

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE EDUCACIÓN



Aprender como jugando:
Incorporación de estrategias lúdicas para motivar el
aprendizaje y el desarrollo de habilidades colaborativas en
adultos

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el título profesional de
Licenciado en Educación con especialidad en Educación para el
Desarrollo que presenta:

Roberto Jaime Tsukayama Taira

Asesora:
Monika Nelly Camargo Cuellar

Lima, 2022

RESUMEN

El juego es una estrategia didáctica que se suele emplear con frecuencia en la educación infantil y se va perdiendo o dejando de realizar conforme la edad del educando aumenta, llegando a ser prácticamente nula al ser adulto. Por esta razón, el presente trabajo busca dar a conocer cómo la incorporación de estrategias lúdicas contribuye a motivar el aprendizaje y desarrollar habilidades colaborativas en los adultos que participan en programas de capacitación; así como Identificar las fortalezas en el proceso de incorporación de estrategias lúdicas dentro del desarrollo del programa de educación financiera y previsional para adultos y analizar el valor del rol docente para el diseño e implementación de dichas estrategias. Para lograr ello en un primer momento se identifica, contextualiza y describe la experiencia significativa docente, la cual es luego sujeta a una primera reflexión crítica. Seguidamente se realiza un diálogo y análisis con relación los principales conceptos teóricos que finalmente conducen a proponer y sustentar una propuesta de mejora del perfil profesional. El trabajo concluye que la gamificación es una estrategia didáctica que permite motivar el aprendizaje y desarrollar competencias relacionadas con el trabajo colaborativo en adultos al proveer un contexto lúdico se facilita el desarrollo de conflictos cognitivos a partir de la generación de zonas de desarrollo próximo (ZDP). Así mismo, se menciona como la interdisciplinariedad fortalece la labor educativa enriqueciéndola de diversos enfoques y metodologías que facilitan los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Palabras clave: Aprendizaje colaborativo, Andragogía, Estrategias, Gamificación, Juego

ABSTRACT

Play is a didactical strategy which is often used in early childhood education, nonetheless, is lost or stopped when people get older, becoming nonexistent or scarce at adult age. Therefore, this paper seeks to disclose how the incorporation of ludic strategies contributes to motivate learning and develop collaborative skills in adults who participates in training programs; as well as to identify the strengths in the process of incorporating playful strategies within the development of the financial and pension educational programs for adults and to analyze the value of the teaching role for the design and implementation of those strategies. To achieve this, at first, the significant teaching experience is identified, contextualized, and described, which is then subject to a first critical reflection. Then, a dialogue and analysis is carried out in relation to the main theoretical concepts that finally lead to proposing and supporting a proposal to improve the professional profile. As a result, the paper conclude that gamification is a didactical strategy that allows adults to be motivated for learning and develop collaborative skills by providing a playful context, the development of cognitive conflicts is facilitated by the generation of Proximal Zone of Proximal Development (ZDP). Likewise, it is mentioned how interdisciplinarity strengthens educational work by enriching it with various approaches and methodologies that facilitate teaching and learning processes.

Keywords: Andragogy, Collaborative Learning, Gamification, Play, Strategy

INDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
PRESENTACION.....	5
PARTE 1:	
Descripción de la Experiencia Significativa.....	7
1.1 Identificación y Contextualización de la Experiencia Docente Significativa	
1.2 Descripción de la Experiencia Docente Significativa.....	9
PARTE 2: Narración y Reflexión en torno a la experiencia docente significativa.....	15
2.1 Fundamentación teórica que sustenta la experiencia significativa docente	
2.1.1 Andragogía: Cómo aprenden los adultos.....	15
2.1.2 El paradigma constructivista y el aprendizaje adulto.....	16
2.1.3 El juego: la lúdica en el aprendizaje adulto.....	18
2.1.4 El rol del docente y el desarrollo de competencias para la vida a través del juego.....	20
2.2 Narración reflexiva entorno a la experiencia docente y evidencias.....	22
2.3 Propuesta de mejora del perfil profesional.....	31
PARTE 3: Contribución De La Facultad De Educación PUCP al Desarrollo Profesional Docente.....	36
3.1 Reflexión sobre la formación inicial docente recibida por la Facultad de Educación.....	36
3.2 Aportes del egresado a la propuesta formativa de la Facultad de Educación.....	38
CONCLUSIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	44

PRESENTACION

En el Trabajo de Suficiencia Profesional se destaca la importancia del juego como estrategia didáctica, la misma que no se limita únicamente a la educación infantil, de ahí que la experiencia docente significativa se centra en la formación de adultos en el marco de la formación previsional. En ese sentido, se hace necesario señalar que conforme las personas van creciendo, la predominancia del juego como estrategia didáctica para motivar y desarrollar el aprendizaje va disminuyendo hasta ser prácticamente inexistente en los procesos de aprendizaje donde participan los adultos.

Por este motivo, el presente trabajo de suficiencia profesional pretende dar a conocer cómo la incorporación de estrategias lúdicas contribuye a motivar el aprendizaje y desarrollar habilidades colaborativas en los adultos.

Para efectos de este informe se ha tomado como referencia la experiencia realizada durante el 2021, la cual contó con la participación de personas entre los 18 y los 60 años aproximadamente.

Para ello se ha tomado en cuenta las cinco fases de la narración reflexiva en el marco de la experiencia profesional realizada en una entidad financiera privada donde se incorporaron estrategias lúdicas en un programa de educación previsional para adultos. Así, dicha experiencia constituye aprendizajes que fortalecen mi perfil profesional docente.

En ese sentido, se ha seguido un proceso narrativo-reflexivo, en el cual se ha elegido la experiencia a desarrollar tomando en consideración sobre todo su relevancia para el campo educativo, así como las evidencias que la sustentan. Posteriormente, se describe en forma precisa y completa, señalando cuáles fueron las problemáticas reconocidas, los obstáculos que se presentaron y los conceptos o teorías que se vinculan a estos.

Seguidamente, a partir de la reflexión constante y diálogo continuo con diversos enfoques y teorías de las ciencias educativas, así como de otras ciencias y

campos del saber, se elabora una propuesta de mejora para el perfil profesional docente, buscando nuevas estrategias de actuación y reconceptualización que permitan mejorar la praxis o incluso que cuestionen las creencias y teorías implícitas en ellas.

De esta manera, en un primer momento se presenta la experiencia docente significativa, el contexto en que se desarrolla y la descripción de la experiencia en sí misma. Seguidamente se presentan los principales enfoques teóricos que permiten analizar y reflexionar entorno al aprendizaje adulto, el juego y el rol del docente en la implementación de las estrategias lúdicas.

La revisión y reflexión sobre la experiencia, a partir de la teoría, permite (re)descubrir y (re)significar la experiencia significativa docente. Este análisis es el que se realiza en la segunda parte del presente trabajo, el cual permite reconocer no solo las fortalezas del programa y la labor docente desempeñada sino sobre todo identificar y valorar las oportunidades de mejora que se presentan para realizar una mejor labor educativa y mejorar el propio perfil profesional.

Finalmente, luego de una reflexión sobre la formación recibida en la facultad y brindar algunos aportes a la misma, el trabajo concluye entre otras cosas, que la gamificación es una estrategia didáctica que permite motivar el aprendizaje y desarrollar competencias relacionadas con el trabajo colaborativo en adultos, al proveerles un contexto lúdico que facilita el desarrollo de conflictos cognitivos a partir de la generación de zonas de desarrollo próximo (ZDP).

Del mismo modo, enfatiza el rol del docente, el mismo que no debe restringir su labor a la reproducción y/o gestión (logística) del aprendizaje, sino que debe tener un desempeño activo proponiendo mejoras y creando nuevas experiencias a favor de la mejora del aprendizaje, así como el desarrollo de competencias para la vida

Parte I. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE SIGNIFICATIVA

1.1. Identificación y Contextualización de la Experiencia Docente Significativa

De acuerdo con el Informe Técnico: Situación del Adulto Mayor (INEI,2021) la población adulta mayor de 60 años ha aumentado de un 5.7% en 1950 a un 13% en el año 2021. Es decir, se está produciendo un cambio significativo en la estructura poblacional del país.

Uno de los datos interesantes que muestra este estudio es que en el 25,4% de hogares el jefe de familia es un adulto mayor, habiendo más mujeres que hombres como cabeza de hogar. Así, del total de hogares que son conducidos por mujeres el 28,9% son adultas mayores; en el caso de los hogares con jefe hombre, el 24,3% son adultos mayores; de ellos el 16,2% son beneficiarios del Programa Pensión 65, un programa estatal de pensiones no contributivas, que está enfocado en personas adultas mayores en condiciones de extrema pobreza.

Otro dato que resalta de este estudio es que solo el 32.9% de la población adulta mayor cuenta con un sistema de pensiones (ONP, AFP, Cédula Viva o Caja de Pensiones), mientras que el 69.1% no cuenta con ningún sistema de pensiones.

Frente a esta situación alarmante y al creciente envejecimiento de la población peruana, algunas instituciones, privadas y públicas, han desarrollado algunas iniciativas que buscan sensibilizar a la población sobre la importancia del ahorro para la jubilación. Entre estas iniciativas de educación financiera se encuentran algunos materiales elaborados por la SBS como parte de su programa de Educación Financiera¹ y la página web Jubilación Para Todos (<https://jubilacionparatodos.com/>) de la Asociación de AFP, entre otros.

La educación Previsional: Un pilar estratégico

Preocupado por esta situación y alineado con su propósito, guiar y acompañar el progreso de las personas en cada una de sus etapas de vida, una de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)² en la cual se inscribe la experiencia docente del presente trabajo

¹ Superintendencia de Banca, Seguros y AFP [SBS], 2021

² Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son empresas privadas, del sector financiero, forman parte de la seguridad social en el Perú. En el ámbito de las pensiones, existen 4 AFP (las cuales

tiene como uno de sus pilares de sostenibilidad, y que a su vez forma parte de sus estrategias Responsabilidad Social Empresarial, la educación financiera y previsional tanto para sus afiliados como para los no afiliados.

Figura 1:
Estrategia de Responsabilidad Social



Nota: Extraído de Prima AFP (2017). Reporte de Sostenibilidad, p.39

Cabe resaltar que, como parte de las acciones que forman parte del pilar de Educación Previsional la empresa contaba con una estrategia llamada “Todos somos voceros”. Esta consistía en la formación de colaboradores internos en tema relacionados con el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y el ahorro previsional de manera que pudiesen resolver algunas dudas generales que se les podría presentar en su entorno cercano (familia y amistades), rompiendo de esta manera algunos mitos que existen sobre el SPP y colaborar con el desarrollo de una cultura de ahorro previsional.

Asimismo, desde el 2017 la AFP cuenta con una serie web que se emite a través de las redes sociales y está dirigida principalmente a jóvenes estudiantes de educación superior. A través de esta serie se busca educar a la población dando a conocer algunos beneficios de las AFP y la importancia del ahorro previsional para tener una vida digna en la vejez.

forman parte del Sistema Privado de Pensiones) y la ONP (que representa al Sistema Nacional de Pensiones).

1.2. Descripción de la Experiencia Docente Significativa

Para presentar la experiencia docente significativa es necesario identificar la existencia de un equipo de Responsabilidad Social, el mismo que se encuentra conformado por una gerente, una analista y una practicante preprofesional. La primera de ellas tiene formación de administradora, mientras que las otras dos provienen de la especialidad de comunicación para el desarrollo.

Este equipo tiene entre sus principales labores el llevar a cabo las acciones de responsabilidad social de la empresa, gestionando de manera responsable cada uno de sus stakeholders. Así, por ejemplo, entre sus principales acciones se encuentran la medición y mitigación de la huella de carbono producida por la empresa y sus colaboradores, velar por el cumplimiento de las políticas de equidad de género en la organización, elaboración del reporte anual de sostenibilidad de la empresa, la organización y gestión del programa de voluntariado donde participan los colaboradores de la empresa, organizar y desarrollar acciones en favor de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad social y económica, entre otros.

Respecto al consultor externo (quien realiza la experiencia descrita en el presente trabajo) proviene de una formación universitaria en ciencias sociales (antropología social), es máster en Dirección de recursos humanos, diplomado en comunicación corporativa y participó en el Programa de Especial de Licenciatura en Educación (PEL) de la PUCP, en el 2013. Su principal rol en el equipo es el de asesorar y velar por el desarrollo de experiencias formativas que favorezcan el aprendizaje. En tal sentido, realiza labores tales como: diseño de las experiencias (journey) de aprendizaje, diseño instruccional de sesiones, elaboración de contenidos (tanto para sesiones sincrónicas como para el landing page y curso virtual), participar en reuniones de coordinación y de colaboración, entre otros.

Este equipo multidisciplinario asumió durante el 2021 y, como parte de una estrategia integrada de sostenibilidad (Evidencia 1: Estrategia integrada de sostenibilidad), el reto de crear y desarrollar un programa de educación previsional que se realizaría de manera virtual (debido a la pandemia generada por el SARS-CoV-2) y donde los facilitadores (voluntarios) del mismo serían los mismos colaboradores de la empresa.

Este programa buscó, en el 2021, capacitar a 40 mil emprendedores, trabajadores y población en general (mayores de 18 años) en temas de educación financiera y el

funcionamiento de las AFP en el Perú. Así mismo se propuso crear un Landing page educativo que lograse tener al menos 100 mil interacciones.³

Programa de Educación Previsional

La aparición del SARS-CoV-2 (COVID-19) y las disposiciones gubernamentales para frenar el avance de los contagios (cuarentena), en el 2020, hicieron que muchas empresas se vieran en la necesidad de transformarse, adaptando nuevas formas de operar y trabajar, apoyándose sobre todo en el uso de tecnologías y la internet.

El equipo de Responsabilidad Social y las labores que realizaban no fueron ajenos a estos cambios. La cuarentena y las restricciones impuestas por el gobierno como una forma de mitigar el avance de la pandemia por el COVID-19 impidieron continuar con algunas acciones que venían realizando hasta la fecha (marzo 2020), como el voluntariado en el que los trabajadores de la empresa visitaban y realizaban diversas actividades (recreativas) con los adultos mayores que se encontraban en diversos asilos ubicados en Lima y otras ciudades en provincias.

Si bien, por motivos de salud, ya no se podían visitar los asilos este evento (el Covid -19) también trajo consigo la oportunidad para impulsar algunos proyectos que habían estado siendo postergados, como el desarrollo de un programa de educación previsional dirigido a jóvenes y adultos.

Es así como a mediados de 2020, el equipo de Responsabilidad Social inicia una serie de reuniones con otras empresas del mismo grupo financiero para, a manera de benchmarking⁴, obtener algunos aprendizajes que le permitan poner en marcha su propio programa de educación previsional. Así es como, a partir de estas reuniones y la información compartida por algunas de estas empresas se decide y define realizar un programa de educación previsional dirigido, en un primer momento, a jóvenes estudiantes de educación superior (universitarios e institutos) y trabajadores (dependientes e independientes). Además,

³ Debido a algunos inconvenientes, que escaparon de las manos del equipo de Responsabilidad Social, esta iniciativa no pudo culminarse en el 2021, quedando solo en etapa de diseño. Se espera que se pueda ejecutar en el primer semestre del 2022.

⁴ El benchmarking es una estrategia muy utilizada en el marketing y los negocios para analizar y evaluar procesos, productos, servicios y/o demás aspectos de otras compañías o áreas para compararlos y tomarlos como punto de referencia para el desarrollo de futuras estrategias. La intención de todo ello es aprender de la experiencia de los demás para mejorar el propio desempeño. Rockcontent (2017).

este programa, debido a las restricciones sanitarias impuestas por el gobierno, debía realizarse íntegramente de manera virtual.

Luego de haber definido el grupo objetivo (beneficiarios) del programa y decidido que este se realizaría de manera virtual se identificó la necesidad de incorporar al equipo de Responsabilidad Social a un profesional que les pueda ayudar con el diseño metodológico, la estrategia pedagógica y el desarrollo de los contenidos del programa.

Con la incorporación de un educador, consultor externo especializado en la formación y educación de adultos (y autor del presente trabajo) el equipo de Responsabilidad Social se ve fortalecido e inicia en setiembre de 2020 la elaboración de un programa de educación previsional dirigido a jóvenes (estudiantes de educación superior) y adultos (trabajadores independientes o que se encuentran en planilla).

Programa de Formación de Voluntarios. Debido a las restricciones impuestas por el gobierno peruano, a causa de la pandemia por Covid – 19, los colaboradores que realizaban acciones de voluntariado con los adultos mayores residentes en algunos asilos de Lima y provincias vieron restringidas sus posibilidades de continuar con este tipo de labor por lo cual se evaluó y decidió invitarles a que participasen como facilitadores (formadores) en el programa de educación previsional que se estaba gestando.

La participación de los voluntarios en el programa de educación previsional no solo les permitiría a los colaboradores poder seguir realizando las actividades de voluntariado que tanto les entusiasma, sino que además se convertiría en un espacio para su crecimiento y desarrollo personal al brindarles oportunidades para desarrollar otras habilidades personales y así como competencias para su vida personal y profesional (aprender a aprender, comunicación, colaboración y trabajo en equipo, entre otras.)⁵

Para la empresa esta es una oportunidad que le permite continuar con la estrategia de formación de voceros del Sistema Privado de Pensiones (SPP), del cual es parte, y también ser valorada por brindar un espacio de formación para que sus trabajadores puedan desarrollar habilidades que les ayuden con su desarrollo personal y profesional (comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, etc.).

⁵ El informe Delors promueve una educación para la vida basada en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

Para lograr cumplir con estas expectativas, tanto de los trabajadores como de la empresa, se consideró el enfoque constructivista de la educación en la elaboración del programa de educación previsional. Es decir, desde un inicio se tomó la decisión de colocar en el centro del aprendizaje al participante (voluntario o beneficiario, según sea el caso) quien además se consideró que tiene un rol fundamental en la construcción de su propio aprendizaje.

Tomando en consideración este enfoque centrado en las personas, se decidió como primera acción recabar información que permitiera identificar las principales necesidades e intereses de los participantes para lo cual se realizaron algunas entrevistas, encuestas y grupos focales.

Con la información recolectada se elaboró un mapa de empatía, el cual fue empleado como punto de partida para la elaboración del Journey de aprendizaje. Con esta herramienta, adoptada de la metodología del design thinking, se pudo identificar las principales necesidades de aprendizaje, sus motivaciones o deseos, su entorno social y cultural, entre otros.

Elaboración Landing Page y Curso Virtual. Las landing pages son páginas web que tiene un objetivo específico; en el caso del Programa de Educación Previsional es sensibilizar al público acerca de la importancia del ahorro previsional, así como brindar información acerca del sistema privado de pensiones que les permita a los usuarios (clientes y no clientes) tomar mejores decisiones respecto al ahorro para su jubilación.

Para la elaboración del Landing Page, a diferencia del programa de formación de voluntarios, se cuenta con la participación de diversos equipos como son el de Experiencia del Usuario (UX) y Marketing, quienes brindan asesoría y soporte estratégico en relación al diseño y elaboración de contenidos, así como el equipo de Sistemas quienes brindan el soporte y asesoría tecnológica.

Las reuniones periódicas que se tienen con los equipos de UX y Marketing han permitido definir la experiencia del usuario que se desea tener, el recorrido o ruta que se desea siga una persona al ingresar al landing page, así como la historia (story telling) o manera en que se desea desarrollar los contenidos para que estos sean de fácil acceso y comprensibles para el usuario.

El nombre para el landing page, Ahorrando a Fondo, fue definido a través de una encuesta virtual enviada a una muestra de personas con un perfil similar al definido como usuario del landing page.

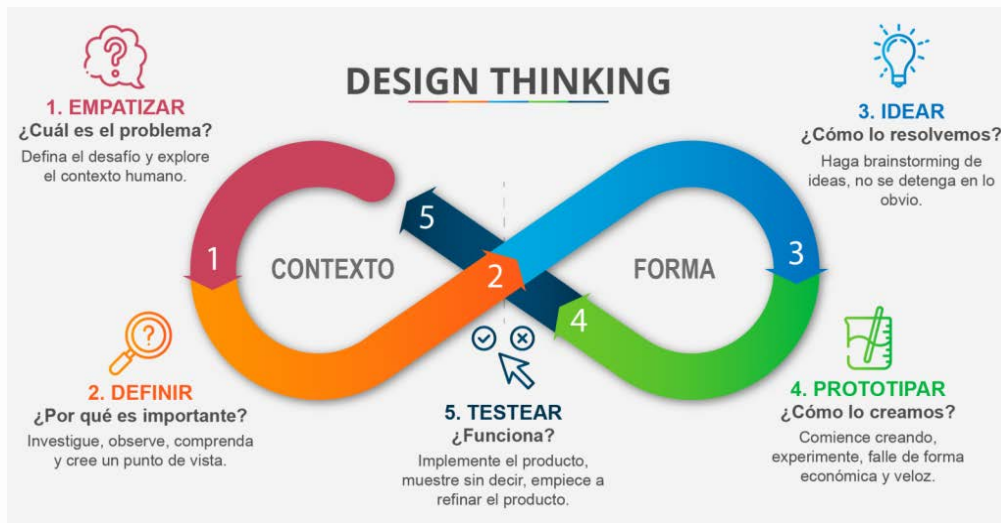
La elaboración del curso virtual de educación previsional está a cargo de un proveedor (empresa contratada) a quien se le ha entregado una propuesta de journey o ruta de aprendizaje elaborada por el equipo de Responsabilidad Social, a partir de la experiencia obtenida en la realización de los talleres virtuales que se realizan con los voluntarios y algunos otros instrumentos empleados previamente en la elaboración del programa de educación previsional, tales como entrevistas, grupos focales, mapa de empatía, buyer persona, entre otros.

La propuesta, lo que se pretende, es que el curso virtual sea parte del landing page. Es decir que, en el landing page encuentre información básica acerca del Sistema Privado de Pensiones y el por qué es importante ahorrar para la jubilación y si el usuario desea profundizar dicha información pueda acceder libre y gratuitamente al curso virtual donde conocerá con mayor profundidad y detalle cómo el ahorro previsional (a través de una AFP) le puede ayudar a minimizar sus riesgos y así lograr sus metas u objetivos en el mediano o largo plazo (jubilación).

Cabe resaltar, que tanto los talleres sincrónicos realizados por los voluntarios, como el landing page Ahorro a fondo y curso virtual son parte del programa de educación previsional y por lo tanto es muy importante que sus respectivos contenidos se encuentren relacionados y se complementen entre sí.

Para lograr ello con la mayor eficiencia se decidió trabajar bajo una metodología ágil y el Design Thinking, la cual implica reuniones en la que la colaboración y el trabajo en equipo juegan un rol muy importante, sobre todo en las etapas de definir e idear.

Figura 2:
Fases del Design Thinking



Nota: El Design Thinking es una metodología, basada en los principios de agilidad, que promueve y facilita la innovación y creatividad. Imagen tomada de Academia Gerencial (s.f.).

Para la etapa de testeo se han elaborado productos mínimos viables o MVP, por sus siglas en inglés, los cuales han sido probados en entornos con usuarios reales. Este ha sido el caso, por ejemplo, de los primeros talleres de educación previsional que se desarrollaron con el apoyo de los voluntarios. Para estas pruebas se contó con el apoyo de otras instituciones financieras como el BCP, que incluyó algunos contenidos sobre educación y ahorro previsional como en su programa Contigo Emprendedor.

Los resultados obtenidos a través de estas pruebas (MVP) han permitido realizar ajustes tanto en los contenidos como en las estrategias didácticas empleadas tanto en los talleres que realizan los voluntarios como en la elaboración del landing page y curso virtual

Parte II. NARRACIÓN Y REFLEXIÓN EN TORNO A LA EXPERIENCIA DOCENTE SIGNIFICATIVA

2.1 Fundamentación teórica que sustenta la experiencia significativa docente

Los siguientes conceptos constituyen las bases teóricas que sustentan la experiencia significativa.

2.1.1 *Andragogía: Cómo aprenden los adultos*

La andragogía, término propuesto por Alexander Kapp en 1883 y definida como “la ciencia que se ocupa de investigar y analizar sistemáticamente la educación de los adultos” (Rodríguez del Solar, 2006), es un elemento clave para comprender el proceso de enseñanza y aprendizaje en adultos y, de este modo, colaborar asertivamente en el desarrollo de las personas y la sociedad, promoviendo y facilitando el aprendizaje a lo largo de la vida.

El aprendizaje adulto se diferencia del de los niños y adolescentes ya que, como menciona Malcom Knowles (2005), para ayudar a los adultos a aprender hay que tomar en cuenta los siguientes principios:

Autoconcepto, como un ser autónomo y autodirigido. En este sentido, mientras el ser humano va madurando en el tiempo, va ganando la autonomía que le permite dirigir sus propios procesos de aprendizaje, siendo participe y responsable del mismo.

La necesidad de aprender. Los adultos necesitan saber qué van a aprender, las razones y finalidades, el propósito, por el cual van a aprender algo. Como se ha mencionado en el principio anterior, conforme el individuo va madurando va ganando autonomía y con ello conciencia sobre si mismo y lo que necesita.

Enfocados en la solución de problemas, más que en los contenidos. Los adultos suelen requerir desarrollar habilidades para resolver múltiples situaciones que se les van presentando a lo largo de su vida. En este sentido, la aplicabilidad inmediata de los contenidos juega un rol importante en el aprendizaje adulto.

La experiencia. A lo largo de su vida los adultos acumulan una serie de vivencias relacionadas con el trabajo, la familia, la vida cotidiana, la comunidad, la naturaleza que les rodea, etc. Este conjunto de interacciones con el entorno le da, como bien lo señala teoría

sociocultural del aprendizaje de Vygotsky, un conjunto de significados al mundo que le rodea y que posteriormente se pueden convertir en una zona de desarrollo próximo para el desarrollo de aprendizajes en el adulto, empleando por ejemplo estrategias que promuevan las Zonas de Desarrollo Próximo (ZDP) y el desarrollo de conflictos cognitivos.⁶

La disposición para aprender, la cual se ve influenciada por el rol que las personas van asumiendo a lo largo de su vida (trabajador, pareja, padre o madre de familia, ciudadano, etc.). La persona adquiere una motivación por el aprendizaje de acuerdo con el rol que va asumiendo o viviendo en determinado momento de su vida, así por ejemplo cuando una persona está laborando y desea crecer o conseguir un mejor puesto está motivado por desarrollar alguna habilidad o adquirir un conocimiento nuevo; lo mismo sucederá cuando le toque ser padre o madre.

Motivación interna. Mientras que en el caso de los niños muchas veces la motivación para el aprendizaje suele provenir de factores externos, como lo demuestran las teorías conductistas del aprendizaje y el condicionamiento clásico de Ivan Pavlov o el condicionamiento operante de B. F. Skinner. En el caso de los adultos la motivación por el aprendizaje es básicamente interna o intrínseca (el deseo de tener un mejor trabajo, de ser un mejor padre y/o mejorar su calidad de vida, por ejemplo).

En resumen, se puede decir que el aprendizaje del adulto se caracteriza porque necesita saber qué es lo que va aprender, ya que es capaz de tomar decisiones sobre qué y cómo aprender; cuenta con una valiosa experiencia previa que puede ser empleada como un recurso para facilitar los aprendizajes; cuenta con una motivación intrínseca por aprender, que no responde tanto a estímulos o factores externos, y que además se encuentra relacionada de manera directa con su disposición por el aprendizaje y el deseo de solucionar los problemas que le aquejan.

2.1.2 El paradigma constructivista y el aprendizaje adulto

Existen muchas teorías de la educación que brindan un modelo, una base para entender la educación, su finalidad y propósito. En ese sentido, y alineado con los principios del aprendizaje adulto, se encuentra el paradigma constructivista, el cual considera que el

⁶ Esto se puede lograr, por ejemplo, a través de actividades que impliquen el trabajo colaborativo y el descubrimiento guiado por parte del docente o facilitador, empleando por ejemplo matrices conceptuales donde a partir de la participación de los participantes, el intercambio de ideas y experiencias se va recogiendo saberes previos a partir de los cuales se va elaborando/construyendo a manera de consenso un concepto o definición.

aprendizaje es un proceso gradual en el que el sujeto, y sus interacciones sociales, tienen un rol fundamental en el proceso constructivo y activo del conocimiento.

Para autores como Zabala (2004) el constructivismo entiende el aprendizaje como una construcción personal que realiza el alumno gracias a la ayuda que recibe de otras personas, a través del intercambio de ideas y experiencias, que le permiten modificar sus esquemas (conocimientos) previos. De esta manera, la persona añade nueva información y resignifica sus conocimientos, dándose lo que se conoce como aprendizajes significativos.

Otros autores, como Dewey (citado en Westbrook, 1993) conciben particularmente la educación como una constante reconstrucción o reorganización de las experiencias vividas por el sujeto. Es decir, el docente tiene la labor de generar un contexto que le permita al estudiante obrar para que luego, por medio de sus propias observaciones, reflexiones, formación y comprobación de sugerencias pueda ampliar y rectificar lo que sabe. En otras palabras, lo que este autor promueve es el aprendizaje experiencial o el aprender haciendo.

Como se puede observar el paradigma educativo constructivista, al igual que la andragogía, conciben a la persona, al estudiante, como autor y principal promotor de sus propios aprendizajes, en contraposición con otros paradigmas educativos, como el conductista, donde el estudiante es percibido como un receptor pasivo de información y el objetivo del aprendizaje se centra en el desarrollo de cambios permanentes en la conducta del sujeto.

Para el constructivismo, al igual que para el aprendizaje adulto, la motivación juega un rol fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que este se constituye como el punto de partida y motor que moviliza el deseo por (re)descubrir y resignificar sus experiencias para que finalmente se pueda dar un aprendizaje significativo.

Incluso, para la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) las emociones y la motivación juegan un rol primordial en el proceso de aprendizaje. “La emoción y la cognición operan consistentemente en el cerebro para guiar el aprendizaje”, mientras que “la motivación asegura que los estudiantes adquieran conocimientos y habilidades de forma significativa” (Dumont, 2010 p.4)

Una de las formas en las que el constructivismo se desarrolla es a través del aprendizaje cooperativo o colaborativo, en el cual se emplean grupos reducidos en los cuales sus integrantes trabajan juntos para maximizar sus propios aprendizajes y el de los demás

“(…) Es mediante la actividad conjunta y los intercambios comunicativos y de negociación que los alumnos construyen significados respecto a ciertos contenidos culturales gracias a la interacción educativa entre sus integrantes.” (Tirado et al. 2010, p.53)⁷

2.1.3 El juego: la lúdica en el aprendizaje adulto

Otra estrategia didáctica que recoge estos elementos del trabajo cooperativo y colaborativo, y que además permite motivar el aprendizaje entre los estudiantes/participantes, es la gamificación o Gammification (título original en inglés).

Tal y como lo menciona Contreras y Eguía (2017) existen muchas concepciones acerca de lo que es la gamificación, sin embargo, podría decirse de manera general que este consiste en emplear la mecánica de los juegos ya sea para facilitar el aprendizaje y/o facilitar o modificar un hábito en una población determinada.

Autores como Werbach y Hunter (2014) señalan además que la gamificación puede ser empleada para una gran diversidad de cosas que van

desde animar a la gente a tomar decisiones más adecuadas sobre su salud, como, por ejemplo, comer mejor o estar más tiempo al aire libre, hasta rediseñar el aula para hacer que los niños aprendan más al mismo tiempo que disfrutan la escuela; o construir sistemas que ayuden a la gente a ahorrar más dinero para su jubilación, sin darles charlas acerca de lo pobre que van a ser dentro de unos cuantos años (p.25)

En otros campos profesionales y del saber, como el Behavioral Design⁸, la gamificación es empleada básicamente en cuatro campos, como refiere Yu-Kai Chou (2015).

Productos: en este caso la gamificación consiste en hacer que un producto, online u offline, sea más divertido, inspirador, atractivo, enganche a través del game design.

⁷ Cabe mencionar que la OCDE identifica 7 principios del aprendizaje, entre los cuales se encuentran: Los aprendices como centro, La naturaleza social del aprendizaje (donde se destaca el beneficio del trabajo en grupos cooperativos para el desarrollo de todo tipo de habilidades, incluyendo los socioemocionales y actitudinales), Las emociones como esenciales para el aprendizaje, el reconocimiento de las diferencias individuales, la inclusión de todos los estudiantes, la evaluación de los aprendizajes y la construcción de conexiones horizontales. Dumont (2010)

⁸ También conocido como Diseño de Comportamientos, busca diseñar contextos que ayuden a las personas a tomar mejores decisiones, apoyándose para ello en ciencias como la economía del comportamiento, la psicología, la sociología, la antropología, el diseño, entre otras.

Lugares de trabajo: se trata de crear ambientes y sistemas de trabajo que motiven e inspiren a los colaboradores a realizar su trabajo. Gamificar los espacios laborales permiten generar ambientes que favorecen la creatividad, la innovación, la autodeterminación, la autonomía y desarrollar drives como el del “relacionamiento” y “significado épico”.

Marketing: Es el arte de crear campañas holísticas que enganchen/conecten a los usuarios con diversión y experiencias únicas diseñadas para un producto, servicio, plataforma o marca.⁹. En esta experiencia, se trata de apostar por la motivación del participante adulto.

Estilo de vida: la gamificación del estilo de vida supone aplicar los principios de gamificación en las actividades y hábitos diarios, ayudando a las personas a desarrollar hábitos más saludables, tales como gestionar los pendientes (to do list) despertarte a tiempo, comer saludable o aprender un nuevo idioma, entre otros.

La incorporación de la lúdica o el juego en los procesos de aprendizaje conectan también con el paradigma constructivista antes expuesto y las teorías propuestas por Ausubel y Bruner, acerca del aprendizaje significativo y al aprendizaje por descubrimiento, donde el estudiante o participante es el centro del proceso de aprendizaje y es quién a través de la experimentación e investigación (y no de la exposición o transmisión del conocimiento por parte del docente o facilitador) va asimilando y construyendo el su aprendizaje. Para ello el docente facilita, guía el proceso, diseñando un entorno que le sea cercano al participante y que le facilite la indagación, tomando en cuenta sus motivaciones e intereses.

El juego, de acuerdo con Huizinga (2012) crea un mundo temporal dentro de lo habitual, un espacio mágico y liminal con sus propias reglas, pero que al mismo tiempo tiene la capacidad impregnarse de la realidad social y cultural de los jugadores, dándole de esta forma una función social donde se manifiesta la convivencia humana (pp. 13-53).

En otras palabras, el juego se convierte en un espacio simbólico donde se reproduce en cierta manera el orden social y cultural de sus participantes, quienes además ingresan libremente, interactúan (colaboran e indagan), se comunican, con otros jugadores y buscan resolver problemas (misiones). Realizan un proceso similar al descrito por autores como Piaget, Vygostky, Dewey, Ausubel y Bruner, acerca de cómo aprenden las personas.

⁹ En el caso del programa de capacitación se buscó crear un ecosistema, de experiencias únicas a través de la gamificación, donde tanto los voluntarios (facilitadores) como los beneficiarios (estudiantes, emprendedores y trabajadores) sean capaces de experimentar diversión y un sentimiento continuo de compromiso (engage) a través de una variedad de interacciones.

El juego del scape room, propuesto como parte del programa de formación de voluntarios, reproduce de alguna manera el orden social y cultural de los participantes planteándoles un escenario post apocalíptico donde tienen que resolver una serie de retos para poder salvar a la humanidad. Es en este escenario ficticio donde se observa (ver Evidencia 2: video scape room), por ejemplo, cómo los participantes interactúan entre sí desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con el trabajo colaborativo, tales como: proponer soluciones, ceder la palabra y escuchar a otros, elegir por consenso una persona del grupo para que les dirija y asuma el rol de liderazgo, entre otros.

Como menciona una de las participantes, estas actitudes y habilidades son las que le ayudaron a resolver los retos que se les iba presentando. “A mi me gustó mucho la participación y colaboración de todos, porque como todo el mundo sabe un poco (...) Cuando todos ponen de su parte, trabajan en equipo, se avanza más rápido” – Testimonios de Alicia y Liliana (Evidencia 2: video scape room)

A medida que las personas van creciendo y pasando por las diversas etapas de vida, desde la infancia hasta la adultez, el juego va perdiendo su rol protagónico como estrategia de enseñanza y aprendizaje hasta llegar a ser prácticamente inexistente al llegar la educación superior.

El juego es percibido por el adulto como algo propio de los niños y de su universo simbólico asociado al placer, como diría Platón, o vinculado con las etapas del desarrollo cognitivo de acuerdo con Piaget. Sin embargo, cuando el adulto pasa por una experiencia de aprendizaje lúdico esta vivencia hace que se reestructuren sus saberes previos (el juego es para los niños), produciéndose una resignificación (aprendizaje significativo) a partir de la experiencia vivida.

Así como los niños aprenden jugando... yo tengo 3 hijos, pero la última es chiquitita, tiene 6 años y a ella le enseñan las matemáticas, comunicación, que se yo... con juegos en el colegio, ahora virtualmente. Pero te das cuenta como el juego les ayuda porque enganchan a los niños y creo que eso mismo ocurre con nosotros (los adultos) porque es mucho más entretenido, mucho más didáctico aprender así. O sea, me pareció genial esta modalidad (...) lo he disfrutado un montón y de verdad que en algún momento cuando cada uno de nosotros pueda quizás hacer una exposición o aplicar esto del juego engancha más a la gente y, así como Kahoot, como que te sale tu niño que quiere competir... en verdad es lindo, los felicito, me encantó. Evidencia 2: Video Scape room – Testimonio de Liliana (Evidencia 2: Video scape room)

2.1.4 El rol del docente y el desarrollo de competencias para la vida a través del juego

El aprendizaje para la vida es un objetivo educativo que ha sido interiorizada por muchas organizaciones nacionales e internacionales alrededor del mundo, entre ellas la OCDE, OIT UNESCO y la Unión Europea. Este incluso ha sido contemplado y forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por UNESCO, en particular en el ODS 4, el cual promueve una educación holística y que transforme la vida de las personas, las comunidades y la sociedad. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022)

Como se ha descrito y podido observar antes, las estrategias de gamificación facilitan que las personas se interesen (motiven) por el aprendizaje y desarrollen habilidades y/o modifiquen hábitos a través de un sistema lúdico. En otras palabras, promueve el desarrollo de lo que en el campo educativo se conocen como competencias, las cuales como menciona Gutiérrez-Vásquez (2007) se pueden definir como la actuación o desempeño eficaz, para lograr el éxito en la realización de una tarea concreta, poniendo en práctica conocimientos, actitudes, procedimientos, valores, sentimientos, destrezas, habilidades mentales y motoras aprendidas. (p.8)

El juego, al ser una representación lúdica y simbólica de la realidad, permite integrar de manera holística los aprendizajes formales (ej. Escuela o la universidad), no formales (ej. Capacitaciones laborales) e informales (ej. Conversaciones u observaciones cotidianas) y conectar estos con los objetivos de personal, social y cultural que puedan tener los participantes.

Respecto del desarrollo de habilidades colaborativas en adultos cabe mencionar que para lograr su potencial educativo y no quedarse en el mero acto de diversión, los juegos deben ser acompañados y guiados por un enfoque pedagógico que colabore y facilite el desarrollo de competencias y aprendizajes a lo largo de la vida. De esta manera el juego se convierte en un espacio donde las personas (adultos) pueden aprender a través de procesos de reflexión y asimilación. Los participantes por sí mismos, contando con la guía y acompañamiento del docente que colabora generando un espacio de confianza y comunicación horizontal, son capaces de socializar sus aprendizajes conectando sus experiencias vividas a través del juego con la realidad cotidiana buscando similitudes entre ellas y asumiendo una postura que les lleve a la acción (a la transformación personal, social y cultural de su entorno).

Por lo tanto, a través de una serie de preguntas que permitan contextualizar la experiencia vivida, intercambiar experiencias y reflexionar sobre ellas¹⁰, el docente asume un rol de facilitador y mediador entre la experiencia vivida a través del juego y los aprendizajes, logrando de este modo motivar el desarrollo o cambio actitudinal, así como de hábitos entre los participantes.

Es en este espacio y momento donde los participantes reflexionan sobre la experiencia vivida, a través del juego, y verbalizan sus propios aprendizajes y el desarrollo de habilidades colaborativas a través del juego (Evidencia 2: Video Scape room).

Facilitador: ¿Cómo les fue en el primer reto? El primer reto era de colaboración, de trabajo en equipo, porque lo que se buscaba es que cada uno buscara un elemento que tuviese cerca y lo presentara al resto del equipo. Tenían que comunicarse, porque no podían repetirlo (el objeto)

Participante 1: La verdad que ha sido bien complicado al inicio porque teníamos que ordenarnos. Si bien es cierto, teníamos una líder, todos querían intervenir, hablar y dar ideas... pero había que tener un orden, anotar y no repetir las cosas. Entonces poco a poco nos fuimos ordenando hasta que salió finalmente la idea; bueno, salió de todos en realidad.

Facilitador: Muy bien, ¿qué más les ayudó? Además de poner un orden, de tener un líder

Participante 2: Estuvimos trabajando en equipo, nos estuvimos escuchando.

Participante 3: La tranquilidad, porque siempre hay solución para todo...

2.2 Narración reflexiva entorno a la experiencia docente y evidencias

Para Paulo Freire (1997) “la reflexión crítica sobre la práctica se torna una exigencia en la relación teoría/práctica sin la cual la teoría puede convertirse en palabrería y la práctica en activismo” (p.24).

Con estas palabras Freire realiza una invitación para que los docentes despierten una curiosidad que les motive a realizar una reflexión crítica sobre su propia práctica, a hacerse incluso preguntas incómodas que nunca se han hecho (ya sea por temor o ignorancia), pero que permiten situarse en la propia labor docente y desde ahí comprender a cabalidad y profundidad como realiza su propia práctica profesional y hacia donde apunta esta.

¹⁰ Algunas de las preguntas que se suelen emplear para facilitar este momento de reflexión, luego del juego son, por ejemplo: ¿Cómo se han sentido durante el juego? ¿Las reglas, instrucciones y objetivo del juego estuvieron claras? ¿Qué les ayudó a lograr el objetivo/meta del juego? ¿Cuáles fueron las principales dificultades o problemas que encontraron durante el desarrollo del juego? ¿Cómo las superaron? ¿Qué cosa hubiesen hecho diferente? ¿En que se asemeja lo que ha sucedido, han vivido en el juego, con su realidad cotidiana (personal y/o laboral)?

Desarrollando esta conciencia del ser y el hacer los que hemos ejercido la docencia, somos capaces de (re)aprehender nuestro rol docente y proponer (poner en marcha) una serie de mecanismo (conocimientos, emociones y actitudes) que colaboren con el aprendizaje del educando, y a través de él transformar su entorno social y cultural, colaborando de esta manera con el fin último de la educación, la construcción de un mundo más justo y democrático donde se respeta y valora al ser humano como una persona digna y sujet de derechos.

Se trata de “*aprender a ser educadores capaces de arriesgarse a estimular el trabajo de resignificación y transformación permanente*” Rodríguez (2021, p. 20). Lo cuál expone la necesidad de un rol activo del docente, el pensar y repensar en las acciones didácticas con los estudiantes. En esa misma línea destaca aspectos que le den sentido a la educación. Por ello señala “*La educación de adultos es y debe ser una verdadera educación, en el sentido de proceso que impulsa y fortalece el desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y moral del ser humano, de acuerdo con sus necesidades, sus intereses y el contexto en el que se desenvuelve*”. (P.10).

En coherencia con lo manifestado, el Programa de educación previsional, marco de la experiencia, busca intervenir en la realidad de los participantes promoviendo una cultura de ahorro previsional y el desarrollo de competencias para la vida, como lo menciona el informe elaborado por Delors (1997). Para lograr ello la elaboración del programa pasó por diferentes etapas de desarrollo en las cuales estuvieron presentes en mí, algunos miedos, preocupaciones, dificultades, que serán narradas a continuación y como parte de un proceso de análisis crítico reflexivo descrito anteriormente.

Como se ha señalado en la Descripción de la Experiencia Docente Significativa, debido a la pandemia generada por el SARS-CoV-2 (COVID-19) el equipo de Responsabilidad Social decidió en el 2020 replantear sus acciones de responsabilidad social y retomar el pilar de educación previsional (Figura 1).

Es así como en octubre de ese mismo año se incorporó al equipo de Responsabilidad social, mi persona como un consultor externo y especialista educativo para colaborar en el diseño y desarrollo de un Programa de Educación Previsional.

El primer paso que se propuso fue la elaboración de un diagnóstico que permitiese identificar sus necesidades, así como sus principales motivaciones e intereses. Para ello se realizaron algunas entrevistas no estructuradas, grupos focales, reuniones con equipos de

otras empresas que hubiesen realizado o se encontrasen realizando experiencias similares, así como la revisión también de algunos resultados de encuestas realizadas por una empresa de investigación de mercados y dirigida a uno de los grupos de posibles beneficiarios. (Evidencia 3: Ideación del programa de educación previsional)

Si bien esta experiencia fue sumamente enriquecedora, para nosotros como equipo y desde mi experiencia, nos permitió conocer con mayor profundidad las necesidades tanto formativas como personales del grupo a quienes se buscaba beneficiar con la propuesta educativa, es importante mencionar que durante el proceso iterativo que forma parte de la elaboración del mapa de empatía y la propuesta de valor (Evidencias 4: Mapa de empatía y Evidencia 5: Propuesta de valor)¹¹ surgieron algunas preocupaciones y miedos acerca de la sostenibilidad de la propuesta, tomando sobre todo en consideración las características etarias (edad) y generacionales¹², las cuales fueron tomando más cuerpo y relevancia conforme se avanzaba en el proceso de diseño de la propuesta educativa.

El Behavioral Design o Diseño de comportamientos, es un enfoque metodológico que se basa en algunas ciencias del comportamiento como la economía, la psicología y la sociología para diseñar experiencias que permitan moldear o influir la conducta humana (y el desarrollo de hábitos). Este enfoque fue empleado en el diseño de la experiencia educativa, en donde como equipo de especialistas nos aseguramos de generar una experiencia de aprendizaje que le facilite al participante desarrollar habilidades para ayudarlo a tomar decisiones que sean más consistentes y trascendentes para su vida (y que se encuentran relacionadas con el ahorro previsional).

En ese sentido, el incorporar el enfoque del Behavioral Design ayudó a que el equipo (re)pensara, con claridad, respecto a los beneficios que tenía el producto (programa de educación previsional), sus características, atributos, cosas buenas y cómo se emplearían por el participante. Por mi parte supuso compromiso y la movilización de aprendizajes previos resultado de las diferentes carreras desarrolladas (Antropología, Comunicación Corporativa, Educación, Gestión y Dirección de Recursos Humanos).

¹¹ El mapa de empatía y el Value Proposition (Propuesta de Valor) son herramientas de diseño y gestión empleadas en la metodología del Design Thinking para empatizar con el usuario (participante) e identificar sus necesidades, preocupaciones/miedos, motivaciones, etc.

¹² El público beneficiario al cual se dirige, en primera instancia, el programa son personas de 18 a 55 años estudiantes, emprendedores o que laboren formando parte de la planilla de una empresa. En el caso de los voluntarios (colaboradores de la empresa) la edad promedio es entre 40 y 50 años, en su mayoría mujeres.

Como señala Yu-Kai Cho (2015) “Para el diseñador es necesario que también se pregunte ¿y por qué (el cliente) querría usar/emplear el producto/servicio? La clave es hacer al, producto/servicio tan excitante, interesante, que los clientes se obsesionen con usarlo y deseen compartir esa emoción, experiencia, con otros. (p.58)

Realizarse este tipo de preguntas permitió conectar con las motivaciones intrínsecas de los participantes, que como se ha mencionado anteriormente, es un elemento fundamental en el aprendizaje adulto. Definidas las necesidades de aprendizaje, así como también las sociales y emocionales, se procedió a elaborar los contenidos y la estrategia didáctica, lo cual implicó un diálogo constante y permanente entre los miembros del equipo.

Sin embargo, en este momento volvieron a aparecer algunas preguntas y miedos recurrentes que se tenían desde el inicio del proyecto y que el equipo temía no tener una respuesta para ello, tales como: ¿cómo motivar a los participantes (beneficiarios y voluntarios) para que se interesen por una problemática que les puede ser ajena o lejana, como la jubilación?; ¿cómo lograr que el aprendizaje sea significativo y colabore con su desarrollo personal, profesional y social? Y ¿cómo hacer que los participantes “enganchen” con el programa y permanezcan en él considerando sobre todo que este se realizaría íntegramente de manera virtual?¹³

Estas preguntas me llevaron a tomar en consideración y reflexionar respecto a aspectos relacionados con cómo aprenden los adultos (andragogía) y el paradigma constructivista. Como respuesta a ello, se decidió emplear la gamificación como estrategia didáctica ya que había sido un punto contante de reflexión desde mi experiencia profesional.

Es así como, a manera de introducción y con la realización de un ejercicio sencillo y lúdico (Evidencia 6: Actividad del barco para la conceptualización del riesgo), se buscó que los participantes tomen conciencia (desde su propia experiencia) que en la vida existen riesgos que pueden dificultar o evitar que logren sus propios objetivos. Seguidamente, y a lo largo de la sesión, los facilitadores (voluntarios) van brindando algunas herramientas y conocimientos que ayudarán (a los participantes) a gestionar dichos riesgos y de ese modo puedan resolver sus problemas y cumplir sus propias metas trazadas. Con esta actividad se pretende despertar el interés por los contenidos que se van a desarrollar (motivación para aprender), comprendiendo el por qué y para qué de los mismos (utilidad de lo que van a

¹³ Se realizaron talleres virtuales (sincrónicos) empleando la plataforma Zoom y se está elaborando un landing page con contenidos educativo y actividades asincrónicas.

aprender), elementos que como se ha mencionado antes es fundamental en el aprendizaje adulto.

La realización de una propuesta educativa, con un enfoque lúdico y constructivista, que además se desarrolle en entorno virtual con personas adultas fue un desafío no solo a nivel intelectual si no también emocional y creativo.

Esta situación demandó tanto a los facilitadores (voluntarios) como a mi persona (como docente y consultor) asumir un rol que iba más allá de la gestión y la transferencia de conocimientos. Nos interpeló a un nivel ético y moral, ya que las demandas suponían un compromiso con el acompañamiento y guía a los participantes adultos, con sus propias características de aprendizaje (muchos de ellos no son nativos digitales y tienen temores frente a la tecnología), en su proceso formativo integral y holístico

Por estos motivos, al estar a cargo del diseño de la propuesta pedagógica fue muy importante tomar decisiones para generar un espacio de aprendizaje donde los participantes, en especial los voluntarios, se sientan cómodos y seguros pudiendo expresar libremente sus dudas, preocupaciones, miedos e incluso desacuerdos. En ese sentido, siempre los atendí asegurándome puedan tener claridad para atender al público objetivo (adultos).

Así, tanto en los talleres de formación de facilitadores como el de beneficiarios se dio siempre la opción de poder usar el chat de la plataforma (Zoom), dándole de este modo la oportunidad para que las personas tímidas o que no se expresan oralmente con facilidad puedan tener también la oportunidad de participar y expresarse libremente. Esto constituye la sensibilidad del docente para recocer algunas características del aprendizaje adulto.

La información que era recolectada por estos medios, así como por las encuestas de satisfacción al finalizar cada taller sirvieron como fuente principal de retroalimentación, permitiendo realizar correcciones y mejoras oportunas sobre la marcha, sobre todo las relacionadas con las estrategias empleadas en el marco del programa. Como dice Dumont (2010) *“Los docentes que están conscientes de lo que motiva a sus estudiantes y que son sensibles a sus emociones pueden usar esta información en forma útil para configurar el proceso de aprendizaje.”* (p. 5).

Tanto la elaboración del mapa de empatía como la retroalimentación recibida en las primeras sesiones de los talleres (MVP)¹⁴ me permitieron identificar los diversos estilos de aprendizaje existentes entre los participantes y tomarlos en cuenta en el desarrollo de la propuesta. Como se puede observar, tanto en la presentación utilizada en la realización de los talleres con los beneficiarios (Evidencia 7: Presentación del taller El ABC de la Cultura Previsional) como en la guía del facilitador (Evidencia 8: Guía del facilitador) empleada por los voluntarios para la realización de los talleres, existen actividades didácticas que contemplan los diversos estilos de aprendizaje (realizar un dibujo, escribir, visualización de videos, participación en concursos de verdadero y falso).

Esta primera etapa del diseño también me permitió identificar algunas necesidades en los voluntarios. Es así como se decidió elaborar un programa de formación para los voluntarios que incluiría no solo los contenidos que tendrían que presentar en los talleres con los beneficiarios, sino también el desarrollo de algunas habilidades tales como comunicación en entornos digitales, el cual incluyó temas como el uso de la plataforma ZOOM, así como comunicación verbal y no verbal en entornos digitales, y el trabajo colaborativo.

Para el desarrollo de habilidades colaborativas se emplearon estrategias de gamificación, a través de la creación de un Scaperoom (sala de escape) virtual. Esta actividad lúdica diseñada en base a mis conocimientos previos se realizó de manera voluntaria y al finalizar el módulo de formación básico para los voluntarios.¹⁵ Para ganar el juego cada equipo debía superar una serie de retos que estaban diseñados para desafiarlos en diferentes aspectos: disposición y colaboración para el trabajo en equipo, creatividad y conocimientos (sobre el Sistema Privado de Pensiones y la empresa).

Como se muestra en la grabación de uno de los scaperoom realizados (Evidencia 2: Video scape room), los participantes tuvieron que poner en práctica diversas habilidades y actitudes tales como la creatividad, la escucha activa, proactividad, liderazgo, colaboración y trabajo en equipo, entre otras para ir superando cada uno de los retos que se les iban

¹⁴ El Minimum Viable Product (o Producto Mínimo Viable) es un prototipo o versión de prueba que se emplea para probar, de manera preliminar, un producto o servicio con una inversión de recursos mínima. El objetivo de este procedimiento, muy empleado en las metodologías ágiles, es recoger retroalimentación real (del usuario) que permita realizar ajustes al producto o servicio en el menor tiempo posible. En el caso del programa de educación previsional los MVP realizados al inicio del proyecto permitieron validar la propuesta educativa (metodología, contenidos, estrategias didácticas, duración, etc.) y que este se ajuste a las necesidades e intereses (objetivos) de los participantes.

¹⁵ El Scaperoom simulaba un planeta tierra post pandémico y devastado por la contaminación ambiental. El objetivo del juego es conseguir una formula y lanzar un cohete a la estratósfera con un químico que ayudará a restablecer el ecosistema y la vida en la tierra.

presentado a través del juego. Esto fue muy necesario conocer como docente y diseñador para seguir haciendo los ajustes al programa.

El primer reto consistió en elaborar una mochila de supervivencia. En esta oportunidad se buscaba que los participantes aprendieran a asumir los retos con actitud positiva, dando a conocer con claridad y argumento las razones que los llevaron a tomar sus decisiones.

El segundo reto buscaba despertar su creatividad y el desarrollo de habilidades para el trabajo colaborativo, como la comunicación asertiva, la escucha activa, la proactividad, la empatía, el liderazgo, entre otras. Para ello se les pidió que, a partir de los materiales reunidos en el reto anterior elaboraran un artefacto con el que pudiesen salir y sobrevivir.

El tercer reto consistió en una prueba donde se evaluaron sus conocimientos acerca de la empresa, el sistema privado de pensiones y algunos contenidos desarrollados durante el taller de formación de los voluntarios.

Al finalizar cada reto cada grupo recibía una pista que debían de guardar para poder resolver el enigma final del juego, el cual consistía en ingresar el código para el lanzamiento de cohete con el producto químico que ayudará a restablecer la vida en la Tierra.

Una vez concluido el juego, como facilitador, brindé un espacio para el diálogo y reflexión, donde los mismos participantes compartieron sus emociones y experiencias vividas durante el juego y en cada uno de los retos que se les presentaron, generándose de este modo la construcción del aprendizaje significativo, a partir del trabajo colaborativo, la interacción social (ZDP) y el conflicto cognitivo.

Quisiera decir que estuvo muy bueno este reto, de compartir con compañeros no solamente de la misma área sino de diferentes áreas, se aprende más de ellos. Se aplican también varias cosas, por ejemplo, la comunicación, el trabajo en equipo, el saber escuchar que es importante para poder cumplir los objetivos. Cada uno puso de sí, de sus conocimientos, para poder llegar a la meta. – Testimonio Gustavo (Evidencia 2: Video scape room)

En este proceso de diálogo y reflexión constante durante el proceso de formación de los voluntarios se manifestó su interés por continuar formándose y seguir teniendo espacios de formación continua. Esta preocupación de los voluntarios conectó con una propuesta inicial que se tuvo acerca de crear comunidades de aprendizaje donde los mismos voluntarios u otro trabajador de la empresa pueda compartir con ellos algún conocimiento o expertis que

tuviese y pudiera ser de utilidad en el desarrollo del programa de educación previsional (Ej. Gestión de emociones y manejo del estrés, virtual clown, presentaciones efectivas, técnicas de coaching) Evidencia 9: Ruta de aprendizaje.

Cabe señalar que toda la labor de diseño y desarrollo descrita anteriormente se desarrolló íntegramente de manera virtual y colaborativa, empleando para ello tecnologías de información y comunicaciones como Whatsapp, correo electrónico y plataformas de colaboración como Miro y Millanote, las cuales fueron propuestas debido a ser herramientas muy visuales y sencillas de emplear, para facilitar el trabajo colaborativo a distancia (virtual).

El trabajo remoto ha demandado un gran esfuerzo para cada uno de los integrantes del equipo de Responsabilidad Social que tenía a cargo la elaboración del programa de educación previsional, tanto a nivel emocional como físico. Se tuvieron que superar muchos retos, tanto tecnológicos (fallas en la conexión de internet) como comunicacionales y ello se logró gracias al trabajo en equipo, la empatía y sobre todo la buena disposición para colaborar con el otro, destacando mi rol como docente. Así, por ejemplo, para la realización de los talleres con los beneficiarios asistían al menos 3 personas (2 expositores y una persona más que les apoyaba en la parte logística, con el pase de la presentación, formar grupos, etc.) las tres personas siempre compartían los mismos materiales, cosa que si a uno de ellos le fallaba la conexión a internet el otro podía continuar.

En cuanto al equipo de Responsabilidad Social, todos los materiales que se elaboraban (incluyendo las sesiones de lluvias de idea) se encontraban en un repositorio virtual donde todos teníamos acceso a los mismos, en el momento que lo necesitaríamos. En ese sentido, la buena disposición para trabajar en equipo, la empatía, la confianza, comunicación y transparencia jugaron un papel muy importante en el diseño y ejecución de esta propuesta educativa.

Asimismo, cabe resaltar que la diversidad tanto profesional como etaria que tiene el equipo enriqueció el desarrollo de la propuesta formativa y permitió superar diversas dificultades. Así, por ejemplo, el contar con una gerente con formación en gestión (administración) permitió que el desarrollo de la propuesta se realizara con eficiencia y en los plazos acordados, sin perder de vista los objetivos empresariales en los cuales se encuentra inscrito. La energía, ímpetu y ganas de hacer las cosas en beneficio de una mayor cantidad de personas es lo que contagiaba al resto del equipo la analista, quien además con su gran nivel de organización ayudó a tener todo en orden y siempre que se necesitase. El arte y

habilidades creativas de la practicante permitieron elaborar materiales de apoyo, gráficos y audiovisuales que facilitaba el aprendizaje de los participantes.

Contar con mi persona, como consultor externo, con una formación en ciencias sociales, además de la educación, permitieron tener un enfoque que enriqueció la experiencia ayudando a comprender los procesos de aprendizaje dentro de un entorno social. Este aporte respecto a las estrategias lúdicas fue necesario ya que bajo la mirada del docente se pudieron diseñar estrategias con sustento didáctico para su aplicación con adultos. Considero necesario señalar que, además de la formación como docente, se manifestaron mis intereses sociales y preocupación por el desarrollo íntegro de las personas.

Así, por ejemplo, a partir de la identificación de las necesidades e intereses de los participantes se elaboró una ruta o journey de aprendizaje empleando estrategias de gamificación, la cual en un primer momento fue observada por la gerencia general de la empresa y tuvo que ser modificada para que sea una sola sesión (o taller) en vez de 6 sesiones como se propuso inicialmente, para poder cumplir con las expectativas de la empresa y minimizar el riesgo de deserción debido a la duración del programa. (Evidencia 9: Ruta de aprendizaje). También se elaboraron los contenidos, actividades y materiales empleados para la realización de los talleres con los beneficiarios (Evidencias 6: Actividad del barco para la conceptualización del riesgo y Evidencia 7: Presentación del taller El ABC de la Cultura Previsional), el diseño y facilitación del Scaperoom (Evidencia 2: Video scape room), entre otras.

Cada uno de los miembros del equipo aportó, desde sus experiencias y formaciones particulares en el desarrollo de esta propuesta. Sin embargo, uno de los elementos más importantes que colaboraron en el éxito de esta propuesta, y que todos los miembros del equipo y voluntarios comparten, fue la buena disposición y sobre todo el deseo y entrega por querer ayudar a las personas a ser mejores, a tomar mejores decisiones y de ese modo aumentar su calidad de vida y brindarles una vida digna en su jubilación, un compromiso que yo asumí como docente en cada etapa del programa.

Este esfuerzo conjunto permitió que, al finalizar el 2021, se lograra superar la meta inicial capacitando a 42 336 peruanos y peruanas en temas de educación financiera y sobre el funcionamiento de las AFP (la meta inicial era de 40 mil personas), entre los cuales se encuentran 3814 mujeres y 3998 hombres emprendedores, de todo el Perú. (Evidencia 10: Resultados de impacto 2021). Cabe resaltar, como dato adicional, que los 220 talleres virtuales realizados a través de la plataforma Zoom lograron un nivel de satisfacción del

98.03% y que justamente esta modalidad virtual permitió que el 48.06% de los participantes sean de provincias, incrementando de este modo el alcance del programa.

Los resultados obtenidos, así como el liderazgo y trabajo colaborativo desarrollados durante este programa han generado en mí una gran satisfacción y el deseo no solo de continuar con este proyecto sino sobre todo de seguir mejorando en la implementación de estrategias lúdicas en programas de capacitación para adultos. Asimismo, la respuesta favorable y resultados obtenidos son evidencias que las decisiones tomadas (relacionadas con el enfoque, la metodología, las estrategias, los contenidos, la didáctica, etc.) a lo largo del diseño de la experiencia formativa fueron las mejores. Se lograron superar los miedos, preocupaciones y dificultades que se tuvieron al inicio del proceso, respecto a la sostenibilidad de la propuesta (que el programa, al ser virtual, tenga una buena acogida entre los beneficiarios y se interesen por un tema que les pueda ser lejano y/o ajeno como la jubilación y el ahorro previsional; que los voluntarios no desestieran por falta de motivación o interés durante el proceso, etc.).

En resumen, se podría decir que esta experiencia ha fortalecido mi rol como docente y consultor en la implementación de propuestas formativas lúdicas en programas de capacitación dirigido a adultos, considerándolo como un público que requiere el empleo de estrategias para motivar su aprendizaje.

2.3 Propuesta de mejora del perfil profesional

Uno de los principales desafíos que se presentaron en esta experiencia, y como ha sido descrito en el punto anterior, es el de proponer experiencias de aprendizaje para adultos en entornos virtuales; sobre todo, en poblaciones que son mayores y que no son considerados nativos digitales.¹⁶

En ese sentido, esta ha sido una experiencia retadora que ha demandado mucha creatividad y adoptar una actitud y disposición abierta hacia la innovación. Para ello se tomaron, previa adaptación a la realidad y el contexto educativo, los principios del manifiesto ágil y el pensamiento de diseño (presentados por Tom y David Kelly) tales como la importancia de centrarse en el usuario, empatizando con él para conocer sus problemas,

¹⁶ Se suele considerar nativos digitales aquellas personas que estuvieron rodeadas, desde temprana edad de tecnologías como celulares, tabletas, computadoras, videojuegos, internet, entre otros. Estos suelen ser los nacidos a partir de 1995 o la generación Z (también llamada cenntenials) en adelante.

necesidades e intereses, entre otros, y que la innovación debe centrarse en resolver problemas que aquejan a las personas.

Partir de estos dos principios, así como la filosofía de “abrazar” el error como una oportunidad de aprendizaje e incorporarlos a la práctica educativa, ha permitido mejorar el ejercicio profesional en diversos niveles.

A nivel emocional esta experiencia ha brindado y sigue brindando grandes satisfacciones al reafirmar en cada oportunidad y con cada resultado y retroalimentación recibida que el camino trazado, las estrategias, la metodología, el enfoque, los contenidos y las actividades propuestas son las correctas y las mejores para lograr un aprendizaje que sobre todo, en línea con el propósito y la finalidad del programa, sea un generador de oportunidades para que las personas puedan tomar mejores decisiones con respecto a su ahorro previsional.

Esta satisfacción se convierte en un aliciente para continuar con una actitud de mejora continua, que busca constantemente como seguir innovando y creando mejores experiencias educativas, que les ayude a los participantes a trascender mejorando su calidad de vida y su entorno.

Con respecto al ámbito del desarrollo laboral y profesional, esta experiencia ha permitido revalorar el trabajo en equipo y colaborativo. A reconocer la importancia de que todas las personas que forman parte de un equipo compartan valores, principios y un propósito común, pues estos se convierten tanto en el motor como en el combustible que conduce la labor para lograr las metas y superar los retos que se presentan.

En ese sentido, también es importante reconocer la importancia del liderazgo. Un rol que en este caso fue ejercido por la gerente del área de Responsabilidad Social, quien supo confiar y guiar a su equipo, sabiendo acompañar con empatía a sus colaboradores reconociendo y valorando cada uno de sus aportes, brindando consejos y sugerencias, motivándoles también a retarse constantemente cada día para ser mejores profesionales y brindar un mejor servicio centrado en los demás.

Realizar un trabajo interdisciplinario, estableciendo relaciones y conectando con enfoques profesionales diversos, han permitido enriquecer la práctica educativa. Así, por ejemplo, el enfoque de la gestión empresarial y las comunicaciones han hecho que consideremos la importancia del propósito de la acción educativa; es decir, elaborar propuestas educativas

teniendo siempre en cuenta el por qué, para qué y sobre todo para quien se realiza. A partir de esta experiencia, estas tres preguntas se han convertido en la episteme, el eje, que conducirá la elaboración de propuestas educativas como consultor y especialista en aprendizaje organizacional (en empresas).

Tomar en cuenta los principios de la agilidad y el diseño, en el campo educativo, han hecho que se reconozca, con especial consideración, la importancia de desarrollar experiencias de aprendizaje que se estén bien contextualizadas y que sean flexibles (se adapten a los cambios), muestren empatía, conectando con el usuario o participante (sus necesidad y deseos, motivaciones).

Como consultor educativo el reto profesional, que surge a partir de la experiencia descrita en el presente trabajo, gira en torno al interés por desarrollar experiencias de aprendizaje que conecten, tanto a nivel emocional como intelectual, con los estudiantes.

Es decir, acoger y hacer uso de otros enfoques profesionales (como los que brindan el Behavioral Design, la economía del comportamiento, la neurociencia, el marketing, las ciencias de la comunicación y el diseño gráfico) para crear experiencias de aprendizaje que sean memorables, generadoras de vínculos tanto emocionales como cognitivos, a través del desarrollo de materiales y actividades didácticas que sean sencillas, motivadoras (conecten con sus necesidades y problemas, y que sean atractivas visualmente).

Asimismo, se pretende generar entornos de aprendizaje holísticos donde el educando (con sus problemas, necesidades, intereses y contexto determinado) se convierte en el centro del diseño de la propuesta. Para ello será de vital importancia generar vínculos de confianza y de comunicación horizontal que permitan conocer de cerca al educando para conectar con sus emociones y necesidades, para desde ahí poder motivar su interés por el aprendizaje.

El objeto de estas mejoras es lograr que el proceso de aprendizaje sea sencillo, oportuno y sobre todo útil para el educando.

Como se ha explicado anteriormente, la aparición del SARS-CoV-2 (COVID-19) trajo consigo una serie de cambios a nivel social y económico, haciendo incluso que muchas propuestas educativas como la descrita en el presente informe se realizasen de manera virtual, apoyándose en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

En esta línea, del aprendizaje virtual, la experiencia desarrollada ha generado un interés particular y profesional por diseñar y promover experiencias de aprendizaje virtual que

motiven a los adultos a interactuar con las tecnologías, buscando de este modo reducir el analfabetismo digital entre los adultos, generando mayores conexiones y menos disgregación (sobre todo intergeneracional y de acceso a la información).

Es por ello por lo que, como profesional en educación, la experiencia descrita y vivida por el consultor plantea algunos desafíos profesionales sobre todo vinculados a la educación virtual en adultos, como por ejemplo ¿cómo mejorar la experiencia (el entorno) de aprendizaje virtual compuesta por el conjunto de recursos, herramientas y personas con las que interactúan, comparten información y experiencia en espacios mediados por tecnologías?

Este es un desafío profesional que se vincula directamente con el desarrollo del Landing Page educativo descrito al inicio del presente informe y que se espera lanzar en el primer semestre del 2022.

Para ello se ha propuesto conducir al participante (usuario), a través de una experiencia basada en una estrategia del marketing y las comunicaciones conocida como Storytelling y que tiene relación con un enfoque constructivista. Ya que coloca al participante (usuario) como centro de la experiencia formativa (héroe) y reconoce que este tiene una necesidad formativa (problema por resolver) para lo cual conoce un guía (docente) que le propone un plan (ruta de aprendizaje y contenidos) para al final triunfar y lograr su transformación personal.

El desarrollo de experiencias de aprendizaje virtual que sean motivadoras y se adapten a las necesidades y realidades de los estudiantes ha hecho también que se busque explorar y probar medios alternativos como el uso de programas de mensajería instantánea (Whatsapp) y redes sociales, a través de los cuales se podrían enviar algunas “capsulas” de aprendizaje o “microlearning” con el propósito de reforzar o motivar el desarrollo de algún contenido. Este tipo de actividades demandarán al consultor explorar y construir estrategias de aprendizaje y proponer actividades diferenciadas y a adaptadas a cada tipo de plataforma.

Adicionalmente, y con una perspectiva hacia futuro, queda pendiente explorar también otras alternativas tales como el uso de la realidad aumentada y la realidad virtual para desarrollar contenidos que sean envolventes, motiven y despierten la curiosidad por el aprendizaje.¹⁷

¹⁷ En la actualidad ya se cuenta con programas de libre acceso que facilitan el uso de este tipo de tecnologías como por ejemplo <https://hubs.mozilla.com/> para la creación de aulas en realidad virtual o empleando un cubo

Respecto a la evaluación de los aprendizajes queda pendiente desarrollar una propuesta evaluativa que permita medir y conocer tanto el alcance como el impacto del programa en el desarrollo de competencias en los beneficiarios. Es decir, ¿cómo identificar acciones observables donde los participantes pongan en práctica sus saberes o conocimientos, el saber procedimental, así como la recuperación de su experiencia y dominio en la resolución de la tarea o situación?¹⁸ Con esta información se podría identificar el valor de retorno de la inversión (TIR) y así tomar decisiones educativas sustentadas en aspectos económicos y de inversión, incluyendo la posibilidad de réplica.

En resumen, la experiencia vivida por el consultor, ha demostrado que tanto la realidad como las personas van cambiando con el transcurso y el paso del tiempo, por lo cual es deber de la educación y los profesionales que se encuentran en este campo desarrollar la resiliencia y un pensamiento innovador que le permitan adaptarse y proponer estrategias y acciones educativas que se adecuen a la realidad actual, caracterizada por ser volátil, incierta, compleja y ambigua (VUCA, por sus siglas en inglés).

Finalmente cabe mencionar que esta experiencia de elaboración del Trabajo de Suficiencia profesional se ha convertido en una oportunidad para realizar una pausa en el quehacer profesional y reflexionar sobre la propia práctica, para desde ahí realizar las correcciones y mejoras necesarias que permitan realizar una labor educativa que responda a las necesidades y demandas del entorno en el que se circunscribe la praxis.

Parte III. CONTRIBUCIÓN DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN PUCP AL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

La pandemia generada por el SARS-CoV-2 (COVID-19) obligó a muchas personas y empresas a cambiar la forma en que solían hacer las cosas. La educación, en todos sus niveles y espacios, no fue ajeno a ello y la humanidad fue testigo de cómo la educación tuvo que trasladarse a un nuevo escenario, la virtualidad.

Merge para realidad virtual, como se muestra en el siguiente enlace <https://www.youtube.com/watch?v=ALQnNGKHdCc&t=18s>

¹⁸ En el caso del programa de formación de voluntarios esto se logra a través de la actividad del Scaperoom descrito anteriormente en el presente trabajo. Esta pregunta gira en torno a los beneficiarios del programa de educación previsional quienes participan en una sola sesión virtual (sincrónica) que tiene una duración aproximada de 120 minutos. Se trata de elaborar indicadores que muestren el impacto (cambio) y su sostenibilidad.

El proceso de adaptación fue complejo y evidenció algunas dificultades presentes tanto en el sistema educativo como en la formación profesional de los docentes.

Es desde este contexto y perspectiva que se pretende realizar el análisis y reflexión acerca la formación recibida por la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú y elaborar una propuesta para la misma, basándose en la experiencia profesional adquirida.

3.1 Reflexión sobre la formación inicial docente recibida por la Facultad de Educación

De acuerdo con el documento Propuesta de Modificación del Plan De Estudios – Plan Especial de Licenciatura en Educación (2013) al finalizar el programa el egresado debería haber desarrollado las siguientes competencias:

1. Incorpora a su práctica teorías educativas y corrientes psicológicas para desarrollar procesos de enseñanza – aprendizaje, adecuados a las necesidades de los educandos.
2. Vincula los soportes epistemológicos y axiológicos de la educación y las necesidades del contexto para lograr procesos de enseñanza aprendizaje.
3. Desarrolla procesos curriculares y de gestión que facilitan el aprendizaje y responden a las demandas socioeducativas y culturales del estudiante de manera creativa e innovadora.
4. Desarrolla procesos de enseñanza aprendizaje sustentados en el conocimiento disciplinar y didáctico para ejercer su acción educativa de manera creativa, propiciando un aprendizaje permanente y de calidad.

Estas son competencias que, a la luz de la experiencia profesional presentada en el presente informe, siguen siendo vigentes e importante en la formación de todo docente. Sobre todo, considerando aquellos profesionales que provenga de otra especialidad, distinta a la educación, y que desea complementar su formación para ejercer una debida y adecuada labor formativa y educativa, con responsabilidad y ética profesional.

La formación brindada en la Facultad de Educación de la PUCP ha permitido integrar los aportes de las teorías de la educación y el aprendizaje con la formación previa que se tenía en ciencias sociales (antropología) y comunicación corporativa, y a la que luego se le agregó también la formación en gestión y recursos humanos.

Esta combinación de saberes, conocimientos y experiencias que conjugan y dialogan entre sí poniéndose en práctica en el ejercicio de la profesión. Así, por ejemplo y como se señala en la experiencia significativa antes descrita, la formación recibida en cursos como planificación educativa y curricular ayudan a que antes de realizar una acción educativa se realice una planificación que parte de conocer al educando, su realidad sociocultural, económica y emocional, saber cuáles son sus necesidades, intereses, motivaciones, etc. Para de este modo proponer una intervención educativa con propósito, con un sentido y no solo un conjunto de acciones con buenas intenciones.

La formación y enfoque humanista que se presenta y contagia durante la formación académica dialoga y enriquece también otros enfoques metodológicos adquiridos a lo largo de la vida profesional, como es el caso del Design Thinking cuyo enfoque y metodología enfatiza la importancia de identificar un problema centrándose en el usuario, la persona (conocer cuáles son sus problemas, necesidades, intereses, motivaciones, actitudes, comportamientos, etc). Lo mismo sucede en el caso de la gestión humana (Recursos Humanos) donde el centro de su labor y quehacer profesional gira entorno a las personas, su desarrollo y bienestar laboral.

En las labores de capacitación y aprendizaje organizacional, como en el que se ha descrito en este trabajo, han jugado un rol muy importante y casi protagónico los conocimientos y saberes obtenidos en cursos vinculados directamente con las áreas de Planificación Educativa y Curricular, así como con la de Bases para el Aprendizaje. Así, por ejemplo, se tuvieron que poner en práctica conocimientos relacionados con el planificación educativa y curricular para poder tener un sentido (propósito) que oriente la acción educativa y la elaboración (propuesta) de contenidos, tomando en consideración tanto las necesidades educativas por parte de los participantes como los de la organización; el desarrollo de las estrategias y actividades didácticas se apoyaron en las bases que dieron tanto este curso como el de psicología del aprendizaje, para lo cual se tomaron en consideración teorías y enfoques relacionados con el constructivismo, la teoría de la motivación y su influencia en el comportamiento (Pávlov, Skinner, Piaget), el aprendizaje significativo (Ausbel), la Zona de Desarrollo Próximo (Vygotsky) y el trabajo colaborativo, entre otros.

A nivel actitudinal y profesional es importante destacar la influencia de Paulo Freire, quien promueve una práctica educativa reflexiva y liberadora, basada en el diálogo y el desarrollo con y para el otro. Lo cual sumado al enfoque humanista y social presente en la formación que brinda la FAE PUCP han hecho que, durante todo el proceso de diseño, elaboración y ejecución de la propuesta de educación previsional presentada en este informe,

las personas y su desarrollo (personal, social y laboral) sean considerados el centro neurálgico y lugar desde el cual se cuestiona la realidad para poder intervenir en ella, buscando una mejorarla a través de acciones educativas adaptadas a cada realidad.

3.2 Aportes del egresado a la propuesta formativa de la Facultad de Educación

Como se ha señalado anteriormente, en la actualidad se suele caracterizar a la realidad actual como VUCA (Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo) o BANI¹⁹ (Fragilidad, Ansiedad, No Lineal e Incomprensible, por sus siglas en inglés). Dichas características han sido evidenciadas a consecuencia de la pandemia generada por el SARS-CoV-2 (COVID-19), siendo testigos de cómo muchas empresas y el sistema educativo en general tuvieron que adaptar, rápidamente y prácticamente sobre la marcha, sus procesos y la forma en que realizaban sus actividades a un entorno predominantemente mediado por las tecnologías.

En el ámbito educativo propiamente muchos docentes tuvieron que dejar las aulas físicas y sus pizarras, remplazándolas por Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)²⁰ y pantallas de computadora. Estos cambios súbitos y la poca o nula preparación previa, en todos los niveles en la comunidad educativa en general, dificultaron en gran medida la calidad y el logro de aprendizajes en los estudiantes.

Docentes agotados y estudiantes desmotivados fueron algunos de los problemas que se pueden identificar rápida y fácilmente. La salud mental fue otro problema que afectó a una gran cantidad de personas (maestros, estudiantes, padres de familia, personal administrativo) debido al contexto que se vivía en ese momento.

Estas dificultades, que también se vivieron y tomaron en cuenta al momento de desarrollar la propuesta del programa de educación previsual presentada como experiencia significativa, llevan a reflexionar acerca de la importancia del rol docente y las habilidades que debe desarrollar en su formación profesional.

¹⁹ Frágil (Brittle): porque muchos de los sistemas sociales, económicos y tecnológicos son más frágiles de lo que aparentan. Ansiedad (Anxiety): el alto nivel de incertidumbre e inseguridades hace que los niveles de ansiedad sean bastante elevados. No lineal (Non Lineal): el mundo ya no se rige, ni se puede entender por una relación tradicional de “causa y efecto”, pequeños hechos pueden desencadenar grandes consecuencias. Incomprensible (Incomprehensible): La ambigüedad se ha traducido en un mundo incomprensibles, donde se observan hechos que escapan a la capacidad de entendimiento actual.

²⁰ Se entiende por Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) a una “plataforma web diseñada para facilitar la gestión de los procesos de enseñanza y de aprendizaje; es decir, permite administrar, distribuir, realizar las actividades de enseñanza y aprendizaje de acuerdo con cada plan de estudios” (MINEDU). Este es el caso de las plataformas LMS (Learning Management System) entre los cuales los más conocidos son Moodle, Blackboard, SuccesFactors, entre otros.

De acuerdo con el punto 3 del Perfil del Egresado, que ha sido tomado como referencia para el presente análisis, se menciona que el profesional egresado del PEL es una persona competente y capaz de desarrollar “procesos curriculares y de gestión que facilitan el aprendizaje y responden a las demandas socioeducativas y culturales del estudiante de manera creativa e innovadora” (PUCP, 2013)

En ese sentido, y buscando fortalecer el perfil del egresado a la luz de la experiencia y evidencias presentadas se propone fortalecer las áreas de Desarrollo profesional y realidad educativa, así como la de Planificación educativa y curricular incorporando dentro del curso de Practica educativa contenidos y actividades que busquen fortalecer el rol del docente no solo como mediador de aprendizajes sino también como acompañante socio emocional en el proceso educativo, ya que como se ha podido observar en la experiencia profesional desarrollada y se menciona también en investigaciones relacionadas con el campo de la neuroeducación, las emociones juegan un rol importante e influyente en los procesos de aprendizaje.²¹

Respecto a los cursos de didáctica se recomienda fortalecer el desarrollo de contenidos y la realización de actividades relacionadas con la educación mediada a través de la tecnología, ya sea para la educación virtual y/o semipresencial. Existen en la actualidad muchas herramientas virtuales que pueden compartirse con los docentes para que socialicen y exploren las posibilidades y aplicaciones didácticas que estas les brindan. Como se observa en la experiencia descrita en este trabajo se puede incluir incluso la realización de breakouts como Scaperooms para desarrollar actividades lúdicas de tipo evaluativo o para el desarrollo de competencias, como el trabajo colaborativo.

En cuanto al desarrollo de habilidades y actitudes para el ejercicio profesional es importante que en la formación profesional se brinde un espacio para trabajar que los docentes puedan fortalecer su resiliencia y desarrollar un pensamiento disruptivo que les permitan adaptarse a los cambios constantes e incertidumbre con que se vive en la actualidad. Para ello se puede hacer uso de técnicas y ejercicios como el mindfulness, así como metodologías que promueven el trabajo colaborativo y el desarrollo de la creatividad, tales como: Metodologías ágiles, Design Thinking y Visual Thinking, entre otros.

²¹ Estudios señalan que hay una parte del cerebro que procesa las emociones, las cuales proporcionan un juicio de valor sobre lo que se aprende, estableciendo un nivel de importancia y significado.

Saber trabajar en equipo es una competencia fundamental y muy demandada en los diversos campos profesionales, incluyendo la educación. Para ello, y en relación con el proceso de transformación digital que viven muchas empresas e instituciones, se sugiere promover la realización de trabajos colaborativos empleando para ello herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación y el trabajo en equipo, tanto de manera síncrona como asíncrona. Para ello se pueden emplear herramientas digitales y aplicativos móviles tales como Miro (<https://miro.com/es>), Milanote (<https://milanote.com>), Janboard (<https://jamboard.google.com>), Whatsapp, entre otros.

Finalmente, como lo señalan diversos autores e instituciones como UNESCO, la formación y la educación conforman un proceso inacabado, permanente, a lo largo de la vida. Tomando en consideración esta afirmación, y basándose en la experiencia formativa recibida en la FAE PUCP, se sugiere poner un mayor énfasis en la educación de adultos, no solo a nivel universitario sino también en procesos educativos que no formales (empresas, animación sociocultural, entre otros).

Debido a los procesos de cambio y transformación que están viviendo muchas organizaciones existe en la actualidad una demanda de personal que sea capaz de promover y facilitar procesos de aprendizaje en las empresas, profesionales que no solo sean gestores (logísticos) de aprendizajes²², sino que sobre todo propongan y diseñen experiencias formativas. Para que los educadores puedan ser valorador para ocupar estos espacios laborales es importante que se apropien y empleen una mirada estratégica y financiera en sus proyectos educativos, que sobre todo les permitan sustentar sus propuestas educativas para que puedan ser entendidas como una inversión (y no un gasto) y así poder ser replicadas en otras instituciones.

Conclusiones

- La incorporación de estrategias lúdicas contribuyen a la motivación para el aprendizaje y desarrollo de habilidades colaborativas en adultos. En ese sentido, la gamificación como estrategia didáctica, permite motivar el aprendizaje y desarrollar competencias relacionadas con el trabajo colaborativo en adultos al proveer un contexto lúdico se

²² Labor que vienen realizando muchos profesionales que no cuentan con una formación en educación.

facilita el desarrollo de conflictos cognitivos a partir de la generación de zonas de desarrollo próximo (ZDP).

- La mecánica de los juegos, cuando contienen cierto nivel de competitividad y fomentan la solución de problemas en equipo, promueve y facilita el desarrollo de actitudes y habilidades relacionadas con el trabajo colaborativo en adultos, tales como la empatía, escucha activa, proactividad, liderazgo, entre otros.
- El docente no debe restringir su labor a la reproducción y/o gestión (logística) del aprendizaje, deben tener un rol activo proponiendo mejoras y creando nuevas experiencias a favor de la mejora del aprendizaje, así como el desarrollo de competencias para la vida.
- Es importante que todo docente realice periódicamente una pausa en sus labores profesionales para que, al igual que con este trabajo, pueda reflexionar sobre el su propio quehacer profesional y desde ahí realizar las correcciones necesarias, mejorar su praxis e innovar.
- Para colaborar con el desarrollo oportuno de competencias que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, las acciones educativas deben partir de un acercamiento empático con el educando que le permita tener un conocimiento holístico y profundo de su realidad (necesidades, deseos, motivaciones, problemas, realidad sociocultural y económica que le rodea, etc.) para de este modo realizar una propuesta educativa oportuna y eficaz.
- La educación es un derecho fundamental y generador de oportunidades. Permite adquirir conocimientos, habilidades, experiencias y desarrollar comportamientos que pueden ser puestos en práctica en diversas situaciones de la vida para lograr una transformación personal, social y económica, con la finalidad de lograr el bienestar y la mejora de la calidad de vida en las personas.

Referencias

Academia Gerencial (2021, 30 de noviembre). *3 elementos Esenciales del Design Thinking*. <https://www.academiagerencial.com/3-elementos-esenciales-del-design-thinking/>

Beck, K.; Beedle M.; Van Bennekum A.; Cockburn a.; Cunningham, W.; Fowler, M; Grenning, W.; Highsmith, J.; Hunt, A. (2022, 17 de enero) Principles behind the Agile Manifesto <https://agilemanifesto.org/principles.html>

- Belando-Montoro, M. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes. *Revista Iberoamericana de Educación* (75), 219-234
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie75a11.pdf>
- Contreras Espinoza, R. y Eguia, J.L. (2017). *Experiencias de gamificación en las aulas*. Institut de la Comunicació. Univeritat Autònoma de Barcelona.
- Delors, J. (1997). La educación encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. UNESCO
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/1847>
- Dumont, H.; Istance, D. y Benavides, F. (2010). *The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*. OCDE
<https://www.oecd.org/education/cei/thenatureoflearningusingresearchtoinspirepractice.htm>
- Gutiérrez-Vásquez, J.M. (2007). *Educación de adultos: ¿competencias para la vida o para el trabajo?* (16), 3-15
https://www.crefal.org/decisio/images/pdf/decisio_16/decisio16_saber1.pdf
- Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa*. Siglo Veintiuno Editores.
- Huizinga, J. (2012). *Homo Ludens*. Alianza Editorial.
- Facultad de Educación. (2013). Propuesta de modificación del Plan de Estudios – Plan Especial de Licenciatura en Educación. Facultad de Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021, 28 de noviembre). Situación de la Población Adulta Mayor: Abril – Mayo – Junio 2021.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_adulto_mayor_1.pdf
- Kaplan, L. (2005). La Aplicación de estrategias exitosas para el aprendizaje en línea con adultos. *Decisio*. (11). 39-45
https://www.crefal.org/decisio/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=118
- Kelly, T. y Kelly, D. (2013). *Creative Confidence: Unleashing the Creative Potential Within Us All*. Crown Business.
- Knowles, M. (2005). *Andragogía. El aprendizaje de los adultos*. Alfaomega Grupo Editor S.A.
- Ministerio de Educación del Perú (2022, 19 de enero). Entornos virtuales de aprendizaje (EVA) para instituciones de educación superior pedagógica.
<http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/eva/>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022, 18 de enero) *Liderar el ODS 4 – Educación 2030*. <https://es.unesco.org/themes/liderar-ods-4-educacion-2030>
- Prima AFP (2017). *Informe de Sostenibilidad*. <https://www.prima.com.pe/public-zone/files/2020/pdf/Reporte-Sostenibilidad-PrimaAFP-2017-VF1.pdf>
- Rockcontent (2021, 29 de noviembre). *Qué es benchmarking y qué ventajas aporta a las empresas*. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-benchmarking/>
- Rodriguez, L. M. (2021). La Educación es Praxis. *Decisio*. (54-55). 15-20 https://www.crefal.org/decisio/index.php?option=com_content&view=article&id=255&Itemid=167
- Rodríguez del Solar, N. (2006). Necesidad de la educación andragógica y gerontológica en la formación profesional del docente peruano. *Investigación Educativa*, (17), 43-50. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/6823/6037>
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2021, 15 de diciembre). Portal de educación financiera. <https://www.sbs.gob.pe/educacion-financiera/>
- Tirado, F.; Martínez, M.; Covarrubias, P.; López, .M; Quezada, R.; Olmos, A. y Diaz-Barriga, F. (2010). *Psicología Educativa: Para afrontar desafíos del siglo XXI*. Mc Graw Hill.
- Weberbach, K. y Hunter D. (2014). *Gamificación: Revoluciona tu negocio con las técnicas de los juegos*. Pearson Educación.
- Westbrook, J. (1993). John Dewey. *Perspectivas*, XXIII (1-2), 289-305. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/234488>
- Yu-Kai Chou (2015). *Actionable Gamification: Beyond Points, Badgets and Leaderboards*. Octalysis Media
- Zavala, A. (2000). *La Práctica Educativa: Cómo enseñar*. Graó. <https://desfor.infed.edu.ar/sitio/profesorado-de-educacion-inicial/upload/zavala-vidiella-antoni.pdf>

Anexos²³

Evidencia 1: Estrategia integrada de sostenibilidad, mostrada en una reunión de presentación del programa de educación previsional a los voluntarios que participarían como facilitadores en el programa

²³ Todas las evidencias se encuentran archivadas el siguiente enlace: <https://cutt.ly/cOxi5e1>

CONTEXTO

Estrategia integrada de Sostenibilidad para Prima AFP

1 Crear una economía más sostenible

2 Mejorar la salud financiera de todos los peruanos y peruanas

3 Empoderar a las personas a prosperar



Educación financiera en sistema de pensiones



• Programa de formación para voluntarios y voluntarias de Prima AFP: + de 200 voluntarios(as).



• Talleres virtuales para beneficiarios: 40K emprendedores, colaboradores y beneficiarios(as) en general.

• Web ABC Cultura Previsional: + de 100k interacciones.

• Curso virtual: Plataforma virtual de aprendizaje sobre las AFP que estará dentro de nuestra Web ABC Cultura en Educación Previsional. Permite el aprendizaje al ritmo del usuario y otorga certificado de participación.

PRIMA^{AFP}
Grupo Crédito

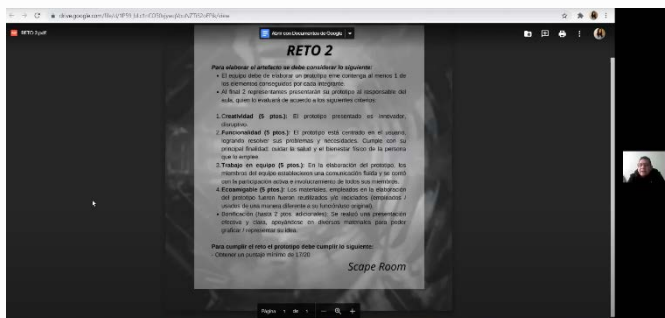
Evidencia 2: Video scape room

Al finalizar el módulo de formación básico para los colaboradores de la organización quienes, de manera voluntaria, participarían en el programa como facilitadores de este, fueron invitados a participar en un Scaperoom. Para ello tuvieron que formar equipos de 5 a 8 personas, teniendo en consideración que sus integrantes debían pertenecer áreas y equipos de trabajo diferentes (incluso, de ser posible que residan en ciudades diferentes).²⁴

El scape room es una actividad lúdica que busca fomentar y desarrollar habilidades y actitudes vinculadas con el trabajo colaborativo y en equipo, tales como la comunicación asertiva, escucha activa, cooperación, liderazgo, entre otras.

Para visualizar el video (duración 73 minutos) ingresar al siguiente enlace:

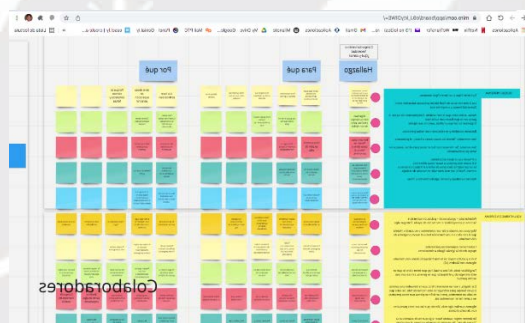
²⁴ La empresa cuenta con trabajadores y oficinas ubicadas en distintas partes del país, por lo cual los voluntarios participantes también son de diversas ciudades, predominantemente de Chiclayo, Piura y Trujillo.



<https://cutt.ly/COzqOUM>

Evidencia 3: Ideación del programa de educación previsional

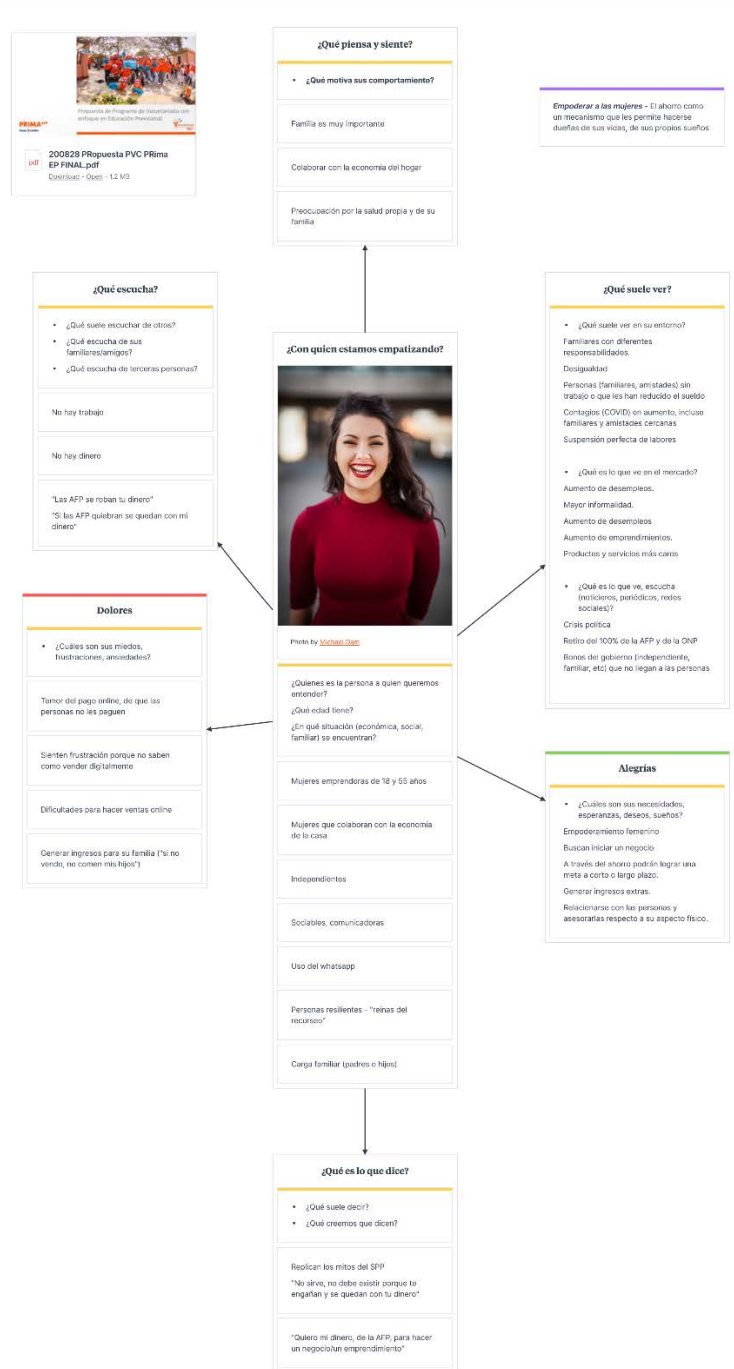
Tablero elaborado de manera colaborativa que resume los principales hallazgos identificados a partir de entrevistas a profundidad y grupos focales, para conocer las necesidades, motivaciones, intereses de los principales actores del programa de educación previsional (voluntarios y beneficiarios).



https://miro.com/app/board/o9J_ktyDIWE=/

Evidencia 4: Mapa de empatía

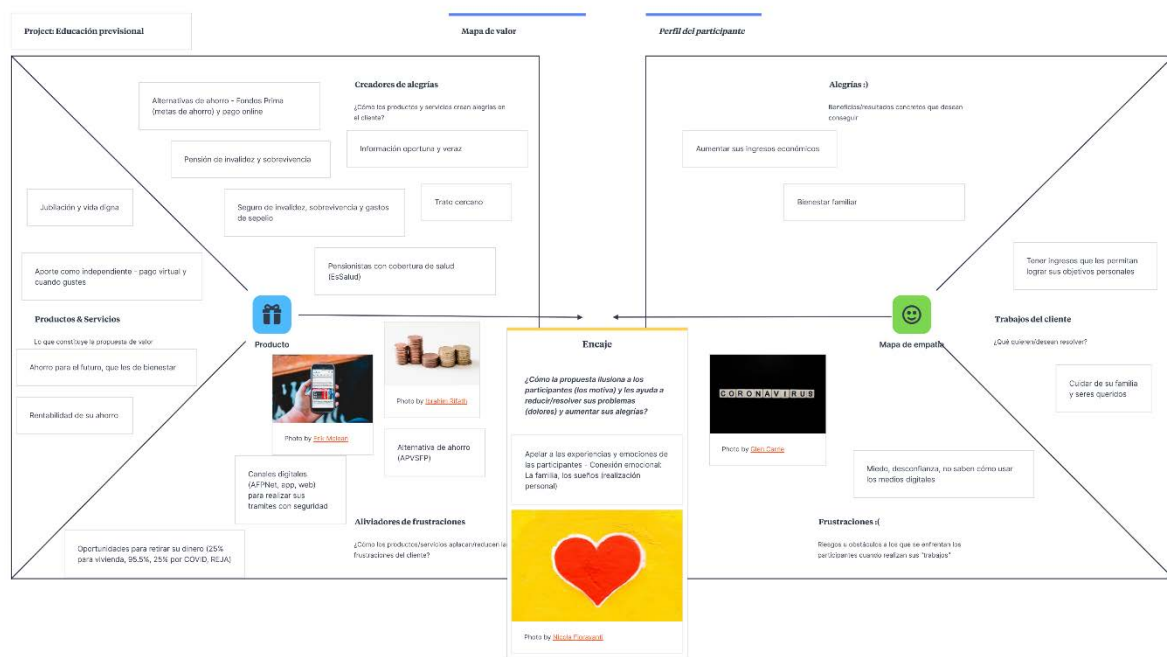
El mapa de empatía es una herramienta empleada sobre todo por la metodología del Design Thinking para acercarse y conocer con mayor detenimiento al usuario o beneficiario del producto o servicio que se está elaborando. En el caso del programa de educación previsional permitió conocer conectar la propuesta con las necesidades, intereses y deseos del educando (beneficiario).



<https://app.milanote.com/1KkPCB1xQaTMlm/mapa-de-empata?p=98Vo7rjalpf>

Evidencia 5: Propuesta de valor

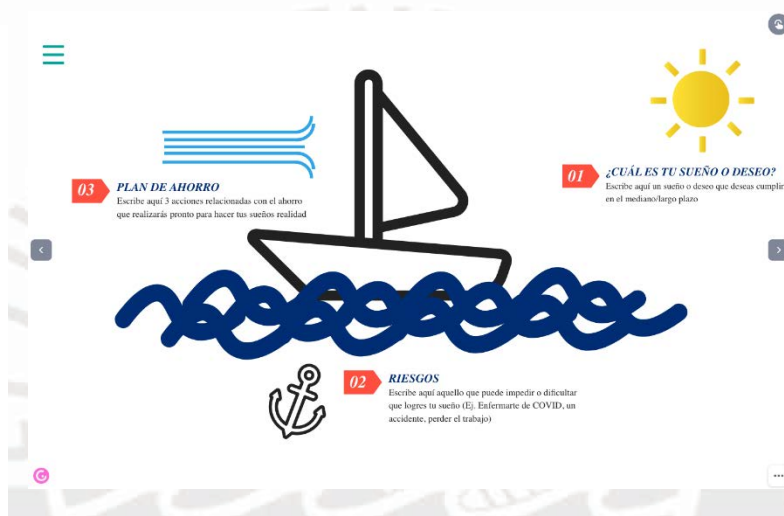
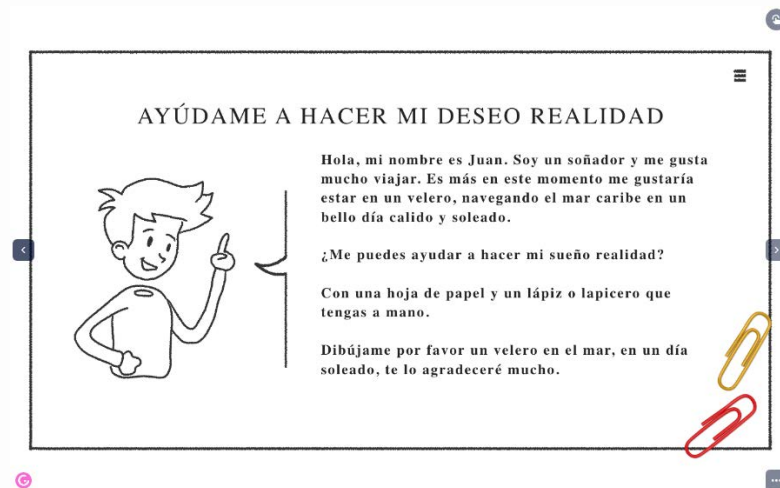
La propuesta de valor es una herramienta que permite reconocer como el producto o servicio (programa de educación previsional) que se está elaborando conecta o puede conectarse con las necesidades, intereses y deseos del público objetivo, en este caso el educando.



<https://app.milante.com/1KkPC01xQaTOc3/propuesta-de-valor?p=98Vo7rjalpf>

Evidencia 6: Actividad del barco para la conceptualización del riesgo

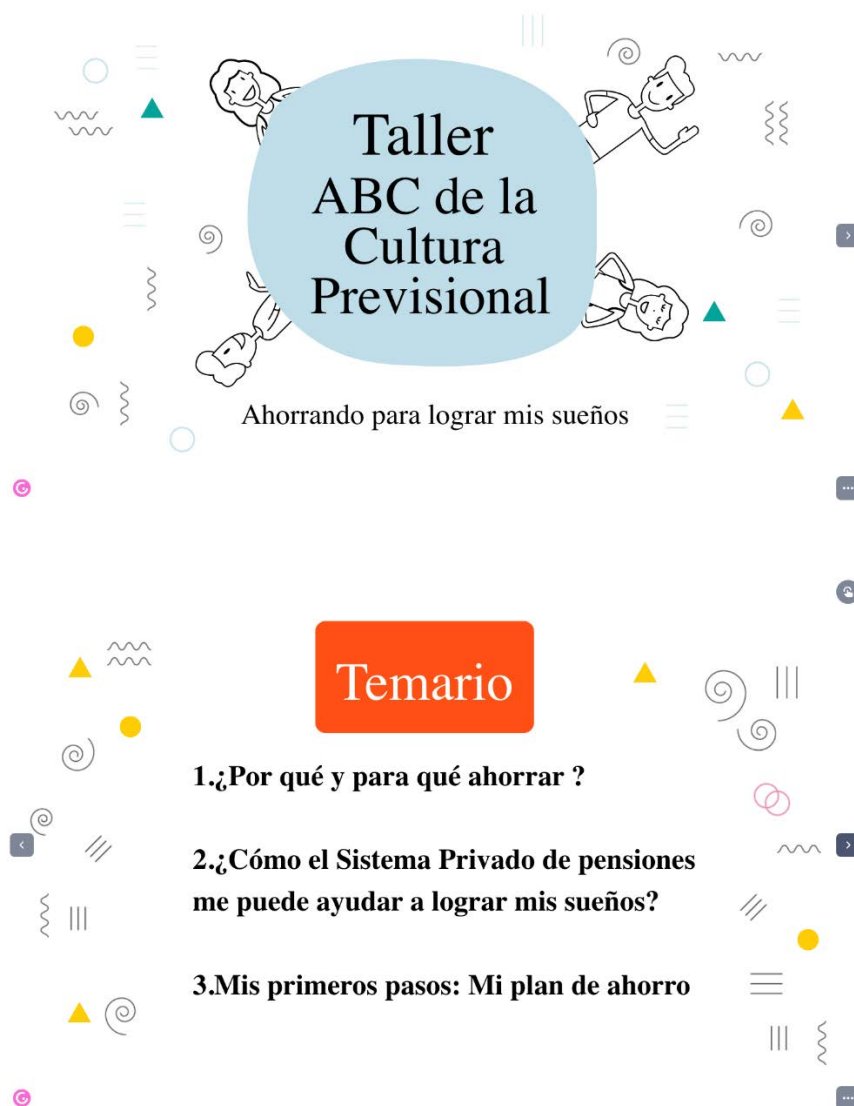
Tomando en consideración que “los adultos frecuentemente dicen que aprenden nueva información y la retienen mejor cuando lo que están aprendiendo está directamente vinculado a sus vidas, que satisfacen una necesidad y/o resuelven un problema particular” Kaplan (2005) p. 42, se elaboró un ejercicio sencillo, para el inicio del taller con los beneficiarios, en el que se les pide a los participantes que dibujen un velero flotando en el mar y el sol, en este último deben de colocar sus sueños/metas u objetivos en el mediano o largo plazo y luego en lo que vendría a ser el ancla del velero aquellas cosas que podrían evitar que esos sueños, metas u objetivos se lograsen.



<https://view.genial.ly/6034571f885b780d4764e72f/presentation-programa-de-educacion-previsional-presentacion-taller-beneficiarios>

Evidencia 7: Presentación del taller El ABC de la Cultura Previsional

Material elaborado utilizando [Genially](https://www.genial.ly/), empleado por los voluntarios (facilitadores) para presentar los contenidos desarrollados en los talleres virtuales que se dieron a jóvenes y adultos, emprendedores, trabajadores independientes y dependientes de diversas partes del Perú.



<https://view.genial.ly/6034571f885b780d4764e72f/presentation-programa-de-educacion-previsional-presentacion-taller-beneficiarios>

Evidencia 8: Guía del facilitador

La guía del facilitador fue elaborada con la finalidad ayudar y guiar a los voluntarios a voluntarios en la conducción del taller y facilitar el aprendizaje entre los participantes.

El diseño gráfico del material, realizado con la ayuda de la practicante del equipo de Responsabilidad Social, facilitó la comprensión de los contenidos expuestos.²⁵



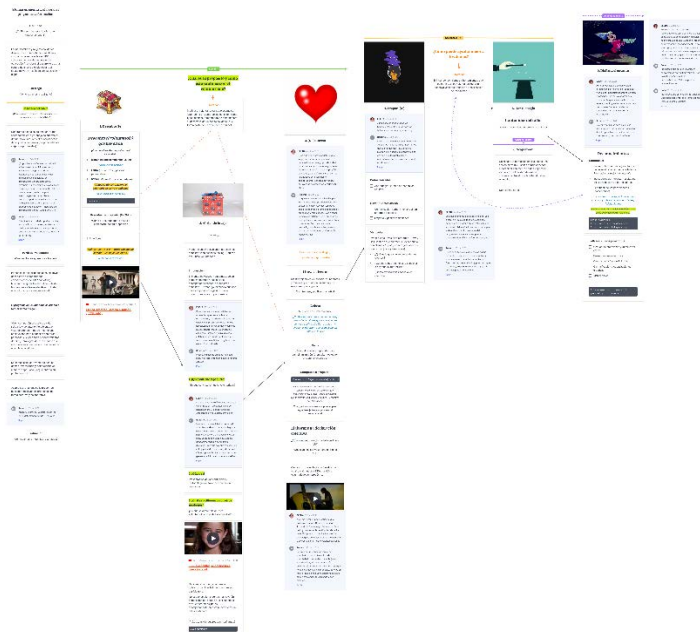
<https://cutt.ly/VOzVcKm>

Evidencia 9: Ruta de aprendizaje

Durante el proceso de diseño y elaboración del programa de educación previsional este tuvo algunas modificaciones, buscando adaptarse a las necesidades y requerimientos de su entorno y participantes.

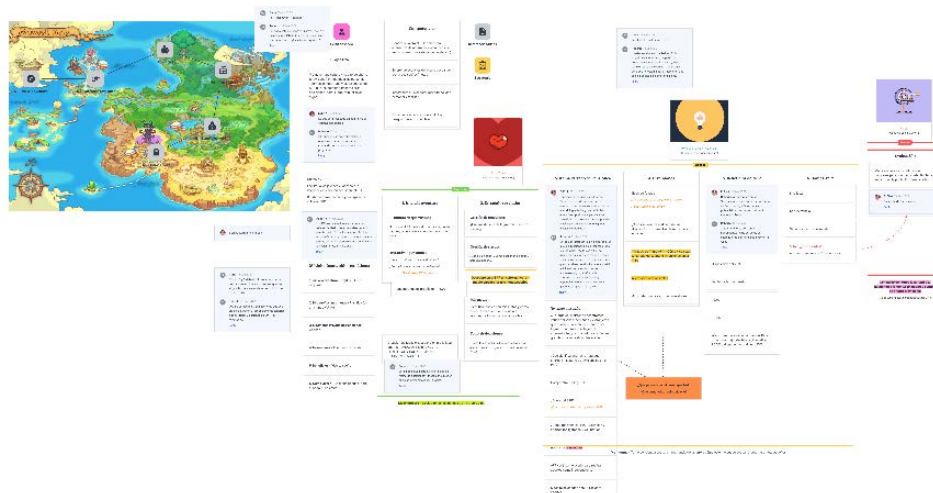
Este proceso iterativo demandó al consultor y especialista en aprendizaje a adaptarse, gestionando sus emociones y recursos, empleando los conocimientos y saberes previos (tanto conceptuales como su expertise) para elaborar una propuesta que resultase adecuada y adaptada a su entorno y las necesidades de aprendizaje.

²⁵ Una labor similar se realizó con los microlearnings, los cuales consistieron contenidos elaborados por el consultor educativo que eran complementados, trabajados visualmente (diseño gráfico, ej. infografías), para facilitar la recordación de las principales ideas presentadas durante el taller de formación de voluntarios. Estos materiales se les hacía llegar a través de medios digitales como tableros compartidos y/o correo electrónico.



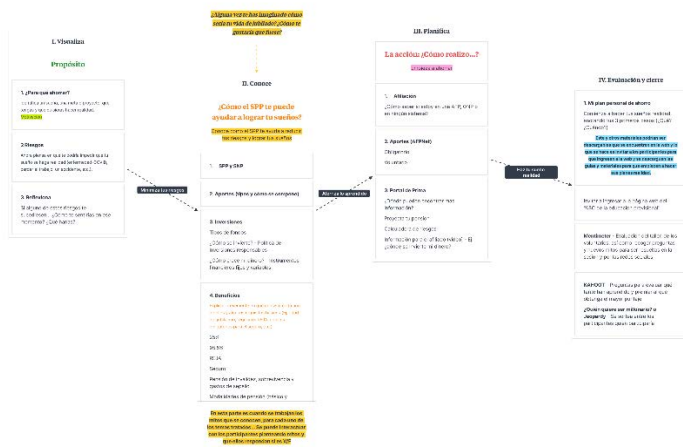
<https://app.milanote.com/1L23I81yhvfFeA/ruta-de-aprendizaje>

Propuesta elaborada para la formación de los voluntarios (facilitadores), la cual incluye la creación de comunidades o grupos de aprendizaje, donde los voluntarios y colaboradores de la empresa puedan compartir con otros sus habilidades y conocimientos



<https://app.milanote.com/1KY6AQ17CBKvb5/ruta-de-aprendizaje>

Propuesta inicial del programa de educación previsional, presentada a la gerencia general de la empresa. Consistía en 6 sesiones virtuales de 2 horas de duración cada una, aproximadamente.



<https://app.milanote.com/1L49hg1He7xq0V/ruta-de-aprendizaje>

Propuesta final y aprobada por la gerencia general, para el programa de educación previsional. Consiste en un solo taller de 2 horas de duración aproximadamente.

Evidencia 10: Resultados de impacto 2021

En una reunión, celebrada el 5 de enero de 2022 y, en la que participaron los voluntarios y la gerencia de la empresa se dieron a conocer los resultados de impacto que tuvo el programa de Educación Previsional en el 2021.

