

5 pasos para recuperar aprendizajes en la tarea de extensión

Por Adrián Gargicevich

¿Qué aprendiste de tu última tarea como extensionista?... ¿Te lo preguntaste?... ¿Tienes algunas respuestas? La “cultura del producto” nos rodea y nos impulsa a valorar nuestra tarea en base a resultados olvidándonos muchas veces de los “procesos”. Cuando nos pasa esto, perdemos la posibilidad de aprender de la experiencia vivida y mejorar nuestro desempeño. Si es tu caso, te invito a hacer una pausa y olvidarte por un instante de la exigencia de obtener un producto para conocer y dominar la “**máquina de cosechar aprendizajes**”... con ella podrás recuperara aquello que muchas veces nos pasa desapercibido, mejorando tu desempeño y el de tu equipo.



5 pasos para recuperar aprendizajes en la tarea de extensión

<https://redextensionrural.blogspot.com/2018/02/5-pasos-para-recuperar-aprendizajes-en.html>

Como agentes promotores del cambio y la innovación, los extensionistas muchas veces nos olvidamos que a nosotros también nos caben. Estamos centrados en la tarea, en los objetivos, en coleccionar la información necesaria, en reunir a los interesados, organizar, etc. y nos olvidamos de “*predicar con el ejemplo*”. Uno de los caminos para desandar esta falencia es **recuperar los aprendizajes** de la tarea y construir con estos, nuevas estrategias de desempeño profesional.

El aprendizaje es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Mediante el aprendizaje podemos lograr el conocimiento (...“*acción efectiva en el dominio de mi existencia*”... [H. Maturana](#)), y mediante el conocimiento, accionar. Pero tengamos en cuenta que el aprendizaje es un proceso, no “un evento”. Requiere tiempo, práctica y esfuerzo. La práctica deliberada con retroalimentación constructiva es la clave para el éxito a largo plazo. Con una conferencia de una hora, no se puede esperar aprender mucho.

Poner en “juego” la trilogía aprendizaje-conocimiento-acción luego de nuestras actividades de extensión, debería formar parte de nuestra rutina profesional. Nuestra tarea no termina con la despedida y el saludo del último participante. Allí debería comenzar “nuestro cambio”. Por eso, con la idea de facilitar esta tarea, inventamos la “**máquina de cosechar aprendizajes**”, una analogía para organizar el proceso de recuperar lecciones aprendidas, que nos permitan nuestro propio cambio profesional.

Una **lección aprendida** es en definitiva una experiencia o resultado de un curso de acción particular, ya sea positivo o negativo, que es lo suficientemente importante como para ser comunicado por su potencial impacto para una persona u organización. La experiencia puede ser positiva o negativa. Tanto los éxitos y como los fracasos son fuentes de lecciones aprendidas. Una lección aprendida podrá luego transformarse en una recomendación, con la cual otros puedan aprender para mejorar su desempeño, y tomar acciones de cambio en el comportamiento personal u operativo.

Identificar una lección no es lo mismo que aprenderla. Para que sea una lección aprendida debe transformar nuestro desempeño. Si no lo logra solo habremos identificado la lección.

Los 5 pasos en el proceso para conseguir aprender una lección son:

1. **Reflexionar** sobre la experiencia. Pensar (y discutir en equipo) sobre lo qué pasó. Este proceso nos permite pensar detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones.

2. **Identificar** puntos de aprendizaje. Algunas preguntas que nos permiten identificar esos puntos son: ¿Dónde hubo una diferencia entre lo que se planificó y lo que realmente sucedió? ¿Esa diferencia fue positiva o negativa en el proceso?

3. **Analizar**. ¿Por qué hubo esa diferencia? ¿Cuáles fueron las causas? Para el análisis podemos echar manos de la herramienta “árbol de causa-efectos” partiendo de [una definición operativa del problema](#)

4. **Generalizar**. ¿Cuál es el punto o tema de aprendizaje? ¿Qué se debería hacer en la futura actividad para evitar el fracaso o repetir el éxito? Con esta etapa, lograríamos una “lección identificada”. La misma será una lección útil, si otros pueden aprender de ella. Para que otros puedan aprender de ella, debe ser instructiva.

5. **Actuar**. Para que una “lección identificada” se convierta en una “lección aprendida” faltará el último paso: debemos acompañarla con una acción. Se debe cambiar un documento, un procedimiento, una política, una estructura, un presupuesto o una orden. Luego el cambio deberá también ser comunicado, así las prácticas de trabajo podrán modificarse como resultado. Si nada cambia, nada se habrá aprendido.

Recordemos nuevamente que el aprendizaje es un proceso, no “un evento”. Requiere tiempo, práctica y esfuerzo. En la medida que luego de cada acción de extensión asignemos el tiempo suficiente, y que dominemos el funcionamiento de la **máquina de cosechar aprendizajes**, la práctica deliberada con retroalimentación constructiva se convertirá en la clave para el cambio permanente de nuestras habilidades como extensionistas.

Bibliografía

<http://www.nickmilton.com/2009/05/what-is-lesson-learned.html>

Publicado 7th February 2018 por [Adrián Luis Gargicevich](#)

Etiquetas: [Acción](#) [Análisis](#) [Aprendizajes](#) [Conocimiento](#) [Generalizaciones](#) [Identificación](#) [Lecciones](#) [Reflexión](#)