

GUÍA PARA PROFESIONALES

Tendencias de la formación corporativa en 2021

Conoce las metodologías y temáticas que se impondrán tras un año de intensa transformación laboral

homuork



Sobre homuork

Homuork promueve desde 2013 la transformación social y digital de los entornos de trabajo a través del e-learning. Nuestros profesionales convierten la formación en una experiencia online entretenida, accesible y adaptada para cada persona.

En este tiempo hemos formado a más de 500.000 personas de los cinco continentes. Además, somos partners de Coursera en Europa y contamos con acuerdos con varias consultoras a nivel nacional.

Somos referentes del sector debido a los altos niveles de calidad de nuestros cursos, al desarrollo de una plataforma propia y personalizada para cada cliente, así como por el alto nivel de *engagement* y finalización de nuestras formaciones.



+100 cursos
creados desde 2013



+500.000 estudiantes
en los 5 continentes
siguen nuestros cursos



**Inditex, LinkedIn
y Cruz Roja**
confían en nosotr_s



Tabla de contenidos

Sobre homuork	2	3/ Aceleración del <i>upskilling</i> y el <i>reskilling</i>	13
1/ La formación digital es el nuevo estándar	4	<i>Learnability</i> y cultura de aprendizaje continuo	15
De la urgencia a la excelencia formativa	6	4/ <i>Soft-skills</i>: habilidades humanas en una época de cambio	16
Adiós a Flash. Hola a HTML5	7	Habilidades para un teletrabajo eficaz	18
Formación presencial, pero de alto valor añadido	8	Las <i>soft skills</i> prioritarias en 2021	19
2/ La salud y el bienestar mental serán prioritarios	9	Cómo impulsar las <i>soft skills</i> en los próximos meses	20
Desconexión digital contra el agotamiento	11	5/ Conclusiones	21
Formaciones en salud mental	12		

1/

homuork

La formación digital es el nuevo estándar

Cuando publicamos la anterior guía de tendencias a mediados de febrero del año pasado, nadie imaginaba los enormes cambios que se avecinaban. La pandemia provocada por la COVID-19 se extendió a toda velocidad, generando una grave crisis sanitaria y obligando a las empresas a adaptarse a un escenario insólito. Los centros laborales quedaron desiertos y el teletrabajo llegó a millones de hogares.

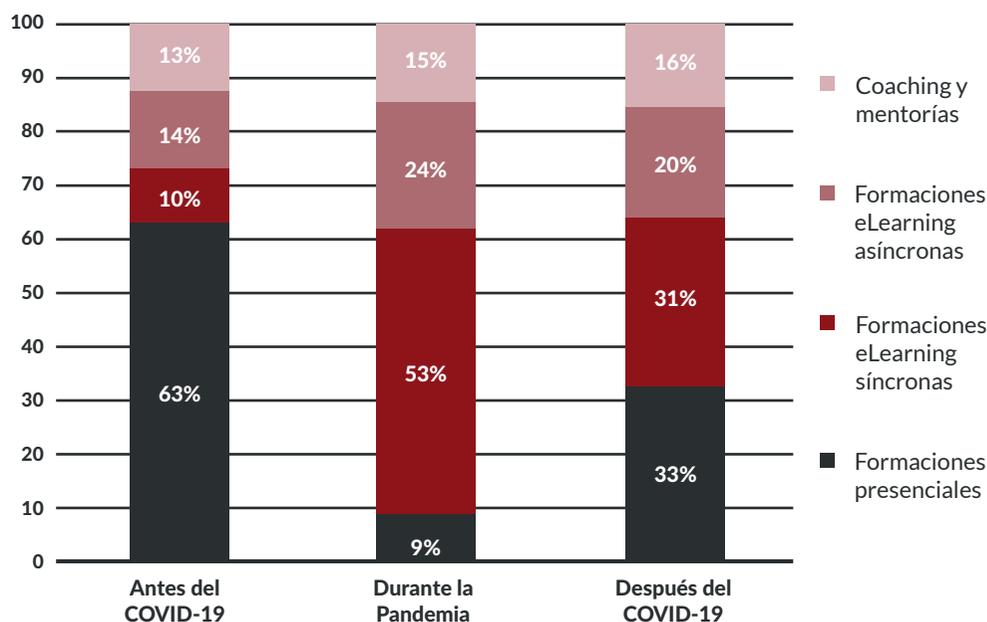
Este rápido crecimiento de lo virtual también se vivió en los departamentos de Personas y Formación. Las aulas físicas se clausuraron de forma indefinida y toda la actividad educativa se digitalizó. Las necesidades apretaban y era necesario dar respuestas rápidas.

En 2021 se mantendrá esta tendencia. Una vez superadas las urgencias formativas iniciales, las empresas centrarán sus esfuerzos en programas de largo recorrido y elevada calidad. También continuarán migrando contenidos e-learning del desaparecido Flash a HTML5. Por último, las sesiones presenciales adquirirán una función estratégica cuando las medidas de distanciamiento social se vayan relajando.

La digitalización de la formación corporativa: un viaje solo de ida

El porcentaje de formaciones presenciales se desplomó hasta el 9% en los momentos de mayor incidencia de la COVID-19. Sin embargo, los responsables de Formación no esperan volver a los niveles de dedicación prepandemia una vez se normalice la situación.

Porcentaje de formaciones corporativas en función del formato



Fuente: 2021 Trends: Learning and Development in a COVID World, The Ken Blanchard Companies.

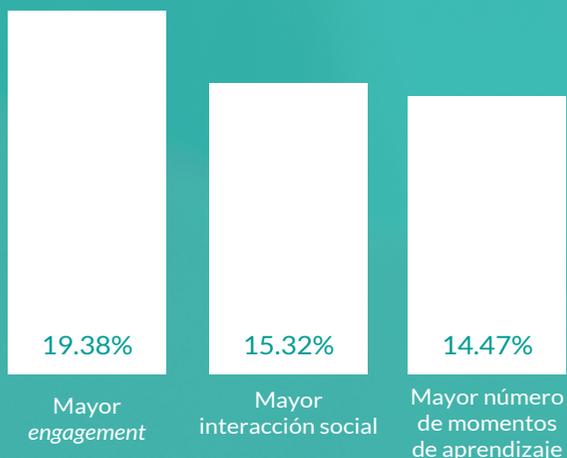
De la urgencia a la excelencia formativa

La irrupción de la pandemia obligó a los profesionales de L&D a hacer verdaderos ejercicios de adaptación y creatividad. Las formaciones programadas tuvieron que cancelarse o virtualizarse a toda prisa. Además, surgieron necesidades acuciantes, como la formación en habilidades de teletrabajo o el desarrollo de contenidos para las nuevas incorporaciones a la plantilla.

Esta intensa experiencia sirvió para confirmar muchas de las ventajas del e-learning. Aspectos como el abaratamiento de costes, la capacidad de uniformizar formaciones o su flexibilidad. Las empresas que ya apostaban por él, lo harán con más fuerza este año. Mientras, las que se introdujeron en plena pandemia, querrán seguir profundizando.

Por todo ello, 2021 será el momento de bajar una marcha, analizar las necesidades con más foco en el medio plazo e implantar formaciones virtuales de alta calidad. El retorno de la inversión realizado en este área solo es posible mediante recorridos de aprendizaje atractivos y que fomenten la interacción.

¿Qué aspectos mejorarías de tus formaciones digitales en 2021?



Fuente: 2021 Trends: Learning and Development in a COVID World, The Ken Blanchard Companies.

Cuatro formaciones tradicionalmente presenciales que se digitalizarán en 2021



Onboardings

Con el teletrabajo muy presente, los procesos de introducción de nuev_s emplead_s tendrán a digitalizarse.



Formaciones a equipos comerciales

Los materiales de esta área serán prioritarios, por su elevado número de profesionales y su dispersión geográfica.



Sesiones en vivo para grandes audiencias

El formato webinar sustituirá a los grandes eventos formativos mientras el distanciamiento social siga presente.



Compliance y riesgos laborales

Al tratarse de formaciones adaptadas a cada empresa, los contenidos existentes deberán virtualizarse.

Adiós a Flash. Hola a HTML5

El 31 de diciembre de 2020, Adobe Flash dejó de operar en todos los navegadores web. Inventado a finales de los noventa, este lenguaje de programación alcanzó una gran popularidad en el desarrollo de animaciones, juegos online y, lo que es más importante para nosotros, formaciones virtuales. Todas ellas quedaron obsoletas con el cambio de año.

La solución adoptada de forma casi unánime está siendo la conversión de estos programas a

HTML5, un lenguaje más actual y que cumple con todos los requisitos necesarios para desarrollar formaciones de alta calidad. Estas son sus principales características:

- 1/** Admite distintos formatos de contenido, tales como gráficos, animaciones e interacciones.
- 2/** Funciona en los navegadores web más populares: Google Chrome, Safari y Firefox, entre otros.

3/ Es compatible con *smartphones* y tablets, dispositivos que usamos el 70% de nuestro tiempo online, según apunta un informe de IAB Spain.

4/ A diferencia de Flash, puede visualizarse sin necesidad de instalar *plugins* o extensiones.

5/ Facilita el almacenamiento de datos a los que se puede acceder sin conexión.

Cómo migrar contenidos e-learning a HTML5

En el último año hemos trabajado con distintas empresas en la conversión de sus formaciones Flash a HTML5. Estas son las cuatro fases que deben tenerse en cuenta.



Creación de un inventario de formaciones

Separando los recorridos formativos actualizados de aquellos que deban ser migrados.



Revisión y actualización de contenidos

Es recomendable comprobar si cada curso sigue cumpliendo sus objetivos iniciales.



Migración de Flash a HTML5

En homuork podemos ayudarte en el proceso si no cuentas con especialistas *in-house*.



Establecimiento de controles de calidad

Mediante la creación y seguimiento de KPI de usabilidad, diseño *responsive* y contenidos.

Formación presencial sí, pero de alto valor añadido

La digitalización centrará buena parte de los esfuerzos de los equipos de L&D durante los próximos doce meses. Sin embargo, el protagonismo alcanzado por el e-learning no impedirá que la formación presencial mantenga parte de su importancia. Cuando se relajen las medidas de distanciamiento social, las aulas volverán a llenarse de alumnos. Eso sí, solo acudirán para formaciones de alto valor añadido.

En este sentido y según una encuesta elaborada por The Ken Blanchard Companies, los espacios físicos seguirán formando parte de la estrategia del 57% de los profesionales del sector, pero lo harán como parte de programas *blended*. Cabe esperar, por lo tanto, que las sesiones presenciales se reservarán para aquellos temas de los recorridos formativos que sea más efectivo tratar en persona.

Algunos ejemplos de formación presencial de alto valor añadido

A continuación explicamos varios casos en los que la formación en persona es el complemento ideal en programas de e-learning.



Formación a managers

Lograr el compromiso de estos perfiles es fundamental para motivar al resto de la plantilla. Programar una sesión presencial para ellos antes de que comience el recorrido formativo es una excelente idea.



Clases inaugurales

La comunicación es fundamental para el éxito de los cursos e-learning. Una forma de darles visibilidad aprovechando las virtudes de la presencialidad es organizando una clase inaugural en persona.



Train-the-trainer

Algunas empresas y áreas requieren de formadores internos que impartan sesiones online. Aunque su formación puede realizarse en línea, el aula física es un espacio recomendado para grupos pequeños.

2/

homuork

La salud y el bienestar
mental serán prioritarios

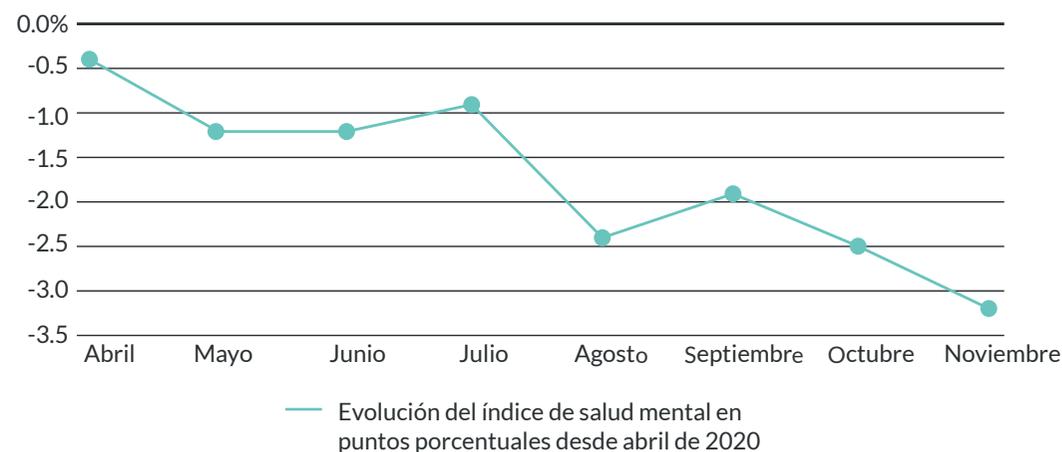
El año pasado el porcentaje de trabajador_s que describió su salud mental como mala o muy mala aumentó del 5% al 18%, según datos de la plataforma de teletrabajo FlexJobs. Aspectos como el aislamiento, la incertidumbre o la pérdida de seres queridos tuvieron un fuerte impacto en amplias capas de la población.

Además de los factores directamente relacionados con la pandemia, las plantillas experimentaron momentos de agotamiento y picos de estrés. Estos se debieron, en parte, a la dificultad para desconectar, la extensión de la jornada laboral o la alta exigencia en determinados sectores.

Lejos de ser un asunto solucionado, much_s expert_s advierten de que los efectos a largo plazo en la salud mental causados por la COVID-19 durarán más que los efectos en la salud física¹. Es por eso que en 2021 las empresas tendrán la acuciante necesidad de proteger y fomentar el bienestar psíquico de sus equipos. Parte de esa tarea recaerá en los departamentos de Formación y Desarrollo.

¹ <https://www.bbc.com/worklife/article/20201021-coronavirus-the-possible-long-term-mental-health-impacts>

Salud mental de los trabajadores



Fuente: Morneau Shepell.



Los trastornos de depresión y ansiedad suponen a las empresas una pérdida de productividad valorada en un billón de dólares al año.

Fuente: Organización Mundial de la Salud.



Por cada dólar invertido en programas de bienestar mental, las empresas ahorran 3,27 \$ en costes relacionados con la salud de sus trabajador_s.

Fuente: Udemy.

Desconexión digital, un remedio contra el agotamiento

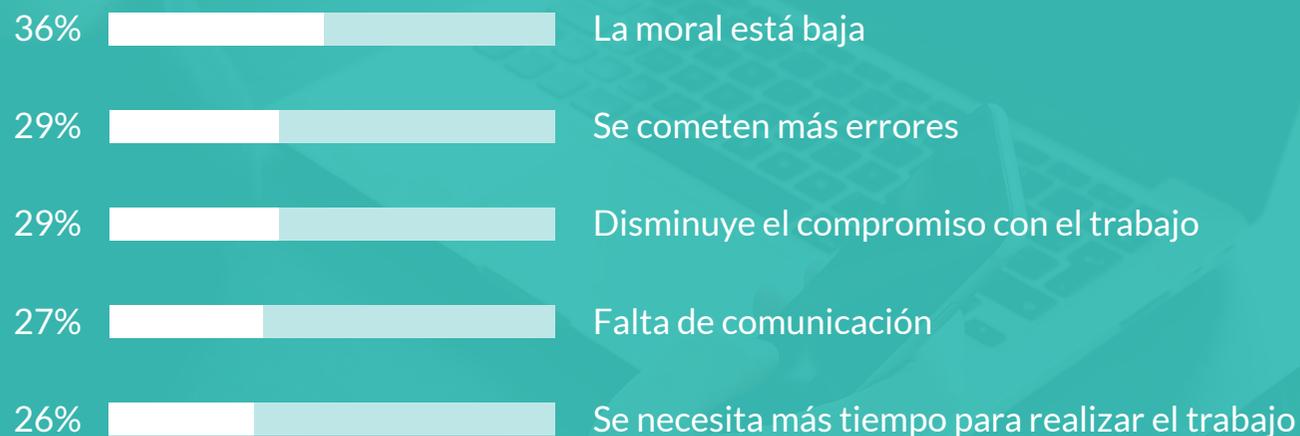
El teletrabajo ha difuminado aún más la ya de por sí borrosa línea entre el tiempo laboral y personal. Las jornadas de trabajo se han alargado y se han multiplicado los testimonios de personas incapaces de desconectar. El resultado: 7 de cada 10 trabajador_s han padecido agotamiento al menos una vez en

el último año, según datos de la empresa de software Asana.

La desconexión digital, es decir, el derecho de l_s emplead_s a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional durante sus periodos de descanso, está

recogida en las leyes de distintos países. Sin embargo, la legislación es insuficiente para cambiar hábitos y rutinas fuertemente enraizados. Es aquí donde la formación específica cumple un papel fundamental.

Las cinco principales consecuencias del agotamiento, según l_s trabajador_s



Fuente: Índice de la anatomía del trabajo 2021, Asana.

Más formaciones para preservar la salud mental de las plantillas

La promoción del bienestar mental de los equipos es una tarea que depende de múltiples áreas de la empresa. Entre las acciones preventivas, la formación juega un papel fundamental. Estas serán algunas de las que más impacto tendrán en 2021.



Prevención del Burnout

Muy ligado al agotamiento que veíamos en el punto anterior, está el hecho de que 2020 fue un año sumamente estresante para las plantillas. Uno de los peligros del estrés es que cuando este se cronifica puede devenir en Burnout o síndrome del trabajador quemado.

Entre los síntomas de este trastorno están el sentimiento de agotamiento, una reducción del rendimiento laboral y el crecimiento de emociones negativas relacionados con el trabajo.



Mindfulness

En este contexto, cada vez más personas recurrirán a técnicas de mindfulness o atención plena para calmar su mente.

Las empresas pueden contribuir ofreciendo cursos de iniciación en estas temáticas y sesiones virtuales en directo con expert_s.



Inclusividad en salud mental

Trastornos como la ansiedad, el estrés o la depresión han aumentado notablemente en el último año. Sin embargo, la salud mental sigue siendo un tabú en la mayoría de los espacios laborales.

Promover un diálogo más abierto e inclusivo sobre estos temas también recaerá, en parte, en el área de L&D de las compañías.

3/

homuork

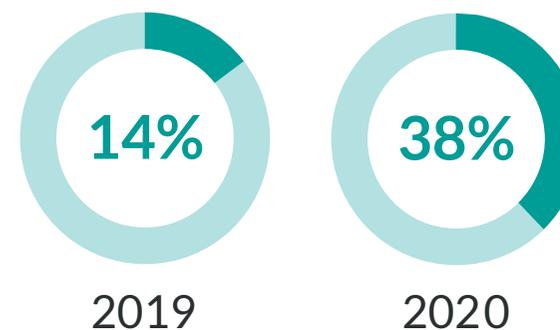
Aceleración del *upskilling* & el *reskilling*

Como se puede comprobar en varias tendencias de esta guía, 2020 generó algunas necesidades nuevas, pero, sobre todo, aceleró las ya existentes. Fue el caso tanto del *upskilling*, la tradicional capacitación adicional; como del *reskilling*, el reciclaje profesional para el desempeño de funciones y tareas diferentes.

En 2021 seguiremos ante un panorama laboral incierto y cambiante. La transformación digital jugará un papel fundamental al respecto. Lo hará de forma transversal, con la incorporación de *skills* digitales básicas en todo tipo de posiciones. También en la formación especializada, con áreas como la *machine learning*, la ciberseguridad o el análisis de datos en auge.

Todo ello requerirá que los departamento de L&D dispongan de soluciones formativas ágiles y adaptables. Capaces de actualizarse en cuestión de semanas y listas para impartirse de forma virtual.

Porcentaje estimado de fuerza laboral que ha participado en procesos de *upskilling* en 2019 vs 2020

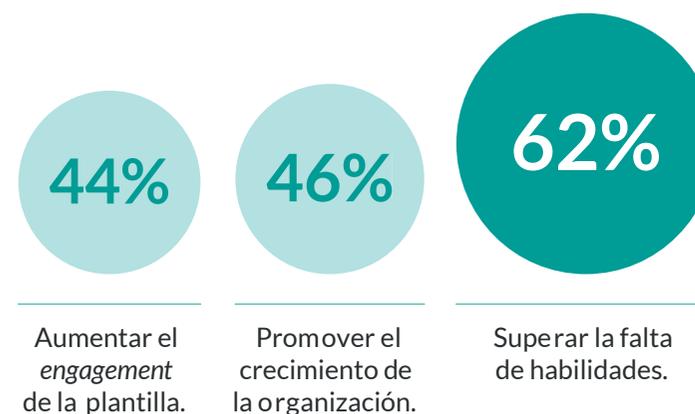


Fuente: *The 2021 Workplace Learning Trends Report*, Udemy.

Meta de los programas de L&D

Opciones más elegidas cuando se preguntó a los profesionales de la formación los tres principales objetivos de sus programas.

Fuente: *The 2021 Workplace Learning Trends Report*, Udemy.



Learnability, la clave para una cultura de aprendizaje continuo

En un panorama como el descrito, con una elevada importancia del *reskilling* y el *upskilling*, la fórmula del éxito pasará por desarrollar culturas de aprendizaje continuo en las organizaciones. Para lograrlo, se deberá fomentar la *learnability*.

Como es muy probable que sepas, la *learnability* o aprendibilidad combina la habilidad con el deseo por seguir aprendiendo. De este modo, l_s profesionales con un alto grado de esta capacidad son especialmente valiosos en momentos de cambio y transformación, puesto que los afrontan positivamente y dispuest_s a superar los obstáculos que surjan.

Un dato que muestra hasta qué punto es importante la *learnability* es el que aportó el investigador y pedagogo José Antonio Marina antes de la pandemia. En aquel momento calculó que los jóvenes que se estaban incorporando al mercado laboral tendrían que actualizar sus conocimientos y habilidades entre 10 y 14 veces a lo largo de su carrera.

Seis técnicas para promover la *learnability* en 2021

1/ Promueve el aprendizaje individual

L_s emplead_s estarán más motivados y no sentirán la formación como una carga.

2/ Fomenta el desarrollo personal

Mejora nuestra autopercepción como sujetos capaces de mejorar día a día.

3/ Comunica casos de éxito

Las historias de profesionales que ascendieron tras formarse son inspiradoras.

4/ Crea canales de comunicación

Servirá tanto una newsletter, como un canal en Slack o un foro interno.

5/ Abraza la diversidad

La *learnability* tiene mucho de adaptabilidad y creatividad, rasgos de los equipos diversos.

6/ Facilita la *knowledge transfer*

El conocimiento acumulado es muy valioso. Promueve que se comparta.

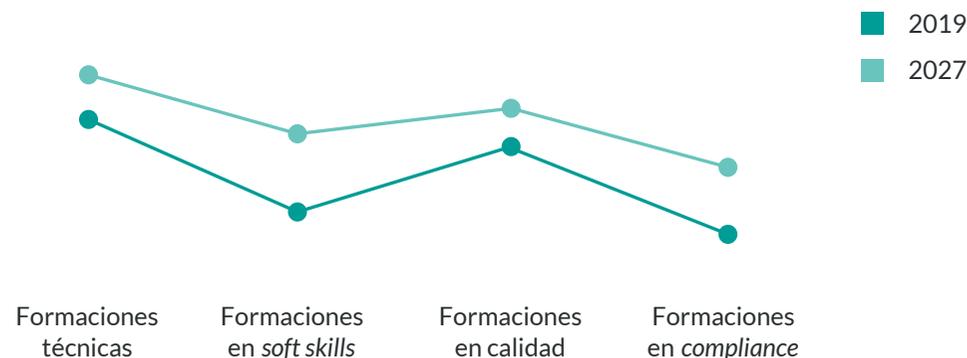


Soft skills: habilidades humanas
en una época de cambio

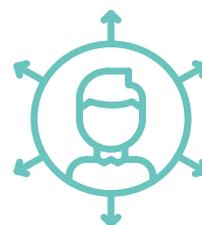
La pandemia cambió radicalmente las formas de trabajo en las organizaciones. Desde entonces ha sido necesario tomar decisiones, organizar equipos y comunicar en circunstancias complicadas. Las habilidades inherentemente humanas han adquirido una nueva dimensión y se han convertido en indispensables para el funcionamiento eficaz de los equipos.

Según el informe *What Workers Want 2020*, elaborado por la consultora Hays, las *soft skills* son las capacidades que tienen más influencia en la contratación, por encima de las *hard skills*. El mismo informe indica que 6 de cada 10 empresas considera que las habilidades personales son más importantes que las técnicas en el desarrollo profesional de l_s emplead_s.

Las formaciones en *soft skills* serán las que más crecerán entre 2021 y 2027



Fuente: *Global Corporate Training Market. Opportunity Analysis and Industry Forecast, 2021-2027*. Allied Market Research.



Desarrollar las *soft skills* en las organizaciones aumenta la productividad en un 12% y ofrece un retorno de la inversión del 250%.

Fuente: *Future Workforce Strategy*, World Economic Forum.

Habilidades para un teletrabajo eficaz

Hasta 2019, solamente un 8% de la población practicaba el teletrabajo en mayor o menor medida, pero se estima que entre el 25 y el 30% del empleo será remoto a finales de 2021, tal como indica un estudio de la consultora Global Workplace Analytics.

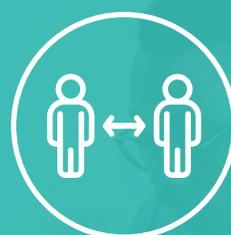
Más que referirse a una competencia en sí, el teletrabajo está asociado a un conjunto de habilidades que se han vuelto esenciales. Según la consultora de recursos humanos SHRM, las cuatro *soft skills* más importantes ligadas a esta modalidad laboral son la resiliencia, la automotivación, las habilidades de comunicación, y la colaboración a la hora de trabajar en equipo.

Alicia Aradilla, socióloga y autora de *Teletrabajar, pero bien*, atribuye el auge de la implementación del trabajo remoto, más allá de las medidas sanitarias o de seguridad para la plantilla, al hecho de que permite a las empresas mantener estructuras más ligeras de costes y mejorar la productividad si se implementa óptimamente.



Entre el 25 y el 30% de la fuerza laboral teletrabaja varios días a la semana a finales de 2021.

Fuente: Global Workplace Analytics.



Las medidas de distanciamiento social podrían ser necesarias de forma intermitente hasta 2022.

Fuente: *Projecting the transmission dynamics of SARS-CoV-2 through the postpandemic period*. Revista Science.



El 82% de líderes empresariales espera que el trabajo remoto se mantenga en la era postpandemia.

Fuente: Encuesta *Workforce Transformation*. Publicada por Adecco.

Las soft skills prioritarias en 2021



Adaptabilidad

El cambio se ha vuelto uno de los rasgos más significativos de nuestro tiempo. Por ello, la adaptabilidad será una capacidad prioritaria, ya que permite actuar con rapidez y solvencia ante los desafíos que se presentan.



Learnability

La *learnability* es la habilidad que nos empuja y permite adquirir nuevas aptitudes a lo largo de nuestra vida. Trabajarla ayuda a adquirir nuevas habilidades, potenciar el talento propio y desarrollar la carrera profesional.



Creatividad

Conectar puntos que aparentemente no están relacionados para generar soluciones originales y útiles será una habilidad increíblemente valiosa en las plantillas.

Pensamiento analítico

Según el informe *The Future of Jobs Report* realizado por el Foro Económico Mundial, el pensamiento analítico irá creciendo en importancia en las empresas, hasta situarse como la habilidad más demandada en 2025.



Liderazgo

En los entornos de trabajo digital, el liderazgo facilita la colaboración y comunicación entre los miembros del equipo, generando relaciones laborales basadas en la confianza.



Cómo impulsar las *soft skills* en los próximos meses

Una de las principales características de las *soft skills* es que son entrenables. De hecho, el atributo blandas se debe a que estas habilidades se pueden moldear, transformar y mejorar. En gran medida, las *soft skills* se fortalecen cada vez que afrontamos un desafío

diario, tanto en el trabajo como en la vida personal.

Una de las mejores formas de afinar y acelerar este proceso de aprendizaje es mediante la formación corporativa. Potenciando

habilidades como la gestión del tiempo, el manejo del estrés, la inteligencia emocional o la comunicación, es posible aumentar el rendimiento global y lograr un mayor bienestar en las organizaciones.

Cuatro consejos para formar en *soft skills* a las plantillas



Utilizar el *microlearning*

Este formato de enseñanza virtual está basado en contenidos breves, lo que facilita que el alumnado avance en la formación aunque disponga de poco tiempo.



Recurrir al vídeo

El vídeo permite llegar a más audiencia y mejorar la retención. Además, este formato permite experimentar aquello que se está contando de forma más cercana, visual y directa.



Promover el *learning by doing*

La resolución de problemas, la elaboración de proyectos y los espacios de reflexión dentro de las formaciones permiten que los contenidos tengan aplicabilidad en el trabajo diario.



Incluir ejercicios interactivos

Añadir actividades interactivas que impliquen dinámicas de juego y asociación fomentan el interés del alumnado. También contribuyen a la retención.

5/

homuork

Conclusiones

A lo largo de toda esta guía hemos visto los grandes cambios que se han producido y se van a seguir produciendo en el área de la Formación y el Desarrollo, la cual ocupará un papel muy relevante en las organizaciones durante 2021. En este sentido, el éxito de las compañías a corto y medio plazo dependerá de su capacidad de articular estrategias formativas efectivas para sus distintos equipos.

Estas son las cuatro claves que marcarán el año en el área de L&D:

1

La formación virtual será la más empleada para desarrollar el talento

Tras un año de rápida adaptación forzosa, las organizaciones digitalizarán sus recorridos formativos pensando en el medio y largo plazo. La calidad de los contenidos se impondrá, así como la búsqueda del *engagement*.

3

El *reskilling* y el *upskilling* se acelerarán para cubrir los gaps formativos

2021 será un año muy exigente en multitud de sectores. Para poder hacerle frente, será necesario contar con plantillas actualizadas y culturas de aprendizaje continuo que fomenten el desarrollo de nuevas habilidades.

2

La salud mental y el bienestar laboral se cuidarán más que nunca

La población ha sentido con fuerza la pandemia. Las compañías harán frente a la ola de trastornos derivados del estrés, la incertidumbre y el agotamiento reforzando sus contenidos formativos en este área.

4

Las *soft skills* serán fundamentales en una época de cambios y digitalización

La popularidad de estas habilidades inherentemente humanas venía creciendo en los últimos años. La abrupta digitalización y la extensión del teletrabajo las pondrá en el centro de todas las miradas.

Haz que tu formación corporativa sea tendencia

En homuork desarrollamos cursos de catálogo y experiencias de e-learning adaptadas a las últimas novedades del mercado.

También te asesoramos y estudiamos las necesidades concretas de cada compañía.

SOLICITAR MÁS INFORMACIÓN

Si lo prefieres, puedes escribirnos a info@homuork.com o llamarnos al 936 06 88 06

¡Comparte esta
guía y síguenos!



homuork

2021