

NOTA DE PRENSA 7

Investigación Innovadora sobre las Opiniones de Empleadores y Empleados sobre el Aprendizaje en el Lugar de Trabajo

El [proyecto LEARN](#) se esfuerza por cultivar un ambiente de apoyo en el lugar de trabajo. Es esencial que las empresas adopten planes de aprendizaje estructurados que aborden directamente las necesidades prácticas y aspiraciones de sus empleados. Al establecer objetivos de aprendizaje claros y supervisar diligentemente el progreso, las organizaciones pueden garantizar una fuerza laboral comprometida y empoderada. En consecuencia, al adoptar enfoques de aprendizaje adecuados y proporcionar a los empleados los recursos necesarios, las empresas pueden fomentar una cultura de mejora continua y colaboración.

Con este propósito, el proyecto LEARN ha implementado una investigación para identificar las opiniones de empleadores y empleados sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo. Con este fin, el proyecto ha llevado a cabo con éxito cinco grupos de enfoque en cada uno de los países socios (es decir, Austria, Chipre, Francia, Grecia y España), siendo Fundación Equipo Humano (España) la entidad responsable de esta actividad.

Estos grupos de enfoque se han dividido en dos tipos: uno para empleadores y otro para empleados. Independientemente del perfil, los socios del proyecto introdujeron a ambos grupos en el concepto de "Centros de Formación Continua" y sus beneficios. Los participantes compartieron sus experiencias y opiniones sobre los desafíos y oportunidades de este concepto en sus organizaciones y entornos laborales.

Tras el desarrollo de esta actividad, se ha producido un informe agregado con los principales resultados y hallazgos.

En el caso de los grupos de enfoque con empleadores, podemos destacar que compartieron una amplia variedad de actividades específicas que podrían implementarse de manera presencial, pero también reconocieron el potencial de transición a una modalidad de aprendizaje mixta. Enfatizaron la importancia de utilizar herramientas en línea para mejorar los resultados del aprendizaje de los empleados.

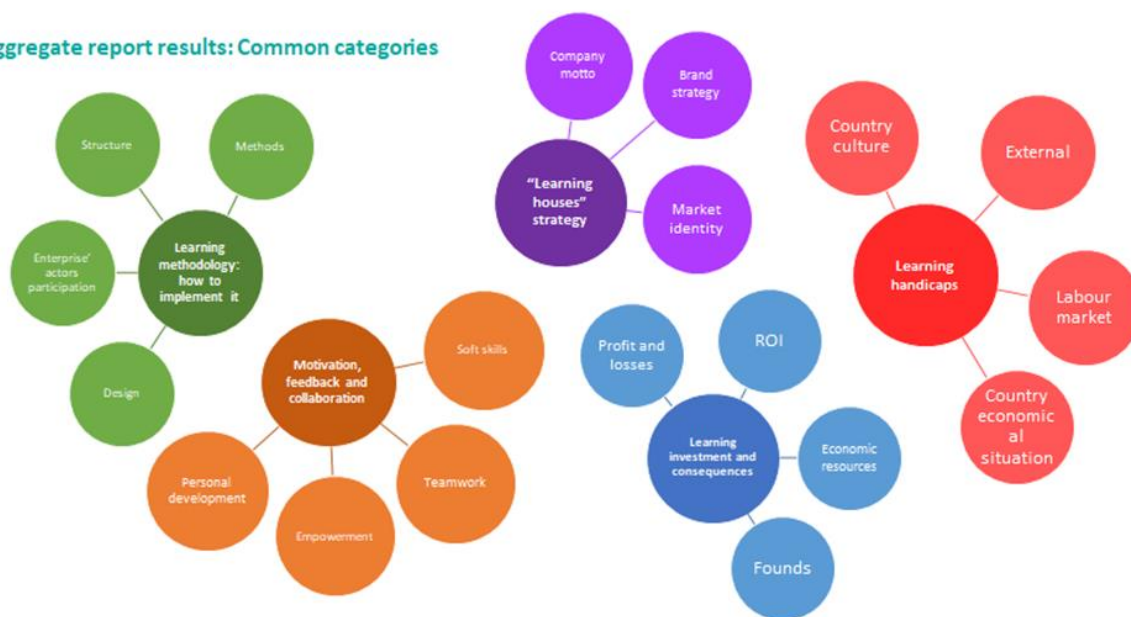
Las organizaciones participantes en el grupo de enfoque están implementando programas y procesos de aprendizaje adaptados a las necesidades y aspiraciones de los empleados, centrándose en el intercambio de información entre los empleados y mejorando la comunicación interdepartamental. Los empleadores también fomentan que los empleados tomen la iniciativa en la búsqueda de recursos por sí mismos, permitiéndoles sugerir temas que les motiven o consideren necesarios.

Los resultados comunes muestran que la inversión, la motivación y la colaboración son factores clave en la implementación de una estrategia de "Casa de Aprendizaje". Los participantes concluyeron que la inversión es crucial para crear un espacio de aprendizaje, ya que se refleja en un retorno de inversión (ROI) directo en productos y servicios, mejorando la productividad y la competitividad.

Tanto los empleadores como los empleados estuvieron de acuerdo en los beneficios del aprendizaje en el lugar de trabajo, que incluyen un aumento en la productividad y calidad, una mejora en la retroalimentación interna y el desarrollo de estrategias empresariales para la sostenibilidad. Sin embargo, también identificaron barreras como las fluctuaciones de carga de trabajo, desafíos de inversión y resistencia al cambio.

Para superar estas barreras, los empleadores sugirieron un aumento en el apoyo público en forma de bonificaciones financieras, reducciones fiscales y cobertura salarial durante los períodos de capacitación. También pidieron información y recursos más confiables, así como una mayor sinergia entre organizaciones públicas y privadas.

Aggregate report results: Common categories



En cuanto a los principales resultados de los grupos de enfoque realizados con empleados, podemos señalar que los empleados estuvieron de acuerdo en que un entorno de aprendizaje efectivo en el lugar de trabajo debe basarse en una estrategia integral que incluya metodología, inversión directa de recursos, motivación, colaboración y el desarrollo de habilidades blandas o *soft skills*, haciendo hincapié en la importancia de involucrar a todos los actores de la empresa en el proceso de aprendizaje y adaptar las metodologías de aprendizaje a las necesidades y disponibilidad de los empleados.

Los participantes en el grupo de enfoque destacaron el valor de las actividades de aprendizaje en persona que pueden adaptarse fácilmente a un modelo de aprendizaje híbrido, gracias a la disponibilidad de herramientas modernas. También expresaron una preferencia por actividades que mejoren sus habilidades blandas, habilidades de gestión y habilidades para resolver problemas, así como aquellas que fomenten la colaboración y el intercambio de conocimientos entre colegas.

Los empleados identificaron la inversión y la motivación como factores cruciales para el éxito del aprendizaje en el lugar de trabajo. Consideran que invertir en el capital humano conduce a la innovación, aumenta el poder de mercado y la competitividad, y también contribuye al bienestar de los empleados.

Por otro lado, según los participantes, las principales barreras para el aprendizaje efectivo en el lugar de trabajo incluyen la metodología, la inversión en aprendizaje y obstáculos externos como limitaciones de recursos del mercado y resistencia al cambio.

Para superar estas barreras, los empleados pidieron un mayor apoyo de los interesados, incluido un mayor apoyo en la implementación de la metodología y más esfuerzos de las autoridades para abordar las reticencias y obstáculos. También sugirieron recursos prácticos para el desarrollo del aprendizaje, como el aprendizaje certificado, el aprendizaje interactivo y la integración de nuevas tecnologías para impulsar enfoques de aprendizaje modernos.

La metodología de los planes de aprendizaje y la participación de todos los interesados en las empresas se han identificado como la base para una implementación eficiente y resultados óptimos en la creación de un ambiente de "formación continua en el lugar de trabajo".

En conclusión, los principales hallazgos nos indican que la inversión es un complemento fundamental para llevar a cabo diversas acciones y establecer una identidad de aprendizaje estrechamente ligada a la calidad de los productos y servicios. Además, la definición de "centros de formación continua en el trabajo" está estrechamente relacionada con procesos dirigidos a las necesidades de los empleados. Se anima a los empleados a mejorar las áreas específicas que desean desarrollar, fomentando una mayor motivación para aprender nuevas habilidades y herramientas. Esto, a su vez, facilita el intercambio de conocimientos y la creación de sinergias que impactan positivamente en los productos y servicios ofrecidos por las empresas.

Así, esta actividad ofrece un enfoque integral al combinar ambas perspectivas: los recursos prácticos proporcionados por los empleados y un enfoque en la metodología por parte de los empleadores.