

El Cono de la Experiencia y su Importancia en la Mejora Continua

Seguramente tú también al igual que yo crees que yendo a un taller de capacitación es la manera de aprender un concepto nuevo. Es más, quizá hasta pensemos que es la única manera de aprender algo nuevo. Bueno, eso me quedó claro que es absolutamente erróneo cuando conocí El Cono de la Experiencia. Su autoría se le atribuye a **Edgar Dale** (1900-1985) un pedagogo estadounidense, quien hizo diversas contribuciones a la instrucción visual y auditiva, incluyendo una metodología para analizar el contenido de las películas. En 1946 publicó su Cono de la Experiencia en el libro de texto “Audiovisual Methods in Teaching”, que representa la profundidad del aprendizaje realizado con la ayuda de diversos medios.

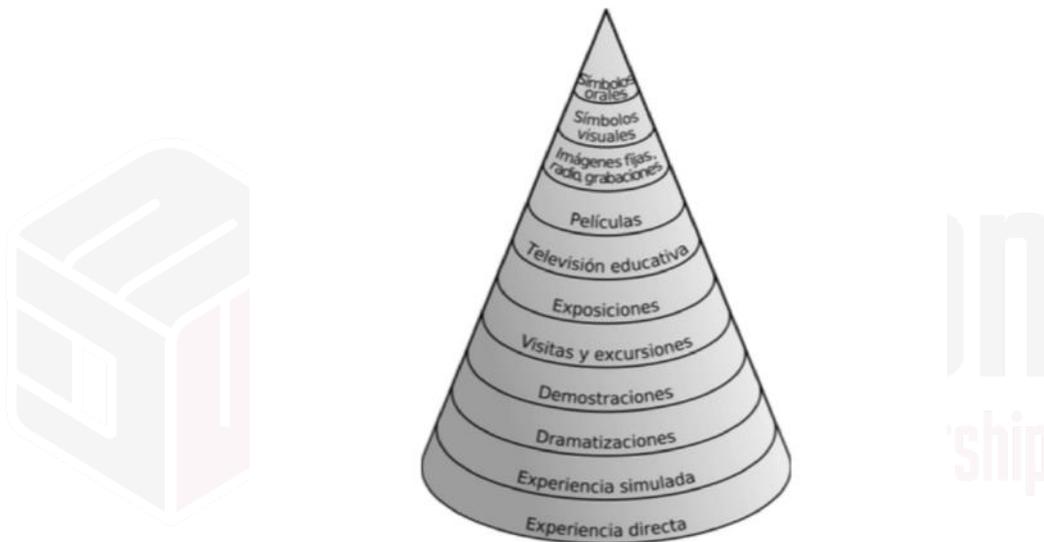


Figura 1. Cono de la Experiencia de Edgar Dale

Dale señala que existen dos tipos de aprendizaje: el pasivo y el activo. El aprendizaje de tipo pasivo se obtiene ante la representación de símbolos orales y visuales, así como a través de representaciones fijas como películas o exposiciones. Es decir, el aprendizaje pasivo viene a través de lo que leemos, escuchamos o leemos-escuchamos. Lo máximo que podemos aprender a través de estos tres canales de aprendizaje es un 50 por ciento; aunque en realidad esto no está comprobado científicamente, lo importante es entender que no se llega a captar gran parte del mensaje sólo a través de oír y ver. Otros expertos en el tema comentan que, cuando escuchamos algo por parte otra persona, podemos recordar como máximo

aproximadamente 20 por ciento de lo dicho después de dos semanas. Es más, tú mismo pruébalo, del último taller o conferencia a la que fuiste, ¿qué tanto recuerdas? O haz la prueba la próxima vez que asista a una.

Entonces lo que necesitamos es entender el aprendizaje activo y este se logra a través de la experiencia personal. Las dramatizaciones, visitas, excursiones, demostraciones o el hecho de vivir una experiencia de forma simulada directamente pueden lograr que recordemos entre 70 y 90 por ciento, después dos semanas.

Aquí te muestro otra imagen del mismo Cono de la Experiencia:



Lo importante que tenemos que entender de esto es que, si queremos realmente aprender algo nuevo, entre más nos involucremos mejor lo haremos. ¿En qué aplica esto en tu empresa? En otros blogs que he compartido (las Reglas Básicas para la Capacitación y en los Elementos Clave del Manejo del Cambio) he sido enfático en comunicar que cuando queremos implementar procesos de trabajo diferentes, ya sea en áreas comerciales, administrativas, logísticas o de producción, cometemos un error al pensar que sólo explicándole al personal que tiene que hacer la labor el



procedimiento nuevo, con eso ya lo entenderá y lo aplicará correctamente. El aprendizaje del nuevo proceso o método de trabajo no está en el aula ni en el video que el operario ve, está al momento de hacer la labor nueva, o al momento de realizar su labor con el nuevo método. Y que ese aprendizaje puede tardar días, semanas o meses en solidificar.

Es sólo para que lo tengamos presente.

Con mucho gusto,

DB Watson
dbwatson@dbwatson.com

