

Bitacora de clase : ENEMIGOS DEL APRENDIZAJE

- 1. Incapacidad de declarar ignorancia**
- 2. Querer tener todo claro, todo el tiempo**
- 3. El fenómeno de la ceguera cognitiva**
- 4. Vivir juzgando todo, todo el tiempo**
- 5. No considerar las emociones en el aprendizaje**
- 6. No incluir el cuerpo en el aprendizaje**
- 7. La gravedad**
- 8. La trivialidad**
- 9. Adicción a las repuestas**
- 10. No asignarle prioridad al aprendizaje (No tengo tiempo)**
- 11. No darle autoridad a nadie para que me enseñe**
- 12. No puedo aprender dado quien soy**
- 13. Confundir aprender con tener información**
- 14. Confundir saber con tener una opinión**
- 15. La incapacidad de soltar**
- 16. Esto es aplicable... para el otro**

No declarar ignorancia

Temes decir “no sé” por orgullo o miedo al juicio. Eso te deja sin punto de partida real. El aprendizaje arranca cuando reconocés el límite y preguntás.

Ejemplo: En una reunión de ventas te piden explicar un indicador nuevo. En vez de inventar, decís: “No lo manejo aún; ¿puedo revisarlo hoy y volver con una propuesta concreta mañana?”

Querer todo claro siempre

Buscás certezas totales antes de moverte. La ambigüedad te frena y postergás decisiones. Aprender implica avanzar con claridad suficiente y ajustar en el camino.

Ejemplo: No lanzás la primera versión de un formulario hasta “tenerlo perfecto”. Resultado: no aprendés del uso real y seguís en el papel.

Ceguera cognitiva

No ves lo que no sabés y actuás como si tu mapa fuera el territorio. Tus hábitos filtran lo nuevo y lo vuelven viejo. Hace falta curiosidad activa.

Ejemplo: “Nuestra atención al cliente es excelente” mientras las reseñas caen. Hasta que alguien compara tiempos de respuesta con la competencia y descubre el punto ciego.

Vivir juzgando

Etiquetás rápido y explorás poco. El juicio temprano cierra posibilidades; la observación las abre.

Ejemplo: “Este proveedor es un desastre.” Cuando te muestran datos de cumplimiento del 95%, entendés que reaccionaste por una mala experiencia puntual.

Ignorar las emociones

Intentás aprender “solo con la cabeza” y subestimás el ánimo. Sin regulación emocional no hay foco ni memoria útil.

Ejemplo: Llegás enojado a una capacitación. No registrás nada. Cinco minutos de pausa y respiración cambian tu disposición y la clase empieza a “entrar”.

No incluir el cuerpo

Creés que entender equivale a incorporar. Si el cuerpo no practica, no aparece la habilidad.

Ejemplo: Leés sobre oratoria, pero no entrenás postura, mirada y pausas. El día de la charla te tiembla la voz: el cuerpo no tiene registro.

La gravedad (exceso de solemnidad)

Tratás todo como examen final. La seriedad excesiva paraliza y vuelve frágil al error.

Ejemplo: En un taller nadie se anima a probar porque “hay que hacerlo perfecto”. Cuando habilitás el ensayo, brotan ideas y mejora la calidad.

La trivialidad

Nada importa mucho. Sin sentido, el esfuerzo se diluye. Aprender exige priorizar.

Ejemplo: Hacés tres cursos a la vez “porque sí”. No terminás ninguno. Elegís uno alineado a tu proyecto y lo cerrás en cuatro semanas.

Adicción a respuestas

Buscás fórmulas rápidas para calmar la inquietud. Acumulás soluciones ajenas sin criterio propio.

Ejemplo: Guardás plantillas de “reuniones efectivas” pero nunca definís para qué te reunís y qué decisión esperás. Las reuniones siguen igual.

No priorizar aprender

Decís “no tengo tiempo” y lo llenás de urgencias repetidas. Si aprender no está en agenda, no existe.

Ejemplo: Reservás dos bloques semanales de práctica de 25 minutos. En un mes dominás una herramienta que venías postergando hace un año.

No dar autoridad a nadie

Nadie te parece “suficiente” para enseñarte. Ese escepticismo te mantiene a salvo y estancado.

Ejemplo: Un colega con menos años te muestra un atajo en la planilla. Lo probás un día “por cortesía” y ahorrás media hora diaria.

“Soy así” (identidad fija)

Confundís tu historia con tu destino. Convertís límites en ley. La identidad sana es proceso, no etiqueta.

Ejemplo: “No sirvo para negociar.” Practicás dos frases de apertura y un cierre claro. Al tercer intento obtenés mejores condiciones.

Confundir aprender con informar

Creer que entender un concepto equivale a cambiar una conducta. Sin práctica, nada se integra.

Ejemplo: Sabés todo sobre delegación, pero seguís acaparando tareas. Probás un guion de pedido, condiciones y seguimiento. Ahí empieza el cambio.

Confundir saber con opinar

Defendés creencias como si fueran hechos. El saber pide contraste y revisión.

Ejemplo: “El cliente quiere lo más barato.” Revisás datos y ves que aceptan pagar más por rapidez y garantía. Cambia la estrategia.

Ocultarse tras distinciones

Usás jerga para no exponerte. El lenguaje complicado oculta la falta de práctica.

Ejemplo: Decís “optimización sinérgica del flujo” y nadie entiende qué hacer. Lo traducís a: “Responder en menos de dos horas y cerrar en 24”. Ahora todos actúan.

Incapacidad de soltar

Te aferrás a lo que funcionó y lo volvés dogma. El entorno cambió; tu método, no.

Ejemplo: Siempre vendiste por visita presencial. Probás demostraciones breves en video y descubrís que algunos cierres llegan antes de la reunión.

“Esto es para el otro”

Externalizás el cambio: “que mejoren ellos”. Sin autoinclusión no hay transformación real.

Ejemplo: Pedís puntualidad al equipo pero llegás tarde. Cuando empezás a llegar cinco minutos antes, la conducta del grupo mejora sin sermones.