docebo

Establecimiento de una cultura de aprendizaje continuo - Su guía rápida

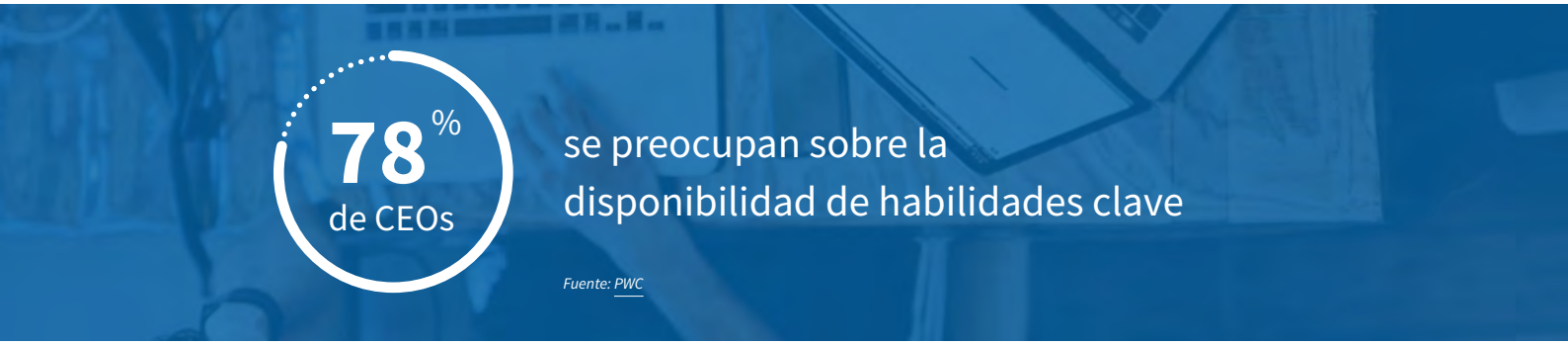
Establecimiento de una cultura de aprendizaje continuo - Su guía rápida

La capacitación y el desarrollo están en plena transformación, impulsado por nuevas tecnologías, la naturaleza cambiante del trabajo y un influjo de empleados Millennials y de la generación Z. Juntos, estos factores causan una necesidad para que las empresas se alejen de una cultura de capacitación a una cultura de aprendizaje continuo.

Y la necesidad de llevar esto a cabo es de suma importancia. La rápida evolución de la tecnología está permitiendo modelos abiertos de desarrollo más flexibles (p. Ej: el aprendizaje social/informal) que produce experiencias de aprendizaje enriquecidas, en contraste con los modelos estáticos de capacitación y desarrollo que dependen de los formatos tradicionales y formales.

Así que, ¿Por qué es una cultura de aprendizaje continuo tan importante?

La carrera de una persona ya no es el producto final de la educación. En vez, su carrera es la educación misma, y así tiene que ser. El ritmo al cual la tecnología evoluciona puede crear circunstancias en las cuales una habilidad dominada puede volverse obsoleta en unos cuantos años.



El fomentar una cultura que ubica el aprendizaje y desarrollo de habilidades en su centro le brinda a cualquier organización la fortaleza y adaptabilidad que necesita para superar cualquier reto próximo. El desarrollar hábitos de aprendizaje continuo en este mundo altamente cambiante, le permite a los alumnos poner en forma sus habilidades y desarrollarse profesionalmente al aprovechar nuevas herramientas que ayudan a absorber el conocimiento que necesitan con los formatos de aprendizaje que elijan.

Al permitir a los empleados tomar control de su aprendizaje con la tecnología correcta (incluyendo herramientas móviles e impulsadas por la inteligencia artificial), ellos pueden determinar lo que necesitan para aprender y ser capaces de descubrir este aprendizaje cuando lo necesitan. Esto, últimamente hace que los empleados sean más adaptables, y su organización más ágil, colaborativa y sostenible.

El aprendizaje continuo no es solamente una metodología de alto nivel para mantener a los profesionales al día en un lugar de trabajo continuamente cambiante, es una herramienta esencial para que las empresas se mantengan a la vanguardia de la innovación y sus competidores para retener talento. Para que esto funcione, sin embargo, el aprendizaje continuo debe ser visto como más que otra tarea o estrategia de aprendizaje: debe evolucionar a ser un “estilo de vida” que pasa naturalmente dentro del flujo de trabajo, lo cual toma tiempo, esfuerzo y diligencia.

Una vez logrado, los resultados son fáciles de identificar.

COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

¿Por qué es una cultura de aprendizaje continuo tan importante en el panorama actual de la capacitación y el desarrollo?

La creación de una cultura de aprendizaje continua generalmente sucede en una pequeña escala, sucediendo dentro de equipos y departamentos pequeños en donde los gerentes pueden motivar y habilitar a sus empleados a aprender cuando y donde puedan.

Mejora la habilidad de la empresa para competir

A manera que los alumnos adquieren nuevo conocimiento por su cuenta, las posibilidades de descubrir nuevas formas de realizar sus tareas son más altas, lo cual puede mejorar la eficiencia y producir mejores resultados.

Mejora la retención de empleados

El aprendizaje continuo hace que el trabajo sea flexible y más estimulante, produciendo una señal poderosa que muestra que la organización está hambrienta por campeones personales y el crecimiento profesional dentro de sus empleados (y dispuesta a brindar herramientas y tiempo para que esto suceda).

Mejora las operaciones

Los alumnos crecen ansiosos de probar nuevas herramientas (p. ej: formatos de entrega de capacitación) y metodologías comparado a una cultura conservadora en donde el cambio empresarial es dictado desde arriba.

Da acceso a liderazgo más eficiente

Los gerentes, junto a los alumnos, se emocionan sobre el aprendizaje y experimentan con nuevas soluciones e ideas, inspirando reportes para seguir sus viajes propios de capacitación.

Reduce los costos del aprendizaje

El aprendizaje se vuelve un proceso constante que se asume por cada individuo, en comparación a un conjunto de cursos y lecciones formales establecidos, organizados y pagados por la organización.

Hace que el aprendizaje sea enfocado en el alumno

El aprendizaje siempre debe ser acerca del alumno, y muchos (especialmente los Millennials y la generación Z) esperan que sus empresas les brinden oportunidades de desarrollo.

COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

Los trabajadores son más felices cuando se les brinda oportunidades de desarrollo profesional

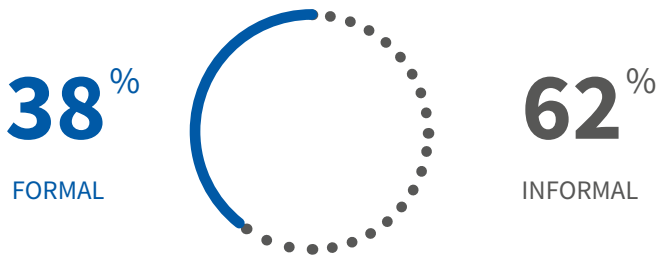
69%

de empleados en empresas saludables se les ofrece oportunidades de aprender, específicamente para adquirir nuevas habilidades, diversificar su trabajo, y experimentar la autonomía.

Fuente: Mental Health America 2017 'Mind the Workplace'

Los empleados que reciben y desempeñan un papel en el aprendizaje que desean, reconocen que sus empleadores se preocupan por ellos y tienen menos probabilidades de irse. Crear un entorno centrado en el alumno requiere que los gerentes renuncien a cierto control. En lugar de empujar cierto contenido, considere la vida diaria de un empleado y trate de anticipar el tipo de aprendizaje que necesitan para hacer su trabajo.

EL APRENDIZAJE EN LOS LUGARES DE TRABAJO CANADIENSES



62% de las actividades de aprendizaje en los lugares de trabajo Canadiense son informal, comparado con solo un 38% de aprendizaje formal.

Fuente: Conference Board of Canada

docebo COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

Entienda (y dele importancia) a lo que sus empleados (más jóvenes) quieren

Para el 2025, el 75% de la fuerza laboral estará conformada por Millennials, una generación acostumbrada a ayudarse a sí mismos con el aprendizaje que necesitan cada vez que lo necesitan. Además, para el 2020, el 20% de la fuerza laboral mundial estará formada por un nuevo grupo de la generación Z. Juntos, estos nuevos empleados se combinan para producir una población de alumnos interesados en aprovechar las mejores tecnologías de aprendizaje para permitir su desarrollo.

También están más que dispuestos a desempeñar un papel activo en sus actividades de capacitación y desarrollo, incluidas las oportunidades para contribuir con contenido generado por usuarios a través de oportunidades de aprendizaje social e informal. Los Millennials crecieron después del establecimiento del Internet y pasaron sus años escolares buscando información para tareas y proyectos en línea. Disfrutan de las oportunidades para descubrir su propio aprendizaje y consideran que el desarrollo profesional es uno de los elementos más importantes de la cultura de una organización. Por otro lado, la generación Z es la primera generación verdaderamente nativa digital, ya que creció sin saber cómo era la vida sin Internet y teléfonos inteligentes.

Fomentar una cultura de aprendizaje continuo requiere un reconocimiento de este apetito saludable para que los nuevos empleados sean dueños de su desarrollo y desempeñen un papel valioso al contribuir a través de conversaciones dentro de una plataforma de aprendizaje y la creación de contenido.

Comenzar con una cultura de aprendizaje continuo requiere pasar de los sistemas de capacitación estática a aquellos que ofrecen aprendizaje individualizado.

Hacerlo de manera orgánica alienta a los alumnos a admitir lo que no saben y luego a buscar el conocimiento que necesitan por sí mismos, lo que recompensa la curiosidad intelectual.

COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

Lograr una cultura de aprendizaje continuo requiere una mentalidad enraizada en aprender a aprender.

Comience a crearlo de las siguientes maneras:

1. ESTABLEZCA METAS CLARAS:

Una vez que la gerencia y los empleados sepan exactamente qué pueden obtener de un nuevo programa, estarán naturalmente más motivados y comprometidos con el proceso. Es importante que el departamento de capacitación y desarrollo establezca objetivos específicos y los comunique a todos los niveles de la organización.

2. ESTABLEZCA UN PLAN DE CAPACITACIÓN:

Construir un plan basado en los objetivos descritos en el paso uno es el siguiente paso para desarrollar una cultura de aprendizaje continuo. Su plan debe incluir cursos y recursos de aprendizaje que reflejen las competencias específicas que sus empleados desean desarrollar para garantizar que sean más significativos para cada individuo y para la empresa en sí.

FORMAL

INFORMAL

OPORTUNIDADES PARA APRENDER EN EL FLUJO DE TRABAJO

También debe haber un plan de acción sobre cómo los empleados utilizarán los nuevos conocimientos en el trabajo. Su plan debe resumir una lista de actividades que sus estudiantes realizarán mientras aprenden, así como actividades de seguimiento una vez que lo hayan completado.

3. EL APRENDIZAJE CONTINUO REQUIERE OPORTUNIDADES PARA APLICAR LO QUE APRENDEN:

De hecho, las oportunidades de aprendizaje deben adaptarse a las necesidades y preferencias de sus empleados, pero es posiblemente más importante que puedan aplicar o poner en práctica los nuevos conocimientos y habilidades que han adquirido. Hágalo, por ejemplo, asignándoles a los empleados tareas extensas y animándoles a participar en las discusiones a través de una plataforma de aprendizaje social, como hacer preguntas o proporcionar sus propios conocimientos. Esta también es una excelente manera de identificar los temas en toda la organización.

COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

La capacitación y el desarrollo deben ser un proceso continuo, no un ejercicio periódico

Fomentar una cultura de aprendizaje continuo requiere liderazgo e influencia de los equipos de capacitación y desarrollo, en los que apoyan y desarrollan una cultura que fomenta la colaboración y el intercambio regular de conocimientos.

El rol de la capacitación y desarrollo en el establecimiento de una cultura de aprendizaje continuo incluye:

- Alentar a los empleados a encontrar tiempo para el desarrollo profesional.
- Liderar con el ejemplo, demostrando el aprendizaje continuo al conservar y compartir contenido de aprendizaje sobre temas relevantes para sus trabajos.
- Proporcionar herramientas para apoyar el aprendizaje continuo, como las herramientas de conservación y el intercambio social.
- Proporcionar acceso continuo a recursos y herramientas para recopilar, filtrar y curar el conocimiento.
- Centrarse en la experiencia del alumno para garantizar que el aprendizaje se convierta en parte de su papel y práctica cotidiana.
- Hacer conexiones entre individuos y grupos que pueden ayudarse mutuamente con ideas.
- Ayudar a las personas a “aprender a aprender” de nuevo: la habilidad clave para que el futuro del trabajo sea ágil y relevante.

docebo COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

La tecnología de aprendizaje puede ayudarle a establecer una cultura de aprendizaje continuo

Reconocer y adoptar el poder de la tecnología de aprendizaje

La selección y el uso de una plataforma de aprendizaje que les permita a los empleados acceder al conocimiento en los formatos a los que están acostumbrados (es decir, las plataformas de redes sociales) es clave, especialmente para los trabajadores de generaciones más jóvenes. Esto es particularmente cierto en el aprendizaje móvil. Los empleados a menudo recurren a sus teléfonos para obtener información (según Google) el 40% de las personas busca información utilizando solo sus teléfonos.

El desarrollo de la Inteligencia Artificial (IA) en la tecnología de aprendizaje también abrirá más oportunidades para el aprendizaje automatizado y personalizado, que guiará a los alumnos a lo largo de su viaje de aprendizaje.
Por ejemplo, las herramientas que permiten a los alumnos invitar a sus colegas a consumir el conocimiento aportado ponen este contenido frente a las audiencias que más se beneficiarán. Además, los coaches virtuales basados en la IA aprenderán y se adaptarán a las preferencias de cada alumno, brindarán notificaciones de nuevos contenidos y prescribirán la ruta de aprendizaje ideal que cada persona debe seguir.

Utilizar herramientas sociales para fomentar una cultura de aprendizaje colaborativo

El aprendizaje social y el aprendizaje continuo están inextricablemente vinculados. Las herramientas de aprendizaje social crean nuevas formas para que los alumnos colaboren, lo que apoya el conocimiento colectivo y fomenta la formación de equipos. Los empleados que comparten conocimientos y discuten el contenido con colegas desarrollan una mejor comprensión de cómo aplicar nuevos conceptos y habilidades, lo que también es clave para aprender en el flujo de trabajo.

Los medios sociales han cambiado la forma en que aprendemos, nos comunicamos y compartimos nuevos conocimientos. Inevitablemente, pasar todo el día entre las redes sociales y el material relacionado con el trabajo expone a los alumnos a cosas nuevas. Las plataformas de aprendizaje social permiten a los alumnos aportar conocimientos y compartirlos de una manera intrínsecamente similar a las redes sociales populares, como Facebook, Instagram y YouTube.

Swisscom, la empresa de telecomunicaciones con sede en Suiza, transformó completamente su estrategia de aprendizaje al pasar de un enfoque de aprendizaje formal a una estrategia de aprendizaje informal y social que alentaba a los empleados a crear su propio contenido de aprendizaje. Swisscom encontró que el contenido producido era más relevante, auténtico y aplicable a los trabajos de los empleados. Se crearon más de 200 cursos o recursos de aprendizaje en 12 meses y, en ese momento, la satisfacción de los empleados con sus actividades de capacitación aumentó un 10%. El número de usuarios activos en la plataforma de aprendizaje Docebo de la empresa también aumentó.

La tecnología permite a los alumnos ser dueños de su desarrollo

En el acelerado entorno empresarial de hoy, los estudiantes necesitan oportunidades para cerrar las brechas de habilidades que van más allá de las formas tradicionales de entrega y desarrollo de contenido. Los alumnos exigen opciones nuevas y más flexibles para desarrollar sus trayectorias profesionales y desean más oportunidades de aprendizaje autodirigido que les permitan capacitarse de la manera que mejor les funcione. De hecho, los empleados están más comprometidos cuando se les da la autonomía para perseguir sus propios objetivos de desarrollo.

Una plataforma de aprendizaje basada en datos proporciona a los empleados las herramientas que necesitan para tener éxito en los programas autodirigidos. Aprovechar el análisis de aprendizaje también es una excelente manera de que las soluciones habilitadas para la IA proporcionen conclusiones más definitivas relacionadas con el aprendizaje individual. Esto luego juega un papel más profundo en la orientación del proceso de toma de decisiones del alumno.

Conservación de currículos personalizados

Entre los muchos desafíos a los que se enfrentan sus estudiantes todos los días, uno de los más significativos no es encontrar información para aprender nuevas habilidades, sino descubrir la información correcta. De hecho, el Internet nos ha expuesto a un mundo de sobrecarga de información, donde el conocimiento sobre prácticamente cualquier tema está fácilmente disponible. Pero eso no siempre significa que todo lo disponible sea particularmente útil o correcto.

Una plataforma de aprendizaje que le permite personalizar el contenido le brinda la posibilidad de seleccionar contenido formal, brindando a los administradores un mecanismo de control de calidad y al mismo tiempo brindar contenido informal generado por el usuario.

COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM

El aprendizaje continuo es beneficioso para todas las personas

Los beneficios de un programa de aprendizaje continuo atractivo van más allá de mejorar los niveles de habilidades. El uso de la tecnología adecuada también le permite a la organización apoyar la atracción de talento y los esfuerzos de retención, lo que mejora el compromiso de los empleados, siendo también una consideración muy importante para los trabajadores nuevos y más jóvenes en la búsqueda de empleo.

El aprendizaje continuo requiere adoptar una cultura de "invertir en las personas". Retener el talento es una de las principales prioridades para las compañías de hoy, y desarrollarlos profesionalmente garantiza que puedan responder a las necesidades de cambio continuo en su empresa. Aparte del ahorro financiero, entre otros beneficios, el aprendizaje continuo es un medio para que la organización demuestre a sus empleados en los que vale la pena invertir. A su vez, invertirán en ellos mismos, en beneficio de la organización.

Crear una cultura de aprendizaje continuo en su organización es más acerca de adoptar un enfoque en donde se alienta a los empleados a enseñar y guiarse entre ellos, en lugar de ser dirigidos por expertos externos en la materia o cursos formales producidos externamente para impulsar sus iniciativas de aprendizaje.

COMIENCE SU PRUEBA GRATUITA!

Per maggiori informazioni visita: www.docebo.com

www.facebook.com/DoceboLATAM/

https://twitter.com/doceboLATAM

https://www.linkedin.com/company/docebo-latam/

Docebo está cambiando la forma en que las personas aprenden con inteligencia artificial. Si bien las tecnologías tradicionales de aprendizaje empresarial han dictado la forma en que las personas aprenden con cursos formales, la plataforma de aprendizaje IA de Docebo facilita experiencias de aprendizaje automatizadas y personalizadas en el flujo de trabajo para impulsar el crecimiento, el rendimiento de la organización y el aumento de ingresos. Docebo está diseñado para impulsar una estrategia de capacitación empresarial integrada, y ha sido adoptado por más de 1,400 compañías en todo el mundo por su capacidad para satisfacer múltiples casos de uso para el aprendizaje empresarial interno y externo.

docebo®

COPYRIGHT © 2018 DOCEBO - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PARA CONTACTAR A DOCEBO, POR FAVOR VISITE: WWW.DOCEBO.COM