



Lifelong learning: por qué y cómo crear una cultura de aprendizaje continuo dentro de las organizaciones

¿Cómo motivar a los colaboradores para que aprendan nuevas habilidades que les ayuden a mejorar su desempeño? La importancia de establecer y fomentar una cultura de aprendizaje permanente en la organización es esencial. Cuando una empresa fomenta una mentalidad de desarrollo personal continuo dentro de su equipo, tendrá un impacto positivo en la retención de empleados, así como satisfacción laboral y motivación, lo que se traduce en rendimiento para la compañía.

Ciudad de México, 28 de julio 2022. — En los últimos años, la adopción tecnológica en los procesos empresariales ha fomentado una mayor comprensión de la cultura de aprendizaje, centrada en el concepto *Lifelong Learning* o "formación continua", el cual cobra una enorme relevancia por la necesidad que tiene el ser humano de seguir desarrollándose como empleado, pero también como persona.

"Una cultura de aprendizaje en el lugar de trabajo es la actitud de los colaboradores dentro de una empresa, pero sobre todo de los CEOs para que sus equipos no solo aprendan, sino que desarrollen nuevas habilidades con el objetivo de mejorarse a sí mismos y optimizar su trabajo. Se ha demostrado que una cultura de aprendizaje positiva aumenta la retención de empleados, mantiene a las organizaciones al día con los cambios mundiales y genera crecimiento empresarial. Con todos estos beneficios, las compañías no solo quieren desarrollar una cultura de aprendizaje, sino también crear el entorno adecuado para que su personal aprenda y crezca", comparte Dither Balderas, Director de adopción y experiencia del cliente en CYPHER LEARNING.

Esta idea sugiere alternar las labores dentro del trabajo y la educación adicional a lo largo de la vida con el objetivo de desarrollar nuevas habilidades más allá de la educación formal u obligatoria. El concepto ha ido ganando espacio en el mercado profesional y empresarial con el conocimiento de que ya no basta con graduarse o completar un curso de postgrado. De acuerdo con [datos](#) del World Economic Forum, el 50% de todos los empleados necesitarán volver a formarse para 2025, a medida que aumente la adopción tecnológica.

El objetivo de llevar la idea al mundo laboral del *lifelong learning* se ha convertido en una tendencia donde el aprendizaje es el núcleo de la empleabilidad de las personas y garantiza que se realice el trabajo correcto en el momento adecuado para sus empresas. Trabajadores alrededor del planeta se han encontrado asumiendo nuevas tareas y responsabilidades, un movimiento que no muestra signos de desaceleración en el corto plazo. Entonces, una vez que todos los jugadores estén a bordo y entiendan su papel con el aprendizaje continuo, el siguiente paso es crear la cultura empresarial adecuada que promueva el aprendizaje continuo. De acuerdo con una [encuesta](#) del mercado, el 80% de los CEOs mencionan la necesidad de nuevas habilidades como su mayor desafío comercial en los próximos años.

Debido a que el aprendizaje es esencial para que los empleados desarrollen nuevas habilidades y encuentren satisfacción en su trabajo, las empresas que fomentan una cultura de aprendizaje y ofrecen oportunidades de desarrollo a sus empleados están sentando las bases para el éxito a largo plazo con un equipo comprometido con sus labores. Conforme a



una [investigación](#), uno de sus factores principales para este éxito, es la felicidad en el empleo, la cual está altamente relacionada con las oportunidad de desarrollo dentro de la organización.

¿Cómo crear una cultura de aprendizaje continuo dentro de una compañía?

Existen numerosas formas de fomentar un entorno de aprendizaje, pero el primer paso es que las organizaciones deben comunicar la importancia del aprendizaje continuo con sus equipos de trabajo. Además tienen que permitir que el personal y los líderes sepan y comprendan los beneficios para ellos y para la empresa. Una vez que se entienda con profundidad, la organización puede diseñar los planes para avanzar. Las [estadísticas](#) muestran que las compañías operarán en los próximos 5 años con un déficit del 84% de líderes laborales. Por lo tanto, el aprendizaje permanente ofrece a las empresas la oportunidad de desarrollar a sus próximos líderes.

Las organizaciones deben crear y fomentar una mentalidad *lifelong learning* dentro de su personal con el objetivo de que los colaboradores interioricen que su desarrollo no solo beneficia a la empresa, sino es un beneficio para ellos mismos, lo que se transformará en un viaje de crecimiento personal. Por ello, los empleados tienen que tener la libertad de aprender lo que quieran, cuando quieran y cómo quieran aprender. No se debe limitar a las personas en términos de lo que están aprendiendo, porque el acto de aprender en sí mismo, independientemente de si es directamente aplicable al rol que alguien tiene o no en su empleo, es algo que ayuda a impulsar la innovación, la creatividad y la imaginación.

En este punto, es aconsejable ofrecer los recursos que los empleados necesitarán para continuar aprendiendo. Ya sea que como empresa se desarrolle contenido para fomentar habilidades propias del mercado o industria a la que pertenece la empresa o comprar cursos, actualizaciones o certificaciones. Si bien se les solicita a los colaboradores que adquieran conocimientos adicionales, es importante saber que están observando a sus líderes. Si los líderes de su empresa y los profesionales de recursos humanos también continúan aprendiendo, entonces su personal estará más motivado para seguir el ejemplo.

Después de que los miembros del equipo hayan avanzado en su aprendizaje, es vital proporcionar un medio para que los colaboradores compartan sus logros. Esto se puede hacer en reuniones grupales donde los líderes de equipo muestren los logros de un empleado. Otra forma de mostrar los avances del personal es que los certificados estén fácilmente disponibles y se puedan compartir en la red interna o externa de la empresa.

“En este contexto, implementar una plataforma inteligente [ILP](#) se convierte en una herramienta clave para el desarrollo de estos programas de capacitación o actualización, ya que este tipo de educación implica utilizar nuevos elementos de tecnología y comunicación a través de entornos virtuales de aprendizaje. Proporcionar realmente el entorno adecuado para el aprendizaje de los colaboradores es recopilar datos sobre lo que funciona y lo que no. Solo cuando tiene información sólida puede tomar decisiones estratégicas y ajustar el programa que desarrollen habilidades que ayuden a los colaboradores a optimizar sus tareas”, finaliza Dither Balderas.



-oOo-

Acerca de CYPHER LEARNING

CYPHER LEARNING es una empresa con sede en San Francisco que se especializa en proporcionar plataformas de aprendizaje a organizaciones de todo el mundo. CYPHER LEARNING tiene tres productos: NEO LMS para escuelas y universidades, MATRIX LMS para empresas e INDIE LMS para emprendedores. Todos los productos son utilizados por más de 20.000 organizaciones en más de 40 idiomas y han ganado varios premios. CYPHER LEARNING es actualmente la única empresa que ofrece plataformas en los principales sectores de e-learning: académico, corporativo y empresarial.