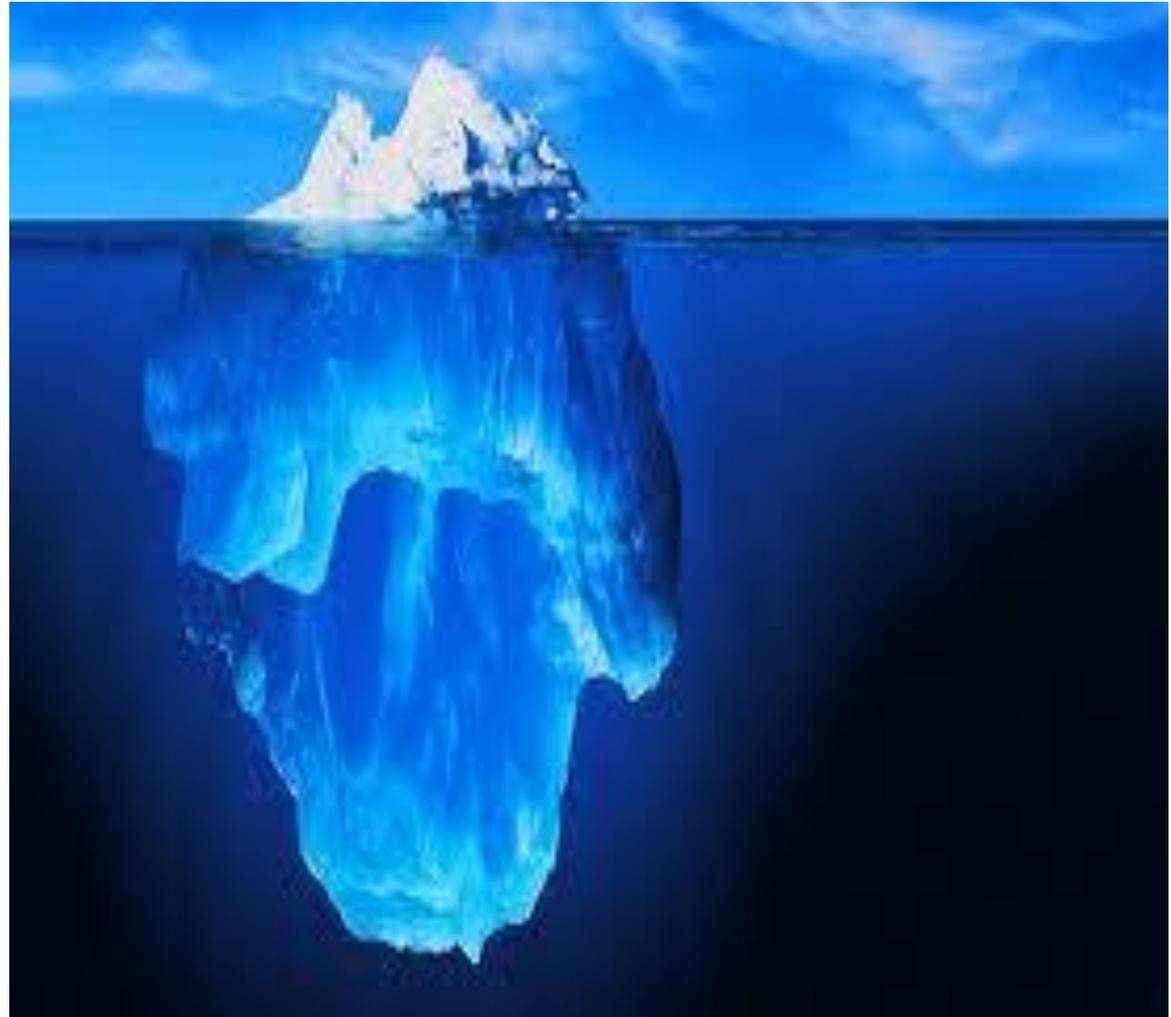
Aprendizaje organizacional - tipos de conocimiento

Conocimiento explícito

El que se puede expresar con palabras

Conocimiento tácito

Es muy personal y no es fácil de plantear a través del lenguaje formal. La intuición, las corazonadas, valores, emociones de cada persona son parte de él.



¿cómo construimos conocimiento?

Socialización – lugar para compartir experiencias y modelos mentales.

Externalización – diálogo o reflexión colectiva significativa, se pueden usar metáforas o analogías de parte de cada miembro, para articular el conocimiento tácito, que de otra forma es difícil de comunicar.

Combinación – interconectar/generar una red entre el conocimiento recientemente creado y el conocimiento existente de otras secciones de la organización, que puede llevarse hacia nuevos productos, servicios.

Internalización – aprender haciendo.



¿por dónde empezar?



- ✓ **Organizational Health Survey (OHS) – Encuesta de clima organizacional**
- ✓ **360 Feedback**
- ✓ **Encuesta de Calidad Gerencial (MQPI)**
- ✓ **Encuesta Great Place to Work**
- ✓ **Procesos Manejo de Desempeño (PMP)**
- ✓ **Una Cosa Simple**
- ✓ **Talleres de habilidades comunicacionales para Gerentes**
- ✓ **Entrenamiento Gerente por primera vez**
- ✓ **Coaching**



Procesos de Gente

Herramientas - Medición



✓ Talleres de habilidades comunicacionales para Gerentes

Para generar cambios en los grupos, necesariamente debemos comenzar por nosotros mismos, para convertirnos en reflejo de nuestras palabras. Se trata de revisar nuestras habilidades y comportamientos, para luego promover esos comportamientos en los grupos.

Se trata de desarrollar las competencias que potencien nuestros vínculos como equipo.



¿Qué trabajamos? (debido a los resultados de las distintas encuestas)

- El Observador. Noción. Sistemas representacionales.
- Tres dominios del observador (cuerpo, emociones y lenguaje). El aprendizaje y las emociones.
- La escucha
- El lenguaje generativo. Actos lingüísticos: afirmaciones y declaraciones.
- Los juicios. Escalera de inferencias.
- Aprendizaje. De 1er y 2º orden.
- Diseño de conversaciones de posibilidades.
- Nos re-conocemos como equipo. Posibilidades y oportunidades.
- Confianza.
- MBTI – preferencias para adaptarnos al mundo y vincularnos con los demás.



Aprendizaje de segundo orden

- **Reconocer que mi manera de entender la situación puede no ser la única válida**
- **Asumir que cada persona hace lo mejor que puede en cada situación**
- **Comprender al observador de los otros, que les confiere sentido a lo que hacen**
- **Poner en duda mi interpretación. Cuestionar mi observador. Soltar mis juicios.**
- **Buscar comprender las inquietudes de los demás**
- **Mostrar mi observador**
- **Mostrar mis emociones**



Algunas preguntas

- **Revisemos nuestra organización.**
- **Miremos lo que tenemos.**
- **Quiénes están comprometidos con esto?**



¡muchas gracias!

