

"UPSKILL": O MEJORAS O CADUCAS

Admitámoslo, el cambio es duro, y afrontarlo es aún más difícil. Sin embargo, este es un reto al que se enfrentan muchos líderes de formación cuando transforman su enfoque del aprendizaje para prepararse para el futuro del trabajo.

Que no cunda el pánico, una tendencia emergente ha estado ayudando a las organizaciones a asegurarse de que tienen el talento que necesitan para prosperar. Y es algo que se puede poner en práctica para seguir el ritmo del cambio:

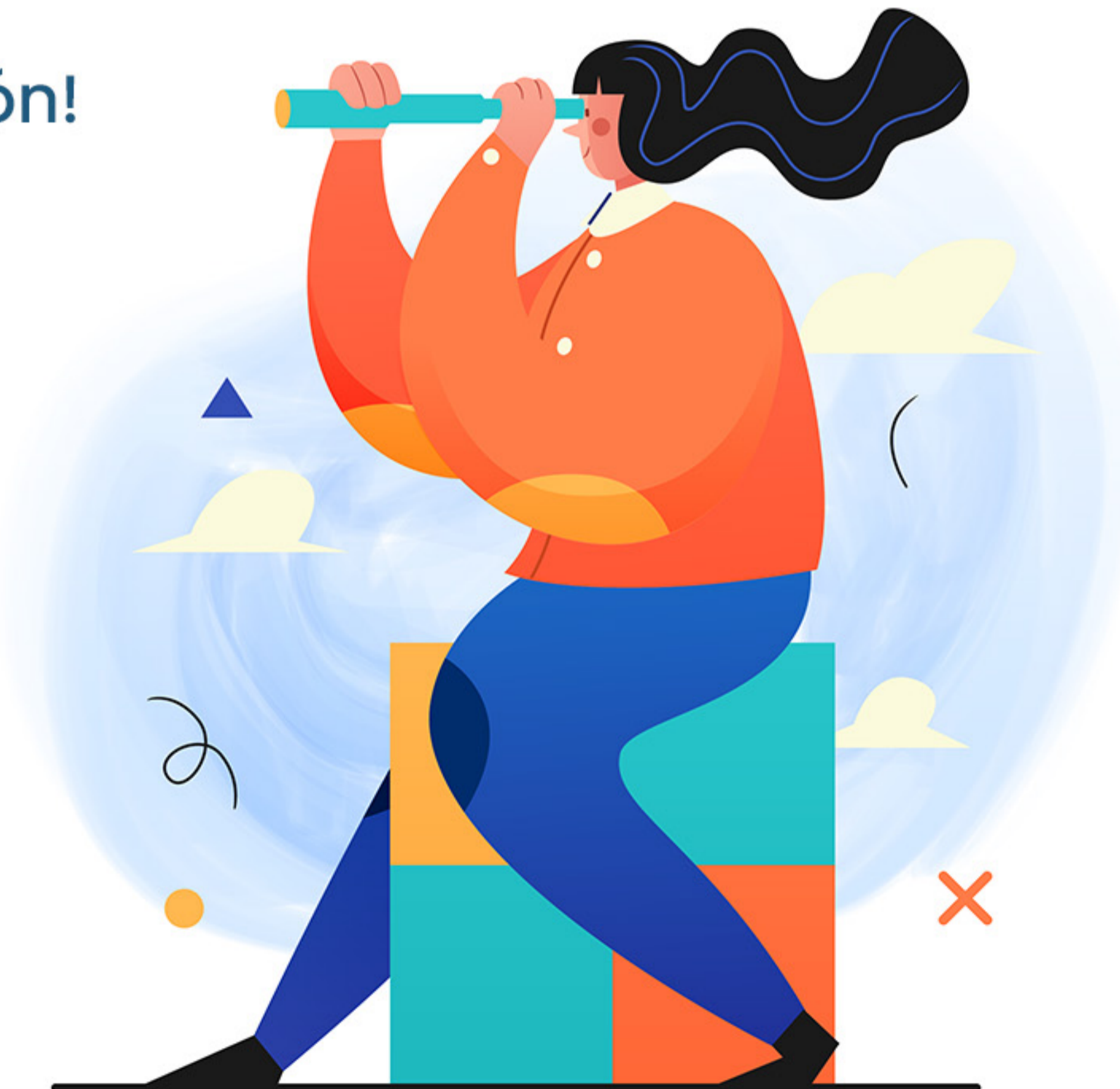
¡Fomentar el "upskilling" en la organización!

A medida que la tecnología progresa de forma exponencial con el paso del tiempo, los nuevos avances también cambian la forma de hacer negocios de las organizaciones. Además, la innovación viene acompañada de más herramientas que dominar y nuevas habilidades que aprender. Así que hay que valorar si las habilidades que tienen los colaboradores ahora mismo son suficientes. Dado que las competencias esenciales sólo duran una media de cinco años¹, lo más probable es que el mercado laboral sea muy diferente dentro de unos años.

Impulsados por las tecnologías digitales, estamos asistiendo a una disrupción acelerada en las organizaciones de todo el mundo. Aún existen brechas de competencias, las tasas de rotación de colaboradores son altas y las organizaciones no son tan productivas² como antes.

Según el informe de PwC³, el 79% de los directores generales están preocupados porque la falta de competencias esenciales en su plantilla amenaza el crecimiento futuro de su organización. Deloitte también reveló que numerosas industrias -como la ingeniería, el marketing, las ventas, la fabricación, el derecho, la contabilidad y las finanzas- necesitan programas regulares de desarrollo de competencias.

Por lo tanto, se podría decir que las oportunidades de aprendizaje son cruciales para adelantarse a la curva del cambio.



"UPSKILLING" Y "RESKILLING" VS. CONTRATACIÓN EXTERNA

Ahora más que nunca, el éxito en el lugar de trabajo depende de contar con las competencias clave para el desempeño. Con la previsión de que 75 millones de puestos de trabajo serán reemplazados y se crearán 133 millones de nuevos puestos de trabajo⁴, más líderes de la formación se están uniendo al imperativo del "upskilling" y "reskilling". Pero, ¿en qué consisten exactamente estos conceptos?

"reskilling"

es el proceso de aprender nuevas habilidades para poder realizar un trabajo diferente.

"upskilling"

enseña a los colaboradores habilidades adicionales con las que pueden desempeñar mejor su trabajo.

¿No podemos simplemente contratar para cubrir las futuras carencias de competencias? Sí, se puede. La contratación externa, que consiste en contratar a alguien nuevo para cubrir un puesto, es siempre una opción. ¿Pero es la mejor? No exactamente. Contratar a alguien nuevo cada vez que se abre un puesto de trabajo es más caro que reciclar a un colaborador existente para que se adapte al mismo puesto. Por no hablar de que se tarda más en contratar y formar a los nuevos colaboradores.⁵

Esto es exactamente lo que el reconocido analista de HCM Josh Bersin destacaba en un artículo reciente.⁶ "La conclusión para los empleadores es la siguiente: no piensen en la contratación como la única forma de crecer. Sí, sigue siendo de vital importancia, pero el crecimiento vendrá del upskilling y de la redistribución de las personas".

Aunque las nuevas contrataciones cuentan con esta ventaja, los colaboradores actuales tienen muchas más⁷; las suficientes como para que el desarrollo del talento interno sea un objetivo crucial y crítico. Teniendo en cuenta el dinero y el tiempo que se invierte en la contratación, el "upskilling" de los colaboradores existentes puede ser una solución más rentable. No sólo se demuestra que se valora a la gente, sino que también se minimiza el riesgo de rotación.



GRANDES BENEFICIOS DEL "UPSKILLING"

Para hacer frente al reto de mantener las competencias de las personas en sintonía con el mundo laboral en constante cambio⁸, los responsables de formación y desarrollo están poniendo en marcha una estrategia avanzada de "upskilling" de sus colaboradores, centrada en las personas. Y con razón.

Razones por las que el "upskilling" es tan beneficioso para las organizaciones de hoy en día:

- 1 Ayuda a los colaboradores a seguir siendo "empleables"
- 2 Mantiene una cultura de aprendizaje en el entorno laboral
- 3 Facilita la gestión del cambio en el lugar de trabajo
- 4 Prepara a los futuros líderes y directivos
- 5 Permite a las organizaciones aprovechar la tecnología
- 6 Ahorro de tiempo y dinero

Los colaboradores demandan oportunidades para actualizarse. Los datos de Glassdoor revelan que entre los millennials, la "capacidad de aprender y progresar" es ahora la principal motivación que se demanda a la marca empleadora de una organización. Y dado que los millennials constituirán más del 75% de la mano de obra mundial en 2029, este es un hecho que no se puede ignorar. ¡Lo bueno es que estamos a tiempo!

En las siguientes secciones desarrollaremos un **proceso de 6 pasos para crear una estrategia eficaz de "upskilling"** para la organización.

- PASO 1: Identificar las competencias actuales y las deseadas
- PASO 2: Establecer objetivos de "upskilling"
- PASO 3: Maximizar el LMS y LXP mediante integraciones
- PASO 4: Adaptar todos los tipos de formación
- PASO 5: Garantizar el compromiso de los alumnos
- PASO 6: Evaluar los esfuerzos de "upskilling" y "reskilling"





PASO 1:

Identificar las competencias actuales y las deseadas

Según una reciente encuesta de Gartner, el 53% de los encuestados afirmó que la incapacidad de identificar las habilidades necesarias era el principal impedimento para la transformación del personal.⁹ Por eso, el primer paso para crear cualquier programa de "upskilling" debe comenzar con la evaluación de los conjuntos de habilidades actuales de los colaboradores con el fin de identificar las capacidades críticas que necesitarán en los próximos tres / cinco años.

La pregunta clave es la siguiente:

¿Qué habilidades críticas necesitará la plantilla en el futuro?

De este modo, tanto los RRHH como los colaboradores sabrán de dónde parten y podrán medir su progreso a medida que adquieren nuevas habilidades.

Para identificarlas eficazmente, hay que tener en cuenta estos cuatro puntos:

- 1 Definir los objetivos de la organización
- 2 Identificar las habilidades que ya tienen los alumnos
- 3 Identificar las carencias de habilidades y conocimientos
- 4 Definir las habilidades objetivo



Sólo el 12% de los colaboradores siente que puede aplicar en su trabajo las habilidades que ha aprendido en la formación. Y hasta el 67% de las organizaciones dicen que no consiguen ejecutar estrategias bien formuladas.

PASO 1:

Identificar las competencias actuales y las deseadas

1. Definir los objetivos de la organización

Antes de nada, es bueno saber cuáles son los objetivos empresariales generales de la organización. Con esto en mente, los esfuerzos de formación de habilidades pueden ayudar a los colaboradores a alcanzar esos objetivos empresariales.

Por ejemplo, para una organización que suele interactuar con clientes y colegas de forma habitual, las habilidades de comunicación, lenguaje y colaboración son las más críticas para aprender. Una organización que busca adoptar más tecnologías digitales en el entorno laboral, la fluidez digital y la creatividad son las mejores habilidades a desarrollar.

En un nivel más específico del trabajo, las habilidades también pueden variar. Por ejemplo, los vendedores cuyo objetivo es aumentar el número de acuerdos firmados pueden centrarse más en sus habilidades de negociación.

Cuando el aprendizaje esté alineado con los objetivos que la organización pretende alcanzar, será más fácil definir a qué competencias debe orientarse la formación.



2. Identificar las habilidades que ya tienen los alumnos

A continuación, hay que evaluar qué habilidades necesitan desarrollar los colaboradores para mejorar la eficiencia y la productividad del trabajo. Al establecer una línea-base de sus capacidades actuales, se podrá medir el progreso de manera significativa a medida que avanza la formación.

Las necesidades de perfeccionamiento de un colaborador dependerán de sus habilidades actuales, de su función dentro de la organización, de la forma en la que su rol está cambiando y de otros requisitos para realizar su trabajo con éxito. Por tanto, hay que saber cuál es el punto de partida de cada persona.

PASO 1:

Identificar las competencias actuales y las deseadas

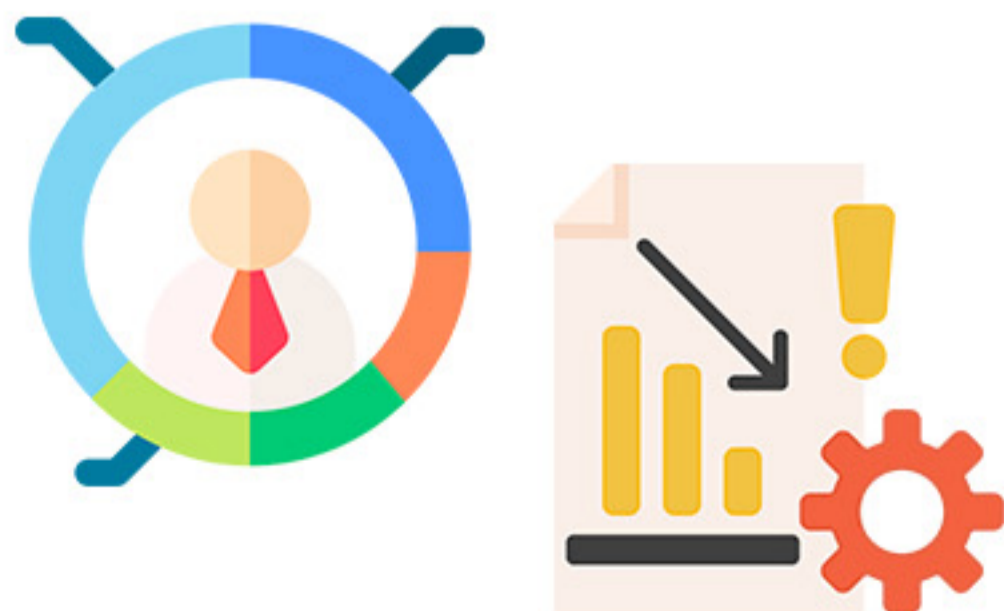
3. Identificar las carencias de habilidades y conocimientos

Dado que los sectores están en continua evolución y que constantemente se necesitan nuevas habilidades y conocimientos, siempre es clave evaluar qué carencias de habilidades¹⁰ existen.

Es preciso averiguar cómo es el desempeño de los colaboradores con respecto a sus objetivos comerciales. En otras palabras, se necesita realizar un análisis de las necesidades de formación.

¿Tienen los colaboradores las competencias, habilidades y conocimientos adecuados para estar alineados con la visión de la organización? Si no es así, ¿qué les falta?

Para ello, se pueden utilizar herramientas de evaluación online para ayudar a los colaboradores a poner a prueba sus habilidades interpersonales, sus capacidades de liderazgo, sus habilidades de gestión de equipos y otras habilidades relacionadas con el trabajo. La realización de este tipo de evaluación permitirá descubrir cuáles son los puntos fuertes y débiles de los colaboradores, y cómo abordarlos.



4. Definir las habilidades objetivo

Muy bien, ahora que conocemos qué habilidades tienen los colaboradores y cuáles son las carencias, es el momento de cerrar el círculo y definir qué habilidades serán cruciales para ellos en el futuro.

Se pueden definir sus habilidades objetivo a través de:

- **Indicadores clave de rendimiento (KPIs)** que indiquen con precisión las carencias de competencias y las tendencias generales de rendimiento
- **Evaluaciones de los colaboradores**, como exámenes, pruebas, evaluaciones prácticas y actividades de "role-playing"
- **Revisiones 360°**, que es básicamente el "feedback" de los compañeros, managers, clientes, e incluso de los propios colaboradores
- **Observaciones** que permitan conocer mejor la situación real
- **Puntos de referencia de rendimiento** que extraen las mejores prácticas de aquellos alumnos con mejores resultados, convirtiéndolos en un punto de referencia para el resto de colaboradores que tienen las mismas funciones y tareas.

Planificación de iniciativas de "upskilling"

Alcance	¿Quién está a cargo del proceso?	¿De qué se encargan?
Nivel individual	Líderes de equipos y/o managers	<ul style="list-style-type: none">✓ Definir las habilidades actuales✓ Ayudar a identificar carencias
Nivel de equipo / Organización	Responsables de formación (RRHH, Formación y Desarrollo)	<ul style="list-style-type: none">✓ Construir una academia de formación en toda la organización que aborde las carencias identificadas

PASO 1:

Identificar las competencias actuales y las deseadas

También es importante tener en cuenta qué habilidades van más allá de los conocimientos y ayudan a los colaboradores a adaptarse fácilmente a las tendencias y expectativas cambiantes del talento; habilidades que son útiles en cualquier sector y puesto de trabajo.

Sí, efectivamente nos referimos a las habilidades blandas ("soft skills") o transversales, habilidades no técnicas que tienen que ver con la forma de interactuar con los compañeros, de resolver problemas y de gestionar el trabajo. Dado que muchos líderes empresariales creen que el desarrollo de "soft skills" en el lugar de trabajo mantendrá la competitividad de los profesionales, es hora de ponerse manos a la obra.

Las 5 habilidades más buscadas hoy en día:



Gestión del cambio



"Growth mindset"



Dominio digital



Narrativa



Comunicación



WINDTRE

WINDTRE identifica las carencias de competencias a 2 niveles

1 Nivel estratégico

Analizado por Management Teams

Llena el vacío de habilidades que ha sido creado por las transformaciones en el entorno laboral a nivel global, que influyeron en el negocio y en la organización de WINDTRE.

2 Nivel individual

Encuesta realizada por el Departamento de F&D

Satisface las necesidades individuales de cada colaborador con más del 90% de los colaboradores que completan la encuesta.



Elisa Fumagalli, Head of L&D
WINDTRE

PASO 2:

Establecer objetivos de "upskilling"

Ahora que ya se ha evaluado el nivel actual de conocimientos, destrezas y habilidades de los colaboradores y dónde se encuentran las carencias, el siguiente paso es establecer los objetivos de formación que ayudarán a eliminarlas. Estos objetivos ayudarán esencialmente a guiar los esfuerzos de mejora de las competencias desde el punto de vista de su diseño, implementación y medición.

A la hora de establecer estos objetivos, también se deberán tener en cuenta los intereses personales de cada alumno, asegurando que estas habilidades vayan más allá de su crecimiento profesional.



Cuando se establezcan los objetivos de mejora de las competencias, hay que asegurarse de lo siguiente:

1 Dar prioridad a las necesidades y objetivos individuales de los alumnos.
El "upskilling" no debe ser algo generalizado; es importante conocer qué habilidades son las más importantes para cada colaborador, ya que cada uno tendrá unas necesidades, objetivos, funciones de trabajo, estilos de aprendizaje y preferencias diferentes.

¿Necesita este colaborador trabajar más en sus habilidades de presentación o de liderazgo? Habrá que decidir una o dos habilidades principales en base a los resultados de la previa revisión y en las carencias identificadas.

2 Alinear las metas con los objetivos de la organización
Mantener los objetivos individuales alineados con los objetivos más amplios de la organización. Por ejemplo, si el objetivo es trabajar mejor con los equipos internacionales, hay que dotar a los colaboradores de conocimientos lingüísticos.

Sin objetivos alineados, los colaboradores podrían limitar su enfoque a la simple realización de sus tareas diarias sin sentirse parte de las operaciones estratégicas de la organización.

3 Establecer indicadores clave de rendimiento (KPIs)
Hay que establecer unos objetivos SMART teniendo en cuenta los resultados del análisis de necesidades de formación. Es decir, establecer objetivos de rendimiento medibles que indiquen un retorno de la inversión deseado. También es recomendable establecer objetivos no cuantificables que se centren en los resultados positivos, conocidos como objetivos HEART.

SMART

(eSpecífico, Medible, Accionable, Relevante, acotado en el Tiempo)

Por ejemplo: mejorar las habilidades de venta de soluciones en un 50% a finales de año.

HEART

(Habitual, Emocional, Activo, Realista, acotado en el Tiempo)

Por ejemplo: tomar 1 hora de sesiones individuales de conversación en inglés cada semana para mejorar la confianza en la conversación.



PASO 3:

Maximizar el LMS y LXP mediante integraciones

La transformación digital en la formación y desarrollo ha permitido a las organizaciones globales desplegar la formación a una escala masiva. Esto es posible gracias a los sistemas de aprendizaje (como LMS y LXP) que ayudan a los responsables de formación a desarrollar los proyectos formativos de manera más fluida para un gran número de usuarios. Con el aumento de la demanda de formación corporativa, surge la necesidad de contar con tecnologías y servicios de aprendizaje que puedan implementar fácilmente programas de "upskilling" y "reskilling" en toda la organización.

La **Licencia Corporativa de goFLUENT**, por ejemplo, permite a las organizaciones ofrecer acceso a una formación de idiomas a todos los colaboradores, proporcionando un "upskilling" y "reskilling" más eficaz. Las soluciones de aprendizaje de idiomas de goFLUENT pueden integrarse fácilmente en el LMS, LXP o en cualquier sistema de aprendizaje de una organización, lo que puede mejorar la experiencia del alumno y agilizar también la experiencia del administrador.

What do you want to learn today?

Home

Latest Videos

- The Explainer: Managing multicultural teams
level 5, level 6
Management
- The ripple effect of a great work culture
level 3, level 4
Work Culture
- Can you entrust the decision to a robot?
level 5, level 6
Technology, Finance

Latest Articles

- Alibaba's profits increased
level 2
- How the best managers identify and develop talent
level 5 level 6
- A Tesla factory in China
level 2

Improve your grammar

- Verbs Verb tenses: A review
level 5
- Confusing words if vs. WHETHER
level 3 level 4
- Adjectives Uses of NO and NOT
level 2

Grow your vocabulary

- Business Parts of a Terminal Aerodrome Forecast
level 6 level 5
- Business Flight hazards, incidents and warnings
level 3 level 4
- Business Runway safety issues
level 3 level 4

PASO 3:

Maximizar el LMS y LXP mediante integraciones

En el aprendizaje digital, los sistemas de gestión del aprendizaje (LMS) han sido el estándar para ofrecer formación a los colaboradores en entornos digitales. El LMS es probablemente lo que la mayoría de la gente tiene en mente cuando piensa en una plataforma de formación. Por otro lado, **las plataformas de experiencia de aprendizaje (LXP) están creciendo cada vez más y se consideran la próxima generación de LMS.**

Lo que hace atractivo al LXP es su capacidad de ofrecer un enfoque abierto y ascendente en la formación que permite a los alumnos hacerse cargo de sus propios itinerarios formativos. Los LMS, por el contrario, se inclinan más hacia el "aprendizaje de empuje", en el que el contenido de aprendizaje se asigna a ciertos grupos de colaboradores (por ejemplo, la formación de ventas para los ejecutivos de cuentas) como la formación de "compliance" para las nuevas incorporaciones, y las habilidades y competencias relacionadas con el puesto de trabajo.

Por tanto... ¿es el LXP la mejor opción?

En realidad, la combinación de LXP y LMS es la mejor estrategia para el "upskilling" y "reskilling". Gracias a la capacidad de los LXP de permitir a sus alumnos añadir, sugerir y crear contenidos, es posible elevar la formación proporcionada por los LMS que se centran principalmente en la formación técnica, interna o ampliada.

A continuación, compararemos ambas plataformas y explicaremos la importancia de incorporarlas a la estrategia de "upskilling" y "reskilling":

LXP (Learning Experience Platform)	LMS (Learning Management System)
<ul style="list-style-type: none">• Ideal para el desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none">• Más adecuado para la formación obligatoria y de cumplimiento ("compliance").
<ul style="list-style-type: none">• Impulsado por el alumno, da a los usuarios la libertad de organizar y crear contenidos generados por ellos mismos (UGC: "user-generated content").	<ul style="list-style-type: none">• Dirigida por el administrador. La organización tiene el control exclusivo del contenido y de la distribución de la formación.
<ul style="list-style-type: none">• Proporciona un aprendizaje personalizado a través de la Inteligencia Artificial (IA) y del "machine learning", permitiendo experiencias de aprendizaje más parecidas a las experiencias de las plataformas de video on-demand.	<ul style="list-style-type: none">• Los cursos son implementados y desplegados principalmente por los administradores.
<ul style="list-style-type: none">• Ofrece a los alumnos un descubrimiento ilimitado de la formación.	<ul style="list-style-type: none">• Los alumnos siguen un plan de estudios rígido y definido.

PASO 3:

Maximizar el LMS y LXP mediante integraciones

El aprovechamiento de las ventajas del aprendizaje colaborativo, el UGC ("user-generated content"), los cursos de formación específicos para cada rol y otros contenidos de aprendizaje externos ofrecen más oportunidades de "upskilling" y "reskilling" a los alumnos. No se trata de elegir entre LMS o LXP, tener ambos puede elevar aún más el proyecto formativo al combinar diferentes métodos de aprendizaje.

Contar con un LMS y un LXP no sólo permite a los alumnos dominar temas en una formación formal y basada en competencias, sino que también adquieren el dominio de otras habilidades y competencias que ayudan en el desarrollo de la organización, como la **gestión del cambio**, la **comunicación** y la **mentalidad de crecimiento**.



goFLUENT se ha integrado con éxito en más de 70 sistemas de gestión del aprendizaje (LMS), plataformas de experiencia de aprendizaje (LXP) e intranet de clientes.

"Nuestra integración con goFLUENT nos permite ofrecer una formación de idiomas de la más alta calidad de manera automatizada y llegar al máximo número de participantes. Muchas gracias por hacérselo tan fácil ejecutando muy bien el trabajo en la integración inicial."

Las sinergias que se generan al integrar un producto de tanta calidad como goFLUENT en nuestra plataforma, ha despertado el interés de nuestros colaboradores a acceder a otros contenidos."



Carlos de Alejandro García,
Corporate University Coordinator, EULEN



Beneficios de las Integraciones

1. Fácil acceso mediante un único inicio de sesión o "single sign on" (SSO)

Las integraciones permiten a los alumnos acceder a un determinado programa de formación a través de su LMS o LXP sin necesidad de tener unas credenciales específicas (nombre de usuario y contraseña). Esto es posible gracias a una tecnología de inicio único de sesión (SSO).

Por ejemplo, si un colaborador necesita acceder a su curso de idiomas con goFLUENT y la solución de idiomas ya está integrada en el LMS de la organización, el alumno solo tendrá que iniciar sesión en su perfil del LMS y directamente dirigirse a la plataforma de goFLUENT.

2. Registro instantáneo de la formación

Gracias a las integraciones es posible la creación de perfiles de alumnos "on the fly" (OTF) o sobre la marcha en tan solo unos pocos segundos. Ahora, los profesionales de la formación ya no necesitarán enviar a sus proveedores una lista exhaustiva de alumnos que deben ser registrados. ¡Y esto equivale a una mayor optimización del tiempo de trabajo!

Otros beneficios de tener integraciones a través de OTF son:

- No hay que esperar varios días para inscribir a los alumnos (a diferencia de lo que ocurre con una inscripción manual).
- No hay intercambio de datos de los alumnos a través de correos electrónicos.

3. Aumento del tráfico en el LMS y el LXP

Dado que las integraciones facilitan el acceso de los alumnos a su formación directamente desde el LMS/LXP, el tráfico del sistema de aprendizaje incrementa notablemente, facilitando los programas de "upskilling" y "reskilling".

Y lo que es más importante, el tráfico de la plataforma de aprendizaje se utiliza a menudo como un indicador clave de rendimiento (KPI) por parte de los responsables de formación y los profesionales de RRHH para medir el uso y el cumplimiento de la formación. Tener más alumnos utilizando el LMS/LXP significa más datos de aprendizaje para analizar.

4. Informes y evaluaciones automáticas

Las integraciones también pueden ayudar a agilizar los informes y las evaluaciones. De hecho, con las integraciones también se pueden ver y extraer fácilmente informes automáticos de diferentes datos dentro del propio sistema corporativo.

Por ejemplo, cuando las soluciones de goFLUENT se integran en el LMS/LXP de un cliente, los datos de la formación son cargados directamente por goFLUENT en el su sistema eLearning, lo que facilita y agiliza la recopilación de métricas de la formación y el seguimiento del progreso de sus alumnos.

5. Gestión más fácil de los datos a través del portal de RRHH

Dado que los datos e informes de formación se envían directamente al LMS/LXP, también es más fácil para los responsables de formación generar informes personalizados basados en las necesidades y objetivos.

Por ejemplo, goFLUENT envía los datos de la formación directamente a sus clientes (a través del "datafeed" o proceso de automatización del fichero de datos) en función de la solicitud previa del mismo. Esto hace que el seguimiento del programa de formación sea más eficiente y consume menos tiempo, ya que se liberan funciones del responsable del proyecto.



Impacto de las Integraciones de goFLUENT

sage

En 2015, goFLUENT se integró en la intranet de Sage. Durante este tiempo se produjo un aumento de:

1.200% de registro **365%** uso de la plataforma

THALES

En 2013, goFLUENT se integró en el LMS de Thales. Durante este tiempo se produjo un aumento de:

1.500% de registro y uso de la plataforma



PASO 4:

Adaptar todos los tipos de formación

La personalización es cada vez más estratégica a la hora de impulsar la relevancia de la formación y el compromiso del alumno; por eso es necesario ofrecer la opción de "upskilling" y "reskilling" en base a la forma de aprendizaje, preferencias y ritmo de aprendizaje de cada uno.

Un dato interesante es que el 56% de los colaboradores encuestados afirmó que pasaría más tiempo aprendiendo si sus responsables les ofrecieran o recomendaran cursos personalizados.¹¹ Por eso, para mantener el compromiso y motivación en el "upskilling" y "reskilling" es importante ofrecer una formación variada entre la que el alumno pueda elegir.

Por ejemplo, algunos colaboradores son más eficientes siguiendo un plan de estudios pautado y una ruta de aprendizaje, mientras que otros prefieren escoger ellos mismos los contenidos. También hay que tener en cuenta que algunos alumnos aprenden de forma visual, optando por ver vídeos de microaprendizaje, mientras que otros prefieren conferencias y ejercicios de escucha.

En conclusión, siempre hay que ofrecer un amplio abanico de formatos de aprendizaje para abarcar las necesidades de todos los alumnos.

Adaptar todos los tipos de formación

Que el alumno sea quien dirige su propio aprendizaje

El aprendizaje autodirigido (SDL) es un aspecto fundamental en el aprendizaje de adultos, proporcionando mayor relevancia a la hora de elaborar una estrategia de "upskilling" y "reskilling" dentro de la organización.¹² Más del 40% de los Millennials + Generación Z y el 33% de los Boomers buscan una experiencia de aprendizaje autodirigido en el entorno laboral.

Esa es la razón por la que es necesario disponer de una amplia biblioteca de contenidos relevante y útil para todos los colaboradores de la organización. Es importante asegurarse de que se pueda ofrecer recursos que se adapten a todas las necesidades de "upskilling" y "reskilling".

Facilita una formación 100% personalizada y flexible para todos los alumnos.



"El modelo de aprendizaje de Covéa consiste en animar a los alumnos a ser independientes y responsables de su aprendizaje. Creemos que si los alumnos se adueñan de su formación, será más eficaz".



Mathias Lavenot, Head of Transformation and Digitalization of Training in Covéa

Adaptar todos los tipos de formación

Garantizar una formación personalizada entre el alumno y el profesor



Para aquellos alumnos que buscan una mayor orientación durante su aprendizaje, una formación virtual dirigida por un profesor será un acierto. ¡Pero cuidado! El error más frecuente es pensar que el entorno del aula virtual debe replicar al del aula tradicional.

El aprendizaje digital mejora la experiencia presencial, aumentando la eficacia de la formación a través de herramientas digitales, por no mencionar que las sesiones individuales online pueden **incrementar la retención de conocimientos en un 25-60%**.

Algunos consejos para crear una formación virtual dirigida efectiva:

- 1 Sesiones cortas y atractivas**
Lo ideal es que las sesiones duren entre 20 y 30 minutos (para un aprendizaje microlearning) y entre 60 y 90 minutos (para lecciones más completas), con actividades que aborden situaciones del día a día de los alumnos.¹³ Por ejemplo, para una persona que trabaja cada día con clientes, la mejor opción de aprendizaje podría ser sobre cómo realizar presentaciones comerciales, reuniones y cómo gestionar negociaciones.
- 2 Interacciones efectivas**
La interacción entre el alumno y el profesor siempre debe ser atractiva. Esto puede lograrse de varias formas, como por ejemplo: actividades para romper el hielo, consultas antes de comenzar un nuevo tema o incluso antes de la lección, pizarras interactivas, etc.
- 3 Contenido relevante**
Los profesores deberán identificar cuáles son los contenidos más relevantes en base al estilo de aprendizaje, las necesidades y los objetivos de cada alumno.

Adaptar todos los tipos de formación

Utilizar aulas virtuales que fomenten la colaboración

El teletrabajo ha permitido una mayor colaboración a distancia dentro de los equipos y entre ellos. De hecho, según UdeMY for Business, los equipos están cada vez más abiertos a formarse en habilidades de escucha, comunicación y escritura empresarial ya que la demanda de estas habilidades en las organizaciones ha aumentado significativamente (más del 1000%).¹⁴

Para acortar la brecha entre la gran demanda de una colaboración en equipo y el aumento de la distancia entre ellos, las aulas virtuales son la clave. Favorecen el aprendizaje con compañeros de la misma organización que comparten el mismo contexto laboral.



Las sesiones grupales de goFLUENT



Nuestras sesiones grupales impulsadas por MS Teams permiten llevar a cabo una formación de idiomas relevante para grupos de compañeros de la misma organización.

Por ejemplo, las sesiones grupales hacen que la formación sea más interactiva y además fomentan una mejor colaboración en equipo.

Estos espacios de aprendizaje:

- ✓ Ayudan a aplicar el nuevo idioma aprendido en entornos del día a día.
- ✓ Priorizan la participación de los alumnos a través de una metodología dinámica.
- ✓ Fomentan la colaboración y la superación de los diferentes desafíos del grupo.
- ✓ Impulsan la mejora constante a través del feedback continuo del profesor.



PASO 5: Garantizar el compromiso de los alumnos

Una vez que se haya asegurado que el programa se adapta a los diferentes tipos de alumnos, hay que tener en cuenta su participación durante toda la formación.

Los diferentes avances y tendencias de la tecnología de aprendizaje, tales como los contenidos de formación digital, los cursos de aprendizaje adaptativo y la certificación, han hecho que el "upskilling" y "reskilling" tengan más sentido que nunca.

Hay diferentes maneras de asegurarse que la formación sea relevante. Las detallamos a continuación:

PASO 5:

Garantizar el compromiso de los alumnos

Microlearning

4.88 mil millones de personas utilizan teléfonos móvil

Fuente: [BankMyCell](#), 2021

El 54.8% del tráfico global en la Web proviene de dispositivos móviles (excluyendo tablets)

Fuente: [Statista](#), 2021

Una media de **4,2 horas de conexión al día sólo en aplicaciones**, durante el inicio de la pandemia

Fuente: [TechCrunch](#), 2021

El alto uso de los dispositivos móviles supone una gran oportunidad para implementar el microaprendizaje ya que aumentará aún más el compromiso de los alumnos.

Durante estos últimos años, los periodos de atención han ido disminuyendo. En lugar de sentarse en una clase de 90 minutos, los alumnos prefieren obtener el contenido más relevante en un formato breve.¹⁵ De hecho, los Millennials y la Generación Z, que suponen actualmente el mayor grupo de fuerza laboral en las organizaciones, prefieren el microaprendizaje.¹⁶

Conseguir el compromiso de la formación a través de actividades de microaprendizaje basadas en las necesidades es, sin duda, el camino a seguir.



Contenido adaptativo

El aprendizaje adaptativo aprovecha el poder de la Inteligencia Artificial (IA), que utiliza datos y análisis para adaptar continuamente la formación, creando una experiencia de aprendizaje aún más personalizada.

La **selección de los contenidos** antes se hacía de manera manual para garantizar la personalización del aprendizaje en función de las necesidades y objetivos de cada alumno.

A medida que el aprendizaje automático se ha ido perfeccionando, las recomendaciones de contenido **similares a las de Netflix** han ayudado a los alumnos a ver aquellos recursos relacionados con sus funciones laborales, sectores y preferencias de aprendizaje.

El contenido será entonces más relevante y orientado a las necesidades de formación, lo cual permitirá una mayor motivación y un incremento en las actividades realizadas.



PASO 5:

Garantizar el compromiso de los alumnos



Certificados y credenciales

El caso de Visa

Según Karie Willyerd, Chief Learning Officer de Visa, las insignias han sido un elemento imprescindible para la certificación de sus colaboradores. De hecho, tienen alrededor de 100 insignias disponibles en diferentes áreas.

¿Cómo funciona?

Para que un alumno "suba de nivel", tiene que acumular un determinado número de puntos. Así, para obtener una insignia de ventas, por ejemplo, el alumno tendrá que completar primero todos los cursos de formación sobre ventas. De esta manera se "gamifica" el aprendizaje, involucrando a más alumnos en el proceso.

Este sistema de insignias permite conectar a los colaboradores con el mercado de talentos. Según el conjunto de insignias que tenga cada alumno, el sistema corporativo podrá mantenerlo informado de las diferentes oportunidades de trabajo y proyectos disponibles que encajen con sus habilidades y conocimientos.

La clave: utilizar los certificados para ayudar a los alumnos a desarrollarse profesionalmente e impulsar su carrera dentro de la organización.

Fuente: [Aprendizaje digital, la nueva realidad](#)



Las micro-credenciales son como mini cualificaciones que pueden ayudar a los alumnos a demostrar sus conocimientos, habilidades y capacidades. También se pueden denominar "nanotítulos" porque tienen un menor alcance en comparación con los diplomas y títulos universitarios.

Para comenzar a implantar un sistema de credenciales en el departamento de formación y desarrollo será necesario:

- 1 **Establecer directrices**, como por ejemplo, qué certificaciones son las más demandadas en función de los objetivos empresariales, si la formación se tendrá que realizar fuera del horario laboral, etc.
- 2 **Determinar los objetivos y los plazos**. De esta manera los alumnos podrán organizarse para terminar el programa formativo, realizar una evaluación final y obtener el certificado.
- 3 **Hacer seguimiento del progreso y obtener feedback** para conocer el impacto de la certificación en el crecimiento profesional de cada alumno.

Certificar determinadas habilidades y capacidades permite dotar a los colaboradores de las competencias necesarias para nuevos puestos de trabajo y para el desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización.

Al final, la certificación puede hacer que la formación sea más atractiva para los alumnos, especialmente para aquellos que buscan un mayor desarrollo y oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización.

PASO 6:

Evaluar los esfuerzos de "upskilling" y "reskilling"

En todo programa de "upskilling" y "reskilling" es importante comprobar si se han alcanzado los objetivos establecidos al inicio. Será necesario comprobar si el programa formativo ha respondido con éxito a las necesidades de los alumnos, así como determinar de qué manera se han alineado los resultados con los objetivos generales de la organización.

Hay muchos métodos que se pueden aplicar para realizar una evaluación precisa. Las herramientas digitales pueden ser de gran ayuda para automatizar el proceso y, al mismo tiempo, extraer la información más importante sobre los resultados y el impacto del programa.

WEBINAR

Medir y ajustar la inversión en "upskilling"

Cómo implementar una estrategia de retorno de expectativas

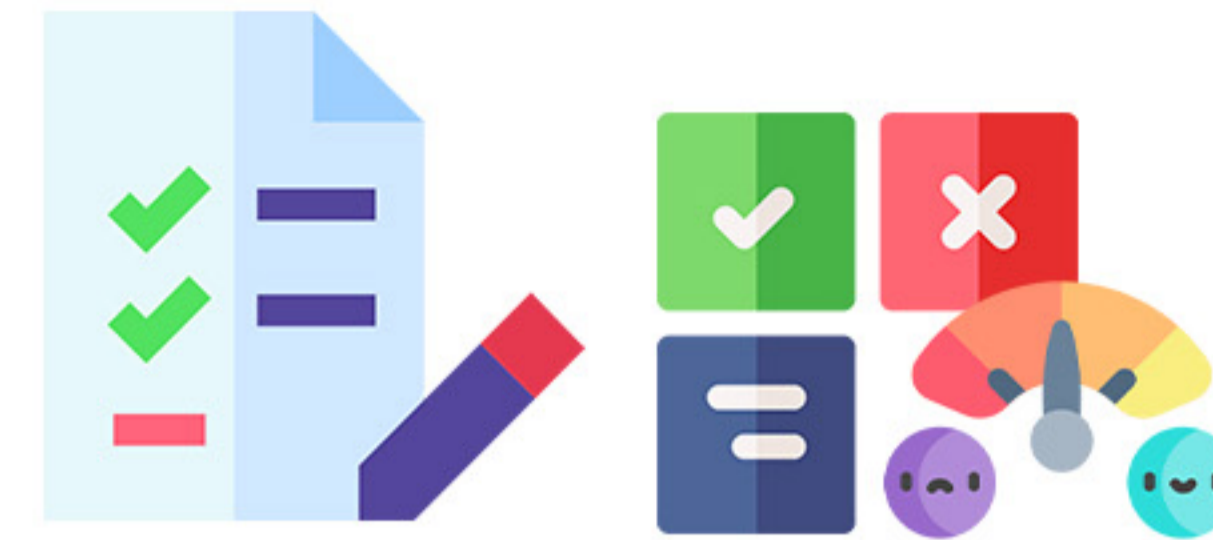
Co-presentado por  y 

- ✓ Aprende a definir las funciones y responsabilidades de los proyectos formativos en tu organización y descubre cómo aumentar la participación.
- ✓ Implementa un análisis de las necesidades que se centre en las habilidades más estratégicas.
- ✓ Descubre el enfoque de la cadena de valor: cómo la estrategia y los valores de la organización pueden reflejarse en la formación

[Ver el Webinar](#)

Evaluar los esfuerzos de "upskilling" y "reskilling"

Escoger las técnicas y herramientas de evaluación apropiadas



Técnicas de evaluación

Una vez determinados los objetivos de "upskilling" e identificadas las debilidades, ¡es tiempo de comenzar con el diseño del programa formativo!

El método de evaluación más utilizado es el Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Method. Pero hay otras técnicas disponibles en función del enfoque que se le quiera dar a la evaluación del "upskilling" y "reskilling" dentro de la organización.¹⁷

Phillips ROI Model

Este modelo es similar al de Kirkpatrick pero se le añade un quinto paso: **medir la diferencia entre el coste de la formación y los resultados.**

Se utiliza principalmente para **detectar con facilidad las áreas de mejora.**

Kaufman's Five Level of Evaluation

La ventaja de este modelo frente al de Kirkpatrick es que evalúa los beneficios del programa frente a los recursos invertidos en la formación.

Esta puede ser una técnica persuasiva si se tiene que **justificar la inversión en recursos de formación adicionales.**

Anderson's Model of Learning Evaluation

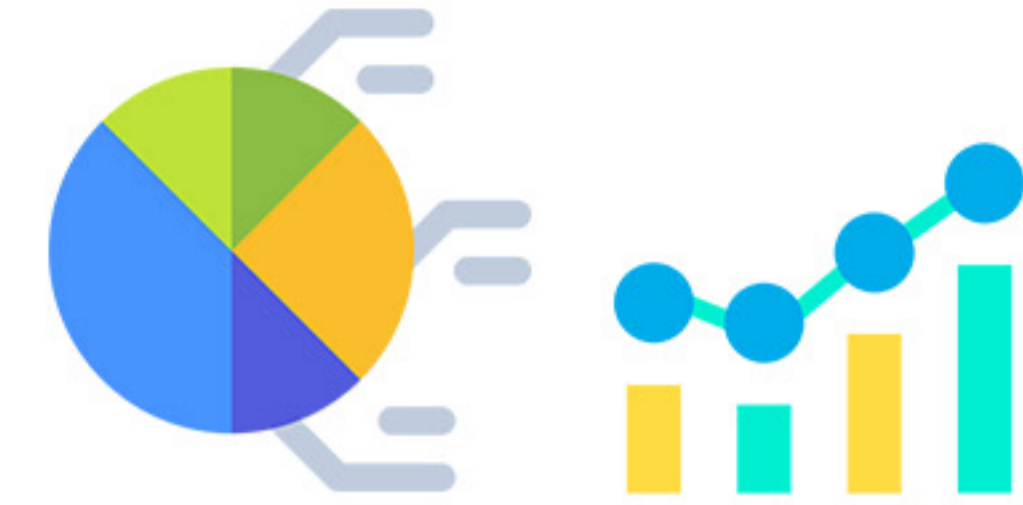
Es uno de los favoritos dentro de los profesionales de RRHH ya que **da prioridad a la estrategia empresarial.**

Por ejemplo, si los resultados han sido un incremento del 50% de la producción, se tiende a pensar que es un éxito. Pero no lo será si la organización tiene un exceso de existencias pero bajas ventas.

Herramientas de evaluación

Para recopilar datos y ver si los resultados se ajustan o no a las expectativas, se pueden utilizar las siguientes herramientas de evaluación:

- 1 Tests**
Uno de los métodos más frecuentes de evaluación. Por ejemplo, para evaluar las competencias lingüísticas de los alumnos, la herramienta más adecuada será **una prueba de dominio del idioma.**
- 2 Encuestas y entrevistas**
Ya sea por escrito o a través de conversaciones individuales, las encuestas y las entrevistas son excelentes formas de **recoger el feedback** de los alumnos. Una opción es distribuir las encuestas entre todos los alumnos y realizar entrevistas para profundizar en sus respuestas.
- 3 Focus Group**
Con este método los alumnos podrán plantear sus preocupaciones de manera colectiva y generar un debate abierto sobre qué aspectos de la formación han tenido éxito y, por lo contrario, en qué ha fracasado el programa de "upskilling" y "reskilling".
- 4 Registros de desempeño**
La formación debe dar lugar a una mejora del desempeño en el entorno laboral. Esto dependerá en gran medida de los números y los datos específicos.



Evaluar los esfuerzos de "upskilling" y "reskilling" Escoger las técnicas y herramientas de evaluación apropiadas

Una vez hecha la evaluación, se deberá presentar el impacto mediante informes.

Una buena manera de hacerlo es utilizando historias de datos, que harán el informe más atractivo y ligero. También se puede optar por tablas, cuadros y gráficos que presentarán de manera más visual el impacto del programa de "upskilling" y "reskilling" y su relación con cada uno de los objetivos de negocio.

Debido a la gran cantidad de datos, es casi necesario visualizar el análisis realizado y hacer un seguimiento en tiempo real con una plataforma de análisis como puede ser Tableau.

Estas herramientas permiten a los responsables de la formación supervisar el rendimiento y el progreso de los alumnos, observar las tendencias y realizar predicciones que pueden tener un gran impacto en el desarrollo y ejecución de la formación.

Integración de goFLUENT con tableau

Si bien es cierto que los datos son cruciales para el crecimiento de cualquier organización, la mayoría de las veces su gestión puede ser bastante abrumadora.

Ahora que goFLUENT está integrado con Tableau, plataforma de análisis líder en el mundo, los clientes pueden ver y presentar sus datos de la manera más fácil y comprensible.

Gracias a esta integración, goFLUENT puede ayudar mejor a las organizaciones a:

- ✓ Alinear la formación con los objetivos de aprendizaje y con los objetivos empresariales.
- ✓ Establecer indicadores de rendimiento (KPIs).
- ✓ Proporcionar información útil y práctica.
- ✓ Evaluar el comportamiento del aprendizaje.

Conclusiones

Para que el desarrollo del talento sea exitoso, es necesario ofrecer oportunidades de "upskilling" y "reskilling" que se ajusten a los objetivos profesionales que demanda el mercado de trabajo y a los objetivos empresariales de la organización.

La adquisición de nuevas habilidades en los colaboradores que sirvan para otros puestos de trabajo, también permite el desarrollo de la organización debido a la rentabilidad que supone hoy en día la movilidad interna.

Aprovecha más oportunidades mediante el **"upskilling" y "reskilling" a escala.**

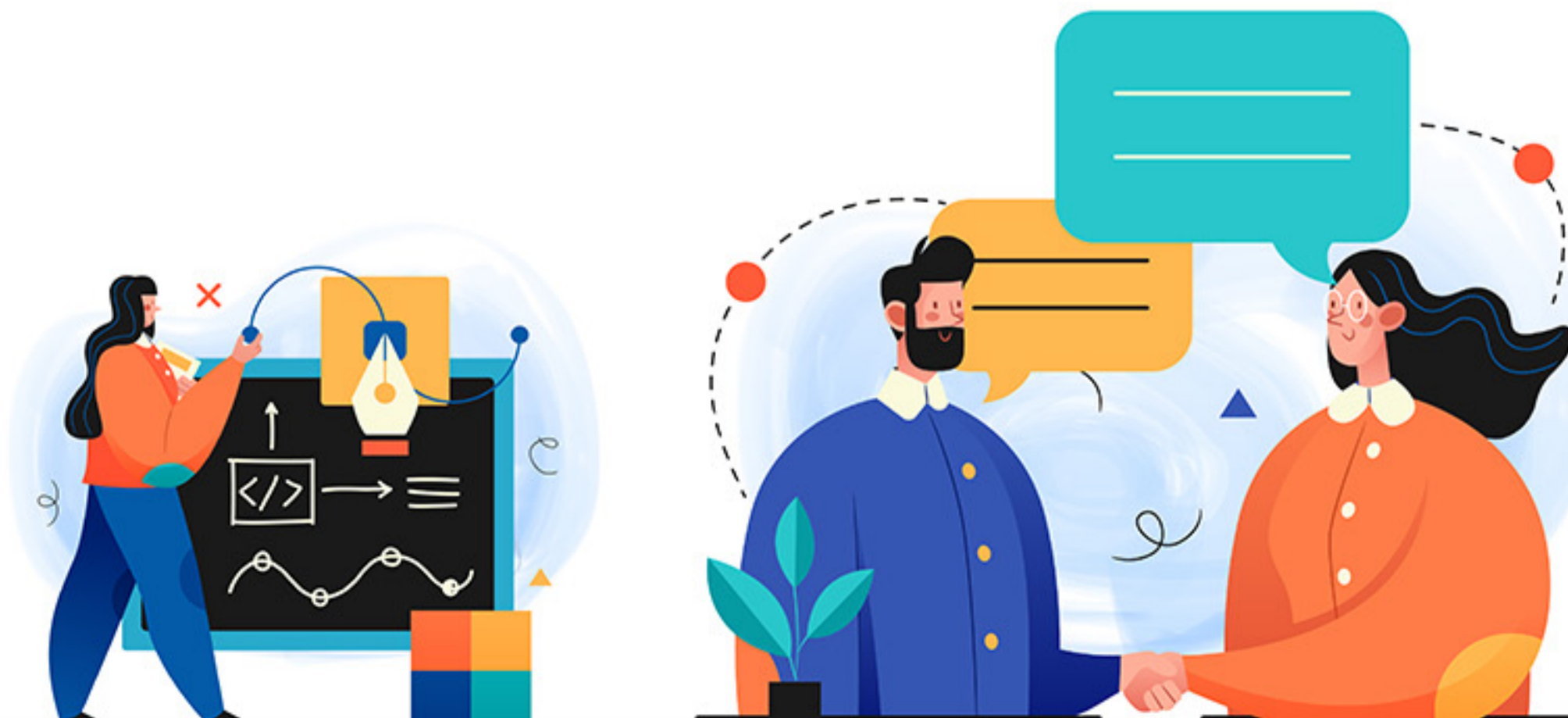
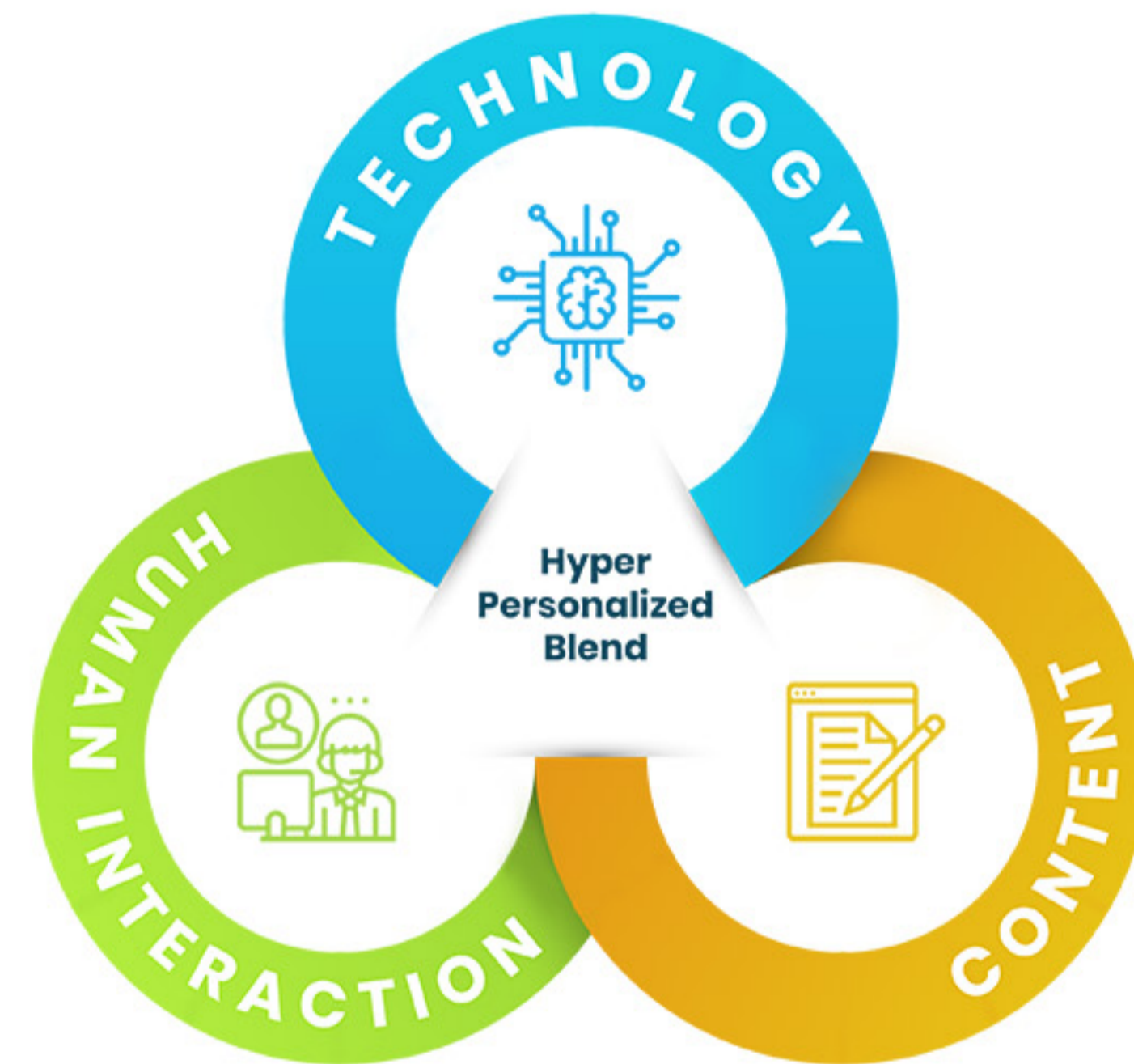


Somos goFLUENT

goFLUENT acelera el aprendizaje de idiomas a través de soluciones hiperpersonalizadas que combinan tecnología, contenido e interacción humana disponibles desde cualquier dispositivo y en cualquier lugar.

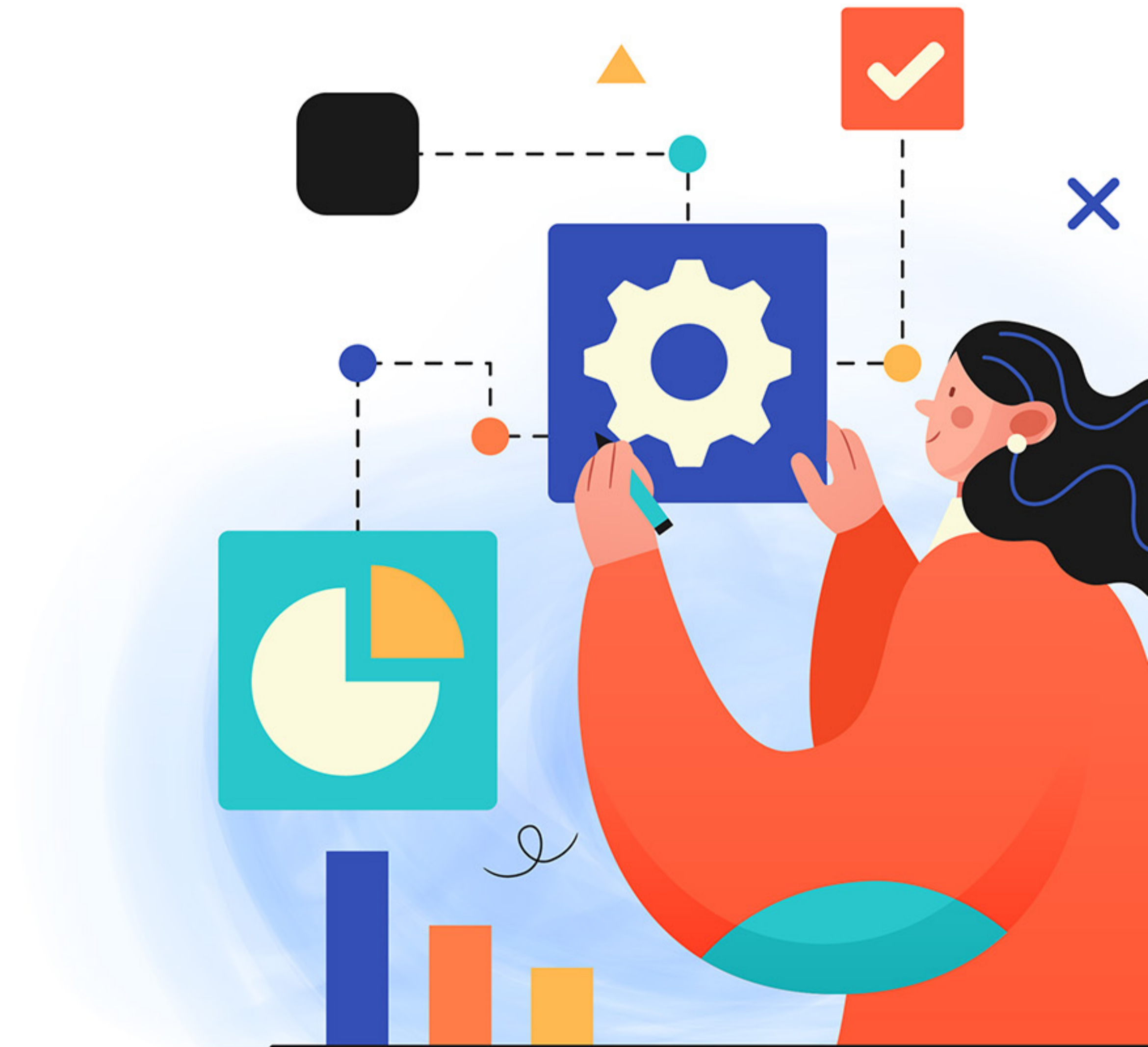
Actualmente, profesionales de formación y desarrollo de más de 1000 organizaciones internacionales en más de 150 países confían en las galardonadas soluciones digitales en idiomas que ofrece goFLUENT para acelerar la obtención de habilidades lingüísticas necesarias para generar confianza, promover el crecimiento profesional y construir una cultura global más inclusiva.

Desde que se fundó, goFLUENT ha ayudado a 2 millones de profesionales a crecer profesionalmente a través de una comunicación eficaz. Para más información, visita nuestra página www.gofluent.com/es-es/



Referencias

- 1 Gartner 2020 CFO Survey
- 2 Deloitte, 2017 Global Human Capital Trends
- 3 PwC, Talent Trends 2019: Upskilling for a Digital World
- 4 World Economic Forum, Future of Jobs Report
- 5 SHRM, Human Capital Benchmarking Report
- 6 Josh Bersin, Not Enough Workers: Rethink Recruiting In The New Economy
- 7 Degreed, 7 Steps for Upskilling Your Workforce
- 8 Gloat, Upskilling, Reskilling and Preparing for the Future
- 9 Gartner, Lack of Skills Threatens Digital Transformation
- 10 How to identify and address skill gaps at work
- 11 Udemy for Business, The 2021 Workplace Learning Trends
- 12 E-Student, 100 Essential eLearning Statistics for 2021
- 13 Hindawi, Self-Directed Learning: A Core Concept in Adult Education
- 14 eLearning Industry, What Research Tells Us About Chunking Content
- 15 PWC, Workforce of the Future: The Competing Forces Shaping 2030
- 16 3+1 Brain-based Retention Techniques You Should Implement in VILT
- 17 TalentLMS, How to Evaluate a Training Program





Accelerate Language Learning

www.gofluent.com