

Benchmarking Internacional

Ecosistemas de formación y desarrollo.



BEYOND KNOWLEDGE*



El observatorio Cegos de Tendencias relacionadas con la Formación y el Desarrollo llevó a cabo, entre los meses de Mayo y Junio de 2021, un benchmarking internacional centrado en Ecosistemas de Formación en las organizaciones. Se analizaron las tendencias más relevantes en el campo de la Formación, identificadas por los profesionales que, desde las áreas de Talento y Formación, gestionan dicha área en grandes compañías multinacionales.

El perfil de los participantes implicaba compañías con una masa crítica importante (por encima de los mil empleados de media), y presencia multinacional. Desde el punto de vista sectorial la muestra pretendió ante todo ser diversa, incluyendo firmas de los sectores tecnológico, financiero, energético, industrial y gran consumo. Para ello se han estudiado comparativamente el sistema de aprendizaje actual en grandes organizaciones de diferentes sectores de actividad, desde 3 perspectivas:

1/

Posicionamiento de la formación y el desarrollo como un componente clave para la empleabilidad y la competitividad de la organización. Factores más relevantes en relación con la creciente complejidad y digitalización de los ecosistemas de aprendizaje.

2/

¿Centralización o descentralización? ¿Universidades corporativas o externalización? La gestión de proveedores, centros de servicios y recursos compartidos...

3/

¿Cuál es la situación actual de la tecnología aplicada a los procesos e iniciativas de formación en las organizaciones, y cuales son los más relevantes avances dirigidos a la mejora y potenciación de los resultados del aprendizaje? Analizamos también la manera en que las plataformas de formación actuales garantizan la mejor experiencia de aprendizaje para los usuarios



Nuestro observatorio internacional de tendencias está organizando una serie de talleres diseñados para empresas con un perfil similar al nuestro. Nuestro objetivo es compartir diferentes perspectivas y experiencias de su ecosistema formativo, como las herramientas para transformar las organizaciones.

¿Quién?

Nuestros clientes más importantes, empresas internacionales con intereses globales preferiblemente de la industria de suministros pero no de forma exclusiva.

Invitaciones dirigidas a los CEO, directores de recursos humanos y gestores del cambio.

¿Qué?

Un taller guiado sobre los tres pilares del ecosistema L&D: cultura y dirección, tecnologías del aprendizaje y la gestión de los servicios de formación.

¿Cómo?

Apertura de los talleres: diseñado para recolectar la información clave sobre la forma en la que las empresas de L&D están funcionando en este nuevo contexto.

Comunicación: organizando un webinar en directo tipo fórum para presentar los resultados y complementarlos con un discurso resumen de las conclusiones.

Más de 250.000
personas formadas

50 países en los que
estamos presentes

1.100 empleados **20.000** empresas cliente

€200 millones
de facturación



Principales conclusiones

Estrategia y gestión

Se identifica un decidido aumento en la corresponsabilidad de la formación por parte del empleado, la LEARNABILITY es una clara tendencia en las estrategias de formación de las organizaciones.

La oferta interna y la calidad de los procesos de L&D es un factor clave del employer branding, especialmente para las generaciones Y y Z.



Sostenibilidad

Necesidad de mejorar los niveles de productividad, competitividad y eficiencia en las organizaciones desde el puesto de trabajo.

Employer Branding

El L&D es un factor clave para la atracción y retención del talento en las organizaciones, especialmente ante la entrada de colectivos nativos digitales en el mercado laboral.

Upskilling y Reskilling

La respuesta de las organizaciones a las necesidades de adaptación a los procesos de cambio y evolución de los puestos de trabajo se está dando a través de programas e iniciativas de upskilling y reskilling.

Learnability

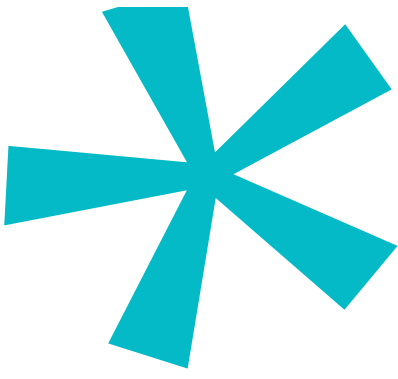
Aumento en la corresponsabilidad de la formación, desde el punto de vista de empresa y empleado.

Marketing de Aprendizaje

Las áreas de L&D están adaptando sus estrategias de comunicación, desarrollando estrategias de marketing capaces de generar mayor engagement en el empleado.

Aprendizaje Social

Las áreas de L&D están adaptando sus estrategias de comunicación, desarrollando estrategias de marketing capaces de generar mayor engagement en el empleado.



Principales conclusiones

Sistemas de gestión de la formación

Cobra mayor relevancia día a día el nivel de colaboración y liderazgo del Manager y el HRBP en los procesos de formación del empleado.

Cada vez más, resulta clave para las áreas de L&D poder identificar claramente el impacto de las iniciativas de formación en el performance de los equipos.



Glocal

Las estrategias de formación se definen desde la organización, con carácter global pero adaptándose a la realidad sociocultural de sus delegaciones por todo el mundo.

Integración

Los catálogos de contenido se fusionan, definiendo ofertas abiertas más operativas y completas, especialmente diseñadas para el autoconsumo.

Ecosistemas de Desarrollo

Se expande la gestión social del conocimiento, incorporando nuevos actores y roles, trabajando de forma colaborativa.

Data Analytics

Los sistemas de información para el registro automático de datos, su tratamiento e interpretación se convierten en un factor imprescindible.

L&D asesora y Compras decide

Los procesos de contratación, mayoritariamente centralizados, ceden el proceso de toma de decisiones al área de compras.

Marketing de Aprendizaje

Las áreas de L&D están adaptando sus estrategias de comunicación, desarrollando estrategias de marketing capaces de generar mayor engagement en el empleado.



Performance

L&D debe empezar a demostrar resultados para consolidar su visibilidad interna para conseguir un posicionamiento estratégico. En este sentido, es clave identificar el impacto de las iniciativas de formación.

Leading by Learning

Cobra mayor relevancia la colaboración y liderazgo del Manager y el Human Resources Business Partner en los procesos de aprendizaje.

Palanca de Transformación

Se acentúa el alineamiento de la formación con la estrategia de la compañía, y los objetivos de negocio.



Principales conclusiones

Tecnología aplicada

Las plataformas de LMS están poniendo el foco en incorporar elementos y recursos que garanticen el enganche del usuario a la formación: la tendencia a la opción gamifica es igualmente relevante.

Las empresas están priorizando soluciones de fácil accesibilidad, con contenidos y foros de aprendizaje disponibles 24/7 de forma responsive en una clara tendencia de disponibilidad a demanda.



Disponibilidad a Demanda

Las empresas están priorizando soluciones de fácil accesibilidad: contenidos y foros de aprendizaje disponibles 24/7 de forma responsive.

Integración de Sistemas

Crece el nivel de exigencia relativa a la usabilidad y fiabilidad de los sistemas, que evolucionan hacia modelos más inteligentes.

Experiencia de Usuario

Personalización de la formación, con un claro enfoque en el empleado, dirigido a potenciar su experiencia y satisfacción.

Curación y Autoedición

Proliferación de aplicaciones que facilitan la localización de contenidos en abierto, así como la edición y publicación de contenidos formativos multimedia de forma ágil.

Gamificación

Las plataformas incorporan elementos y recursos para garantizar el enganche del usuario a la formación: badges, niveles, reconocimiento social, etc.

Adaptabilidad y Versatilidad

El desarrollo imparable de la gama de soluciones y formatos disponibles, acentúa el nivel de exigencia por parte del usuario. Los contenidos deben formar y entretener a través de nuevos formatos: vídeos, podcast, posts en RRSS, infografías, artículos, webseries, vídeos interactivos, etc.



BEYOND KNOWLEDGE*

Síguenos en nuestras redes sociales

