

CÓMO HACER QUE TU EMPRESA APRENDA: “Degustación” de un día

Propuesta de taller de 1 día para organizaciones que quieren comprobar el impacto del aprendizaje, la gestión del conocimiento y la colaboración en los resultados

1. Presentación general del taller

Este taller de un día está diseñado como para organizaciones que quieren entender qué significa ser una empresa que aprende, pero que aún no están dispuestas o no tienen claro si les compensa realizar un proyecto de consultoría. El desafío para la empresa no es que aprendan los individuos sino el aprendizaje colectivo. A través de una experiencia práctica por la mañana y un trabajo de diseño aplicado por la tarde, el equipo participante podrá comprobar de primera mano que aprender, gestionar conocimiento y colaborar mejora los resultados, y construir un primer modelo de aprendizaje para su propio ámbito de trabajo.

2. Contexto y propósito

Stephen Hawking “la inteligencia es la capacidad de adaptarse al cambio”. Vivimos en un contexto de cambio acelerado en el que el conocimiento caduca cada vez más rápido. En un mundo donde cada vez delegamos más conocimiento a la IA (automatización), las organizaciones que sobreviven y prosperan no son las que acumulan más conocimiento, sino las que son capaces de aprender mejor y más rápido. Sin embargo, la mayoría de las empresas no han desarrollado el “músculo de aprender” ni cuentan con procesos sistemáticos para transformar la experiencia diaria en aprendizaje organizacional.

El principal obstáculo suele ser la dificultad de los equipos directivos para comprobar de forma tangible el impacto de los intangibles (conocimiento, aprendizaje, colaboración) sobre los resultados. Este taller responde precisamente a ese reto: ofrecer una experiencia vivencial que demuestre ese impacto y, a partir de ahí, ayudar a diseñar una primera versión de un modelo de aprendizaje para el equipo o área participante.

3. Objetivo general

Que el equipo directivo de la organización experimente y compruebe que incorporar procesos de aprendizaje (reflexionar, sistematizar y compartir conocimiento) en su trabajo mejora los resultados, y que salga del taller con un primer plan concreto para introducir un modelo de aprendizaje en su propio ámbito (equipo, área, proceso o proyecto).

4. Diseño de la sesión

4.1. Mañana – Experiencia práctica "La Isla de los Pájaros"

- Vivir una simulación práctica que muestra, de forma empírica (medible e irrefutable), el impacto del conocimiento, el aprendizaje y la colaboración en los resultados.
- Probar tres procesos de aprendizaje y gestión del conocimiento: Revisión post acción (After Action Review), Asistencia de Pares (Peer Assist) y acceso a una Base de Conocimiento / Mejores Prácticas.
- Tomar conciencia de la falta de procesos y tiempos planificados para reflexionar, de la escasa sistematización del conocimiento crítico acumulado a lo largo de los años y de la ausencia de canales e instancias formales para compartir conocimiento entre equipos que hacen tareas similares.

4.2. Tarde – Diseño del modelo de aprendizaje del equipo

- Introducir el marco de organización que aprende y los "9 momentos" del aprendizaje organizacional (mucho antes, antes, just in time, durante, después, a medio plazo, a largo plazo, antes y después de salir).
- Analizar la cadena de valor, los procesos o los proyectos del área, y mapear dónde y cómo podría aprender la el equipo.
- Diseñar un plan inicial con procesos concretos (Revisión post acción, Asistencia de Pares, lecciones aprendidas, comunidades de práctica, red de referentes, retrospectiva, etc.) para instalar la primera versión de un modelo de aprendizaje en el equipo.

5. Público objetivo

- Equipos directivos y equipos clave de la organización (comités de dirección, equipos de proyecto, áreas funcionales).
- Organizaciones que intuyen la importancia de la gestión del conocimiento y del aprendizaje, pero que aún no han decidido si comprometerse con un proyecto de consultoría y prefieren comenzar con un taller experiencial de un día.

6. Metodología

La metodología combina tres componentes principales:

- Simulación vivencial – "La Isla de los Pájaros" (Bird Island), un taller-simulación utilizado desde hace 30 años para que equipos directivos experimenten el impacto del conocimiento, el aprendizaje y la colaboración sobre el desempeño.
- Espacios de reflexión guiada para conectar lo vivido en la simulación con la realidad de la organización, identificando costes de no reflexionar, no sistematizar ni compartir el conocimiento.

- Trabajo aplicado sobre la cadena de valor, los procesos o los proyectos del área, donde los grupos identifican y priorizan momentos clave para introducir procesos de aprendizaje (antes, durante y después).

7. Programa detallado de la jornada

Horario orientativo:

- Mañana: 9:00 – 13:30
- Tarde: 15:00 – 18:00

7.1. Mañana – Taller experiencial "La Isla de los Pájaros"

09:00 – 09:30 | Apertura: "Si no lo vivo, no lo creo"

Presentación del contexto y de los objetivos del día. Planteamiento del dilema de las organizaciones que valoran el aprendizaje en el discurso, pero carecen de evidencias internas sobre su impacto en los resultados. Explicación de por qué el taller se centra en vivir el impacto del aprendizaje en lugar de solo hablar de él.

09:30 – 11:30 | Simulación "La Isla de los Pájaros"

Descripción del escenario de la Isla de los Pájaros y de la tarea de construir una torre con materiales limitados. Primera construcción sin procesos explícitos de gestión del conocimiento. Medición de resultados y análisis de diferencias entre equipos. Introducción y práctica de los tres procesos de aprendizaje: Revisión post acción, Asistencia de Pares y Base de Conocimiento con mejores prácticas. Segunda construcción de la torre con el conocimiento acumulado.

11:30 – 12:00 | Pausa café

12:00 – 13:30 | Debrief: qué hemos aprendido sobre aprender

Lectura conjunta de los resultados de la simulación (comparación entre la primera y la segunda torre) y discusión guiada sobre la relación entre conocimiento y resultados. Identificación de los costes que tiene para la empresa no reflexionar, no sistematizar lo aprendido ni compartirlo. Puente hacia la sesión de la tarde introduciendo el enfoque de aprender antes, durante y después.

7.2. Tarde – Diseño del modelo de aprendizaje del equipo

15:00 – 15:30 | Marco: qué significa que una empresa aprenda

Presentación de los conceptos básicos de empresa que aprende y de los 9 momentos del aprendizaje organizacional. Diferenciación entre aprendizaje individual y organizacional. Debate breve sobre cómo aprende hoy la empresa y qué carencias se observan.

15:30 – 16:45 | Trabajo en grupos: mapa de momentos de aprendizaje

En grupos (por tarea, proceso o proyecto), cada equipo selecciona un ámbito concreto de la cadena de valor o del negocio y construye un mapa de aprendizaje. Para ese ámbito, se identifican las oportunidades de aprendizaje antes, durante y después. Se discuten posibles procesos y herramientas (Revisión post acción, Asistencia de Pares, lecciones aprendidas, comunidades de práctica, uso de IA, etc.), roles y tecnología requeridos.

* Como requisito de esta actividad, se realizará una reunión previa de preparación para explicitar la documentación del ámbito sobre el que trabajará el equipo.

16:45 – 17:45 | Del mapa al plan: diseño de acciones concretas

Cada grupo transforma su mapa en un plan inicial de modelo de aprendizaje del equipo, definiendo para cada acción: momento (antes, durante, después o momento específico de los 9), proceso/herramienta, responsable, frecuencia y forma de registrar y compartir el aprendizaje. Puesta en común en plenario y priorización conjunta de 3–5 acciones piloto que la organización pueda implementar en los próximos meses sin necesidad de embarcarse aún en un proyecto de consultoría.

17:45 – 18:00 | Cierre

Síntesis de lo vivido durante la mañana y de lo diseñado por la tarde. Recapitulación de los principales aprendizajes y de las acciones acordadas. Espacio para preguntas finales y para explorar posibles siguientes pasos si la organización desea avanzar hacia un proyecto más amplio de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.

8. Resultados y entregables

- Experiencia vivida que demuestra la relación directa entre conocimiento, aprendizaje, colaboración y resultados en un entorno seguro y controlado.
- Uno o varios mapas de momentos de aprendizaje aplicados a la cadena de valor, a procesos clave o a tipos de proyectos de la organización.
- Un plan inicial de modelo de aprendizaje del equipo, con acciones concretas antes, durante y después y, si procede, ubicadas en los 9 momentos del aprendizaje.
- Una lista priorizada de acciones piloto para los próximos 3–6 meses que permitirá a la organización avanzar hacia convertirse en una empresa que aprende, sin necesidad de comprometerse todavía con un proyecto largo.

9. Aspectos logísticos

- Duración total aproximada: mañana de 4 horas (simulación + debrief) y tarde de 2,5-3 horas (trabajo aplicado y cierre).
- Número recomendado de participantes: mínimo 10 máximo 40 personas.
- Requisitos de espacio: 1 sala plenaria para las sesiones conjuntas y al menos 3 espacios independientes para el trabajo por equipos durante la simulación.
- Medios técnicos: proyector, ordenador portátil, pizarras o rotafolios con hojas y material básico de trabajo (rotuladores, notas adhesivas, etc.).