



Se estima que cada persona pasará por al menos 12 trabajos en el curso de su carrera. En este mundo en constante cambio, donde las viejas definiciones de trabajo, gestión, liderazgo y aprendizaje se reescriben constantemente, hay un énfasis creciente en la capacidad de aprendizaje, o la capacidad de crecer y adaptarse a nuevas circunstancias y desafíos. Hoy, la capacidad de aprendizaje ya no se puede medir por la capacidad de recordar cosas. También tiene bases espirituales y filosóficas que se extienden más allá de sus dimensiones de gestión.

De hecho, en las organizaciones de hoy, el aprendizaje es más que una simple acción pasiva. Es una habilidad esencial en el lugar de trabajo que es necesaria para el éxito individual y organizacional. Hay cinco dimensiones de capacidad de aprendizaje: curiosidad, tranquilidad, observación, absorción y acción, que deben combinarse para dar forma al líder de alto rendimiento del mañana.

Estas cinco dimensiones de aprendizaje son lo que los líderes deben desarrollar tanto en sí mismos como en su fuerza laboral para construir organizaciones preparadas para el futuro en un mundo digital que cambia rápidamente.

### Las cinco dimensiones de *learnability* para los líderes del mañana

**Primero, considera la curiosidad.** En su legendario [discurso de graduación de Stanford, Steve Jobs](#) instó a los graduados “Mantente hambriento. Mantente tonto”. Esas palabras continúan teniendo relevancia para los líderes en el mundo digital. Incluso hoy, es esa capacidad de curiosidad insaciable y la disposición para hacer preguntas lo que permite el aprendizaje organizacional. Al reconocer esto, la oradora motivadora y entrenadora Hilary Hinton “Zig” Ziglar aconseja a los alumnos: “Las preguntas son la respuesta”.

**En segundo lugar, viene la calma.** En el poema “Si”, Rudyard Kipling escribió: “Si puedes conservar la cabeza cuando a tu alrededor todos la pierden y te echan la culpa ... Tuya es la Tierra y todo lo que hay en ella”. Pero en el contexto de la capacidad de aprendizaje, la calma es más que la simple capacidad de mantener la cabeza fuera del agua. Es un intento consciente de quedarse

quieto, excluir el ruido externo y alcanzar un mayor nivel de percepción.

**En tercer lugar, está la capacidad de observar y no solo de ver.** Entonces, mientras la mayoría de la gente miraba hacia arriba y simplemente “veía” un cielo nocturno centelleante, fue Stephen Hawking quien observó un universo en expansión y entendió el significado del tiempo. Años más tarde, en la economía digital compartida de la siguiente generación, muchos estudiantes tenían pocos ingresos y espacio sobrante en sus casas, pero fueron los fundadores de Airbnb, quienes observaron que esto podría ser el comienzo de una oportunidad de negocio. La tecnología impulsaría su solución, que ganó millones de dólares no solo para ellos, sino también para pequeños propietarios de viviendas en todo el mundo.

**La cuarta dimensión es la absorción,** o el procesamiento de la información en un momento de plena atención. Al describir esta etapa de llegar a un estado de atención plena, Steve Jobs explicó a su biógrafo Walter Isaacson: “Si solo te sientas y observas, verás lo inquieta que está tu mente. Si tratas de calmarla, solo empeora, pero con el tiempo se calma, y cuando lo hace, hay espacio para escuchar cosas más sutiles: ahí es cuando tu intuición comienza a florecer y comienzas a ver las cosas más claramente. Tu mente se ralentiza y ves una enorme expansión. Ves mucho más de lo que podías ver antes. Es una disciplina; tienes que practicarla”.

Finalmente, es en este momento de plena atención cuando **comienza la acción o el aprendizaje.**

Es evidente que existe una creciente conciencia de la necesidad de tranquilidad, observación y absorción en la acción. La atención plena se está adoptando en todas las corporaciones globales, desde Google y Facebook hasta Starbucks y Goldman Sachs. Dichas iniciativas también subrayan la importancia del aprendizaje y el desarrollo en las organizaciones que determina el éxito de los individuos y las organizaciones en la era digital.

Los líderes que buscan construir el coeficiente de aprendizaje dentro de las organizaciones deberán alentar a sus equipos a inculcar estas cinco dimensiones de aprendizaje: curiosidad, calma, observación, absorción y acción. Es la unión de estas dimensiones lo que creará una [cultura de aprendizaje](#) dentro de los individuos y las organizaciones.

Juntas, estas cinco dimensiones también darán forma a la capacidad de aprendizaje en la nueva era. Son los líderes que fomentan esta nueva capacidad de aprendizaje dentro de sus organizaciones quienes se asegurarán de que sus equipos sigan siendo relevantes en un mundo cambiante y que sus negocios tengan éxito en la carrera por mantenerse a la vanguardia.

### **Fomentar la *learnability***

- **Analiza las necesidades de tu equipo.** Ser conscientes de las debilidades, las fortalezas y las necesidades de ampliar conocimiento en determinadas áreas sabremos cómo enfocar la

*learnability*.

- **Fomenta la curiosidad.** Estimular una buena actitud frente a nuevos retos permite concentrarse en las metas a alcanzar y olvidarse del estrés por lograrlo.
- **Comparte casos de éxito.** Conocer el éxito de compañeros que supieron adaptarse a los cambios motiva al resto de empleados.
- **Impulsa conversaciones distendidas.** Encuentros que fomenten la confianza y la integración son perfectos para analizar la *learnability* de cada uno y ver cómo se puede mejorar.
- **Propón retos.** Si el equipo tiene ganas de superarse será más proactivo y aumentará su *learnability*.
- **Comparte contenido.** Crear un canal de comunicación en el que se compartan artículos de interés, videos cortos, experiencia de éxito, etc. Todo ello estimula la curiosidad y mejora la *learnability*.
- **Genera ilusión.** Anima a los profesionales a que se formen en materias que les interesan y fija objetivos motivadores que generen sed de conocimiento.
- **Da ejemplo.** El ejemplo es la mejor herramienta para provocar un cambio. Aunque tu agenda esté apretadísima, no deberías olvidar que el ejemplo es siempre el mejor catalizador para un cambio: la era digital nos reta a todos.

---

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Àngels Mora](#)

**Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.**

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).