

knowsquare .

TALLER KNOW SQUARE

18 DE NOVIEMBRE DE 2014

¿CÓMO APRENDEN LOS EQUIPOS?
CLAVES PARA OPTIMIZAR EL
APRENDIZAJE COLECTIVO

EVA MARTÍNEZ TORRES Y JUAN CARLOS SIRIA

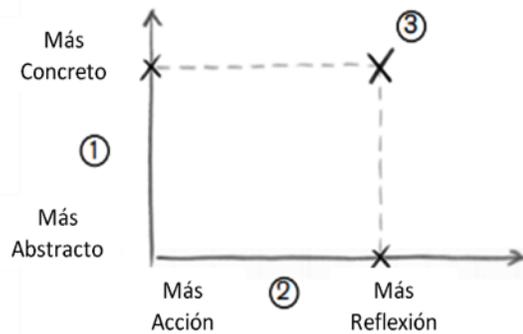
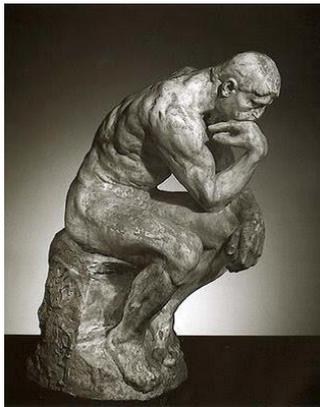
knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de los
Autores y Know Square S.L.

El pasado 18 de noviembre disfrutamos de un magnífico Taller Know Square, impartido por Eva Martínez y Juan Carlos Siria. Una de las conclusiones más sorprendentes del Taller es que los equipos aprenden más rápido cuando se mueven despacio, pero simultáneamente. En un ambiente de creciente complejidad que requiere gestionar los cambios con rapidez y que exige la transformación continua de los integrantes del equipo, entendemos que la flexibilidad y la capacidad de aprender de forma colectiva son de vital importancia para la supervivencia y el éxito del equipo y de la empresa. Compartimos a continuación las conclusiones del Taller elaboradas por los propios ponentes.

¿Cómo aprendemos cada uno? ¿Eres más concreto o más abstracto? ¿Aprendes mejor con la acción o con la reflexión? Marca tus preferencias e identificarás tu Estilo de aprendizaje.

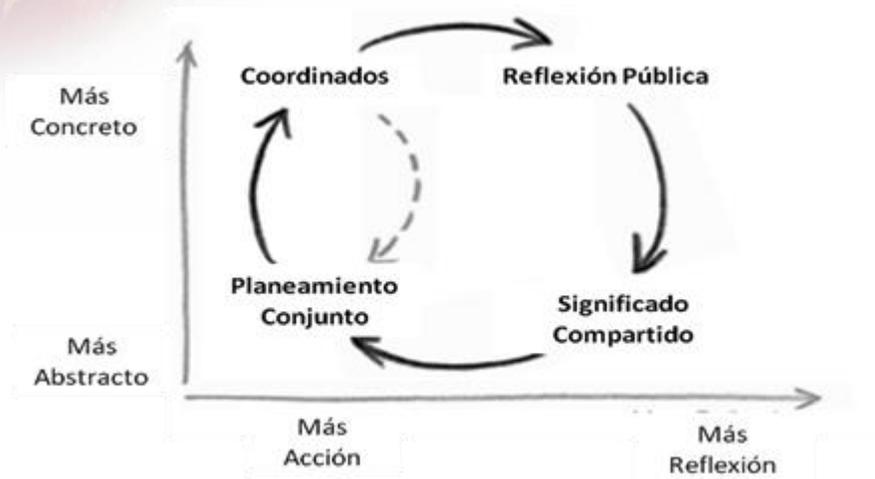


¿Cómo aprenden los equipos?:

Identifica los Estilos de aprendizaje de tu equipo apoyándote en el **Modelo de la Rueda del Aprendizaje** y sus 4 fases.

- **Reflexión pública:** comentar modelos mentales, creencias, analizar situaciones y datos, llegar a una comprensión mutua, dialogar.
- **Significado compartido:** encontrar sentido a lo que hacemos, alcanzar y refinar visión común y valores compartidos.
- **Planeamiento conjunto:** Cocreación, planificación, diseño, arte, programas, planes de acción.
- **Acción Coordinada:** Equipo de alto rendimiento.

La Rueda nos muestra nuestras fortalezas como equipo que aprende y nuestras áreas de mejora: las fases por las que pasamos en el trabajo diario, si lo hacemos de manera premeditada o no, si tomamos atajos, si perdemos el potencial y el talento de algunos miembros.



Los atajos más comunes son dos:

- Acción Coordinada / Reflexión / Acción Coordinada: Hacemos, analizamos los datos y volvemos a hacer lo mismo, con más intensidad pero no cambiamos diseño, estrategia...
- Acción Coordinada / Planeamiento conjunto / Acción Coordinada: Hacemos algo pero no pasamos por la reflexión ni porque tenga sentido para nosotros.

La organización actual está más en la acción y en lo concreto. Y por jerarquía podemos identificar roles que se posicionan en fases determinadas y que no necesariamente intervienen en todas las fases. Y lo mismo sucede en los equipos.

Conclusiones:

- La gente aprende más rápidamente cuando se mueve despacio (consciencia de aprendizaje).
- Lo complejo exige conectar con la esencia, reflexionar y encontrar lo que nos da sentido colectivo en la acción.
- A mayor significado, el diseño, la planificación y la creación serán más coherentes con lo que se desea conseguir.
- Aprender así muestra nuestras áreas de mejora e impulsa la transformación individual y colectiva.
- Reto del líder: Impulsar el Liderazgo Transformador, valorar la diversidad de los miembros del equipo y mantener la rueda de aprendizaje en movimiento, liderando con visión sistémica, poniendo los conocimientos y los sentimientos al servicio del aprendizaje colectivo.

Para ampliar información:

- "La quinta disciplina en la práctica". Peter Senge 1994.
- "Get Connected". Una guía práctica para desarrollar la cultura de los equipos y las organizaciones.
- Barret Values Centre 2013. http://www.valuescentre.com/resources/?sec=get_connected

Eva Martínez Torres - eva.martineztorres.coach@gmail.com
Juan Carlos Siria - carlos.siria@gmail.com

© Eva Martínez Torres y Juan Carlos Siria
© Know Square S.L.