

# **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:** Lees 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 volvéis dogma. El entorno cambió; tu método, no.

**Ejemplo:** Siempre vendiste por visita presencial. Probás demostraciones breves en video y descubriste 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.