

**El impacto del aprendizaje experiencial en la persona y su vida laboral**

**Trabajo de grado para optar al título de psicóloga(s)**

Sara Mileydy Alzate Berrio

Daniela Alejandra Calvache Recalde

Andrea Carolina Castro Garces

Asesor

Paula Andrea Zuluaga Idárraga

Psicóloga, Magister en Salud Mental

Fundación Universitaria Luís Amigó

Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Psicología

Medellín

2016

## **Agradecimientos**

Las autoras expresan sus más sinceros agradecimientos a:

La docente Paula Andrea Zuluaga, quien nos acompañó con sus conocimientos y experiencia en el proceso de investigación y escritura en nuestro trabajo de grado.

Sergio Torres, quien nos brindó el contacto de sus estudiantes de la Maestría de Administración de Negocios en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.

A los estudiantes de la Maestría de Administración de Negocios en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, específicamente en el módulo de creatividad e innovación, donde implementaron un proceso de aprendizaje experiencial bajo la metáfora del “Viaje del Héroe”, quienes compartieron su experiencia y el impacto que ha generado en sus vidas personales y laborales.

## Tabla de contenido

1	Introducción.....	1
2	Planteamiento del problema .....	3
3	Marco conceptual .....	6
3.1	Aprendizaje .....	6
3.2	El aprendizaje organizacional .....	7
3.3	El aprendizaje experiencial .....	8
4	Metodología.....	10
5	Resultados y Análisis.....	11
5.1	Fases o etapas del aprendizaje experiencial .....	11
5.1.1	Necesidad de cambio.....	11
5.1.2	Escepticismo. ....	11
5.1.3	Motivación. ....	12
5.1.4	Experiencia Concreta. ....	13
5.1.5	Observación Reflexiva.....	14
5.1.6	Conceptualización abstracta.....	14
5.1.7	Experimentación activa.....	16
5.2	Condiciones para vivir el proceso .....	17
5.3	Ventajas y cambios del aprendizaje experiencial.....	21
6	Conclusiones.....	30

7 Referencias ..... 33

## 1 Introducción

Este informe presenta el estudio de varios casos de personas que vivenciaron un proceso de aprendizaje experiencial, el cual fue denominado como “El Viaje del Héroe”; dicho nombre fue un recurso metafórico que enlazó los pasos del proceso. Para la recolección de información se realizaron entrevistas semiestructuradas en las cuales se indagó como esta experiencia ha impactado en diferentes aspectos de su vida como son la motivación, el aprendizaje, la satisfacción, los hábitos laborales, la toma de decisiones y la solución de conflictos; así como también aspectos personales en la vida del empleado teniendo en cuenta sus capacidades y conocimientos para crear y generar cambios que le permitan una mayor competitividad en su contexto laboral.

El interés de investigar acerca del aprendizaje experiencial surge debido a que distintos académicos afirman que los procesos de aprendizaje permite:

Crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e inter-organizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad (Garzón y Fischer, 2009, p.249).

Como estudiantes de psicología se considera importante investigar sobre el impacto que puede generar el aprendizaje experiencial en la vida personal y laboral de algunos individuos, logrando así identificar los aportes que éste tipo de aprendizaje les permite obtener, tanto a las personas como a las organizaciones, en las cuales se pueden ver cambios significativos que contribuyan al desarrollo y a la competitividad.

Por esta razón, en este documento se reportan los resultados de un ejercicio de investigación cualitativa. Los capítulos corresponden a cada una de las categorías que emergieron en el proceso de análisis. Estas categorías se denominaron: “condiciones para vivir el proceso de aprendizaje experiencial”, “fases o etapas del aprendizaje experiencial” “ventajas y cambios del aprendizaje experiencial”, que facilitaron el proceso de análisis y el reporte de los resultados.

## 2 Planteamiento del problema

En la actualidad el conocimiento es un elemento indispensable y estratégico, pues se ha pasado como señalan Peluffo y Catalán (citado en Encinas, 2014):

De una economía tradicional de mercado a una basada en la globalización y la digitalización de la información llamada «economía digital» y que ha llevado a la humanidad al inicio de otro período denominado «economía basada en el conocimiento y el aprendizaje». (p.12)

Donde según Rodríguez y Trujillo, 2007 (citado en Encinas, 2014):

El gran reto de las organizaciones actuales, tanto públicas como privadas, es facilitar el aprendizaje de todos sus miembros y transformarse continuamente. Por ello, el elemento humano y el conocimiento que poseen han adquirido una gran relevancia en las organizaciones, y a través de él contribuyen a la prosperidad de la misma. Al ser el conocimiento individual un recurso valioso, raro y con poca posibilidad de imitar, y como tal fuente de ventaja competitiva, las personas deben buscar la forma más eficiente y efectiva de gestionarlo. (p.12)

En coherencia con la economía basada en el conocimiento y el aprendizaje, las organizaciones deben reconocer la relación que puede llegar a tener el aprendizaje con los procesos organizacionales y personales del empleado. El aprendizaje puede verse reflejado en las metas y objetivos institucionales, así como lo dicen Lado y Wilson (citado en Cardona y Calderón, 2006, p.13) “el aprendizaje organizacional conjuntamente con la innovación y la cultura han sido considerados una competencia distintiva que se constituye en fuente potencial para desarrollar ventaja competitiva sostenida en las empresas”

Igualmente, el aprendizaje ha empezado a ser concebido como un proceso personal activo, en el cual se da una construcción de conocimientos, que a su vez permite un descubrimiento del sentido personal y de la importancia que tiene ese nuevo conocimiento para las personas desempeñarse en diversas áreas de su vida (Molerio, Otero y Achón, 2007). Por esta razón, la relevancia del aprendizaje ha empezado a tomar fuerza, extendiendo su estudio a diferentes ámbitos de la vida de los seres humanos, como lo son el personal, el laboral, social, económico y cultural, puesto que se ha encontrado un gran impacto en la forma en que las personas se relacionan con los demás, como empiezan a afrontar los obstáculos que se van presentando en la vida cotidiana, como elaboran proyectos de su vida, como se empiezan a tomar parte activa y participante en la sociedad (Molerio, etc al 2007), así como la forma en que empiezan a cambiar su visión en la resolución de problemas, en su motivación, entre otros aspectos personales del individuo.

A causa de la importancia que se le ha venido otorgando al aprendizaje, han surgido diferentes metodologías, entre las cuales se encuentra el aprendizaje basado en la experiencia, el cual se contrapone al aprendizaje tradicional que considera a la persona en un rol pasivo y receptor de la información (González, Marchueta y Vilche, s.f.). El aprendizaje experiencial le da principal importancia a la reflexión y al significado de las experiencias, tomando en cuenta las vivencias y los conocimientos previos que se tiene (Lagos, 2012), puesto que como dice Dewey (citado por González et al, s.f.):

El aprendizaje experiencial es un proceso formativo que implica al individuo físicamente, socialmente, intelectualmente, cognitiva y emocionalmente a través de una experiencia concreta que le ofrece un reto con un nivel de riesgo y fracaso. En este proceso el estudiante formula hipótesis, experimenta y aplica su creatividad para llegar a la solución

desarrollando conocimiento, para ello, (...)se da (...) una experiencia concreta que representa (...) un proceso cíclico de interrelación entre distintas fases: experiencia concreta, reflexión, conceptualización y aplicación, donde se da una relación mutua entre experiencia y teoría, es decir, que no basta con una experiencia para producir conocimiento, sino que es necesaria la modificación de las estrategias cognitivas del sujeto, y de este modo, la experiencia cobra sentido cuando se vincula con el conocimiento previo y se desarrollan andamiajes conceptuales que permitan aplicar el nuevo conocimiento a nuevas situaciones. (p.2)

Por lo planteado anteriormente, en este escrito se pretende relacionar como éste aprendizaje experiencial vivenciado a través de la metáfora del “Viaje del Héroe” ha influenciado en los procesos de toma de decisiones, motivación, crecimiento personal, resolución de problemas, proyecto de vida, así como, el contexto laboral en algunas personas que vivenciaron un proceso de aprendizaje experiencial.

### 3 Marco conceptual

#### 3.1 Aprendizaje

Para entender el aprendizaje experiencial, primero se debe comprender el concepto de aprendizaje, el cual ha sido estudiado y definido por muchos autores, pero ninguno de ellos ha llegado a un consenso o a una definición que incluya todos los aspectos que influyen en él, por esta razón se trae dos definiciones para dar una idea general del concepto de aprendizaje. Según Zapata, (s.f.):

El aprendizaje es el proceso o conjunto de procesos a través del cual o de los cuales, se adquieren o se modifican ideas, habilidades, destrezas, conductas o valores, como resultado o con el concurso del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento o la observación. A esto habría que añadir unas características que tiene exclusivamente el aprendizaje:

Permite atribuir significado al conocimiento.

Permite atribuir valor al conocimiento. (p.5)

Por otro lado, esta Gagné (como se citó en Esguerra y Guerrero 2010) quien dice que:

El aprendizaje es en esencia un cambio producido por la experiencia, pero distinguen entre el aprendizaje como producto (que pone en relieve el resultado final o el desenlace de la experiencia del aprendizaje), el aprendizaje como proceso (que destaca lo que sucede en el curso de la experiencia de aprendizaje para posteriormente obtener un producto de lo aprendido) y el aprendizaje como función (que realza ciertos aspectos críticos del aprendizaje, como la motivación, la retención, la transferencia que presumiblemente hacen posibles cambios de conducta en el aprendizaje humano) (p.99).

### 3.2 El aprendizaje organizacional

En el rastreo bibliográfico podemos encontrar que “desde las investigaciones iniciales sobre aprendizaje organizacional, se ha asumido que éste mejorará el desempeño futuro pero siempre han existido problemas a la hora de darle una clara definición” (Cardona, J y Calderón, G, 2006, p.15)

Sin embargo una de las definiciones más difundida que podemos encontrar sobre este término refiere que es:

La capacidad de las organizaciones para integrar el conocimiento generado por los individuos (internos y externos) en cada uno de los procesos organizacionales, generando cohesión e identidad con la organización, que posibilite transformar la misma en una dirección que satisfaga, cada vez más, a las personas interesadas en ella, contribuyendo a su vez al desarrollo de la autoestima y autorrealización de los propios individuos involucrados. (Ley, E, 2011, p.3)

En esta misma línea Camisón (como se citó en Calderón y Cardona 2006) considera:

El aprendizaje fundamental para la organización a la hora de adaptar, integrar, reconstruir y reconfigurar sus recursos y capacidades, a fin de generar nuevas competencias y responder así consistentemente a los cambios del entorno. Esto posibilita mantener la ventaja competitiva en el tiempo. (p.16)

### 3.3 El aprendizaje experiencial

La historia del aprendizaje experiencial surge con el psicólogo David Kolb, en 1984; él tenía la idea que los estilos individuales de aprendizaje se dan por tres factores causales, que son: la experiencia de vida, la genética y las exigencias del entorno. A su vez, también describe cuatro estilos diferentes de aprendizaje, y desarrolló la teoría del aprendizaje experiencial (Vergara, 2015), donde ésta puede ser de gran utilidad para entender como se da un aprendizaje basado en la reflexión y la experimentación, y a su vez como se lleva a la praxis lo aprendido (Gómez, s.f.)

En este sentido, ésta teoría le otorga gran relevancia a la experiencia en un proceso de aprendizaje, puesto que éste último es considerado como un proceso que requiere de una reflexión y de brindarle un sentido a las experiencias que se van presentando (Gómez, s.f.)

Según Kolb, para que exista un aprendizaje eficaz es necesario que la persona pase por 4 etapas fundamentales que él denominó “Ciclo de aprendizaje”, las cuales son: tener una experiencia concreta; hacer una observación reflexiva estableciendo una conexión entre lo experimentado y los resultados que se obtuvieron; realizar una conceptualización abstracta, donde se sacan conclusiones a partir de las reflexiones realizadas extrapolándolas a diversas situaciones; y por último, se da una experimentación activa, donde se lleva a la práctica las conclusiones obtenidas, las cuales servirán como guía para circunstancias futuras (Gómez, s.f.)

Las etapas mencionadas anteriormente, son muy importantes en un proceso de aprendizaje, porque cada una de ellas permite generar una forma particular de conocimiento; por esta razón, idealmente una persona debería pasar sin excepción por las cuatro etapas que ha planteado Kolb (Gómez, s.f.)

En este orden de ideas, Kolb hace alusión a dos actividades que se presentan en un proceso de aprendizaje, las cuales son: la percepción, que es la forma en que se capta la nueva información que llega a los sentidos; y el procesamiento, que es como se convierte la información recibida en algo útil e importante (Gómez, s.f.)

Por otro lado, otros autores, Raúl Santamaría y Laura Llull definen el aprendizaje experiencial como:

Un proceso de aprendizaje en el cual las personas (individualmente o en grupo) realizan determinadas acciones y observan los efectos. Luego, los analizan para entender el impacto de sus actos en ese contexto particular y evalúan si en otros escenarios o situaciones se podrían producir los mismos resultados. De esta manera, pueden inferir los principios que produjeron esos resultados y anticipar los efectos de sus acciones futuras. (Llull y Santamaría, s.f.)

Finalmente, es importante mencionar que el aprendizaje experiencial contribuye a la creación de un conocimiento profundo e incrementa que las competencias aprendidas sean llevadas a la práctica de una forma eficaz, ya que las personas se sienten más motivadas e involucradas en su proceso de formación. De esta forma, se ha encontrado que el aprendizaje basado en la experiencia aumenta la confianza y credibilidad de las personas en sus capacidades y promueve un aprendizaje a largo plazo (Llull y Santamaría, s.f.).

#### 4 Metodología

Este es un ejercicio de investigación cualitativa, en el cual mediante varias entrevistas semi-estructuradas se analizó profundamente distintos aspectos de la experiencia de algunas personas que cursaron una Maestría de Administración de Negocios en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, específicamente en el módulo de creatividad e innovación, donde implementaron un proceso de aprendizaje experiencial bajo la metáfora del “Viaje del Héroe”, allí, los estudiantes usaron su conocimiento declarativo para entrar a crear e innovar a través de los errores y equivocaciones, para crear nuevos productos que tuvieran alto impacto en el mercado. De esta forma, el objetivo de esta investigación fue indagar el impacto que ha generado esta experiencia en la vida laboral y personal del sujeto.

Posteriormente con la información obtenida se hizo una codificación la cual consistió en tomar fragmentos de las entrevistas, para crear códigos según el contenido de lo narrado por los entrevistados; consecuentemente, se realizó una clasificación de los códigos, creando 3 categorías llamadas “condiciones para vivir el proceso de aprendizaje experiencial”, “fases o etapas del aprendizaje experiencial” y “ventajas y cambios del aprendizaje experiencial”, que facilitaron el proceso de análisis y el reporte de los resultados.

Finalmente, para el análisis de estas categorías se tuvieron en cuenta elementos teóricos del aprendizaje experiencial, los cuales se relacionaron con los aspectos narrados de los entrevistados tales como la motivación, la satisfacción, los hábitos laborales, la toma de decisiones, la solución de conflictos, y el liderazgo, los cuales se pudieron ver influenciados por el proceso del “Viaje del Héroe”.

## 5 Resultados y Análisis

### 5.1 Fases o etapas del aprendizaje experiencial

Analizando las entrevistas de los participantes del estudio, se evidencian varias etapas por las que pasa una persona que vivencia un proceso de aprendizaje experiencial, las cuales son: Necesidad de cambio, Escepticismo, Motivación, Experiencia Concreta, Observación Reflexiva, Conceptualización Abstracta y Experimentación Activa. Las tres primeras etapas surgieron del contenido implícito que se encontró en las narraciones de los entrevistados. Las cuatro etapas siguientes fueron tomadas de la teoría de aprendizaje experiencial de Kolb, ya que los mismos entrevistados mencionaron en su vivencia de aprendizaje experiencial aspectos que están estrechamente relacionados con esta teoría. A continuación se dará la explicación de las etapas.

#### 5.1.1 Necesidad de cambio.

En esta etapa la persona experimenta la necesidad de cambiar algunos aspectos de su vida, entre los cuales se encuentra: querer conocer nuevas personas, adquirir nuevos conocimientos y habilidades, vivir nuevas experiencias, cambiar de actividad o trabajo, y crear nuevos proyectos. Lo anterior se puede ver reflejado en el siguiente fragmento de una de las personas entrevistadas: *“Quería expandir un poco mis conocimientos que tenía empíricos, de tenerlos teóricos, hacer una red de contactos que me permitiera ampliar mi visión hacia otras posibilidades. Así fue que entre a estudiar la maestría.” (GAp2)*

#### 5.1.2 Escepticismo.

La persona al iniciar el proceso de aprendizaje experiencial puede experimentar escepticismo, resistencia y poca credibilidad en la metodología que se está implementando, puesto que es diferente al método de aprendizaje tradicional, el cual considera:

(...) A los aprendices como receptores pasivos de la información. La memorización del contenido, narrado por el profesor, era el objetivo principal del proceso de enseñanza. El conocimiento almacenado sólo era abstraído. El aprendizaje y la enseñanza se consideraban procesos individuales con el profesor situado enfrente de un auditorio, compuesto por un conjunto de estudiantes(...) (Dochy ,Segers y Dierick, 2002).

El siguiente fragmento refleja el escepticismo de uno de los entrevistados:

*“Inicialmente, cuando vos estas metido en el mundo empresarial, cuando vos estas metido en él, uno más uno son dos, cuando estas metido en un juego muy racional, la verdad te cuesta mucho y a mí me costó. Me costó pensar, estos me van a poner aquí a jugar, como es esta vuelta, que pereza, no, yo no quiero jugar lo que yo quiero es aprender, producir. El aprendizaje con el juego no hacía clic en mi cabeza. Inicialmente fue escepticismo, inicialmente yo estoy muy cansado, he trabajado mucho todo el día, estoy dejando todo lo que quiero hacer para venir acá a jugar. No le veo caminar a eso”.*(OJp3)

### **5.1.3 Motivación.**

La motivación según González (2008):

(...) Es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (...) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y como consecuencia, regulan la dirección (...) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada. (p.52)

Esta etapa de motivación empieza a presentarse cuando las personas le encuentran un sentido y una justificación teórica a la metodología del aprendizaje experiencial, lo cual se puede evidenciar en el siguiente fragmento de una de las entrevistas:

*“Yo empiezo a interesarme en esta metodología cuando ya te ponen un marco teórico, cuando ese marco teórico te da ese sentido, te conduce, cuando te das cuenta que no es un tema inventado, sino que son personas que estas muy formadas, y empiezan a mostrarte eso, empiezas a ver una metodología muy ordenada, y después te dicen, veny práctica, no te quedes ahí, entonces ese juego se convierte en un marco teórico que te está permitiendo aprender y tener bases teóricas. De manera muy agradable compartes con tus compañeros, y te sientes que otra vez estas trabajando, construyendo, estoy teniendo fuertes discusiones al respecto, alrededor de los temas y estamos teniendo un producto terminado y compartiendo con toda una cantidad de personas, entonces eso sin duda se vuelve algo que te agrega mucho valor.” (OJp4).*

El anterior fragmento permite resaltar la importancia que tiene la motivación en un proceso de aprendizaje experiencial, ya que en muchas ocasiones el interés por progresar, la motivación y el estilo de enseñanzase encuentra muy relacionados con el éxito del estudiante, adicionalmente, esta motivación está influenciada por la personalidad, la autoestima, competitividad, la dificultad de la tarea, y el interés que la persona tiene a la hora de emprender un proceso de aprendizaje. (Boylan, 2005).

#### **5.1.4 Experiencia Concreta.**

La Experiencia Concreta está comprendida como una de las etapas de Kolb, en la cual se capta la información a través de los sentidos y del contacto directo que se tiene con una experiencia en particular (Gómez s.f.), lo cual se puede relacionar con uno de los momentos que

vivenciaron las personas entrevistadas en el proceso de aprendizaje experiencial, donde, hicieron un ejercicio práctico, que consistía en resolver un problema de una forma innovadora, para después presentarlo como un resultado final. Para este ejercicio tenían que trabajar en equipo y con un tiempo limitado, debido a que solo tuvieron unas pocas semanas para resolver este problema. En este momento los entrevistados relatan estar pasando por el camino del “Viaje del Héroe”, donde para dar una solución innovadora a la problemática debían pasar por una serie de obstáculos, y trabajar en ideas que se les venía a la mente.

#### **5.1.5 Observación Reflexiva.**

En esta etapa la persona comienza a analizar todo lo que ha experimentado, cómo ha sido su proceso y evolución, teniendo una visión retrospectiva, o como lo menciona Kolb, donde se genera un proceso de reflexión respecto a la experiencia vivenciada, realizando así una relación entre lo que se hizo y los resultados que se obtuvieron del trabajo o ejercicio elaborado. (Gómez, s.f.). Los entrevistados hacen alusión a esta etapa, la cual consistía en:

*“Mirar atrás, nos devolvimos un poco y vimos como equipo en que habíamos sido buenos y en qué cosas no, cuales habían sido nuestros miedos, como habíamos pasado algunos por ese valle de la muerte, que es cuando el universo te prepara para grandes cosas personales o profesionales, a mí me tocó lo profesional e incluso en lo personal” (GAp4)*

#### **5.1.6 Conceptualización abstracta.**

Esta etapa se retoman las reflexiones que se generaron en la fase anterior sobre la experiencia vivenciada, y a partir de ello se establecen conclusiones o generalizaciones que pueden ser aplicadas a un conjunto de situaciones más amplias, extrapolándolas a otras experiencias de su vida. (Gómez, s.f.). A continuación se presenta un fragmento, el cual refleja como las personas que vivenciaron el proceso del aprendizaje experiencial, a partir de la

reflexión que hicieron de las actividades y diferentes ejercicios implementados pudieron llegar a conclusiones aplicadas a diferentes aspectos de su vida:

*“Nos dimos cuenta que de manera natural nos casábamos con una solución y seguíamos adelante con esa solución, y nos limitábamos a ella, y entonces en las primeras etapas, cuando teníamos que presentar avances de nuestro camino, nos dábamos cuenta como era algo general en todos los grupos, vimos como todos habían caído en el mismo error de casarse con una solución y empecé a generar modificaciones de la misma, y nos coartábamos totalmente, nos limitábamos. Es decir, la forma de abordar el problema fue completamente errada porque uno no se enamora del problema, sino de una solución, y ahí fue un error, entonces ese golpe de darme cuenta que definitivamente podíamos llegar mucho más lejos, pero lo que paso fue que no nos enfocamos en el problema que teníamos como tal, entonces nos restringíamos mucho. Entonces a partir de esa experiencia empecé a ver los problemas de una manera diferente en mi contexto laboral” (DSp.6)*

En éste fragmento se puede percibir como a partir del análisis de las diferentes actividades que realizaron en el proceso de aprendizaje experiencial, pudieron darse cuenta de los errores que estaban cometiendo, al enfocarse en una única solución, a partir de esto, hacen una reflexión, en la cual llegan a la conclusión de la importancia de tener en cuenta otras alternativas de solución, así como escuchar la opinión de otras personas, las cuales puedan aportar con nuevas ideas o nuevas formas de llegar a la solución de un problema. De este modo, los entrevistados llevan estas conclusiones obtenidas de su experiencia de aprendizaje a diversas situaciones de su vida, estableciendo así una relación entre la vida cotidiana y lo aprendido.

### 5.1.7 Experimentación activa.

Después del análisis de la información, llegamos a la última etapa, en la cual se toman en cuenta las conclusiones que se obtuvieron de la experiencia del ejercicio de aprendizaje experiencial, y se utilizan como una guía para tomar decisiones, aplicando de esta forma lo aprendido en diversas esferas de la vida, y a su vez orientando a las personas a actuar en situaciones futuras(Gómez.s.f.).En el siguiente fragmento se puede evidenciar como las personas entrevistadas llevaron a la práctica el conocimiento adquirido en el proceso del “Viaje del Héroe”:

*“Entonces a partir de esa experiencia empecé a ver los problemas de una manera diferente en mi contexto laboral, entonces cuando me llegan con un problema me esfuerzo muchísimo por entender el problema desde diferentes contextos, desde el contexto mío, el contexto del grupo de trabajo, el contexto del cliente, el contexto del mismo entorno en donde está mi cliente y ya con esos elementos uno ya puede empezar a buscar soluciones, y así rinde más el tema y surgen ideas nuevas, surgen cosas que te sirven, incluso para cosas que son muy básicas, muy sencillas, cosas que parecieran ser del día a día.”(DSp6)*

Aquí se percibe como los entrevistados han podido llevar los aprendizajes de su experiencia a su contexto laboral y a su vida cotidiana, aplicando los conocimientos, reflexiones y conclusiones que surgieron de las actividades realizadas en el proceso del “Viaje del Héroe”.

En síntesis, en esta categoría, se pudo evidenciar las 7 etapas por las que pasaron las personas entrevistadas en su proceso de aprendizaje experiencial; estas fases son parte fundamental para la comprensión y el entendimiento de un aprendizaje basado en la vivencia y la reflexión, puesto que, explican paso a paso como la persona a través del conocimiento adquirido

llega a extrapolarlo y aplicarlo a diversos ámbitos de su vida, como lo es el laboral, familiar y social.

## 5.2 Condiciones para vivir el proceso

Teniendo en cuenta, que en el aprendizaje intervienen diferentes factores de tipo personal, familiar, social, cultural y económico, es importante tomar en consideración dichos aspectos, ya que contribuyen al cumplimiento de objetivos y ayudan a potenciar el desempeño de los aprendices (Gallego, Beatncorth, Calderon, Chalarca y Toro, 2014), por ello, nos centraremos principalmente en la importancia que tuvo el apoyo social y emocional en el proceso de aprendizaje para los participantes de este trabajo, de aquí que en primera instancia definiremos el apoyo social como:

(...) Las transacciones entre las personas (Barrón, 1996; Felton y Shinn, 1992; Rodríguez, 1995) que conforman la red de apoyo del individuo, las que se brindan ayuda entre sí (House, 1981; Peeters, Schaufeli y Buunk, 1997; Rodríguez, 1995) y satisfacen sus necesidades básicas (Thoits, 1982). Además, se incorporan a dicho concepto ciertas conductas relacionadas, como demostrar afecto e interés, escuchar, prestar objetos materiales, ayudar económicamente a alguien, visitar amigos, ofrecer consejos, aceptar, manifestar empatía, y demás. (Beltrán, Pando y Pérez, 2004, p.79)

Lo anterior es importante en la medida en que ayuda a mitigar el estrés que se generó en los entrevistados durante el proceso de aprendizaje del “Viaje del Héroe”, debido a que ellos manifestaban que:

*(...) Hacer una maestría iba a ser una inversión de tiempo significativa, que iban a tener que hacer un sacrificio grande, (...) y fue un sacrificio a muchos niveles, tanto financieros, porque el presupuesto de la familia se ve bien afectado por las inversiones*

*que tenía que hacer a este tipo de programas; tiempo, porque en el transcurso de estos dos años y medio que duró la maestría, fue necesario dedicarle fines de semana, noches, en fin...(DSp2)*

Además de las dificultades presentadas a la hora de generar una solución innovadora al problema presentado por el profesor, debido a que en muchas ocasiones tenían que replantearse las ideas, ya que llevadas a la práctica no daban el resultado que se esperaba o no conducían al fin con el cual se habían creado; de aquí que en estos momentos, fue de vital importancia el apoyo por parte de sus familias o parte de sus amigos, quienes los incentivaron a continuar con su proceso de formación, a pesar de estos sucesos. Este apoyo se pudo ver evidenciado en el siguiente fragmento:

*“Tú normalmente cuando estás en esos momentos difíciles, pues acudes inicialmente a tus amigos y a tu familia. Algunos amigos cercanos me decían: mira que son muy exitosos a nivel empresarial como empleados, pero cuando tú tienes sueños, tienes que luchar y trabajar por ellos, y no debes dejar que ni tu hermano, ni tu familia, ni tus amigos te acaben o te aplasten tus sueños. O alguien me decía: sueña, que lo mínimo que te puede pasar es que se te haga realidad, y realmente eso fue lo que hice empezar a soñar y empezar a creer que podía hacerlo, creer en mí, que es lo primero que debo hacer. Entonces aunque hablé con algunas personas, realmente hubo una con la que hablé que fue un ingeniero que tuve de empleado, salió de la empresa, luego él llegó, yo no tenía como pagarle el sueldo, entonces le pagaba una parte muy pequeña y otra parte en acciones de la empresa, y él llegó y me miró y me dijo, sabe que, yo más que creer en esta empresa, creo en usted, y voy a trabajar con usted, y cuando una persona te dice eso, mira ya tienes todo, entonces fue con él y gracias a Dios que pude sacar las cosas*

*adelante y hoy es un gran amigo, y así el mejor socio que he tenido, he creado más de 3 o 4 compañías, he tenido más de 15 socios a lo largo de mi vida profesional, y de lejos él es el mejor amigo y socio que he tenido, y fue como con la persona que más compartí y juntos sacamos adelante la compañía ". (GAp6-7)*

En consecuencia, se pudo evidenciar como para los entrevistados fue altamente significativo el apoyo social y familiar que se brindaba a través de las palabras de aliento, la confianza manifestada hacia la persona cuando se creían en sus ideas, sueños, metas, y en alta posibilidad de alcanzarlas, así como la comprensión, teniendo en cuenta que habían condiciones que podrían llegar a afectar la estabilidad familiar, como por ejemplo, la inversión de una gran cantidad de dinero en la maestría, el no poder compartir suficiente tiempo con su familia debido a que debía invertir fines de semana y trasnochos en su estudio. Todo lo anterior, se configuró como recursos importantes con los cuales contaban en el momento en que estaban vivenciado el proceso de aprendizaje experiencial, debido a que contribuyeron a aumentar la confianza en sí mismos y a querer continuar con dicho proceso, puesto que, al existir una buena comunicación interpersonal entre familia y amigos, la cual fue percibida como apoyo social, ayudó a disminuir los efectos negativos que dicho estrés puede generar sobre la salud del sujeto, así como en su interés para continuar con su proceso de aprendizaje y no desertar fácilmente cuando se presentaran diversas dificultades u obstáculos frente al mismo. (Beltrán, Pando y Pérez, 2004).

Otra condición importante para vivir el proceso de aprendizaje experiencial es la apertura al cambio, teniendo en cuenta que éste es un aspecto relevante en el ámbito laboral, puesto que como lo señalan Gutiérrez y Piedrahita (2005):

(...) La palabra cambio se ha hecho familiar en las más diversas organizaciones y se ha convertido en un protagonista del quehacer empresarial. (...)Consideramos que el

ambiente en general que envuelve a las organizaciones está en continuo movimiento y es dinámico, lo que exige una elevada capacidad de adaptación. Por este motivo las personas deben enfrentarse a un entorno inestable de cambio constante. Así pues, para sobrevivir y competir hay que involucrarse en el cambio rápido y eficazmente. (...) (P.12-13).

Se trae a colación el siguiente fragmento de uno de los entrevistados, donde menciona un poco cómo el proceso del “Viaje del Héroe” hace una invitación a reinventarse y a replantear algunos cambios en la vida tanto laboral como personal:

*"Definitivamente tu abres tu mente, expandes el conocimiento en tu campo de acción, muchas de las cosas que he aplicado en mi compañía han sido incluso esos talleres de innovación para abrir la mente de mi equipo de trabajo. A mí me ha marcado de una manera bien importante ese paso por la maestría y ese paso por el tema de innovación, porque realmente ha hecho que uno no sea conforme, me ha hecho salir de mi zona de confort, realmente cuando tu estas bien y tienes éxito todo fluye en tu vida, como que no te das cuenta que te estás quedando en un solo nivel y es ahí cuando tienes que salir de tu zona de confort, y empezar a reinventarte y esa forma de reinventarte es innovarte, ver que más haces y algo que yo tengo claro en la vida y es que para obtener resultados diferentes tienes que hacer cosas diferentes en la vida, y eso es lo que he hecho; la compañía en la cual trabajo y tengo, es una compañía de desarrollo de software y soluciones de gestión documental, y ahora estoy con un negocio de viajes, con el kit de viajes más grande del mundo, (...) ya he logrado éxitos con la industria de la tecnología". (GAp8-9)*

Por último, lo mencionado a lo largo de esta categoría, permite identificar varias condiciones que son importantes a la hora de llevar a cabo un aprendizaje experiencial, entre las

cuales se encuentra el apoyo social, emocional y familiar con que cuenta una persona, siendo éstos de vital importancia para la permanencia del interés y el sentido frente a lo que se está realizando, las ideas que están emergiendo, los nuevos proyectos que se están formando y la utilidad o ganancias que se pueden obtener al hacer parte de dicho proceso.

### **5.3 Ventajas y cambios del aprendizaje experiencial**

En esta categoría se busca el análisis de las ventajas que el proceso de aprendizaje experiencial del “Viaje del Héroe” les trajo a los entrevistados, enfocándonos tanto en su vida personal como laboral, para ellos, debemos tener en cuenta que nos encontramos en el auge del:

Siglo XXI que se caracteriza por ser la era del conocimiento, (...) donde los activos intangibles como los recursos humanos, propiedad intelectual, etc. han pasado a desempeñar un papel importante en la economía de las empresas, convirtiéndose el conocimiento en un elemento fundamental para la competitividad y el desarrollo económico. De ahí, que la gestión del conocimiento (GC) ha adquirido, por tanto, una importancia significativa como factor de cambio y desarrollo en todo el quehacer de la sociedad. Su principal misión es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles en una organización sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación, provocar mejoras en la toma de decisiones y producir nuevos conocimientos; la clave está en crear una cultura en la que la información y el conocimiento se valoren, se compartan, se gestionen y se usen eficaz y eficientemente. (Rodríguez, García, Pérez, y Castillo, 2009, p.8)

De aquí que al hacer la revisión de los distintos fragmentos de las entrevistas, observamos, por ejemplo que existe satisfacción al encontrar que el proceso de aprendizaje experiencial le ayudó a la hora de comprender la teoría y desarrollar nuevas

ideas, que las pudieron poner en práctica en su vida cotidiana, ya que les han ayudado en su proceso de crecer como creadores, innovadores y escritores; como a continuación lo comenta uno de los entrevistados:

*“He podido traer algunas de esas metodologías a la vida real y más allá que otra cosa es que me permitió bajar de esa palabra tan utilizada y tan aspiracional que se llama innovación a la vida real, y en este momento para nosotros desarrollar innovación y emprendimiento se han convertido en nuestro fin, son los focos en los que estamos metidos en este momento... el poder tener de alguna manera esas victorias tempranas, por ejemplo más seguidores o más personas que te preguntan, al principio escribía un artículo y lo leían 15 personas, y ya lo escribo y lo leen 400, son cositas que te van diciendo que las cosas están yendo despacio pero están funcionando. Esas pequeñas victorias son importantes, te digo, poner esa palabra tan aspiracional, probablemente tan lejana a veces en que se está cristalizando en algunas cositas, pues si, sientes que ese aprendizaje experiencial si te sirvió”. (OJp5)*

Por otro lado, se encuentra que los conocimientos adquiridos en el proceso del “Viaje de Héroe”, le brindan al participante la posibilidad de darle una aplicabilidad del conocimiento al trabajo, ya que este proceso le permite darle un giro a su carrera, enfocándose y formándose más a profundidad en su carrera administrativa, lo cual le permitió mejorar las deficiencias en los conocimientos administrativos que el tenía, ayudándole de este modo a dar mejores resultados en la empresa.

Así mismo, el proceso de aprendizaje experiencial le enseña a los entrevistados, que en el mundo de los negocios, existe un factor muy importante a la hora de ofrecer los productos a un

cliente, para mostrar los beneficios de estos, por lo cual, se debe acudir más al lado emocional, porque en los negocios todo se hace entre personas, y lo que prima es una parte muy emocional.

Por tanto, los gerentes son o debería ser unos grandes contadores de historias, porque

*“Al fin y al cabo esta solución que tu estas proponiendo, no es más que una historia, y ya todo lo que viene detrás, pues si, llega a un nivel de detalles que muchos van a ser, pero que en última es porque están conectados con una historia” (DSp13 -14)*

En este relato se logra ver la utilidad del conocimiento adquirido en el proceso de aprendizaje experiencial, ya que como lo expresan los entrevistados, *“empieza uno a interiorizar más ese tipo de cosas e incluso empieza a extrapolar aspectos que van fuera del ámbito académico, entonces, eso era lo que estábamos haciendo en la maestría” (DSp5)*

De aquí que las palabras de los entrevistados nos muestran como este proceso de aprendizaje experiencial ha ayudado a generar nuevos conocimientos que tiene la utilidad de una mejora como profesionales, supliendo necesidades en el conocimiento, y del mismo modo aportando competitividad a la empresa donde labora, ya que, comprenden que un elemento fundamental en los negocios es el aspecto emocional, puesto como se ha mencionado anteriormene, *“el aprendizaje experiencial tiene que ver fundamentalmente con cómo procesamos las experiencias y les damos sentido” (Gómez, s.f. p.6).*, y aquí es de esencial importancia tener en cuenta los procesos de percepción, es decir, como captamos la información, y el procesamiento, que tiene que ver con la forma en como procesamos y transformamos la información en algo importante y significativo. (Gómez, s.f.)

De esta forma, los entrevistados reconocen que a la hora de vender una solución o un producto a los clientes, lo más adecuado es acudir a los fundamentos teóricos que les brinda el

aprendizaje experiencial, donde la emoción y la percepción, juegan un papel importante a la hora de promocionar un producto, ya que estos aspectos son importantes en como el cliente capta la información que se le da sobre un producto, y como esta manera de transmitir la información genera un valor significativo y útil para el comprador.

Por otra parte, en el relato de los entrevistados, encontramos que en el proceso de aprendizaje experiencial existía una motivación al logro, la cual, según John Atkinson, (como se citó en Shunk, 2012) depende de la posibilidad que percibe la persona de obtener un resultado o beneficio en particular, como por ejemplo, una meta o un reforzador que se obtiene como consecuencia de realizar ciertas conductas y de la importancia que se le da a dicho resultado.

Por consiguiente, podemos decir que para los entrevistados, el valor del aprendizaje radica en que les ayude a producir y desarrollar cosas, puesto así lo expresa:

*“El aprendizaje vale la pena en la medida en que se puedan lograr cosas y desarrollar cosas con él, producir valor a través de este. Cuando tú aprendes, y en sesiones puedes hacer una combinación de esa teoría que es fundamental el entender para que te sirve y donde te genera valor” (OJp4)*

O cuando dice:

*“Y lo logro desde dos perspectivas: Desde mi trabajo, (...) cuando las personas que trabajan conmigo dicen que me la fume biche, entonces siento que por ahí es la cosa. A veces lo logro, a veces me cuesta y creo que es el proceso, en este momento por ejemplo siento que estoy logrando ese tipo de cosas que estoy emprendiendo con mis dos hijos y estamos todavía en un proceso tan divergente, pero teniendo victorias tempranas tan chéveres, pero la estamos logrando”. (OJp4-5)*

En consecuencia, se encuentra que algunas de las ventajas que los entrevistados perciben con respecto al proceso de aprendizaje experiencial, están ligadas a los reforzadores y a las recompensas obtenidas a partir de los conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje, como por ejemplo, el éxito de su carrera, poder desarrollar nuevas ideas que se sean valoradas por otras personas, y el poder desarrollar ideas de negocio, lo que a su vez, les genera una motivación que resulta importante a la hora de enfrentarse al proceso de aprendizaje. De este modo, el valor percibido de la tarea o del proceso de aprendizaje, está dada en la medida en que los aprendices perciban una importancia de la tarea, como un proceso formativo, que además de contener un carácter de interés o disfrute intrínseco hacia la tarea, por el hecho de ser un proceso que les aportara nuevos conocimientos y nuevas maneras de percibir y ver las cosas, también tendrá una utilidad para los planes futuros de la persona. (Muñoz, Ferreira, Sánchez, Santander Pérez, Venezuela, 2012)

Además, teniendo en cuenta que en los apartados anteriores se presentó el ciclo de Kolb, y se hizo mención de que los entrevistados pasaron por esas etapas, a continuación daremos una explicación de una vivencia generada en el proceso del viaje del héroe, la cual pasó por las etapas propuestas por Kolb, generando así cambios significativos en las personas.

Empezando por la etapa propuesta por Kolb “experiencia concreta”, podemos decir que las personas entrevistadas pasaron por esta etapa, cuando ante un examen de finanzas se dan cuenta que su idea de negocio en la que trabajaron tanto, tuvo críticas muy duras, y volvieron pedazos el proyecto. Esto se puede evidenciar en el siguiente fragmento de la entrevista

*“Me acuerdo de frustraciones como del último examen de finanzas, que de esas cosas que en un momento determinado sabes, que ibas súper bien, que mis calificaciones eran genuinas, y en ese último examen a mí se me nubló todo, no tenía ni idea para dónde*

*coger, el profesor me cogía la espalda y me decía – “tranquilízate que te vas a infartar” y yo: “no puede ser lo que me está pasando”, es un momento muy frustrante, en el momento en el que estaba presentando una idea de negocio que a mí me parecía súper especial y unas personas la volvieron pedazos y fueron tan duros, tan despiadados”(OJp7)*

Como segunda instancia se da una etapa de observación reflexiva en la cual se da un proceso de abstracción sobre los sentimientos y pensamientos que generó la situación anteriormente narrada que trajo consigo “frustración” ante las críticas recibidas en su idea de negocio.

Una tercera etapa correspondería a la conceptualización abstracta en donde se empieza a generar conclusiones y reflexiones que después podrán ser aplicadas a circunstancias que son ajenas a la experiencia particular o principal, en este caso los entrevistados dicen que:

*“La experiencia del “Viaje del Héroe” me ayudó a superar esa situación tan difícil, “entonces lo primero es que aprendes a oír, no te las sabes todas, tienes que oír, tienes que dejar que te contribuyan, tienes que entender que no eres el dueño de la verdad, entender que los procesos de invocación, son procesos en los cuales, hay que reiterar, reiterar y reiterar, volver a arrancar, volver a empezar, volver a empezar, eso es roce con otras personas, que te están diciendo que no, me acuerdo de una frase del profesor, en ese momento tan difícil, cuando me decía: Me encanta la forma como estas convencido de tus ideas y como las defiendes con pasión, de eso se trata, estas apasionado por lo que haces” (OJp7)*

Como cuarta y última etapa encontramos la experimentación activa, en la cual las conclusiones generadas en la etapa anterior son abstraídas y usadas tanto en situaciones

cotidianas, como en el ámbito laboral y personal, permitiendo así un cambio significativo en sus vidas, puesto que están llevando los conocimientos adquiridos en el proceso del “Viaje del Héroe” a la práctica esto lo podemos ver en el relato de los entrevistados cuando dicen:

*“Éste proceso genera una disrupción que significa algo que realmente le está cambiando la vida a las personas, (...) algo que te está cambiando las forma de hacer las cosas, algo que está rompiendo un mercado, algo que realmente está generando una nueva categoría, fundamentalmente a eso me refiero yo, cuando estamos hablando de disrupción, cuando yo hablo de incremental que también me parece absolutamente valido es que ya está, es que simplemente lo estás haciendo mejor y lo estas ampliando(...)”.*(OJp8)

Aquí podemos ver como los entrevistados, a partir de los sucesos vividos en el proceso del “Viaje del Héroe” y al atravesar por el ciclo del aprendizaje propuesto por Kolb, en donde a partir de ciertas experiencias llegan a conclusiones de la vivencia, que después la transforman en generalizaciones aplicables para todo su vida, tanto personal como laboral, y de este se genera un cambio en la manera de hacer y percibir las cosas.

Adicionalmente, es importante examinar un último un cambio generado por este proceso, en donde se puede evidenciar una nueva forma de llevar a cabo la resolución de problemas, la cual según Aldana de Conde (1996) consiste en abandonar viejos esquemas y antiguas formas de pensar, llegando a si a examinar diferentes visiones, que vayan en una dirección contraria a la forma habituada que se tiene de darle solución a las dificultades o problemas que se presentan (García, 1998)

En cuanto a este aspecto, los entrevistados refieren que la percepción que tenían para abordar los problemas cambió con su experiencia en el proceso del “Viaje del Héroe”, y a su vez

manifiestan que existe una “aplicabilidad de lo aprendido en el al ámbito laboral y la vida cotidiana”, puesto que los entrevistados expresan:

*“Empezamos a escuchar a los demás, empezamos a escuchar incluso al de mercadeo, al que me decía, “oiga y porque no hace tal cosa”, porque ellos al estar fuera del contexto de alguna manera no estaban viciados por muchas cosas que se habían presentado durante el desarrollo de esta plataforma y si identificamos muchas cosas, cambió completamente el estilo de liderazgo y se cambiaron muchas cosas y yo te podría decir que muchas incluso fueron innovadoras, fueron cosas que permitieron hacer ofertas que en ultimas generaron dinero, y ahí era cuando yo decía “oiga esto sirve” (DSp9)*

En el anterior fragmento se puede evidenciar como los entrevistados empezaron a percibir la importancia de tomar en cuenta las opiniones y aportes de otras personas, las cuales tienen un conocimiento que puede contribuir para la resolución de problemas, y que en muchas ocasiones no se ha tenido en consideración. Del mismo modo, han adoptado una metodología de resolución de problemas que:

(...)les permite comprender el problema: seleccionar los indicadores que lo registran objetivamente, delimitar su manifestación, estudiar su “historia”, analizar y sintetizar sus causas (...) y así abrir nuevas posibilidades de tratamiento, de innovación de procesos, de mejoramiento de los resultados y de aprendizaje organizacional. (Instituto internacional de planteamiento de la educación, 2000, p.5)

Finalmente, es importante resaltar que el proceso de aprendizaje experiencial le permitió a las personas entrevistadas tener una visión de resolución de problemas más profunda y abierta, en la cual, se tienen en cuenta las opiniones y aportes de otros profesionales, ya que pueden contribuir a la creación de nuevos proyectos y a nuevas formas de llegar a una meta o resultado

esperado, lo que a su vez puede influenciar o impactar en la consecución de objetivos propuestos por el sujeto en su ámbito laboral.

## 6 Conclusiones

Después del análisis de las entrevistas de los participantes de la metodología de aprendizaje experiencial mediante la metáfora del “Viaje del Héroe”, podemos decir que hemos llegado a las siguientes conclusiones:

A la hora de vivenciar un proceso de aprendizaje experiencial es de vital importancia que el individuo cuente con una red de apoyo social y familiar, para de este modo ayudar a potenciar el cumplimiento de los objetivos del aprendizaje y así como mantener el interés en el proceso de formación.

Es importante que un sujeto a la hora de afrontar un proceso de aprendizaje experiencial, tenga una apertura al cambio, una disposición al aprendizaje, ya que este nuevo proceso traerá consigo altibajos, los cuales implican salir de la zona de confort, y de los esquemas establecidos de pensamiento, para de este modo poder generar un nuevo aprendizaje.

El proceso de aprendizaje experiencial podría permitirles a las personas una apertura al cambio, la cual es necesaria en las nuevas organizaciones debido a que es un factor de alta competitividad y un requisito fundamental a la hora de mantener una vigencia y sostenibilidad en el mundo empresarial teniendo en cuenta que las nuevas organizaciones están permeadas por una nueva economía de globalización y digitalización, así como la primacía del conocimiento.

Según lo relatado por los entrevistados, se encuentra que adicional a las etapas planteadas por Kolb en el aprendizaje experiencial, este proceso también conlleva momentos o etapas que aquí se han nombrado como necesidad de cambio, escepticismo y motivación, las cuales parecen atravesar todo el ciclo del aprendizaje.

Para el inicio de un proceso de aprendizaje experiencial, es importante la existencia de una “necesidad de cambio”, que hace referencia al proceso de experimentar y realizar cambios en diversos aspectos de la vida, en donde el proceso de aprendizaje atraviese y movilice aspectos de la vida del sujeto tanto personales como laborales y profesionales, a así como la necesidad de la expansión y creación de nuevos conocimientos.

Debido a que la metodología del aprendizaje experiencial, se basa en un supuesto en donde a partir de una experiencia vivida, se busca realizar conclusiones que sean aplicables a la diferentes ámbitos de la vida del sujeto, para algunas personas en un primer momento puede surgir un “escepticismo”, manifestado en preguntas e inquietudes al iniciar un proceso de aprendizaje, acerca de su utilidad e importancia; puesto que puede resultar difícil concebir que desde una experiencia particular se pueda generar nuevos conocimientos y aprendizajes.

En todo proceso de aprendizaje es importante la motivación, la cual hace alusión al interés que va emergiendo en el sujeto por el conocimiento, en la medida en que se va encontrando un sentido y una razón a las actividades que realizan con el fin de generar la vivencia que permita atravesar el ciclo del aprendizaje experiencial.

En tanto a las ventajas del aprendizaje experiencial, se encontró que debido al momento histórico en el que nos encontramos, donde el conocimiento es una ventaja competitiva para las personas y las organizaciones, hallamos que el valor del aprendizaje parece estar relacionado a los beneficios y recompensas que la aplicabilidad del conocimiento le brinde a las personas en sus ámbitos laborales, la consecución de sus proyectos de vida y en la creación de nuevas ideas de emprendimiento empresarial, así como en la mejora de sus carreeras como profesionales.

En cuanto a los cambios generados se encuentra que el paso por un proceso de aprendizaje experiencial, y más específicamente el paso por las etapas del ciclo del aprendizaje propuesto por Kolb, les permitió a los entrevistados generar cambios en la resolución de problemas, especialmente en el ámbito laboral, debido a que las actividades realizadas por el profesor, en el ámbito de la maestría, implicaban escuchar críticas y aportes de los distintos profesores, así como someter su trabajo a diferentes cambios y modificaciones, de aquí que esta experiencia concreta les permitió a los sujetos realizar reflexiones, conclusiones y generalizaciones a su vida laboral, sobre la importancia de tener en cuenta distintas opiniones y aportes de otras personas, lo que a su vez puede contribuir a la consecución de mejores resultados y nuevos proyectos, viéndose esto reflejado en una mejora en los procesos laborales y organizacionales.

Como conclusión final, es importante mencionar que, al parecer, el aprendizaje experiencial logra generar cambios significativos en las personas, los cuales se pueden ver reflejados en sus contextos laborales, donde su visión como emprendedores e innovadores se puede ver orientada a la obtención de grandes metas, buscando resultados diferentes, puesto que sus acciones y pensamientos se han posicionado de otra forma, teniendo así un panorama más amplio, poniendo en práctica los postulados del aprendizaje experiencial, donde, cobra especial importancia los procesos de la percepción (que son los modos en que captamos nueva información) y el procesamiento (los modos en que procesamos y transformamos dicha información en algo significativo y utilizable). (Gómez, p.6), para de este modo promocionar productos a sus clientes, así como mostrar los beneficios de estos.

## 7 Referencias

Beltrán, C., Pando, M y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14, (001), 79-88. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>

Boylan, G. (2005). La importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. Recuperado de: [http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/5036/1/0235347\\_01991\\_0004.pdf](http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/5036/1/0235347_01991_0004.pdf)

Cardona, J y Calderón, G. (2006). El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones. *Cuadernos de administración*, 19 (33), 11-43. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=25257936&lang=es&site=ehost-live>

Chiang, M., Méndez, y Sánchez, G. (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail. *Theoria*.19, (2) ,21-36. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>

Dochy, F., Segers, M., Dierick, S. (2002). Nuevas vías de aprendizaje y enseñanza y sus consecuencias: una nueva era de evaluación. *Revista de docencia universitaria*, 2 (2). Recuperado de: <http://revistas.um.es/redu/article/view/20051/19411>

Encinas, F., (2014). Orientación de las organizaciones públicas al aprendizaje organizacional. El caso de los organismos descentralizados en el Estado de Sonora, México. *Estudios gerenciales*.

30, 10-17. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012359232014000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012359232014000100003&script=sci_arttext)

Esguerra, G., Guerrero, P. (2010). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6, (1) 97-109. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v6n1/v6n1a08.pdf>

Gallego, C., Beatncorth, D., Calderon, A., Chalarca, C y Toro, A. (2014). Red de apoyo y acompañamiento estudiantil... una práctica de integración universitaria para la reducción del abandono. Cuarta conferencia Latinoamericana sobre el abandono en la educación superior.

Recuperado de: [http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/PonenciasClabes/4/ponencia\\_85.pdf](http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/PonenciasClabes/4/ponencia_85.pdf)

García, J. (1998). La creatividad y la resolución de problemas como bases de un modelo didáctico alternativo. *Grupo de Enseñanza de las Ciencias Experimentales (GECE)*, X, (21), 145-174. Recuperado de:

<https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeypp/article/viewFile/6758/6191>

Garzón, M y Fischer, A. (2009). Aprendizaje organizacional en república Dominicana y Colombia. *Pensamiento y gestión*. 26, 238-278. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=44971161&lang=es&site=ehost-live>

Gómez, J. (s.f). *El aprendizaje experiencial*. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aries. Recuperado de:

[http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE\\_LECTURE\\_5/1/3.Gomez\\_Pawelek.pdf](http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_5/1/3.Gomez_Pawelek.pdf)

González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias médicas. Recuperado de [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/PsicologiadelMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf)

González, M., Marchueta, M y Vilche, E. (s.f). Modelo de aprendizaje experiencial de Kolb aplicado a laboratorios virtuales en Ingeniería en Electrónica. Recuperado de [http://www.unlp.edu.ar/uploads/docs/modelo\\_de\\_aprendizaje\\_experiencial\\_de\\_kolb\\_aplicado\\_a\\_laboratorios\\_virtuales\\_en\\_ingenieria\\_en\\_electronica\\_gonzalez\\_y\\_otros\\_.pdf](http://www.unlp.edu.ar/uploads/docs/modelo_de_aprendizaje_experiencial_de_kolb_aplicado_a_laboratorios_virtuales_en_ingenieria_en_electronica_gonzalez_y_otros_.pdf)

Gutiérrez, M., Piedrahita, C. (2005). El cambio organizacional y la experiencia emocional de las personas. Recuperado de: <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/260/1/CambioOrganizacionalExperienciaEmocionalPersonas.pdf>

Instituto internacional de planteamiento de la educación. (2000). Resolución de problemas Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>

Lagos, C. (2012). Impacto del aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades “blandas” (tesis de pregrado). Universidad Alberto Hurtado, Chile. Recuperado de <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/856/txtcompleto/txta135080.pdf>

Ley, E. (2011). El aprendizaje organizacional: una aproximación conceptual a su gestión y un acercamiento de la visión nipona del tema. Observatorio de la Economía y la Sociedad del Japón. 3(12), 1-11. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/japon/12/elt.pdf>

Lull, L y Santamaria, R. (s.f). El aprendizaje basado en la experiencia. Learning Review. Recuperado de <http://www.learningreview.com/articulos-y-entrevistas-formacion/1025-el-aprendizaje-basado-en-la-experiencia>

Molerio, O., Otero, I. y Achón Z. (2007). Aprendizaje y desarrollo humano. Revista Iberoamericana de Educación (OEI), 44, 1-9. Recuperado de: [rieoei.org/deloslectores/1901Perez.pdf](http://rieoei.org/deloslectores/1901Perez.pdf)

Núñez, J. C. (2009). Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. Recuperado de: <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/cc/cc3.pdf>

Rodríguez, M., García, F., Pérez, M., & Castillo, J. V. (julio 2009). La gestión del conocimiento, factor estratégico para el desarrollo. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v12\\_n23/pdf/02v13n23.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v12_n23/pdf/02v13n23.pdf)

Rodríguez, M., García, F., Pérez, M. y Castillo, J. (2009). La gestión del conocimiento, factor estratégico para el desarrollo. Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, 12 (23), 7 -14. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v12\\_n23/pdf/02v13n23.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v12_n23/pdf/02v13n23.pdf)

Muñoz, C., Ferreira, S., Sánchez, P., Santander, S., Pérez, M., & Valenzuela, J. (2012). Características psicométricas de una escala para caracterizar la motivación por la lectura académica. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Recuperado de: [redie.uabc.mx/redie/article/download/314/477](http://redie.uabc.mx/redie/article/download/314/477)

Schunk, D. (2012). Teorías del aprendizaje una perspectiva educativa. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson

Vergara, C. (2015). Actualidad en psicología. Recuperado de <http://www.actualidadenpsicologia.com/la-teoria-de-los-estilos-de-aprendizaje-de-kolb/>

Zapata, M. (S.f). Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos conectados y ubicuos. Recuperado de [http://eprints.rclis.org/17463/1/bases\\_teoricas.pdf](http://eprints.rclis.org/17463/1/bases_teoricas.pdf)