

Tabla de contenidos

Introducción **¡Error!**

Marcador no definido.

El entorno dinámico del aprendizaje 1

Oportunidades para la integración 2

Cerrar la brecha entre el potencial y la realidad 2

Beneficios para el alumno 3

No existe una única solución 3

Conclusión 4

Reduciendo la brecha entre tecnología y necesidades de formación

Las empresas están avanzando rápidamente hacia la adopción de los “servicios en la nube”. Pero, ¿la tecnología está cambiando los hábitos? Un compromiso global para obtener una plataforma de aprendizaje centralizada requiere el respaldo local para satisfacer las necesidades del consumidor final.

Introducción

A medida que las empresas se dan cuenta de la estrecha relación entre las habilidades lingüísticas y la rentabilidad empresarial, el aprendizaje de idiomas se convierte en un componente vital en su estrategia global. Y con el aumento de los sistemas de planificación de recursos utilizados a nivel mundial, con grupos integrados de gestión de talento y rendimiento, las empresas tienen la oportunidad de utilizar todos los sistemas disponibles en la “nube”.

A pesar de esta tendencia, muchas empresas aún tienen un largo camino que recorrer para aprovechar al máximo el potencial de las soluciones más recientes. Es posible que los responsables de formación desistan ante la necesidad de entender e implantar nuevas tecnologías, perdiéndose así la oportunidad de diversificar los métodos de aprendizaje.

Las empresas suelen cometer el error de confiar en un solo sistema central y eliminar o reducir el respaldo local, pasando por alto que los usuarios finales necesitan recibir asistencia “in situ”. El respaldo local comienza con un servicio de asistencia técnica que implante la tecnología y la metodología. Los tutores locales también son necesarios ya que imparten el conocimiento de una forma que se ajuste a las necesidades culturales del grupo de alumnos.

El entorno dinámico del aprendizaje

Las recientes fusiones y adquisiciones en el sector de la formación marcan el comienzo de una emocionante revolución, con el avance de los servicios online. En diciembre del 2011, SAP anunció la adquisición de SuccessFactors y Salesforce, seguida de la compra de la empresa de software de gestión de rendimiento social, Rypple. Desde entonces, Oracle ha adquirido Taleo, lo que le proporciona un paquete importante de productos para recursos humanos y gestión del talento. Más recientemente, en agosto del 2012, IBM anunció la adquisición de Kenexa para mejorar su servicio de análisis, concretamente, en lo referente a la identificación de las habilidades de los trabajadores. Estos cambios significativos permiten a las multinacionales difundir internamente todo tipo de información en muchas más formas.

Con este aumento de recursos, las empresas tienen ahora más oportunidades de trabajar en distintos países utilizando todos los sistemas disponibles en la “nube”. Las empresas también pueden integrar sus sistemas de gestión del talento en su estructura informática general, sobre todo las que deseen operar a escala mundial. Se trata de una tendencia que está abriendo nuevas oportunidades para las empresas que buscan soluciones innovadoras de gestión del talento.

Whitepaper

Autor: Armin Hopp,
Fundador y Presidente de
Speexx

www.speexx.com

Twitter: @speexxtweets

Septiembre
2012



“ Las empresas tienen ahora más oportunidades de trabajar en distintos países utilizando todos los sistemas disponibles en la “nube”. ”

“ Un sistema armonizado capaz de proporcionar un mensaje, un conjunto único de recursos de aprendizaje y una filosofía representa una importantísima oportunidad para las empresas para poder implantar su estrategia de gestión de talento, especialmente la formación de habilidades lingüísticas y el aprendizaje de idiomas. ”

A finales de mayo del 2012, el software de aprendizaje de idiomas online Speexx obtuvo el reconocimiento mundial por la mejora de las habilidades comunicativas en los negocios y recibió el premio «Golden Engine Award 2012», que demuestra el continuo interés por mejorar e impulsar la globalización.

Oportunidades para la integración

A pesar tender hacia los “servicios en la nube”, muchas empresas aún tienen un largo camino por recorrer hasta alcanzar su máximo potencial, especialmente en lo que se refiere al aprendizaje de idiomas. Según un reciente informe de McKinsey¹, en China, tan solo 2 millones de directivos, en una población de más de 1.300 millones, sería capaz de comunicarse en inglés a nivel directivo, lo que representa una deficiencia alarmante en el mercado laboral chino. La encuesta también reveló que los directivos sénior de las sociedades mundiales cambian de empresa a un ritmo del 30-40% anual, lo que supera en cinco veces la media mundial.

Uno de nuestros clientes globales más grandes posee 42 sistemas diferentes de gestión del aprendizaje. Obviamente, resulta difícil de implantar y de mantener. Por otro lado, tenemos sistemas como SAP, Oracle o Salesforce, que suelen encontrarse en muchas organizaciones. Estos sistemas ya integran diferentes métodos de aprendizaje y sistemas de gestión del talento en una sola “nube”, lo que facilita proporcionar, supervisar y desarrollar la formación en la empresa.

Para las empresas es muy importante poder contar con un sistema armonizado con un conjunto único de recursos de aprendizaje en su estrategia de gestión del talento, especialmente para la formación en habilidades lingüísticas y el aprendizaje de idiomas. Atrás quedan los días en que se consideraba que el aprendizaje de un idioma debía realizarse preferentemente de manera informal y en el país donde se habla. Por primera vez, la tecnología puede englobar todos los aspectos del aprendizaje, y se ha convertido en una base a través de la cual las organizaciones pueden ofrecer un programa efectivo de formación y determinar qué, cuándo y cómo aprende su personal.

Se abre un gran abanico de oportunidades para aquellas organizaciones que capten todo el potencial de la tecnología y lo apliquen al contexto más amplio de formación. Sin embargo, muchas de ellas las están dejando escapar. La reciente encuesta Towards Maturity,² un informe basado en una investigación de 8 años en más de 1.800 organizaciones, indicaba que los tres principales obstáculos para la implantación de programas de formación en las empresas eran: la falta de conocimiento sobre su uso e implantación potenciales (62%), la falta de habilidades para implantar y gestionar el sistema formativo y la reticencia del personal a implantar las nuevas tecnologías (61%).

Estas cifras reflejan hasta qué punto para los profesionales de recursos humanos y de formación y desarrollo resulta relativamente nuevo tener que enfrentarse al procesamiento de datos que implica la implantación de la “tecnología de la nube” aplicada a la formación. Tenemos empresas que están entrando ahora en el sector de la formación y el desarrollo, como Oracle y SAP, que se

¹ http://www.mckinseyquarterly.com/How_multinationals_can_attract_the_talent_they_need_2981

² http://www.towardsmaturity.org/elements/uploads/Boosting_Business_Agility_FULL_Report_FINAL_10_November_2011.pdf

especializan en la estructuración de datos para grandes corporaciones. Además, en este sector la metodología y la forma de enseñar desempeñan un importante papel, pero el personal tiene que enfrentarse de repente a sistemas donde es posible manejar estadísticas y operar con sofisticados métodos de gestión y supervisión del aprendizaje. Muy rápidamente, el personal se está dando cuenta de que también necesita comprender la tecnología. Las empresas necesitan contar con expertos para recoger los beneficios a largo plazo.

Cerrar la brecha entre el potencial y la realidad

Muchas empresas aún recurren a la formación en aulas, incluso cuando operan a escala mundial, porque así se ha hecho tradicionalmente. Al mismo tiempo, están adquiriendo sistemas capaces de analizar cualquier tipo de actividad global y de apoyar la diversidad.

Esto significa que hay una brecha importante entre el uso real y el potencial y de que existe el riesgo de que el sistema tecnológico se convierta en una inversión redundante. Es esta la brecha que deben cerrar las empresas para que los alumnos y los usuarios finales aprovechen al máximo los nuevos sistemas de gestión del talento.

Cuando se trata de implantar una estrategia de formación, por nuestra experiencia, hemos observado que la mayor parte del presupuesto de una organización tiende a irse en clases presenciales. Sin embargo, al mismo tiempo, las empresas esperan lograr una visión de 360 grados del progreso en los programas de formación. Por ello, es necesario que las organizaciones se decidan por los nuevos sistemas de aprendizaje y formen a los responsables de formación.

Beneficios para el alumno

Tradicionalmente, los alumnos que se forman a nivel corporativo están vinculados a un profesor en un aula. Actualmente, el «*Perfect Blend*», la combinación de aulas virtuales, sesiones telefónicas, aprendizaje móvil y tutorías online, está revolucionando el modo en que las organizaciones enfocan la formación. Estas herramientas pueden personalizarse para adecuarse a las necesidades del alumno y a su nivel de habilidades.

La implantación del «*Perfect Blend*» ofrece a los alumnos la oportunidad de estudiar la materia que deseen, cuando y donde elijan. Según la encuesta Towards Maturity, el 32% utilizaba e-Learning en un lugar diferente al lugar de trabajo en 2011, en comparación con el 7% que lo hacía en 2006. El e-Learning también se utilizaba más durante los viajes en 2011 (hasta un 52%) que en 2006 (un 22%).

Los alumnos pueden esperar un contenido más específico y un conocimiento personalizado según sus necesidades de aprendizaje. Un contenido más amplio, combinado con formas más precisas de evaluación, supone una mejora en la calidad de la formación en comparación con los métodos tradicionales. Para quienes trabajan en una multinacional, el hecho de ser visible para la empresa a escala mundial en el entorno del e-learning, supone para el empleado una mayor probabilidad de que se le reconozca su valor y aumentar su movilidad profesional.

No existe una única solución

La implantación de la correcta estrategia de formación es fundamental para atraer, retener y desarrollar el talento. Sin embargo, no existe un enfoque que se adapte a todo el mundo. El

Cómo aprovechar la oportunidad de integrar una estrategia de gestión del talento.

¿Su equipo de formación y desarrollo está preparado para afrontar los cambios?



entorno de la formación se encuentra en constante evolución, por eso es importante que las empresas estén al día.

Una plataforma global es una buena manera de difundir la información pero no enseña nada por sí sola. Muchas organizaciones cometen el error de asumir que, solo porque tienen un sistema global, este puede ser aplicado absolutamente para todo. No es un enfoque pragmático y la mayor parte de las veces no funciona. Una organización necesita gente para gestionar el sistema, para apoyarlo desde el inicio a nivel local. Esta combinación de suministro global y respaldo local es fundamental, en particular para la formación de idiomas.

Speexx

digital publishing SL
Calle Maldonado, 48 1ºb
28006 Madrid
España
Tel: +34 91 309 09 37
Mail: spain@speexx.com
Web:
www.speexx.com

Speexx y digital publishing son marcas registradas digital publishing AG y pueden estar registradas en Alemania o en otras jurisdicciones, incluidas las internacionales. Otros nombres de productos, logotipos, diseños, títulos, palabras o frases mencionados en esta publicación pueden ser marcas comerciales, marcas de servicio o nombres comerciales de digital publishing AG.

Copyright © 2012/2013
digital publishing AG.
All rights reserved.

Conclusión

Aunque aún estamos en los comienzos de la adopción de soluciones de formación basadas en los servicios en la “nube”, es evidente que una combinación estratégica de metodología y tecnología es fundamental tanto para ofrecer una formación de idiomas consistente como para potenciar el talento desde la base. Las diferentes divisiones de las empresas ya no pueden operar por su cuenta. Y las empresas tampoco pueden asumir un enfoque que se adapte a todo el mundo. La clave para una solución satisfactoria de la gestión del talento consiste en desarrollar una solución global complementada por el respaldo local. De esta forma, las empresas podrán implantar de forma efectiva las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y liberar todo el potencial de sus trabajadores.

Acerca de Speexx

Speexx es una empresa pionera en el aprendizaje de idiomas online. Fundada en 1994, tiene su sede principal en Múnich y oficinas en Londres, Madrid, Milán, París, Shanghái y São Paulo. Más de 500 empresas e instituciones clientes, con un total de 7 millones de alumnos, estudian inglés, francés, alemán, italiano y español con el programa de Speexx. Es un método de aprendizaje blended que consta de un software de formación online, un premiado servicio de tutorías, aulas virtuales, sesiones telefónicas y clases presenciales, además de una potente herramienta de seguimiento y administración del aprendizaje. Las soluciones de Speexx han ganado numerosos premios. Si desea conocernos más en detalle, puede visitar nuestro sitio web en: www.speexx.es

