

PUNTO DE VISTA

A cinco años de la pandemia, sigamos aprendiendo a aprender



—por ORNELLA BONO—

Abraham Lincoln, el más importante presidente que ha tenido Estados Unidos según múltiples encuestas, recibió algunos períodos esporádicos de educación escolar, y ni hablar de ir a la universidad. Sin embargo, logró no sólo titularse de abogado, sino que desarrolló una carrera política cuyo legado aún sigue vigente. Lincoln fue un político brillante, y sin duda su capacidad de aprender por sí mismo, alimentada por una enorme curiosidad, fue muy positiva para él y para su país.

Estando a pocas semanas de conmemorar los cinco años de la pandemia de Covid-19, es importante recordar el significativo papel que este evento tuvo en la aceleración de la necesidad de aprendizaje permanente. Puso de manifiesto la falta de competencias en muchos sectores y obligó a las empresas a adoptar la transformación digital a un ritmo sin precedentes. Como resultado, organizaciones y colaboradores debieron adaptarse rápidamente a nuevas formas de trabajar.

La pandemia también reforzó la importancia del aprendizaje continuo como medio para crear resiliencia profesional y garantizar la recuperación económica a largo plazo. Un estudio del McKinsey Global Institute (MGI) del año pasado, por ejemplo, mostró que la productividad mundial podría aumentar en al menos un 1 % si se mantenían los esfuerzos de reskilling y upskilling, lo que está directamente vinculado a la capacidad de las personas de desarrollar un aprendizaje permanente.

Como indica un artículo del Harvard Business Review de Marc Zao-Sanders, la primera pregunta que se debería hacer en los procesos de selección es “¿cómo aprendes?”, porque el rendimiento futuro de las personas depende tanto de un desarrollo de competencias sistemático e intencionado, como de los

logros pasados y de las calificaciones. Esta pregunta también debe aplicarse en los procesos de evaluación del desempeño; asimismo, sería positivo que las mismas organizaciones revisaran cómo están apoyando a sus equipos.

Hoy se pueden explorar formas más creativas, lo que es de especial importancia en las pymes, que son las que menos formación realizan, como mostró un estudio de L&D del año pasado a partir de datos del Sence. Los MOOCS (Massive Open Online Course), por ejemplo, ofrecen un sinnúmero de cursos gratis o de costos bajos. Entregar algún tiempo del horario laboral a los colaboradores para que puedan hacerlos, y pedirles que compartan sus aprendizajes con los equipos son ideas fáciles de implementar.

Es necesario, también, mirar el aprendizaje permanente y su motor, la curiosidad, con perspectiva de largo plazo. Si pensamos que las personas que están naciendo hoy podrían vivir 100 años, ciertamente aquello que estudien en sus primeras décadas de vida no va a bastar. Como ha indicado el Fondo Monetario Internacional, a medida que aumenta la esperanza de vida, tiene sentido emprender un viaje de aprendizaje permanente, habilidad que debe ser transmitida y accionada en familias, escuelas, universidades y trabajos.

Cada vez que digamos “no sé hacerlo” detengámonos y preguntémosnos cómo estamos gestionando nuestra natural capacidad de aprender. Porque cada vez que afirmamos que no sabemos hacer algo, elegimos un límite. Si en su lugar escogiéramos la curiosidad, la búsqueda o el desafío, estaríamos abriendo la puerta a un mundo de posibilidades, donde cada aparente obstáculo se convierte en una oportunidad para crecer y reinventarnos.

Socia fundadora y directora de Humanitas/Cornerstone Chile.