

Modelo de Aprendizaje UMANA[®]

Maru Rodríguez Mendoza
Othón Osorio González

INTRODUCCIÓN

El mundo ha cambiado y los modelos de aprendizaje requieren responder a estos cambios. El aprendizaje donde la memoria y la repetición se privilegiaba como forma de incorporar conocimientos respondía a los momentos en los que se requería de maestría en la repetición de actividades concretas. Hoy, se requiere de creatividad, solución de problemas, esquemas flexibles y, por lo tanto, los modelos de aprendizaje requieren favorecer la observación, el descubrimiento y la reflexión, que a su vez nos lleve a una nueva generación de empresarios, emprendedores, líderes, managers, colaboradores, personas.

Management Natural surge como resultado de la observación de la naturaleza y la reflexión sobre la aplicación de sus principios y modelos de gestión en todos los ámbitos de la vida humana, para el desarrollo de nuestro liderazgo, toma de decisiones y procesos de aprendizaje. Para aplicar estos principios en el ámbito educativo, hemos diseñado UMANA-La Universidad de Management Natural, un concepto de aprendizaje disruptivo, propositivo, centrado en la persona, su sentido de vida y motivadores intrínsecos, generando un proceso continuo, permanente y siempre disponible.

Campus COPARMEX está aplicando el modelo UMANA y lo integra a su propuesta de fortalecimiento del ecosistema empresarial, a través de los programas, planes de estudio y opciones de aprendizaje que obtiene. En las siguientes páginas te explicaremos más a detalle de qué trata el modelo, cómo optimizar tu proceso de aprendizaje a lo largo del programa, lo que significan los ejercicios y cómo poder incrementar la profundidad de tu proceso de aprendizaje.

Maru Rodríguez
Directora de Aprendizaje
UMANA

Othón Osorio
Director General
MGNAT y UMANA

Principios en Breve



Hoy, la información está por todos lados, conseguirla está al alcance de un click.



La mera transmisión de conocimientos no asegura el aprendizaje ni los resultados de éste.



La visión eficientista impulsada por las corrientes de Management que surgieron a finales del siglo XIX, y que fundamentaron nuestro modelo educativo, han perdido vigencia, por completo.



Lo que realmente agrega valor, es la transmisión de nuestra experiencia y de nuestros aprendizajes, de una forma integral.

El aprendizaje implica la gestión de los pensamientos (reflexiones), emociones (motivadores) y sensaciones (experiencia) de quien aprende.



Aprender requiere de motivar la reflexión, a través de casos prácticos, reales o ficticios, en donde podamos cuestionar, experimentar, probar y crear espacios de prueba y error.



Aprender requiere que despertemos la curiosidad y creemos experiencias lúdicas, que conduzcan a emociones positivas que, a su vez, hagan significativo el aprendizaje.



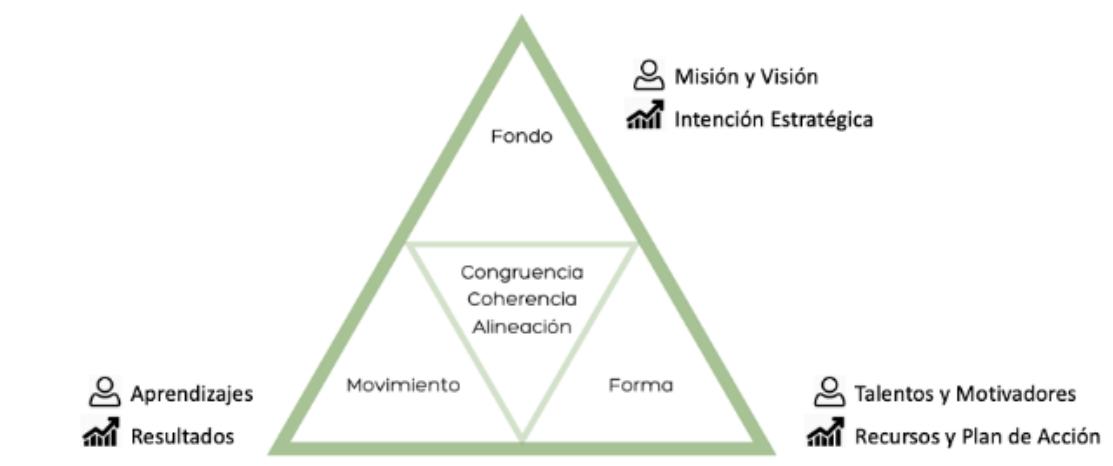
Aprender requiere que quien está en este proceso, le encuentre sentido y aplicación a lo que está aprendiendo, en su entorno inmediato e, idealmente, contribuya a su sentido de vida.

Por lo tanto, el diseño de los programas y secciones, considera la activación de estos tres aspectos, para lograr que el aprendizaje no solo tenga lugar, sino que genere el resultado que motivo su propósito inicial. Te invitamos a ser creativo y curioso en tu proceso de aprendizaje.

Paso 1 - Proceso General para el Diseño del Programa

1. ¿Para qué te sirve este tema?
2. ¿Qué conoces del tema? ¿Qué haces en relación al él? ¿Cómo lo haces? ¿Qué te falta hacer?
3. ¿Qué sensaciones o emociones te genera? ¿Qué pensamientos tienes?
4. Si incorporas esta información, ¿cuáles son los beneficios que vas a obtener? ¿Qué resultados vas a obtener?
5. ¿En dónde, cómo y con quién vas a aplicar lo que aprendas?
6. ¿Qué vas a hacer para llevarlo a cabo y que se convierta en parte de tu labor diaria? (Ayuda a reflexionar sobre su proyecto)
7. ¿Cuáles son los cambios que necesitas lograr? ¿Qué cambiaría? ¿Qué requieres para cambiarlo?

Paso 2 - Los objetivos de Aprendizaje



Fondo

Nos sirve para establecer los objetivos y el propósito del programa, curso o unidad, ¿qué resolverá? ¿Qué necesidad cubrirá? ¿en qué me contribuirá? ¿Cómo se podrá ver reflejado el aprendizaje? Esto lo encontrarás en el Mapa de Aprendizaje.

Forma

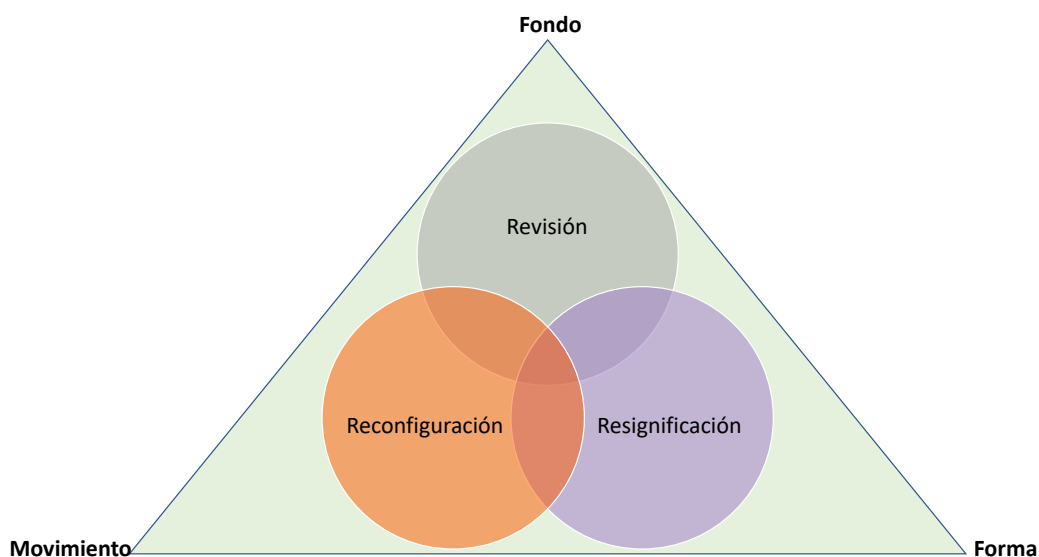
Permite identificar los talentos que se desarrollarán y define la estructura del programa, curso o unidad siguiendo las pautas de las páginas siguientes. Son tres bloques (unidad de aprendizaje, videos sugeridos, lecturas sugeridas).

Movimiento

Clarifica los resultados concretos que se esperan con la persona (contribución) y la aportación que dará a partir del aprendizaje adquirido (retribución). El ciclo se cierra con la retroalimentación y reafirmación de lo aprendido (Módulo de Cierre).

Paso 3 - Las Etapas del Aprendizaje

Pedagogía del Amor, Maru Rodríguez (2)



Revisión

Se enfoca en el **Fondo-Forma** y va dirigido principalmente a los **pensamientos**, motivando la observación, reflexión y proporcionando la información base de lo que se requiere aprender (marco conceptual). Facilita la integración conceptual, desde una perspectiva práctica. Se traduce en el cuestionario previo al video.

Resignificación

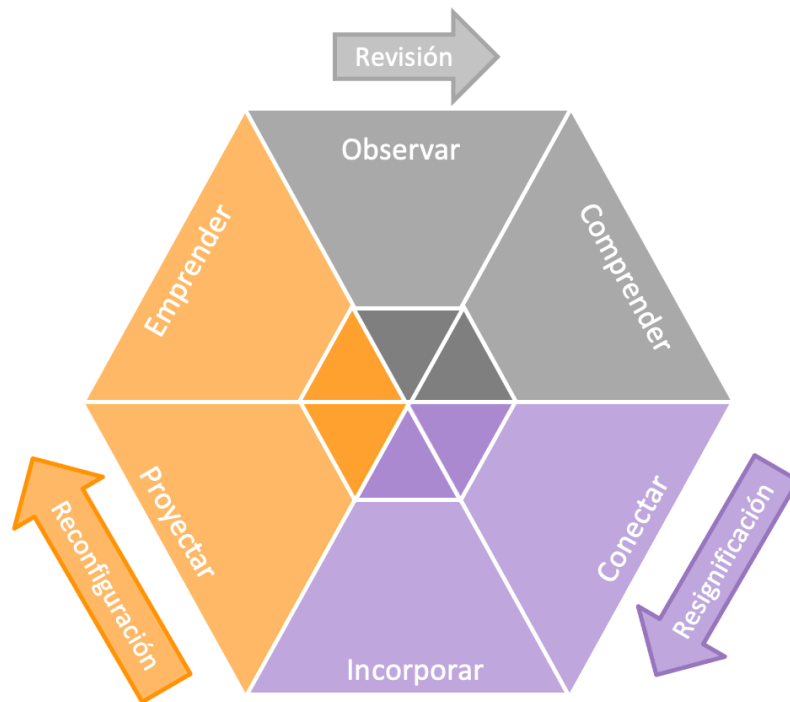
Se enfoca en la **Forma-Movimiento**, y va dirigido principalmente a las **emociones**, dándole sentido y motivación al proceso de aprendizaje. Es una etapa que parte de la reflexión y conduce a establecer lo que ese aprendizaje representa y como contribuye personal y profesionalmente para cada quien. Se traduce en el video en donde expone el ponente y donde te proporciona su experiencia y conocimiento.

Reconfiguración

Se enfoca en el **Movimiento-Fondo**, y va dirigido a las **sensaciones** generando **procesos creativos**. Propone esquemas prácticos que permitan movernos a la acción aplicando lo aprendido: proyectos, prácticas, ensayos, modelos, esquemas y/o propuestas de mejora. Activa el proceso de retribución (el retorno) a partir de la contribución (lo recibido) que el aprendizaje nos ha generado. Se traduce en tu cuestionario de Reconfiguración y el Proyecto ADN.

Paso 4 - La Ruta

Modelo de Aprendizaje UMANA, Rodríguez y Osorio (3)



Cada bloque (Revisión, Resignificación y Reconfiguración) genera perspectiva, proporciona contexto, información, datos, marco teórico y da un punto de partida. Lo que se crea en el participante es:

Observar: Genera perspectiva, proporciona contexto, información, datos, marco teórico y da un punto de partida (Revisión, Video).

Comprender: Establece el primer vínculo e inicia el proceso cognoscitivo (Video, Reconfiguración).

Conectar: Une los puntos, entre la teoría y la práctica a través de la experiencia (Reconfiguración, Material Complementario, Proyecto ADN).

Incorporar: Incorpora el nuevo aprendizaje como algo propio (Reconfiguración, Proyecto ADN).

Proyectar: Lleva el aprendizaje al campo y elabora las aplicaciones de corto plazo (Proyecto ADN).

Emprender: Genera un ciclo completo, incorporando el aprendizaje a nuevas iniciativas, planes o propuestas (Implementación de Proyecto ADN y de la Reconfiguración).

Paso 5 - Las Herramientas y su Alcance (aplican según el programa)

Material	Propuesta de Valor	Tono y Manera
Video	Acompañar las definiciones con ejemplos, anécdotas, aportaciones personales que generen una narrativa atractiva, llena de color, vida y que genere curiosidad, ganas de aprender y de buscar más	Cercano, cálido, divertido -no acartonado (explicar definiciones y conceptos no tiene por que ser aburrido, ni falta de rigor académico, pero puede ser fresco)
PDF	Proporcionar fundamentos y explicación teórica sobre el tema (puede ser propio o de otros autores)	Si es propio será con una redacción dinámica, directa (no rebuscada), pero precisando conceptos con citas y referencias que sostengan lo planteado.
Podcast	Reforzar el aprendizaje a través de historias o anécdotas llenas de color, picardía, emoción, sentimiento.	Contar historias, con una narrativa más enfocada a un anecdotario o a un cuento, de tal forma que fomente una construcción del concepto a través de la imaginación
Quizz	Una forma práctica de generar ejercicios mentales que generen conexiones neuronales rápidas para reforzar lo aprendido	Breve, preguntas con respuestas optativas (no replican lo expuesto)
Cuestionario	Un proceso reflexivo más profundo que al ser de carácter introspectivo o aterrizado hacia el aprendiz, genere conclusiones personales sobre el proceso.	Reflexivo, estructurado, respuestas abiertas, no evaluables solo sujetas a retroalimentación
Ensayo o Proyecto	Para consolidar el aprendizaje a través de la aplicación de los conceptos de una manera vivencial.	Libre, según el participante.
Gamificación	Llevar el aprendizaje a través de procesos lúdicos	Divertido, motivador de la curiosidad
Infografía	Presentar de forma esquemática y visual la propuesta central de aprendizaje	Práctico, claro, lógico, ordenado, visualmente atractivo y divertido.
Análisis de Casos	Permite la reflexión profunda a través de la reflexión y aplicación de experiencia y conocimientos.	Objetivo, con una narrativa sencilla y clara, que incentive la reflexión y curiosidad.
Mapa de aprendizaje	Establecer un resumen y guía de la ruta de aprendizaje y de la información más relevante	Organizado, esquemático, conciso, claro y específico.

Paso 6 - Las Herramientas y su Alcance

Experiencias de Aprendizaje

Son las experiencias de aprendizaje son todas las actividades que el participante puede realizar para que su aprendizaje sea significativo y lo incorpore a su vida, algunos ejemplos son: Gamificación, Infografía, Análisis de casos, Ejercicios personales, Ejercicios grupales, cuestionarios, entre otras. Dependiendo del diseño del programa se incluyen o no en tu experiencia.

Material Complementario

Esta información te servirá para complementar el contenido que compartimos en el tema. Tener una perspectiva complementaria te ayuda a reforzar tu conocimiento del tema. El número adecuado es de 3 a 5 apoyos extras, entre lecturas, videos, entrevistas, TedTalks, etc. Cada quien decide qué es de su interés y cómo profundizar. Mantente curioso todo el tiempo.

Paso 7 - El Cuestionario Final

Es para identificar el aprendizaje incorporado y el sentido de lo aprendido. Algunas preguntas que puedes hacer son:

1. ¿En qué vas a aplicar lo aprendido? ¿Qué nuevos conocimientos incorporaste?
2. ¿Cómo cambiaron tus sensaciones y emociones? ¿Qué pensamientos te genera esta nueva información?
3. ¿Qué beneficios obtienes?
4. ¿En dónde, cómo y con quién aplicarás lo aprendido?
5. ¿Cuál es el proceso, plan o estrategia que requieres para incorporarlo y sacar el mejor provecho de esta información?
6. ¿Cuáles son los resultados que obtienes con este aprendizaje? ¿Qué cambió?
7. Comentarios personales.

IMPORTANTE: Siempre recibirás un 100 en la “calificación” de tu revisión y reconfiguración, pues la plataforma requiere una valor, pero sólo es indicativo de que completaste la actividad. Al ser reflexiones individuales, en un contexto de la experiencia de cada quien, no consideramos que sean “calificables”. Para el modelo y el propósito del programa la **retroalimentación** y los **comentarios** que recibas es donde se genera **mayor valor**.

Modelo de Aprendizaje UMANA[®]

Maru Rodríguez Mendoza
Othón Osorio González