



GUÍA PARA ADAPTAR TU EMPRESA A LA FORMACIÓN

ÍNDICE

1. Importancia de la formación continua en la empresa
2. Ventajas de la formación empresarial
3. ¿Quién debe asumir la formación de la empresa?
4. ¿Cómo detectar las necesidades formativas de tus empleados?
5. ¿Qué es un plan de formación y como se lleva a cabo?
6. ¿Cómo adaptar tu empresa al aprendizaje online?
7. ¿Cómo motivar a tus empleados para que continúen formándose?
8. Formación bonificada para empresas: ¿cuáles son sus ventajas?
9. Clases de idiomas en la empresa: ¿Cuáles son sus beneficios?
10. Adaptive Learning: lo que necesita tu empresa para adaptarse al ritmo formativo de los trabajadores
11. B-Learning: ¿Cómo el Blended Learning puede beneficiar a tu empresa?
12. ¿Qué es una Learning Experience Platform y cómo puedes implementarla en tu empresa?
13. Tutor inteligente: cómo aplicar la Inteligencia Artificial en la formación de tus empleados

El mundo avanza a un ritmo vertiginoso, y el mundo de la empresa no escapa a esta evolución sin tregua. Lo que ayer nos valía hoy puede estar más que desfasado, y tendremos que estar atentos a las novedades que surjan y que afecten a nuestro sector y a la forma de trabajar.

En este contexto, la formación continua en la empresa cobra una gran importancia, tanto para tener a nuestros empleados actualizados y formados en los nuevos métodos de trabajo como para que la empresa no quede al margen del progreso.

1. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA

Lo primero de todo será fijarnos en las ventajas de la formación empresarial en sí, y una de las más evidentes es que la formación supone un aumento de la productividad y el rendimiento de unos trabajadores que, al adquirir nuevos conocimientos, son capaces de hacer el mismo trabajo en menos tiempo.

Todo lo aprendido se puede aplicar al trabajo. Otro de los pros de ofrecer formación continua es la mejora del ambiente de trabajo, ya que los trabajadores se sienten valorados por la empresa que les ofrece formación.

También a la hora de contratar nuevos trabajadores es más fácil atraer talento si ofrecemos algún tipo de formación continua entre los beneficios laborales. Los potenciales candidatos verán una gran oportunidad de crecimiento personal y profesional, destacando tu oferta por encima del resto. Pero la empresa no solo es más productiva por la mejor formación de los trabajadores, es un instrumento más de adaptación a los cambios del mercado y el entorno, creando así su propio talento.

Desde el punto de vista estratégico del lifelong learning también se pueden observar ciertas ventajas. Por ejemplo, es más fácil que la empresa se adapte a las actualizaciones legislativas en lo relacionado con riesgos laborales, protección de datos, medioambiente, género, etc.

Además, se incide en las capacidades y competencias de los trabajadores, de modo que obtienen una mayor cualificación profesional, lo que se traducirá en más confianza en sí mismos a la hora de abordar retos, proponer y buscar soluciones a los problemas del día a día, etc.

No podemos pasar por alto que los beneficios de la formación continua para el trabajador también son ventajas para la empresa. Todos los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que se logran gracias a la formación continua redundan tanto en el propio trabajador como en la empresa ya que al fin y al cabo nuestra compañía es el lugar donde los pondrá en marcha.

Por último, hay que mencionar que el hecho de ofrecer formación continua puede suponer ciertos beneficios fiscales para la empresa, aunque eso no debería ser lo que nos empuje a ofrecerla.

¿Cómo conseguir procesos de formación continua en la empresa?

La empresa debería contar con un plan de formación y a partir de ahí ofrecer los diferentes cursos. Apuesta por alguna de las tendencias futuras de e-learning en las empresas y cíñete a ella.

Es importante que los trabajadores conozcan los beneficios que tendrá la formación continua para ellos y para sus carreras. Por eso, es imprescindible conocer sus intereses de modo que les podamos ofrecer una formación que se ajuste a sus gustos, necesidades e inquietudes.

Sobre el lugar y la modalidad, encontramos cursos en la propia empresa como en el exterior, cursos que pueden ser presenciales, a distancia o mixtos, de una o varias sesiones... y según el perfil de cada empresa, será preferible elegir un tipo de curso u otro.

2. VENTAJAS DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL

Uno de los principales aspectos a tener en cuenta para mantener la competitividad de la empresa es la formación empresarial. Esta permite que los trabajadores posean los conocimientos exigibles en sus puestos de trabajo.

La formación permite desarrollar nuevas tecnologías, nuevas técnicas de trabajo y, en definitiva, mejorar el rendimiento de la empresa y seguir siendo competitivos en el mercado.

Pero no solo eso, existen múltiples beneficios de la formación empresarial que seguro que ni te habías planteado.

Beneficios de la formación en la empresa

Es evidente que la empresa saca un rédito de la realización de los programas de formación, ya que para ello realiza una inversión. Sin embargo, la empresa no es la única que se ve afectada por las ventajas de la formación, sino que también los trabajadores se ven beneficiados, y mucho, de la formación empresarial. Aquí puedes ver cuáles son las ventajas de la formación para la empresa y los trabajadores.

Ventajas para trabajadores

- Mejora y adquisición de nuevos conocimientos y habilidades de forma gratuita
- Integración social del trabajador en la empresa
- Aumenta la participación e implicación de los empleados

- Potencia la eficiencia de los trabajadores en sus puestos trabajo
- Manejo de nuevas tecnologías y técnicas de trabajo
- Aumento de responsabilidades y mejor toma de decisiones
- Posibilidad de ascenso y mejores condiciones laborales
- Ventajas para la empresa
- Adaptación a cambios del entorno y la aparición de nuevas tecnologías
- Mejora de los procesos productivos de la empresa
- Permite realizar cambios de estructura en la organización
- La empresa posee trabajadores polivalentes
- Aplicar las estrategias de gestión del talento
- Potencia los procesos de gestión de calidad de las empresas
- Mejora la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores
- Mayor calidad de los servicios prestados
- Aumento de la productividad empresarial en la organización
- Trabajadores capacitados para realizar sus funciones

3. ¿QUIÉN DEBE ASUMIR LA FORMACIÓN CONTÍNUA DE LA EMPRESA?

No cabe duda de que la formación continua en una empresa es algo que beneficia a ambas partes: a los trabajadores y a la propia empresa. Hasta aquí está todo claro. ¿Pero quién debe asumir la formación continua en la empresa? ¿Es la propia compañía la que debe diseñar un plan de formación continua y correr con todos los gastos derivados o es el empleado el que debe hacerlo? Es complicado dar respuesta a esta pregunta -en realidad, todo depende de la política de formación que tenga la empresa- pero vamos a tratar de despejar todas las incógnitas.

¿Qué es la formación continua en una empresa?

La formación continua es un conjunto de acciones formativas desarrolladas por las empresas que están dirigidas a la mejora de las competencias y cualificaciones de los empleados a la hora de realizar su trabajo. La formación continua supone apostar al máximo por los trabajadores, lo que se traduce en un aumento de la motivación y la productividad de los mismos al sentirse valorados por la compañía para la que trabajan.

Parte de la cotización de los trabajadores que están dados de alta en la Seguridad Social está destinada a la formación in company. No obstante, este tipo de formación no va dirigida al propio trabajador, sino a la propia empresa. ¿Qué quiere decir esto? Que es la empresa la que decide a qué trabajadores formar y qué cantidad invertir en cada uno de ellos.

¿Quién paga la formación de un trabajador?

Todo depende de la política de formación que tenga la empresa. Hay compañías que sufragan los gastos de la formación de sus trabajadores (estudiando previamente las necesidades formativas de los empleados, escogiendo personalmente la formación o dejando que sean los mismos trabajadores los que propongan un curso u otro en función de sus necesidades); otras que no corren con los gastos formativos y simplemente informan a sus trabajadores de la formación que pueden pagar de sus propios bolsillos.

La empresa nunca estará obligada a pagar la formación de sus trabajadores, pero sí de ofrecer formación a los mismos. Sabiendo esto, es la organización la que decide si correr ella misma con los gastos formativos o todo lo contrario.

4. ¿CÓMO DETECTAR LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE TUS EMPLEADOS?

Un profesional que no sigue formándose y actualizándose no es un activo valioso para la empresa. Sin embargo, a nosotros como empresarios nos corresponde detectar las necesidades formativas de los empleados y poner de nuestra parte (ya sea con un plan de formación continua en la empresa o con programas de mentoring, por ejemplo) para que nuestros trabajadores puedan seguir creciendo. Será algo bueno para ellos y, por ende, también para nosotros.

Elabora una descripción del puesto de trabajo y observa a tu empleado

El paso previo para identificar las necesidades formativas de tus empleados es, precisamente, definir lo que esperas de ellos en sus puestos de trabajo. Para ello haz un listado con las funciones y las tareas que debería desempeñar el trabajador, observa su trabajo diario y pregúntate si hace lo que se espera de él/ella. Solo entonces podrás discernir si existe una carencia (o no) en la formación de tu empleado.

Elabora un cuestionario formativo y reúnete con tu empleado

Primero debes elaborar y enviar una encuesta a tu empleado con una serie de preguntas relacionadas con la formación (oficial y complementaria), los conocimientos y las habilidades. De esta manera te podrás hacer una primera idea de cuáles son los puntos fuertes y débiles de su trabajo en materia formativa. Con las conclusiones en la mano, llegará el momento de hacer una entrevista personal para hablar de las siguientes cuestiones:

- Carencias y puntos fuertes a nivel formativo.
- Necesidades concretas del empleado a nivel formativo.

Realiza alguna prueba de nivel o simulación de un caso práctico

Ojo: no se trata de evaluar a tu empleado para tomar decisiones drásticas (es importante que se lo hagas ver) sino de ver cómo se desenvuelve ante X situación que sea importante para el buen desempeño del trabajo. Los resultados obtenidos en la prueba serán muy valiosos para detectar las posibles carencias formativas del empleado y, sobre todo, para determinar si el trabajador se ajusta a lo que esperamos de él a efectos laborales o si le falta algún tipo de formación que podamos añadir a nuestro plan.

Mide el rendimiento de tu trabajador

Ya sea para detectar las necesidades formativas o para cualquier otra cosa, siempre es importante establecer unos KPIs de rendimiento para cada trabajador dependiendo de su puesto y sus tareas. Como norma general, a los trabajadores que cumplan con las necesidades formativas de las empresas les será mucho más fácil y efectivo cumplir con sus tareas en los plazos estipulados.

5. ¿QUÉ ES UN PLAN DE FORMACIÓN Y CUÁLES SON SUS OBJETIVOS Y CÓMO HACERLO?

Uno de los aspectos que más cuidado deben tener las organizaciones para seguir siendo competitivas es el de la formación empresarial. La formación permite que los empleados vayan actualizando sus conocimientos y adquieran nuevas habilidades, con el objetivo de mejorar sus competencias y poder realizar sus funciones dentro de la empresa.

Se debe realizar una estrategia que permita el diseño de un plan de formación continua para tener un equipo totalmente preparado

¿Qué es un plan de formación?

Un plan de formación es el conjunto de acciones destinadas a mejorar las cualidades y habilidades de los empleados de una organización con el objetivo de seguir siendo competitiva, incluso mejorar la productividad empresarial, y no quedarse atrás en relación a los competidores y a las exigencias del mercado actual.

Actualmente, el ámbito empresarial y económico está en constante cambio. Por ello, es fundamental tener una planificación que permita desarrollar acciones de formación continua para tener una plantilla competitiva. Es necesario, contar con un plan de lifelong learning, diseñar programas de formación que vayan mejorando las destrezas de los trabajadores poco a poco.

Objetivos de un plan de formación

Los planes de formación poseen grandes beneficios para las empresas. En definitiva, se trata de conseguir que los trabajadores sigan formándose, puedan cumplir con sus funciones continuamente y sepan adaptarse a los cambios que exige la empresa en el día a día. Sin embargo, la formación empresarial ofrece más beneficios a parte de eso. Entre los objetivos por los que se desarrolla un plan de formación encontramos:

- Solucionar deficiencias de los empleados en sus puesto de trabajo
- Mejorar aptitudes de los trabajadores
- Aumentar el rendimiento de la empresa
- Nuevas oportunidades para los trabajadores y la empresa
- Mejora la calidad de vida laboral
- Aportar nuevos conocimientos a la plantilla
- Cambiar actitudes de los empleados
- Crear trabajadores polivalentes con diferentes habilidades
- Mayor satisfacción personal de cada trabajador

¿Cómo hacer un plan de formación?

Ahora que ya conoces la importancia del plan de formación de una organización, es momento de saber cómo hacerlo. Por ello, aquí te mostrar los pasos para realizar un plan de formación efectivo que te permita conseguir los objetivos formativos que posee tu empresa:

- Diagnóstico y análisis de la situación: en este punto debemos determinar en qué situación se encuentra la empresa en relación a las necesidades que se tienen. Para ello, es necesario saber cuál es el nivel de conocimientos y habilidades de la empresa, y qué es lo que se necesita para ser competitivos y eficientes.
- Diseño de plan de formación: a raíz del análisis de la situación se debe plantear una estrategia de formación que permita que los empleados cumplan con los requisitos exigidos en su puesto de trabajo. Debemos tener en cuenta la adquisición de conocimiento, desarrollo de actitudes, las tendencias en e-learning y las nuevas habilidades necesarias.
- Implementación de la formación: se centra en la parte más táctica y concreta de la formación empresarial. Se determina las horas de formación, el momentos en que se realiza, contenidos, modalidad, etc.
- Evaluación de resultados: tras la realización de la formación, cabe estudiar cuáles han sido los resultados de todo el proceso. Es necesario ver si se han cumplido los objetivos planteados y evaluar tanto los resultados cuantitativos como los cualitativos. Los principales indicadores para estudiar los resultados se centran en el aprendizaje, satisfacción del personal, transferibilidad y ROI.

- Resultado final: Tras todo el proceso es momento de realizar el seguimiento de los resultados de la formación, basándose en la eficacia de la formación y el aprendizaje. Todo ello para saber si ha sido rentable realizar la formación, ha servido para la empresa y tener en cuenta mejoras para futuros planes de formación.

Ahora que ya sabes qué es y cómo se hace un plan de formación, es conveniente que te plantees las necesidades de formación que posee tu empresa y pienses en las posibles estrategias a seguir para mantener una plantilla competitiva que te permite una actividad empresarial óptima.

6. ¿CÓMO ADAPTAR TU EMPRESA AL APRENDIZAJE ONLINE?

Actualmente, la transformación digital resulta clave en el éxito de toda organización. Las nuevas tecnologías han cambiado nuestro día a día y, por supuesto, no podía ser de otra forma en el sector empresarial.

Hoy en día, tanto los clientes como los empleados están acostumbrados a lo digital, por lo que es importante que las empresas se sepan adaptar a esta realidad. Las empresas han de ser capaces de entender que la tecnología es una aliada, una herramienta potente y no algo de lo que han de huir o que acarree problemas.

¿Cómo digitalizar la empresa y apostar por el aprendizaje digital?

Digitalizar la empresa significa apostar por tecnologías que aporten beneficios a la empresa, ya sea de cara a los clientes o para mejorar la experiencia de los empleados en la organización. Normalmente las empresas suelen implementar estas tecnologías para centrarse en los clientes, pero lo cierto es que gracias al auge de la importancia de la cultura empresarial las empresas están comenzando a darse cuenta de que deben invertir tiempo y recursos en el bienestar de los empleados que tienen en plantilla.

¿Cómo se pueden utilizar las nuevas tecnologías para mejorar el bienestar de los empleados?

Antes de nada, para poder lograr transformar la empresa es imprescindible conocer el entorno digital. Por lo que las personas al cargo de la empresa se han de interesar por las nuevas tecnologías y estar al tanto de tendencias, lanzamientos, novedades de otras empresas...

Rodearse del ecosistema de las startups y emprendedores suele ser muy beneficioso para ello.

Ofrecer formación de calidad a los empleados es una gran manera de impulsar la digitalización de la empresa y, a la vez, mejorar la experiencia de los usuarios. Hasta ahora, las empresas no tenían tanto interés en ofrecer formación a los trabajadores/as puesto que esto requería una infraestructura, materiales y contar con docentes especializados.

No obstante, las nuevas tecnologías han impulsado el aprendizaje digital, algo realmente beneficioso en el ámbito empresarial.

Hoy en día, gracias a Internet y los dispositivos, todo el mundo es capaz de acceder a la información. Las empresas deben entender que seguir formando a su plantilla de empleados es la clave para que su negocio progrese. Si ya cuentan con personal cualificado y que conoce la empresa, ¿por qué buscar fuera nuevos profesionales antes de formar a la plantilla? En muchas ocasiones esto no tiene sentido, y menos en los tiempos que corren si se hace por abaratar costes.

La formación digital permite a los trabajadores formarse cuando quieran o puedan y desde casi cualquier lugar. Las empresas pueden ofrecer todo tipo de formación a sus empleados, y estos pueden impartir las clases incluso desde sus casas en su tiempo libre o como parte de su jornada, según lo acordado en la empresa.

Adaptar la empresa al aprendizaje online supone una gran ventaja competitiva y un paso agigantado en pro al beneficio de los empleados. ¿Cómo adaptar la empresa a ello? Desde el departamento de recursos humanos o la persona que se encargue de la tarea de la formación, se pueden realizar un par de acciones:

- Establece un plan de formación para los empleados.
- Realiza una búsqueda de materiales para la formación: cursos, masters, masterclass...
- Establece el modo en que los empleados pueden disfrutar de esta formación.
- Ofrece la formación a los empleados.

7. ¿CÓMO MOTIVAR A TUS EMPLEADOS PARA QUE CONTINUÉN FORMÁNDOSE?

Crear un plan de formación sólido y personalizado para tu equipo es una estrategia clave para motivar a tus empleados y que aporten más valor a la organización.

Hemos reunido los mejores consejos para estimular a tus trabajadores para que sigan formándose y aprendiendo:

Revisa la expectativas de los próximos años

La preparación profesional es muy importante para sentirse motivado y feliz en el puesto de trabajo. Por ello, si tus empleados ocupan una serie de responsabilidades y funciones que se ajustan a sus habilidades y competencias profesionales, refuerza y ofrece su posición con cursos de especialización.

Creación de nuevas oportunidades

La idea de contar con nuevas oportunidades dentro de la empresa siempre es atractiva tanto para el empleador como para el empleados. Si tienes trabajadores que no sienten que están en un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, crea un nuevo puesto de empleo, plan de carrera y un departamento que se adapte tanto a las necesidades de la empresa como de tu personal para que puedan seguir creciendo.

En este sentido, estimula a tus trabajadores para que sigan formándose y crea un plan de formación continuo y con miras a largo plazo hará que disminuyan la tasa de rotación del personal, que tus empleados no se sientan paralizados y se verán más motivados a formarse debido a que pueden ascender laboralmente dentro del negocio.

Ofrece la autonomía de un proceso completo

Entre los consejos para estimular a tus trabajadores para que sigan formándose puedes incluir en la lista el dotar de independencia y autonomía a tus trabajadores. Hacerles responsables de X proceso de principio a fin y determinar que tienen el control al 100% de la gestión implica una mayor motivación laboral.

Si quieres que tus empleados funciones de manera más autónoma puedes invertir en formaciones a medida y en planes de formación que les ayudan a incrementar sus capacidades y habilidades.

Incrementa la satisfacción por el trabajo bien hecho

Contar con grandes conocimientos a la hora de ejecutar las tareas implica una mayor satisfacción al asumir sus responsabilidades. Es decir, que un empleado más formado llevará a cabo un mejor trabajo por lo que esto reducirá sus errores, tiempo invertido y con ello aumentará su satisfacción.

Muestra facilidades a la hora de formarse

Tanto a la hora de conciliar la vida familiar como laboral, es importante que si creas planes de formación completos pienses en la manera de implementarlos y que la metodología a seguir no sea un caos dentro o fuera del horario laboral de tus trabajadores.

La formación no debe sumar tiempo a la jornada laboral del empleado. En este sentido, el tiempo de formación debe contemplarse correctamente y debes tener en cuenta que cambiar una dinámica de trabajo puede ser todo un reto y al principio puede ser un proceso más lento, pero el proceso de aprendizaje es así. Con el tiempo y aplicando sus nuevos conocimientos adquirirán nuevas rutinas que mejorarán la calidad de su trabajo.

Invierte en tu equipo interno

En ocasiones, las empresas caen en el error de apostar primero por contrataciones externas. Es más simple a veces si necesitas nuevas capacidades formar a tus empleados de confianza, demostrar así tu confianza en ellos y que apuestas por ellos. Así que ya sabes, el reclutamiento interno es una gran apuesta de éxito.

Incentivos y premios

Una de las opciones que posees para estimular a tus trabajadores a formarse es que se ofrezcas incentivos laborales, reconozcas su valor, su trabajo y el tiempo que se dedican a mejorar para que sientan valorados e importantes.

8. FORMACIÓN BONIFICADA PARA EMPRESAS: ¿CUÁLES SON SUS VENTAJAS?

El mundo en el que vivimos hoy en día está marcado por un cambio constante y una rápida evolución. En una sociedad así, quien no evoluciona, se queda estancado.

Por este motivo, cada vez más empresas apuestan por la formación programada para sus trabajadores. A continuación, te contamos en qué consiste y cuáles son sus ventajas.

Mantenerse actualizados

Como ya sabes, el siglo XXI ha destacado por ser un siglo de gran avance y evolución, sobre todo a nivel tecnológico. El desarrollo de la tecnología, así como otros avances, han impulsado a distintos sectores de la industria. Gracias a estos avances, nuestras vidas son más sencillas y tenemos mayor acceso a la información.

Uno de los mayores avances, sin duda, ha sido en la educación. Hoy en día cualquier persona con un ordenador y conexión a internet puede formarse en diversos ámbitos sin salir de casa.

Como consecuencia de esta rápida evolución, la sociedad se enfrenta asimismo a un mercado totalmente volátil y cambiante. Esto hace que sea necesaria una continua actualización y renovación en la formación de los trabajadores de una empresa. Así pues, el crecimiento económico del Estado mejorará.

Formación Programada para empresas

La Formación Programada es una ayuda que ofrece el Gobierno a las empresas para que los trabajadores puedan

formarse de manera gratuita. Se trata de un crédito que bonifica la formación hasta el 100%. De esta manera, la empresa invierte en la propia formación de sus trabajadores para mantener sus conocimientos a la orden del día.

Según la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), 300.418 empresas ya han utilizado su crédito para la formación de sus trabajadores. Esta fundación ha sido la encargada de desarrollar dicha ayuda a las empresas.

Cómo conseguir la formación bonificada

Esta ayuda se obtiene a partir de las aportaciones que trabajadores y empresas hacen a la Seguridad Social. Por lo tanto, cualquier empresa de España que cotice por la Formación Profesional a la Seguridad Social tiene derecho a recibirla.

Estas empresas han de ser privadas y contar con, al menos, un empleado. Por su parte, los autónomos no podrán solicitar dicha ayuda, ya que no cotizan en concepto de Formación Profesional.

Esta formación la puede solicitar tanto el propio trabajador, informando a la empresa de su interés, tanto como la empresa en sí.

Ventajas de la formación bonificada

Como ya se ha mencionado, una sociedad en constante evolución requiere que nos adaptemos a ella. Ampliar y mejorar los conocimientos de los trabajadores resulta crucial para una mejor productividad. Las empresas deben apostar por una formación de calidad para que los trabajadores sean capaces de enfrentarse a nuevos retos. Otra de las ventajas de la formación bonificada es su comodidad. La formación puede ser tanto presencial, como online, o incluso mixta. En la actualidad, a causa de la pandemia por COVID-19, la formación online está en pleno auge y es la más solicitada.

Además, existe una amplia variedad de cursos (más de 5000), que van desde biosanitaria, informática o educación, hasta gestión empresarial, idiomas o diseño y artes gráficas.

Como se puede ver, apostar por una formación de calidad para tus trabajadores es fundamental para el crecimiento de la empresa. Para tener un resultado óptimo, es importante elegir un centro acreditado con el mejor contenido y los mejores profesores. Asimismo, el centro debe saber adaptarse a las necesidades de la propia empresa. Las ayudas de formación bonificada hacen muy sencillo acceder a estos cursos de formación para trabajadores, así que no te lo pienses más y apuesta por tu empresa y continúa con tu formación.

9. CLASES DE IDIOMAS EN LA EMPRESA: ¿CUÁLES SON SUS BENEFICIOS?

En la actualidad, aprender inglés se ha convertido en una gran ventaja en los perfiles profesionales. Esta formación no solo supone beneficios para la empresa, sino también proporciona muchas ventajas para el desarrollo profesional de sus empleados.

La principal razón para promover el aprendizaje de idiomas en la empresa es el crecimiento de la demanda de perfiles con conocimiento de idiomas. Principalmente, inglés.

Las clases online son una alternativa ideal y permiten a los empleados tener mayor flexibilidad horaria. Además, gracias a los maestros de inglés en línea, los empleados podrán mejorar su nivel de inglés y perfil de empresa sin tener que desplazarse.

¿Cuáles son las ventajas para la empresa?

Aunque, en ocasiones, la inversión en el aprendizaje de idiomas puede parecer un gasto innecesario, a largo plazo este gasto puede suponer muchos beneficios para la empresa. Algunas de las ventajas más destacadas son:

- La posibilidad de acceder a un mercado laboral internacional.
- El incremento de la motivación y la productividad de los empleados.
- Favorecer el proceso de internacionalización de la empresa, facilitando la movilidad laboral en distintos países y la expansión de la empresa en nuevos nichos de mercado.
- Fomentar la comunicación interna, el trabajo en equipo y el sentimiento de pertenencia a la empresa.
- Facilitar la movilidad laboral entre las distintas oficinas de la empresa.
- Fomentar la existencia de plantillas multiculturales y su integración a la empresa.
- Aportar una imagen de mayor nivel de profesionalidad.

Es importante tener en cuenta que la formación de idiomas se adapta a las necesidades específicas de la empresa. De esta forma, los trabajadores estarán preparados para enfrentarse a la internacionalización de la empresa.

¿Cuáles son las ventajas para los empleados?

En cuanto a los beneficios de la formación para los empleados, podemos encontrar los siguientes:

- Mejora el perfil profesional de los trabajadores, dándoles la oportunidad de crecer dentro de la empresa.
- Presenta la posibilidad de trabajar en puestos y niveles más internacionales.

- Aumenta la autoconfianza del trabajador.
- Da a los trabajadores acceso a una formación profesional de calidad. En otras circunstancias, este aprendizaje tendría un coste elevado, por lo que no se la podrían permitir.
- Fomenta el trabajo en equipo.
- Da acceso a una educación específica para su área sin necesidad de pagar altos costes o desplazarse.

¿Cómo introducir las clases en la rutina de la empresa?

Antes de iniciar el proceso de aprendizaje, también es importante tener en cuenta la opinión de los trabajadores sobre dichas clases. Así, la empresa puede hacerse una idea de lo que necesitan los empleados y de los incentivos necesarios para que participen en las clases.

Una de las aproximaciones más comunes es presentar las clases como incentivos para la empresa. Incluir las clases en la rutina de la empresa dará la posibilidad de crecimiento de la empresa y de los propios trabajadores, quienes podrán adquirir nuevas habilidades y lser servirá a nivel personal y laboral.

Además de esto, se pueden considerar clases específicas para los distintos departamentos de la empresa. De esta manera, cada uno podrá especializarse en su campo y conocer más sobre la propia empresa y sus entresijos. En el caso de que se creen grupos con personal de distintas áreas de la empresa, ayudaría a mejorar la comunicación entre los departamentos.

Como conclusión, las clases de idiomas adaptadas a las necesidades de cada empresa permiten su mejora y desarrollo. Asimismo, también fomenta el desarrollo de los empleados.

Por tanto, la mayor ventaja que puede presentar el conocimiento de idiomas es la posibilidad de crecimiento con respecto a mercados internacionales. Para los empleados, ello supone un gran crecimiento profesional, tanto individualmente como de forma grupal.

10. CONOCE EL ADAPTIVE LEARNING: LO QUE NECESITA TU EMPRESA PARA ADAPTARSE AL RITMO FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES

A la hora de apostar por la formación corporativa o un plan de formación existen diferentes caminos para ello. En el caso de implementar herramientas de adaptative learning puedes adaptarte al ritmo de tus trabajadores.

Esta vertiente de aprendizaje apuesta por facilitar soluciones y servicios de e-learning de una nueva forma que

puede mejorar el proceso de aprendizaje. Si tienes interés en completar el desarrollo profesional de tu equipo, quieres crear una empresa competitiva y trabajar para aumentar la tasa de retención del talento, no lo dudes e implanta una estrategia de aprendizaje adaptativo desde cero.

El significado de adaptative learning o aprendizaje adaptativo hace referencia a una metodología de aprendizaje que individualiza las estrategias de enseñanza según las necesidades de cada trabajador. Es decir, que se trabaja un entorno educativo y de formación que se amolda a las necesidades de formación de tus empleados y no al revés. Las herramientas de aprendizaje adaptativo funcionan mediante datos que son analizados y crean patrones para elaborar experiencias más personalizadas de formación. En el año 1970 se creó el modelo de aprendizaje adaptativo y se asocia la formación a la inteligencia artificial. Desde entonces, se desarrollan varias plataformas y herramientas que implementan algoritmos para definir lo que necesita cada trabajador y qué es lo siguiente que debería aprender. A continuación destacamos las características principales del aprendizaje adaptativo:

- Ofrece programas de formación en base a las preferencias y necesidades de cada individuo, es decir que la formación se personaliza.
- Facilita contenidos adecuados en el momento preciso para incrementar la eficiencia y la retención del aprendizaje.
- Emplea plataformas de adaptative learning muy avanzadas con ordenadores potentes, smartphones y el conglomerado de datos de la nube.
- Combina datos mediante el uso del big data, la analítica del aprendizaje, IA y el aprendizaje automático.
- Otra de las características del e-learning adaptativo es que sus herramientas favorecen el aprendizaje autónomo.
- Emplea chatbots para implementar la evaluación automatizada.
- Los ejercicios, clases y contenidos se adaptan a diferentes estilos de aprendizaje en base a los datos recopilados.
- Los cursos creados con un software de e-learning adaptativo son accesibles desde cualquier LMS de forma simple y sencilla.

Por otro lado, las oportunidades del aprendizaje adaptativo se centran en orientar a los empleados que tienen alguna carencia a la hora de hablar de habilidades o competencias y permite que se adapte al temario cuando surgen dificultades.

Beneficios del aprendizaje adaptativo para tus empleados y tu empresa

Innovar en los procesos de formación de tu equipo puede ayudarte a crecer como empresa y existen muchas tendencias de e-learning para negocios que no puedes dejar a un lado, una de ellas es el aprendizaje adaptativo que evoluciona en función del propio progreso del trabajador.

Crear una plataforma de aprendizaje adaptativo con un itinerario de aprendizaje basado en el perfil del empleado, sus conocimientos, sus habilidades y sus objetivos profesionales ofrece, entre otras ventajas el tener una formación continua actualizada, pero además puedes encontrar los siguientes beneficios:

- Incrementa la capacidad para aprender
- Aumenta la motivación laboral
- Crea un equipo altamente competitivo
- Apuesta por un aprendizaje útil y práctico
- Elabora planes de formación personalizados
- Persigue unos objetivos de formación
- Ayuda en la toma de decisiones

En definitiva, cualquiera de los ejemplos de aprendizaje adaptativo intercala estrategias de enseñanza, datos y tecnologías avanzadas para mejorar e individualizar la experiencia de aprendizaje con el objetivo de ofrecer a tus empleados rutas formativas adaptadas al desempeño, las necesidades y el estilo de aprendizaje de cada uno.

11. B-LEARNING: ¿CÓMO EL BLENDED LEARNING PUEDE BENEFICIAR A TU EMPRESA?

El B-Learning se ha vuelto tan popular que seguro que has escuchado hablar de él, se trata de un término inglés que hace referencia a la tendencia empresarial de la combinación de capacitación presencial con la formación on-line y significa, literalmente, blended learning.

Así pues, podemos decir que el b-learning se trata de un sistema híbrido de aprendizaje que se nutre de los beneficios de ambas modalidades.

La clave de esta metodología formativa reside en encontrar el equilibrio justo y no dejar de lado ninguna de las dos combinaciones. En España, aunque lo parezca, en realidad no se trata de nada realmente nuevo, puesto que se trata del aprendizaje mixto, semipresencial o combinado, lo que pasa es que ahora se le conoce de forma profesional por el anglicismo.

¿Cuáles son las ventajas de B-Learning para las empresas?

Toda empresa que quiera sumergirse en el proceso de digitalización debería contar con el B-Learning como opción, puesto que es de gran ayuda para los trabajadores para completar la transición entre los modelos tradicionales y aquellos que están en auge en los últimos tiempos. Pero a parte de esto, hay muchos otros beneficios del B-Learning para las empresas. ¡Te las contamos!

Se adapta a las necesidades formativas

Básicamente, el b-learning es compatible con cualquier tipo de necesidad formativa de las empresas. Aunque algunos piensan que solo funciona con temarios relacionados con nuevas tecnologías o entornos digitales, lo cierto es que esta metodología de aprendizaje mixta es completamente compatible con todo tipo de contenidos.

El material se mantiene actualizado

Al contar con recursos en línea permite una actualización de contenidos mucho más rápida que los materiales didácticos en formato físico. Además, siempre permite, también, la utilización de recursos complementarios audiovisuales.

Ofrece autonomía y flexibilidad

El aprendizaje semipresencial o B-Learning es totalmente compatible con la flexibilidad laboral y el teletrabajo. Esto permite a los empleados poder adaptar y personalizar al máximo todo el proceso de aprendizaje, puesto que pueden organizar sus horas on-line de una forma sencilla cuando mejor les venga.

Otorga mayor satisfacción laboral

Al poder contar con esta gran autonomía como trabajador/a para poder autogestionarse se genera una gran satisfacción laboral al poder cumplir sus objetivos a su ritmo. La parte online de estas formaciones supone el contrapunto de la metodología de aprendizaje presencial, por lo que facilita la conciliación familiar y laboral. A la larga esto se traduce en empleados más satisfechos con la empresa, algo que mejora notablemente la capacidad de retención de talento de la empresa y la productividad de los empleados.

No cuenta con limitaciones geográficas

Una de las mayores ventajas del blended learning para las empresas, a parte del ahorro económico, es que elimina las limitaciones geográficas.

Normalmente los cursos de formación presencial resultan complicados puesto que no todos los trabajadores cuentan con la misma disponibilidad para acudir a las jornadas o incluso se encuentran teletrabajando en otro lugar.

El B-Learning termina con las barreras geográficas puesto que cada uno/a puede adaptar sus horarios.

12. ¿QUÉ ES UNA LEARNING EXPERIENCE PLATFORM Y CÓMO PUEDES IMPLEMENTARLA EN TU EMPRESA?

¿Quieres tener el mejor talento en tu equipo y que la empresa siga siendo muy competitiva? Para ello debes asegurarte de que tus trabajadores reciben una formación continua, pero no cualquier tipo de formación. Si quieres

subir el nivel de formación de la plantilla es imprescindible contar con un LXP o learning experience platform, sigue leyendo y descubre los pasos para implementar con éxito este tipo de herramienta en tu negocio y amplía los conocimientos y habilidades de tus empleados.

Definición de plataforma de experiencia de aprendizaje

Una Learning Experience Platform es una herramienta de formación corporativa que emplea la tecnología y la inteligencia artificial para crear una experiencia de formación personalizada, en la que cada perfil profesional puede acceder y encontrar sus necesidades de formación cubiertas. En otras palabras una LXP es un software de aprendizaje que se adapta al aprendizaje del usuario, diseñado para crear experiencias personalizadas.

Características de la LXP

Si te interesa acelerar la adquisición de habilidades de tu equipo, a continuación y para comprender al 100% cómo funciona una learning experience platform, te mostramos sus funcionalidades y características más conocidas:

- Está enfocado a la búsqueda de contenido de múltiples fuentes que se filtra de forma personalizada.
- Una de las características de una Learning Experience Platform es un sistema de entrega de contenido digital de formación.
- Muestra el contenido del plan de formación de forma sencilla y práctica.
- A diferencia de los LMS tradicionales se centra en desarrollar una experiencia única de aprendizaje mediante la unión de la usabilidad y el diseño. Es decir, que son software con una interfaz user-friendly.
- Son 100% monitorizables.
- Se trata de una alternativa de social learning que favorece la dinámica de colaboración.
- Se centra en el modern learning, es decir en todo tipo de formatos para enriquecer la experiencia de formación empresarial, tales como: podcast, vídeos, blogs, post.
- Posee rutas de aprendizaje individualizadas basadas en un sistema de IA.

Pasos para aplicar una Learning Experience Platform a tu negocio

A la hora de realizar formaciones presenciales y online para hacer crecer profesionalmente a tu equipo existen una serie de metodologías y herramientas que pueden ser mejores que otras. Hablamos de los programas de LXP, una herramienta de e-learning que implementada correctamente puede marcar el camino al éxito.

- Define una serie de objetivos para alcanzar con este tipo de formación personalizada.
- Escoge un sistema de LXP compatible con las necesidades de formación de tu organización.

- Traza un roadmap de lanzamiento y de implementación.
- Comunica de forma efectiva esta nueva herramienta a todos los departamentos y al equipo encargado de la herramienta de formación.
- Ofrece una formación sencilla para usar la learning experience platform.
- Desarrolla un programa formativo adecuado a cada área.
- Analiza, mide y revisa los datos.
- Elabora una estrategia para mejorar los datos obtenidos y evitar errores.

13. TUTOR INTELIGENTE: CÓMO APLICAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA FORMACIÓN DE TUS EMPLEADOS

Las últimas tendencias en e-learning para las empresas han favorecido la aparición de sistemas basados en inteligencia artificial y en sistemas con tutores inteligentes. Si quieres dar un salto en los planes de formación de tus empleados, aplica la inteligencia artificial y apuesta por los ITS.

¿Qué es un tutor inteligente?

La figura del tutor inteligente o también denominado ITS, Intelligent Tutoring System, surge como gestor del aprendizaje y del plan de formación para facilitar apoyo y ofrece una experiencia más individual y personalizada. Tener tutores por proyectos supone un incremento de la motivación y obtiene un mejor seguimiento.

Pasos para aplicar la IA a la formación de tus empleados

La inteligencia artificial y su uso en la formación, en el campo de los recursos humanos y mucho más allá puede suponer muchos beneficios para tu negocio. Los MOOCs, los chatbots, los tutores o profesores o los ITS son algunos de los ejemplos de la aplicación de IA en el aprendizaje, son soluciones cognitivas que registran perfiles, crean patrones y adaptan la enseñanza a su nivel cognitivo. Además, son sistemas que crean un dashboard con métricos, la evolución y el seguimiento diferenciado estilos de aprendizaje y preferencias.

Para aplicar la IA a los entornos de e-learning: ofrece contenido adecuado a tus empleados, aprendizaje adaptativo y personalizado, cuenta con analíticas avanzadas, crea cursos de e-learning más rápidamente y ofrece apoyo a cada usuario.

En este sentido, no hablamos de un tutor como tal, sino de instructores de Inteligencia Artificial que mejoran los itinerarios y las rutas de formación online mediante la recopilación de datos. Los tutores inteligentes están dis-

ponibles las 24 horas del día, la semana completa. Los profesores de IA ofrecen una formación online mejorada y muestran a través de sus algoritmos cuál es el siguiente contenido a mostrar.

Dentro de lo que es la estructura de un tutor virtual se encuentra tres partes esenciales:

- El módulo del dominio: conforma la información central para guiar la formación.
- El módulo del usuario: se define un perfil en función de sus competencias, habilidades...
- El módulo del tutor: con la información y los datos recogidos en otros módulos ofrece unas reglas y un proceso de aprendizaje adaptado a cada uno.

Beneficios de usar un tutor inteligente en tus formaciones online

Si quieres apostar por un plan de formación planificada y con última tecnología, los tutores inteligentes de la mano de la inteligencia artificial pueden reportarte una serie de beneficios y ventajas que enumeramos a continuación, presta especial atención:

- Automatizar tareas
- Personalizar el aprendizaje
- Trabajar en pro de unos objetivos de formación
- Controlar el rendimiento
- Asistencia individualizada
- Evitar que las notas sean subjetivas, es decir se obtienen puntuaciones más justas.
- Tener asistencia personalizada en cualquier momento.

En definitiva, los tutores inteligentes aplicados en la formación de tus trabajadores pueden ayudar a comprender el estado de la persona y lo que necesita en cada momento de su carrera profesional.

