

# La Práctica reflexiva: una herramienta clave para aprender de la experiencia

*Beatriz Valderrama*

Presidenta de EMCC Spain

(publicado en Capital Humano Nº 363, Abril 2021)

*La práctica reflexiva es nuestra compañera en el viaje del crecimiento, ya que nos permite desentrañar la riqueza de la experiencia y hacer los cambios necesarios para ser más efectivos.*

Una competencia fundamental del modelo de EMCC es el Compromiso con el Autodesarrollo. Sólo puede ser coach o mentor quien está comprometido con su propio desarrollo.

Además de la formación inicial y la formación continua, una vía privilegiada para aprender es hacerlo a través de la experiencia. Pero no se trata de repetir (quizá los mismos errores) y practicar (los mismos métodos), sino que aprender de la experiencia requiere de un proceso de revisión, reflexión, descubrimiento y cambio.

## APRENDER DE LA EXPERIENCIA

El primer modelo de aprendizaje basado en la experiencia fue propuesto por el psicólogo John Dewey en los años 30 del siglo pasado, en línea con su modelo de resolución de problemas.

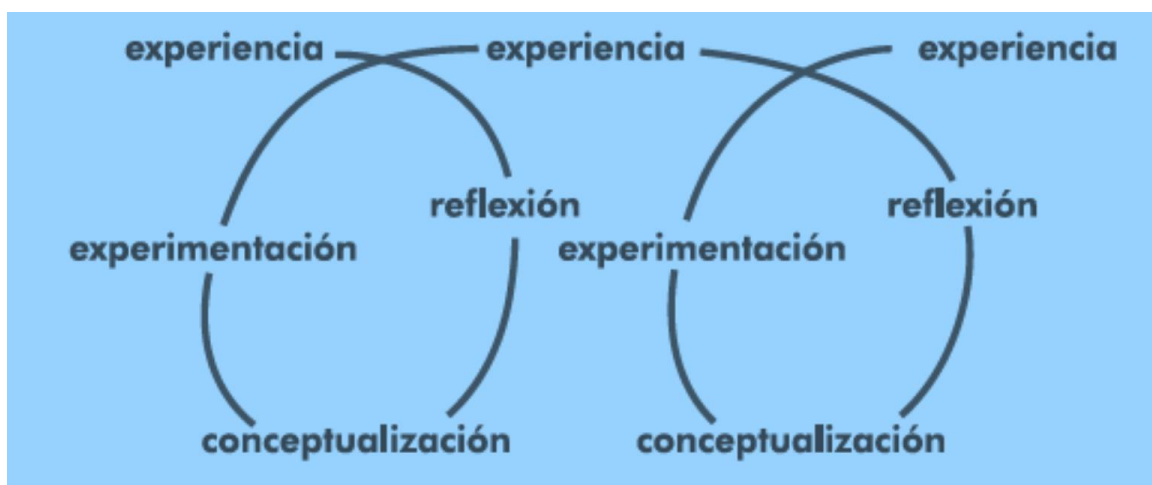


Figura 1. La espiral de desarrollo de Dewey

Dewey define la reflexión como “el discernimiento de la relación que existe entre lo que tratamos de hacer y lo que ocurre como consecuencia”

A partir de una “dificultad sentida” nos ponemos a reflexionar sobre el problema preguntándonos “¿Qué está pasando?” Luego conceptualizamos el problema, analizando las posibles soluciones y preguntándonos “¿Qué podría yo hacer?” Después experimentamos, probando una posible solución. Por último, valoramos si esa solución fue efectiva y cómo podríamos adoptarla en el futuro (Valderrama, 2018).

Más adelante, el también psicólogo David Kolb adaptó el modelo y describió sus fases:



Figura 2. Ciclo de aprendizaje a partir de la experiencia. Kolb, 1984

1. **Experiencia Concreta (EC):** nos involucramos abiertamente en experiencias nuevas.
2. **Observación Reflexiva (OR):** reflexionamos acerca de estas experiencias, observándolas desde múltiples perspectivas.
3. **Conceptualización Abstracta (CA):** integramos nuestras observaciones en nuevos conceptos y modelos.
4. **Experimentación Activa (EA):** aplicamos estos modelos para tomar decisiones y resolver problemas.

“Es importante tener en cuenta que para aprender hay que recorrer todo el camino. Una mañana al salir de casa tropezamos con un adoquín y despotricamos contra el alcalde que es muy aficionado a hacer obras. Al día siguiente nos vuelve a pasar y pensamos que “los del ayuntamiento no aprenden”. A eso se le llama “tropezar dos veces con la misma piedra” y, en el ámbito laboral, confundir antigüedad con experiencia” (Valderrama, 2009).

Para aprender de las experiencias tendremos que analizarlas, observar los resultados de nuestras acciones y asumir la responsabilidad, achacando las consecuencias a nuestros actos, cambiar nuestras convicciones y, finalmente, adoptar nuevos hábitos de comportamiento.

## LA PRÁCTICA REFLEXIVA

El profesor del MIT Donald Schön (1983) continuó el trabajo de Dewey e introdujo la práctica reflexiva como el método para aprender de la experiencia. Schön define la práctica reflexiva como la **práctica mediante la cual los profesionales toman conciencia de su base de conocimientos implícitos y aprenden de su experiencia**. Es decir, les permite “saber lo que saben”, convertir ese conocimiento en explícito.

Para Amulya (2011) la reflexión es la base del **aprendizaje con propósito**. Es un “proceso activo de ser espectador de la propia experiencia para verla más de cerca”.

“La clave de la reflexión es aprender a tener una perspectiva de las propias acciones y experiencias, en otras palabras, examinar esa experiencia en lugar de simplemente vivirla. Al desarrollar la capacidad de explorar y sentir curiosidad por nuestra propia experiencia y acciones, de repente abrimos las posibilidades de aprendizaje con propósito, aprendizaje derivado no de libros o expertos, sino de nuestro trabajo y nuestras vidas” (Amulya, 2011).

Schön distinguió entre la **reflexión en la acción** (reflexionar sobre el comportamiento mientras ocurre) y la **reflexión sobre la acción**, la que se realiza después del evento, para revisar, analizar y evaluar la situación, con el fin de alcanzar *insights* para una práctica mejorada en el futuro.

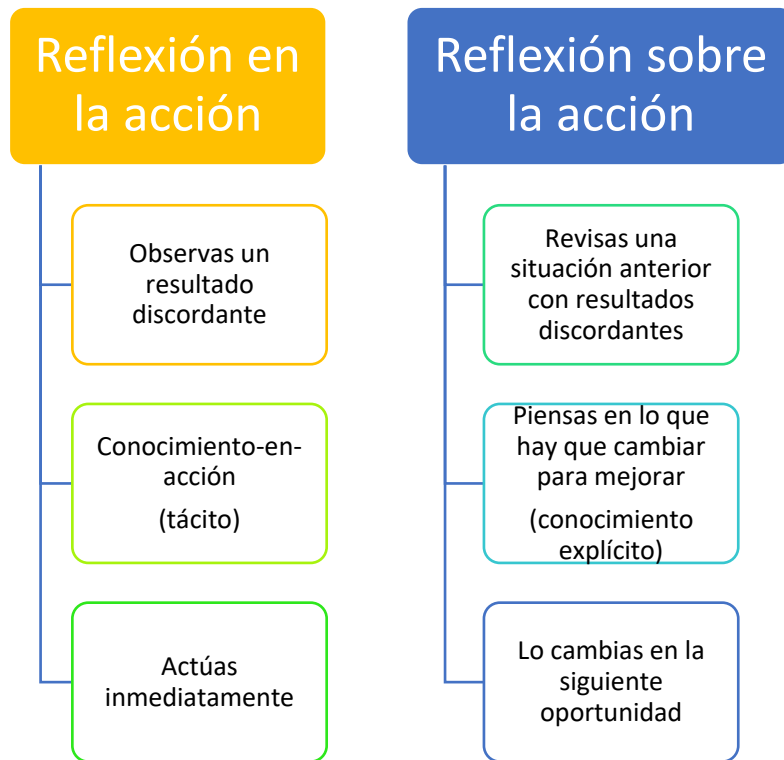


Figura 3. Tipos de reflexión de Schön (elaboración propia).

Con resultado discordante me refiero a algo que no corresponde a lo esperado. Por eso nos genera una **sorpresa**, que según Schön puede ser positiva o negativa:

“Gran parte de la reflexión en acción depende de la experiencia de la sorpresa. Cuando el rendimiento intuitivo no revela nada más de lo esperado, tendemos a no pensar en ello. Pero cuando el desempeño intuitivo conduce a sorpresas, agradables y prometedoras o no deseadas, podemos responder reflexionando en la acción” (Schön, 1983).

Los fallos con respecto a lo esperado crean oportunidades poderosas para aprender mediante la práctica reflexiva. Reflexionar sobre problemas, conflictos, dilemas éticos o choque de valores nos aportará luz para abordarlos y cambiar el enfoque, nuestras acciones o nuestra actitud ante ellos.

Aunque también las sorpresas positivas nos pueden generar insights poderosos si realizamos el proceso reflexivo y encontramos las claves que han llevado a esos resultados, para recrearlas e incorporarlas a nuestra práctica profesional.

*La práctica reflexiva es un proceso de indagación. Sus herramientas son la **narración de historias en un cuaderno de aprendizaje**, que nos permiten construir comprensión de lo que sucedió y por qué sucedió, y el **diálogo profesional**, que ayuda a sacar a la superficie los significados de la experiencia.*

“La narración y el diálogo son tecnologías efectivas para la práctica reflexiva porque son sistemas cognitivamente complejos y culturalmente poderosos para transmitir la forma en que pensamos, sentimos y hacemos conexiones dentro de nuestra experiencia” (Amulya, 2011).

## EL ENFOQUE DE LA PRÁCTICA REFLEXIVA DE EMCC

EMCC celebra la práctica profesional sobresaliente respaldada por el desarrollo profesional continuo a través de la reflexión sobre la práctica. Por ello, un requisito para obtener las acreditaciones individuales es la aportación del Registro de Práctica Reflexiva, donde el coach, mentor o supervisor debe proporcionar evidencias de sus reflexiones de aprendizaje a partir de su experiencia práctica con clientes.

Este aprendizaje puede derivar de la [autoevaluación](#) de una sesión con un cliente, del [feedback](#) recibido de un cliente o del diálogo profesional sobre un caso en una sesión de [supervisión](#). También puede surgir como consecuencia de un descubrimiento realizado durante un evento de [Desarrollo Profesional Continuo](#).

El [Registro Reflexivo](#) debe aportar evidencias sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles han sido algunos de los problemas clave que han surgido?
- ¿Cómo has reflexionado sobre ello y qué sentido le has dado?
- ¿Cómo lo has aplicado a tu práctica?

Se recomienda escribir en primera persona describiendo:

- Lo que hiciste, pensaste, sentiste
- El impacto que observaste en el cliente
- Tus reflexiones y descubrimientos
- Lo que planeaste hacer diferente la próxima vez
- Los cambios que pusiste en práctica.
- Tus reflexiones sobre el resultado de los cambios.

No es suficiente evidencia:

- Describir en términos generales y no específicos cómo has aplicado el aprendizaje.
- Describir únicamente la intención futura de aplicar el aprendizaje.

En cada reflexión se pueden citar las competencias desarrolladas del Marco de EMCC y, opcionalmente los indicadores de capacidad. Para cada nivel de acreditación se requieren mayores [niveles de profundidad](#) en la reflexión.

**Foundation:** Demuestra la aplicación del aprendizaje a la práctica habitual.

**Practitioner:** Demuestra la aplicación del aprendizaje a la práctica habitual con una mayor comprensión del conocimiento subyacente.

**Senior Practitioner:** Demuestra aprendizaje y es capaz de analizar y sintetizar su comprensión haciendo comparaciones entre los marcos teóricos y la aplicación en relación con su propio modelo de práctica.

**Master Practitioner:** Demuestra aprendizaje y es capaz de analizar y sintetizar su comprensión haciendo comparaciones entre los marcos teóricos y la aplicación en relación con su propio modelo de práctica. Presenta una visión más sistémica de su práctica basándose en una perspectiva más amplia desde fuera de su área normal de trabajo.

La práctica reflexiva es nuestra compañera en el viaje del crecimiento, ya que nos permite desentrañar la riqueza de la experiencia, tomar conciencia de nuestros patrones de pensamiento, emoción y acción, de nuestros valores y motivos, de nuestras fortalezas y carencias, de modo que podamos hacer los cambios necesarios para ser más efectivos y tener mayor impacto en nuestro trabajo y nuestras vidas.

## Referencias

Amulya, J. (2011) What is Reflective Practice? [www.communityscience.com](http://www.communityscience.com)

Schön, D. (1983) The reflective practitioner : how professionals think in action. New York: Basic books.

Valderrama, B. (2009) Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. Pearson, Madrid.

Valderrama, B. (2018) Gestión del talento en la era digital. Madrid: Eos.