

ARTÍCULO

10 casos de aportación de valor del rapidLearning

Por **Iñaki Aliende** – Director de Desarrollo de The Capsule Company

Febrero de 2016



El rapidLearning cuenta con tres propiedades que le han convertido en un canal de formación indispensable para las empresas.

Por una parte acorta tremendamente los plazos necesarios para desarrollar un programa formativo, gracias a su menor dependencia de proveedores externos y un formato de contenidos más sencillo. En segundo lugar, los programas de rapidLearning deben ser también “mobile”, es decir, que los destinatarios puedan conectarse desde sus smartphone y tabletas, permitiendo la multicanalidad. Por último, el rapidLearning se estructura mediante cápsulas o módulos de menor duración (aprender en ratos), acercando así la formación a la realidad del día a día de los profesionales.

A continuación presentamos una batería de casos en los que hemos comprobado el valor aportado por el rapidLearning como canal complementario a otras metodologías de formación.

Reaccionar frente a la competencia.

En mercados tan competitivos como el de seguros, reaccionar frente a una nueva campaña de la competencia o ante un nuevo competidor puede ser clave de cara a los resultados. El rapidLearning genera y distribuye en cuestión de días contenidos que aportan a la red comercial argumentos con los que **mejorar la conversación con los clientes**.

Acompañar en la integración de nuevos empleados.

La ruta que sigue un **nuevo empleado** en la organización presenta una secuencia de hitos (llegada a las oficinas, primeras responsabilidades, tareas administrativas, procedimientos legales...). Un programa en rapidLearning paralelo a este recorrido, con cápsulas formativas breves que aporten los consejos y recordatorios necesarios, puede hacer de la integración de la persona un camino más sencillo y puede mejorar enormemente la imagen de empleador de la empresa.

Cumplir la ley.

Las **áreas de cumplimiento normativo** cuentan con el reto de mantener la organización “en regla”, ello implica numerosas formaciones específicas tales como salud laboral, protección de datos, prevención de blanqueo de capitales, etc. El rapidLearning puede fácilmente incrementar el índice de finalización de estos programas con cápsulas formativas a medida, sencillas y de una duración menor.

Reforzar la puesta en práctica de la formación presencial.

El seguimiento de la formación incrementa notablemente la aplicación de los programas y, por tanto, el aprovechamiento de la inversión realizada en formación. El rapidLearning permite hacer llegar a los participantes cápsulas de refuerzo, con ejercicios o mensajes específicos para aplicar los aprendizajes, potenciar la **transferencia de conocimientos** y así mejorar el impacto de la formación.

Afinar en la preparación de las sesiones presenciales.

Una encuesta o cápsula previa a un programa de formación permite a los facilitadores orientar convenientemente las sesiones presenciales para darles un sentido más práctico, según el nivel de partida de los destinatarios y más acorde con sus necesidades e inquietudes. Además, un **pre-work** bien estructurado permite descargar de contenido teórico las sesiones y enfocarlas al entrenamiento práctico.

Hacer multicanal la formación.

Cada vez más los profesionales acceden a los programas de formación desde sus dispositivos móviles. Debemos, por lo tanto, incorporar ese canal para facilitar el seguimiento de los participantes, asegurando que **el formato de los contenidos es multicanal**. De esta manera dotamos a los programas de formación de mayor difusión y continuidad.

Aprovechar tiempos muertos.

La estructura de los programas rapidLearning facilita la organización del tiempo de los profesionales. Una de las ventajas es **acceder a “pedazos de contenido” en cualquier momento**, lo que permite aprovechar las esperas, dedicar algunos ratos durante la jornada laboral o sacarle partido a los trayectos en transporte público.

Distribuir conocimientos técnicos clave.

Gran parte de los programas formativos en las empresas están compuestos por **contenidos de actualización o reciclaje** que pueden ser atendidos a través de programas de rapidLearning. Un caso habitual es el de los hospitales, que cuentan con profesionales que necesitan estar al día en las últimas técnicas e investigaciones.

Ampliar la biblioteca de contenidos de microcompetencias.

La posibilidad de aprovechar contenidos generados en la organización (infografías, presentaciones, vídeos...) para elaborar **cápsulas a medida de rapidLearning** es una función de creciente importancia para las áreas de gestión del talento. Paulatinamente, los sistemas de competencias asocian microcompetencias a cada competencia para mejorar su aplicación y ofrecer una oferta formativa útil para resolver los retos de cada puesto. Esas microcompetencias son más fácilmente entrenadas a través de cápsulas formativas ad hoc.

Formación “just-in-time”.

La posibilidad de establecer en calendario el envío de cápsulas de formación cuando vayan a conseguir un mayor efecto en los destinatarios es una característica común del rapidLearning y el mundo del marketing y la publicidad. Por ejemplo, **el mejor momento** para hacer llegar una cápsula sobre preparación de entrevistas de gestión de desempeño será cuando estén a punto de realizarse según el calendario del sistema, que es cuando los destinatarios le encontrarán mayor valor.