

Contenido

- Sumario ejecutivo 1
- La importancia de potenciar la comunicación 2
- Hacia la formación móvil con soluciones basadas en la nube 3
- Una cuestión de equilibrio: el presupuesto frente a los beneficios 3
- Conclusión 5

Entrenamiento de las habilidades comunicativas con tecnología e-learning.

El 47% de las empresas emplea tecnología e-learning para la formación en el aprendizaje de idiomas.

Definiendo la agenda para la gestión global del talento

De la encuesta “SpeeXX Exchange 2013” se desprende que la gestión de talentos es cada vez más global y requiere de una comunicación continua y de una cooperación sin fronteras. Este documento muestra las tendencias actuales surgidas en el sector L & D (aprendizaje y desarrollo).

Sumario ejecutivo

SpeeXX llevó a cabo en 2012 una encuesta mundial bajo el nombre de “SpeeXX Exchange 2013” con el objetivo de mostrar el desarrollo actual en el mercado de la gestión de talentos. Esta encuesta se realizó en 230 organizaciones repartidas en los cinco continentes y en más de una docena de industrias diferentes, lo que representa a más de 1,6 millones de empleados. Los profesionales de la gestión de talentos son conscientes de los beneficios del aprendizaje electrónico (e-learning), el cambio a entornos basados en la nube y la necesidad de una estrategia de comunicación integral de aprendizaje. Sin embargo, no se ha hecho todavía lo suficiente para asimilar este cambio. La encuesta revela que el 47% de las empresas internacionales invierten en e-learning menos de una décima parte de su presupuesto en formación a pesar de que podrían beneficiarse ya de las ventajas de este modelo. Por otra parte, mientras que el 85% cree que el aprendizaje basado en la nube es crucial para el futuro, la auditoría también encontró que la consolidación del sistema de gestión de recursos humanos del mercado y el aprendizaje basado en la nube aún no han consolidado su impacto en todas las organizaciones, ya que menos de un tercio confirma sus efectos visibles. La encuesta también registra un potencial sin explotar de los dispositivos móviles. Un 63% de las organizaciones ofrecen su uso en el lugar de trabajo, pero solo el 27% de ellas lo aprovechan de forma activa para la formación.

La creciente demanda de tecnología para el aprendizaje de idiomas revela un cambio global en lo que respecta a la mejora de la comunicación trasfronteriza. Un 47% de las empresas se ha incorporado al lenguaje de la formación electrónica y el 88% considera el dominio de las habilidades comunicativas vitales para lograr el éxito en los negocios. Incluso si el aprendizaje está basado cada vez más en la tecnología, el control humano se hace muy necesario para explotar así de la mejor manera posible el potencial de la gestión de talentos. La clave está en conseguir que las personas dentro de una organización sean capaces de hacer frente a los cambios dinámicos que se producen en el mercado de la gestión de talentos con el fin de superar las barreras y fortalecer las habilidades comunicativas de los empleados.

Para crear una estrategia efectiva de gestión de talentos de alto rendimiento, las empresas deben actuar de acuerdo a las circunstancias y las previsiones. Esto implica una inversión financiera adecuada, una elevada conciencia de consolidación del mercado y una mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios, así como la voluntad de adoptar la tecnología móvil y basada en la nube.

La importancia de potenciar la comunicación

La principal motivación para mejorar y potenciar las habilidades comunicativas es la necesidad de su empleo. La comunicación a través de videoconferencia, el intercambio de correo electrónico, la redacción de informes o las negociaciones para llegar a un acuerdo, cada detalle de la comunicación empresarial requiere precisión y claridad. Si se abandona el fortalecimiento de las habilidades comunicativas se corre el riesgo no solo de perder un importante volumen de negocio, sino de descuidar el desarrollo del talento y el potencial existente en las empresas.

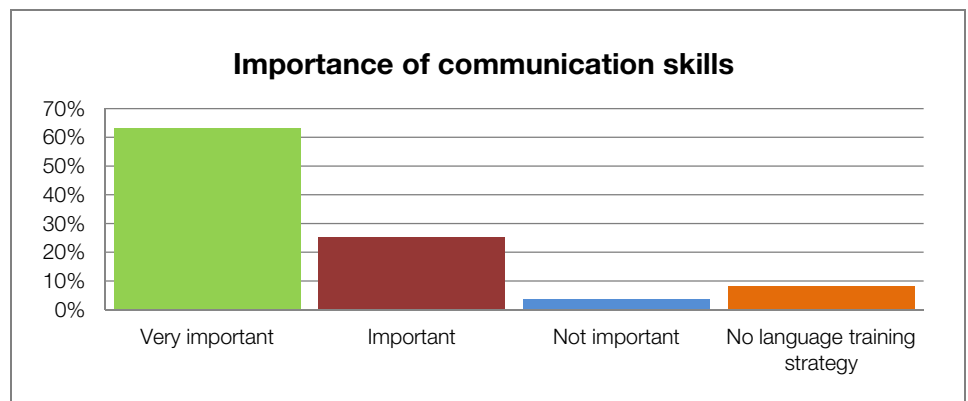
Habilitar una cultura de la comunicación es fundamental para el éxito y para crear un entorno de movilidad de talentos más abierto e internacional. La gestión eficaz del talento ya no es una discusión teórica. El vínculo entre el aprendizaje, el rendimiento, la capacidad de transferir las competencias de los trabajadores, así como de la sucesión planificada es cada vez más evidente entre los equipos de gestión en las organizaciones públicas y privadas de todo el mundo.

Las empresas que se han puesto como objetivo ser más competitivas son ya conscientes del vínculo entre las distintas habilidades comunicativas, la retención de empleados y el aumento general de la productividad y han incorporado rápidamente la enseñanza de idiomas en la estrategia de gestión de talentos. La auditoría de Speexx confirma que el 88% de las empresas cree que la comunicación es esencial para el éxito de sus negocios. Una reciente encuesta de referencia bajo el nombre "Towards Maturity 2012 Benchmark" ha venido a confirmar un fuerte incremento en la enseñanza de idiomas. Alrededor del 43% de las empresas ha optado por el aprendizaje electrónico; se trata de un asombroso aumento del 350% en comparación con la situación hace tan solo dos años.

Whitepaper

Autor: Armin Hopp,
Fundador y presidente de
Speexx
www.speexx.com
Twitter: @speexxtweets
www.blogs.speexx.com
Enero de 2013

Figura 1: La importancia de la comunicación empresarial y el conocimiento de idiomas extranjeros para el éxito empresarial.

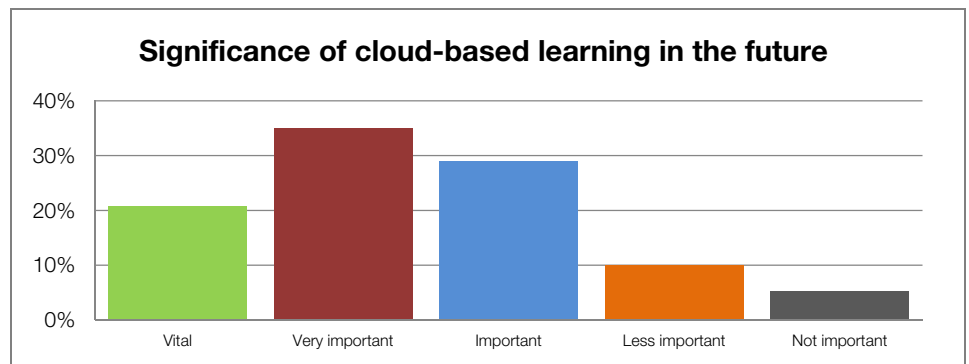


Aunque el inglés sigue siendo el idioma más utilizado en los negocios, la falta de estandarización es una preocupación creciente. Según la investigación "Speexx Exchange 2013", el inglés es el idioma más solicitado a nivel mundial (90%) y el 47% de las empresas ya facilitan el aprendizaje electrónico de este idioma entre sus trabajadores. Sin embargo, solo el 25% confirma el uso del inglés como lengua oficial para los negocios. Esto pone de manifiesto los problemas a los que se enfrentan las organizaciones multinacionales a la hora de establecer el lenguaje estándar para la comunicación interna. El reto para estas organizaciones es encontrar una solución a largo plazo para satisfacer estas necesidades.

Hacia la formación móvil con soluciones basadas en la nube

La fusión y adquisición (M&A) recientemente realizadas en los recursos de gestión han abierto nuevas e interesantes perspectivas para las multinacionales y los servicios de capacitación sobre el uso de los sistemas de formación disponibles en la nube para la formación y gestión de talentos. Aunque los sistemas de gestión de recursos humanos basados en la nube están ya lo suficientemente consolidados, un gran número de organizaciones siguen sin explotar al máximo los recursos disponibles.

Figura 2: La creciente importancia del aprendizaje basado en la nube en los próximos tres años.



La investigación "SpeeXX Exchange 2013" revela que aunque el 85% de las empresas estiman que el futuro está en el aprendizaje basado en la nube, solo un 29% considera que los cambios en este segmento del mercado les afecta directamente y alrededor de un 41% sigue utilizando un sistema de gestión de aprendizaje local (LMS). Este resultado muestra la alarmante brecha entre las posibilidades que nos ofrece la tecnología y el uso real que de ellas hacemos. Las empresas deben encontrar formas innovadoras para salir de la formación tradicional y adoptar un enfoque más amplio de manera que los usuarios se sientan verdaderamente estimulados y ganen en confianza en el aprendizaje y durante el desarrollo de este.

Aprendizaje móvil

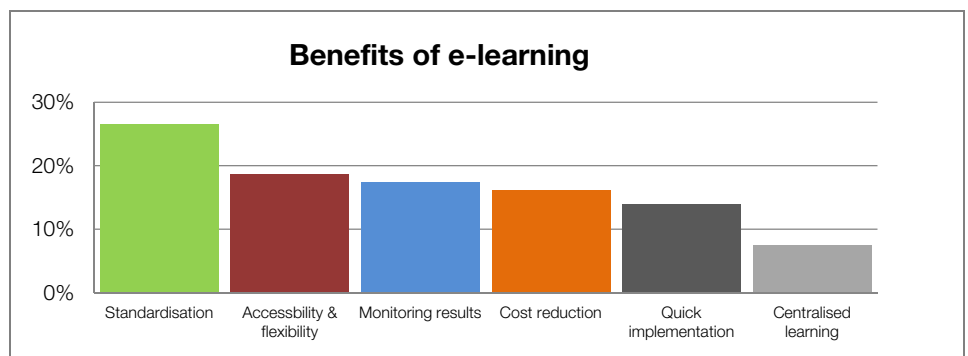
Aunque el 63% de las empresas hace uso de los dispositivos móviles para el trabajo, solo el 27% extiende su uso para la formación de sus empleados.

El uso de dispositivos móviles en educación es un claro ejemplo de lo que se podría considerar como una oportunidad desaprovechada. Los dispositivos móviles son de gran valor para acceder con flexibilidad –a la carta- a la información en cualquier momento y en cualquier lugar relevante para el aprendizaje. Las soluciones de formación disponibles en Smartphone y Tablet están revolucionando la formación y el aprendizaje, pero de acuerdo con la auditoría, aunque un 63% de las empresas utilizan los dispositivos móviles en el trabajo, tan solo el 27% de estas empresas ofrecen una formación móvil. Esto quiere decir que en casi la mitad de las empresas entrevistadas la tecnología móvil es una inversión superflua en materia de formación. El resultado es que los usuarios se están viendo perjudicados al no poder disfrutar de los beneficios de una solución de aprendizaje totalmente integrada que podría fortalecer con creces sus habilidades comunicativas en un futuro. A menos que se adopte un enfoque de colaboración y un marco flexible -con una estrategia viable- para el aprendizaje social y móvil, con el claro objetivo de buscar la integración de dispositivos personales en la empresa (BYOD), el potencial que nos ofrece la explotación de los beneficios de la tecnología móvil sigue siendo infrutilizado.

Una cuestión de equilibrio: el presupuesto frente a los beneficios

Las organizaciones multinacionales son conscientes de las ventajas del e-learning, varios estudios han demostrado que la mayoría de estas empresas aprecian los beneficios de las soluciones estandarizadas y unificadas de especial importancia para las multinacionales. Otros beneficios citados incluyen el aumento de la flexibilidad y la accesibilidad (19%), así como la mejora de la eficiencia de la supervisión y los resultados del aprendizaje (17%) – importantes ventajas del sistema de aprendizaje mixto que ofrece soluciones basadas en la nube frente a la formación tradicional.

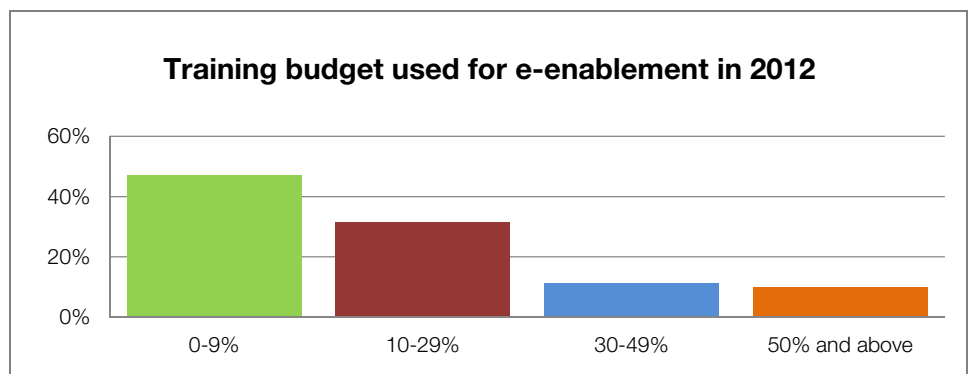
Figura 3: Los beneficios del sistema e-learning para las empresas.



A pesar de estas ventajas evidentes, sólo el 10% de las organizaciones encuestadas confirman que invierten más de la mitad del presupuesto destinado a la formación en soluciones de e-learning. Casi la mitad de estas empresas, un 44%, admiten que invierten entre un 0 y un 9 por ciento de su presupuesto total para la formación en programas de e-learning. Estos resultados revelan también que las empresas consideran la reducción de costes una ventaja menos significativa (16%). En cualquier caso, un ahorro potencial de costes no sería perceptible si se invierte solo una cantidad tan pequeña.

De ello se desprende que las organizaciones se enfrentan a la cuestión de buscar un buen equilibrio entre el presupuesto para la inversión en formación y el desarrollo de e-learning para obtener un mayor beneficio. Por supuesto que esto no se traduce únicamente en gastar dinero en nuevas tecnologías.

Figura 4: Porcentaje del presupuesto destinado en 2012 a formación en programas e-learning.



Una estrategia eficaz para mejorar la comunicación empresarial comienza con un adecuado cálculo del presupuesto destinado a L & D junto con una estrategia concreta a

largo plazo que persiga el objetivo de un óptimo uso por parte de los empleados con el fin de alcanzar los objetivos de aprendizaje marcados.

Conclusión

Para hacer frente a los diversos retos que supone la formación en el mundo laboral y conseguir integrar las nuevas tecnologías con un alto rendimiento, las empresas tienen hoy en días muchos más medios a su disposición. Las nuevas tecnologías de aprendizaje ofrecen multitud de ventajas de las que pueden verse beneficiadas las empresas multinacionales de todo el mundo.

Cerrar la brecha entre las oportunidades disponibles y el uso real de estas es especialmente importante para las empresas que tienen como objetivo mantener una ventaja competitiva. Para lograr este objetivo es necesario pensar de forma global, adoptar una estrategia de gestión del talento basada en la nube y actuar fuera del aislamiento de un equipo local. Estar a la vanguardia y optimizar la comunicación también es posible mediante la explotación del potencial que ofrecen las soluciones móviles a la vez que nos distanciamos de los entornos de aprendizaje tradicionales. Todo esto se puede lograr siempre que exista el compromiso de que la formación e-learning se refleje en todos los niveles de la jerarquía de la gestión empresarial, desde la parte superior de la pirámide hasta su base.

Estas estrategias se traducen en un enfoque de aprendizaje permanente que le dará un impulso a la productividad a través de la potenciación de la comunicación dentro de una empresa. Por último cabe destacar que la inversión en un programa de apoyo adecuado significa para una empresa mantener un ambiente de trabajo más sólido, más compacto y con mayor potencial de éxito global.

SpeeXX

digital publishing AG
Tumblingerstraße 32
80337 Múnich
Alemania

Tel: +49 89 74 74 82 55
Mail: info@speeXX.com
Web: www.speeXX.com

SpeeXX es una marca de digital publishing AG que puede estar registrada en Alemania u otras jurisdicciones incluidas las internacionales no registradas. Otros nombres de productos, logotipos, diseños, títulos, palabras o frases mencionadas en esta publicación pueden ser marcas comerciales, marcas de servicio o nombres de digital publishing AG o de otras entidades y pueden estar registrados en ciertas jurisdicciones, incluidas las internacionales.

Acerca de SpeeXX

SpeeXX ayuda a las grandes organizaciones a fomentar el talento de sus empleados mejorando sus habilidades de comunicación internacional. SpeeXX ofrece una amplia paleta de programas de formación basados en la nube para el aprendizaje de inglés, alemán, francés, italiano y español, con asistencia al usuario en 13 lenguas. SpeeXX es fácil de usar y se adapta a las necesidades de usuarios y responsables de formación de todo tipo de organizaciones. La metodología Perfect Blend de SpeeXX se compone de un programa online de aprendizaje de idiomas, una red mundial de tutores especializados en programas de formación mixtos (blended learning) y un conjunto de actividades comunicativas en directo; todo ello integrado en un sistema global y estándar para un aprendizaje eficaz. Más de 7 millones de alumnos en 1.500 organizaciones – entre ellas Ericsson, Airbus, UNHCR y Credit Suisse – usan SpeeXX para aprender idiomas de forma flexible y eficaz. SpeeXX se fundó en 1994 y tiene sedes en Múnich, Madrid, Milán, París, São Paulo y Shanghái. Si quiere saber más, visite www.speeXX.com.