



2020, Año de la superación

Editorial
Es hora de cambiar de perspectiva

En esta gestión de crisis generada por la COVID 19, probablemente todos, a nuestra escala, hayamos cometido errores. Pensar que existe un modelo de gobernanza perfecta de este tipo de situación es una ilusión. Es hora de cambiar de perspectiva. No somos perfectos, pero somos perfectibles. Esta crisis también nos puede unir e invita a una mayor responsabilidad individual. Lo hemos demostrado en estos últimos meses: entre todos hemos reinventado las clases, nuestras metodologías y recursos. Hemos apostado por la innovación y desafiado el riesgo con éxito.

Gracias a esta responsabilidad y al compromiso compartido de nuestros clientes, alumnos y profesores, hemos sabido avanzar como un equipo solidario, dispuesto a afrontar nuevos retos y crear otra realidad para mañana.

Os invitamos a descubrir en esta nueva edición las principales tendencias del mundo de la formación, así como nuestros consejos para llevar a cabo con arte y serenidad la transformación de su estrategia formativa.

Entre prudencia y determinación, somos los mismos, pero aún más entusiastas.

¡Feliz lectura y feliz vuelta!

La formación, una de las mayores preocupaciones de los RRHH:
Las empresas no renuncian a la formación de sus empleados, y buscan alternativas nuevas



Durante el confinamiento las personas han seguido aprendiendo mucho y han disfrutado haciéndolo, demostrando que sí somos capaces de aprender y reinventarnos para ello. Ese es un potencial que tenemos que aprovechar tanto a nivel personal como a nivel empresarial.

En este sentido, las empresas son conscientes de que tienen que crear una cultura de aprendizaje continuo (*lifelong learning*), ya que la formación responde a varios retos importantes:

- El bienestar de los empleados: la formación está valorada muy positivamente al

representar una herramienta de reconocimiento e integración. Aporta un valor añadido indiscutible a la vez que forma parte del ritmo de trabajo de manera armoniosa.

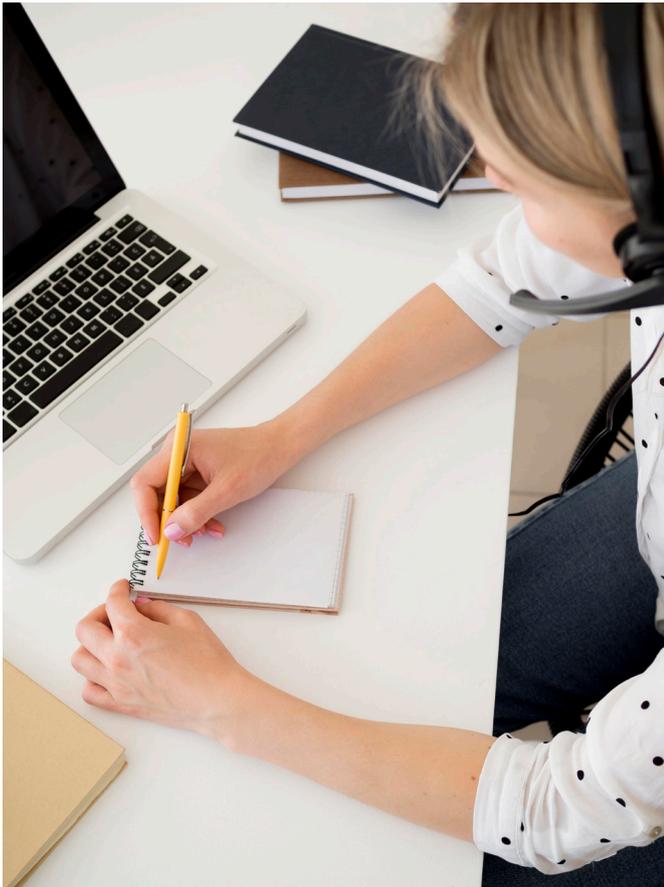
- Su adaptación a nuevos retos en este cambio de paradigma: la formación es la respuesta a la necesidad de crecimiento y adaptabilidad profesional de los equipos humanos.

- En términos económicos, se traduce en mayor beneficio para la empresa, no es un gasto, es una inversión.

Desde Hexagone, hemos identificado 7 grandes tendencias actuales que

os ayudarán a tomar el pulso de la situación:

1. De la reactividad a la proactividad: repensemos la formación de la A a la Z. Como es lógico la precipitación ha dado paso a la prudencia y la observación. Estamos en una fase de reconstrucción en la que se hace necesario ir de la mano de un buen *partner* lingüístico. “Las compañías requieren de un acompañamiento profesional en su proceso de transformación, basado en la confianza, la experiencia y el diálogo” comenta Céline Nguyen, directora de proyectos y calidad, después de confirmar una tendencia al alza en su labor de consultoría.



2. La actual situación ha hecho emerger a la empresa social.

Va asociada a un liderazgo más cercano y ético. “Muchas de las empresas donde impartimos formación se han dado cuenta del valor reputacional que les da ser socialmente responsable, y lo quieren afianzar como parte de su identidad” comenta Céline Nguyen. La formación de los colaboradores sin lugar a duda es una palanca fuerte en la motivación y el *engagement* de los colaboradores. Es una pieza clave en el proceso de integración de nuevos colaboradores y la fidelización del talento.

3. La formación como canal y vector de unidad.

Lo hemos vivido en primera persona, queramos o no, todos fuera y dentro de nuestra organización estamos estrechamente conectados. La revolución tecnológica que acompaña este cambio social nos recuerda que te-

nemos que seguir atendiendo esta necesidad de estar conectados más allá de la tecnología.

Este momento histórico es una oportunidad para consolidar relaciones de calidad y que los alumnos se sientan parte de un grupo en un contexto en el que a veces podrían sentirse más solos y aislados, debido al teletrabajo y la fragmentación geográfica de los equipos humanos.

4. Surge el aula virtual: modelo nuevo apoyado en la digitalización.

Los departamentos de RRHH consideran la digitalización de su área como la principal tarea sobre la que articular este cambio de paradigma. De hecho, cuando una de cada tres empresas planea implantar el teletrabajo tras la crisis de la Covid-19, es preciso que exista una formación a distancia de calidad.

“

Muchas de las empresas donde impartimos formación se han dado cuenta del valor reputacional que les da ser socialmente responsable, y lo quieren afianzar como parte de su identidad.

”

Por eso mismo el aula virtual está en auge al permitir un modelo eficaz de formación:

- Dinamización y participación gracias a la figura central del formador.
- Plan de estudio con objetivos y metas.
- Seguimiento y evaluación del alumno.
- Materiales originales adaptados a este nuevo formato de clases.
- Nuevo espacio de aprendizaje seguro y tecnológicamente estable.

5. Explosión del modelo formativo único: de la formación a la capacitación.

Cada vez más empresas se están dando cuenta de que un modelo único para todos atrapado en un esquema de aprendizaje escolar ya no funciona. Es hora de desarrollar programas de formación que respondan a necesidades del día a día de trabajo de los alumnos. Los *workshops* representan una forma rápida y eficaz de obtener resultados a corto plazo. Aportan una respuesta concreta y práctica a casos reales, como “hablar en público” o “realizar presentaciones impactantes”. En Hexagone trabajamos además en el desarrollo de *workshops* a medida orientados al desarrollo transversal de *softskills* como la iniciativa, el optimismo, la resiliencia, el trabajo en equipo, el liderazgo etc.

6. Libertad y responsabilidad personal frente al trabajo.

El teletrabajo y con ello la orientación a objetivos y

el desarrollo de una mayor autonomía están acompañando las nuevas formas de trabajar.

Los profesionales de hoy en día quieren más libertad y la han experimentado ya con la evolución del concepto de trabajo (ahora de forma remota y en horarios flexibles, cada vez que nos sentimos más disponibles y productivos). El mismo concepto de libertad se puede aplicar a la formación: se traduce en una necesidad de mayor flexibilidad, mayor involucración de los alumnos en cuanto a autonomía, definición de objetivos, auto evaluaciones etc y mayor implicación del equipo docente.

7. Optimización de presupuestos.

Más que nunca las empresas buscan reducir costes o al menos nos plantean mayores expectativas sin ampliación de presupuestos para formar un colectivo de alumnos más numeroso y conseguir calidad en los recorridos formativos, fidelización de los alumnos y progresos.

Nos vemos retados para mejorar nuestra oferta y rendimiento.

En vista de estos primeros elementos de reflexión, os invitamos a construir nuevos futuros y escenarios: estamos en un momento idóneo ya que nos encontramos en la encrucijada de nuestras experiencias pasadas y las recientes y previsibles evoluciones futuras.

El manejo del cambio en la formación:

Los 8 ingredientes de un proyecto formativo de transición exitoso

El mercado de la formación en idiomas está viviendo una transformación profunda. A marcha forzada en una primera fase y con más criterio ahora, parece que el sector de la formación de idiomas en España se encuentra en una época de cambios muy significativos que podría culminar en los próximos 12 meses.

Os brindamos aquí algunos ingredientes que nos parecen clave a la hora de acompañar el cambio y generar éxito:

1. Crear un grupo de reflexión, con diversos puntos de vista que se encargará de:

- Determinar el nivel de competencia de sus colaboradores
- Conocer las competencias a adquirir, en su caso los plazos
- Identificar sus KPIs (indicadores)
- Definir un presupuesto
- Establecer los roles

En todo momento, tendremos que contestar las respuestas “qué, cuando, cómo, quien” y sobre todo “por qué”.

2. Valorar la fase de observación:

Se trata de cuestionar, sondear, sus colaboradores por supuesto, pero también su(s) *partner*(s) de confianza y el mercado de forma general.

3. Discernir entre alternativas y tomar decisiones eficientes:

Ante todo, es importante conocer su propio historial de formación, para sacar conclusiones y ser capaz de recuperar lo bueno de las experiencias pasadas. “Demasiadas veces aplicamos cambios radicales como si las experiencias pasadas no tuvieran nada que enseñarnos, eso puede crear mucho daño a nivel de imagen cor-

porativa y limitar el éxito del nuevo modelo formativo por muy eficaz que pueda parecer” comenta Céline Nguyen. En Hexagone abogamos por un acercamiento pragmático, consciente y prudente.

Finalmente se completa esta primera fase analítica con un estudio del formato pedagógico adaptado según los colectivos considerados, sus nuevos requisitos y la optimización de los recursos.

4. Preparar una fase de piloto:

Ninguna empresa debería plantearse una transición hacia un nuevo modelo de formación sin haber planeado un testeo serio, a modo de ejemplo esta fase puede necesitar de 1 a 3 meses según la complejidad de la organización.

5. Anticipar la fase de lanzamiento:

Esta fase es esencial sobre todo en cuanto a comunicación con los principales interesados, a saber, los propios alumnos que son los que, como usuarios, validarán in fine el sistema elegido.

Se tiene que explicar las motivaciones que impulsan el cambio y dar a conocer los objetivos y bondades del nuevo modelo.

Se tiene que prever igualmente una fase específica de acompañamiento del alumno en sus primeros pasos (atención al alumno).

6. Crear *feedbacks*:

Esta parte dependerá en parte de los objetivos e indicadores determinados en la fase 1. De forma general, no hay que contentarse con los *feedbacks* naturales, que dan a veces una visión prematura y limitada de la realidad (sólo una parte del colectivo). Existen muchas opciones para generar *feedbacks* que servirán para aclarar dudas, compartir buenas prácticas, y acompañar futuros cambios.

7. Impulsar el diálogo continuo:

Tanto con los alumnos como con sus *partners* de formación. Invitamos incluso a fomentar una comunicación constructiva entre los diferentes organismos de formación implicados, con el objetivo común de mejorar la experiencia del cliente final.

8. Comunicar los éxitos y rectificar los errores:

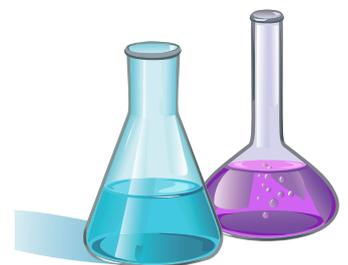
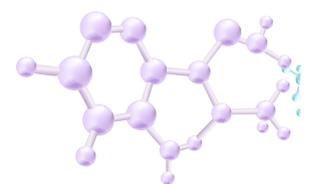
- Paso a paso, ir ajustando su plan de formación, para que tenga la agilidad y capacidad de reacción suficiente frente a nuevos retos.
- Utilizar los éxitos como una fuerza y aprender/aportar soluciones para corregir los errores.
- No bajar la guardia ni tampoco enojarse en cuanto lleguen las críticas, para eso están nuestros KPIs, son indicadores fiables y consistentes que nos permiten aportar soluciones justas y bien fundamentadas.

En conclusión, os queremos transmitir que nos parece fundamental, en el mundo incierto de hoy, no añadir más inseguridad y gestionar el cambio desde la tranquilidad. La precipitación es contraproducente.

También somos conscientes de que los sistemas de formación rígidos y difíciles de integrar obstaculizan la formación y el desarrollo, en lugar de ayudar.

La atracción y el desarrollo del talento deben ir de la mano gracias a la implementación de soluciones globales de formación a la medida que las empresas necesitan para crecer.

Queremos estar a su lado para que sus empleados aprendan, participen y se desempeñen con todo su potencial: formados, conectados y alineados con los objetivos de la empresa.



🔄 Last but not least:

A lo largo del mes de octubre, estaremos realizando con nuestros clientes una labor gratuita de acompañamiento, para entender el contexto y la situación de cada organización y abordar planes de **redinamización de la formación**, en cuanto a **principios, procesos, indicadores y resultados**.

Entre todos sumamos: nos aportamos aprendizaje e innovación constante para humanizar los entornos laborales y **conseguir culturas sostenibles**, conociendo y compartiendo con las mejores empresas ejemplos reales de prácticas y casos de éxito ya probados.