

Barómetro internacional Cegos 2024

Transformaciones, competencias y aprendizaje



Como líderes internacionales en Learning & Development, desde el Grupo Cegos nos comprometemos **a apoyar a las organizaciones y a sus equipos a través de las numerosas transformaciones** (tecnológicas, sociales, medioambientales, de gestión...) a las que se enfrentan hoy en día.

En esta edición del barómetro internacional de 2024, nos proponemos comprender y descodificar:

- **Las cuestiones prioritarias de transformación (especialmente las relacionadas con la explosión de la Inteligencia Artificial Generativa y los Datos)** que afectan a las competencias según los profesionales de RRHH y Aprendizaje y Desarrollo.
- La visión que tienen los trabajadores de su empleabilidad y sus expectativas y preocupaciones en materia de desarrollo de competencias.
- **Los ámbitos y modalidades de formación que esperan las organizaciones y los empleados en el futuro.**



La encuesta 2024 se realizó en junio de 2024 en **9 países de Europa** (Francia, Alemania, Italia, Portugal, España), **Asia** (Singapur) y **América Latina** (Brasil, México, Chile). En esta edición se encuestó a **5 000 empleados y 469 Directores o Jefes de Recursos Humanos / Directores o Jefes de Formación**, todos ellos trabajando en organizaciones del sector privado y público con 50 empleados o más.



La aceleración del cambio tecnológico es el núcleo del reto de las cualificaciones..... **p.6**

El desarrollo de competencias es un reto estratégico compartido **p.12**

Las organizaciones se enfrentan al reto del "tiempo hasta la competencia" cuando se trata de formación correctamente y justo a tiempo **p.14**

Los sistemas de formación existentes, lo que se espera y lo que podría cambiar gracias a la inteligencia artificial..... **p.16**

El Grupo Cegos **p.22**

Cifras clave

Acelerar el cambio tecnológico es el principal desafío en el desarrollo de habilidades

- El 63% de los Directores de Recursos Humanos (DRH) piensan que los retos en materia de competencias de los próximos dos años están relacionados sobre todo con el cambio tecnológico y, en particular, con la inteligencia artificial y los datos.
- El 76% de los empleados cree que los actuales retos de transformación (tecnológicos, climáticos, sociales, etc.) cambiarán el contenido de su trabajo.
- El 31% piensa que estos cambios podrían amenazar su puesto de trabajo.
- Según los DRH, el 19% de los puestos de trabajo de su organización corren el riesgo de quedarse obsoletos en los próximos tres años.
- El desarrollo de competencias en relación con la transición ecológica sigue estando rezagado (29% a nivel mundial).
- En cuanto a las competencias blandas, el 39% de los empleados quiere formación para conseguir una organización eficaz de su trabajo, el 36% en creatividad y el 33% en agilidad.

El desarrollo de competencias es un reto estratégico compartido

- El 78% de los empleados y el 90% de los DRH creen que el desarrollo de competencias es una palanca estratégica para su empresa/organización.
- El 63% de los empleados piensa que el desarrollo de competencias es una responsabilidad compartida a partes iguales entre la empresa y el empleado.
- El 92% de los empleados afirma estar dispuesto a formarse para adaptarse a la forma en que cambian o cambiarán los puestos de trabajo y las profesiones.
- El 58% de los empleados está dispuesto a financiar parte de sus gastos de formación.



Las organizaciones se enfrentan al reto del "tiempo hasta la competencia" cuando se trata de formar adecuadamente y a tiempo

- Los DRH consideran que sus **organizaciones son bastante ágiles** a la hora de afrontar el reto del "tiempo hasta la competencia", con una puntuación media de satisfacción de 7,2/10.
- Al 44% de los DRH **les resulta difícil adecuar la oferta formativa a las necesidades de competencias de su empresa** (+3 puntos frente a 2023).
- El 43% de los empleados declara **que la respuesta a sus necesidades de formación suele llegar tarde**.

Los sistemas de formación actuales: lo que se espera de ellos y lo que podría cambiar gracias a la inteligencia artificial

- El 46% de los cursos de formación se imparten **a distancia** y el 57% en modo **síncrono**.
- El 52% de los empleados piden sobre todo formación **en el puesto de trabajo, interactiva/divertida (42%) y adaptada a las necesidades individuales (38%)**.
- El 49% de los DRH sitúan **el e-coaching** a la cabeza de la lista de nuevos métodos de formación utilizados o que se utilizarán a corto plazo.
- **La inteligencia artificial cada vez más presente en la formación:** el 44% de los empleados ya ha utilizado la inteligencia artificial generativa para aprender, mientras que el 81% de los DRH ya la ha utilizado o tiene previsto utilizarla, en particular para individualizar los cursos.

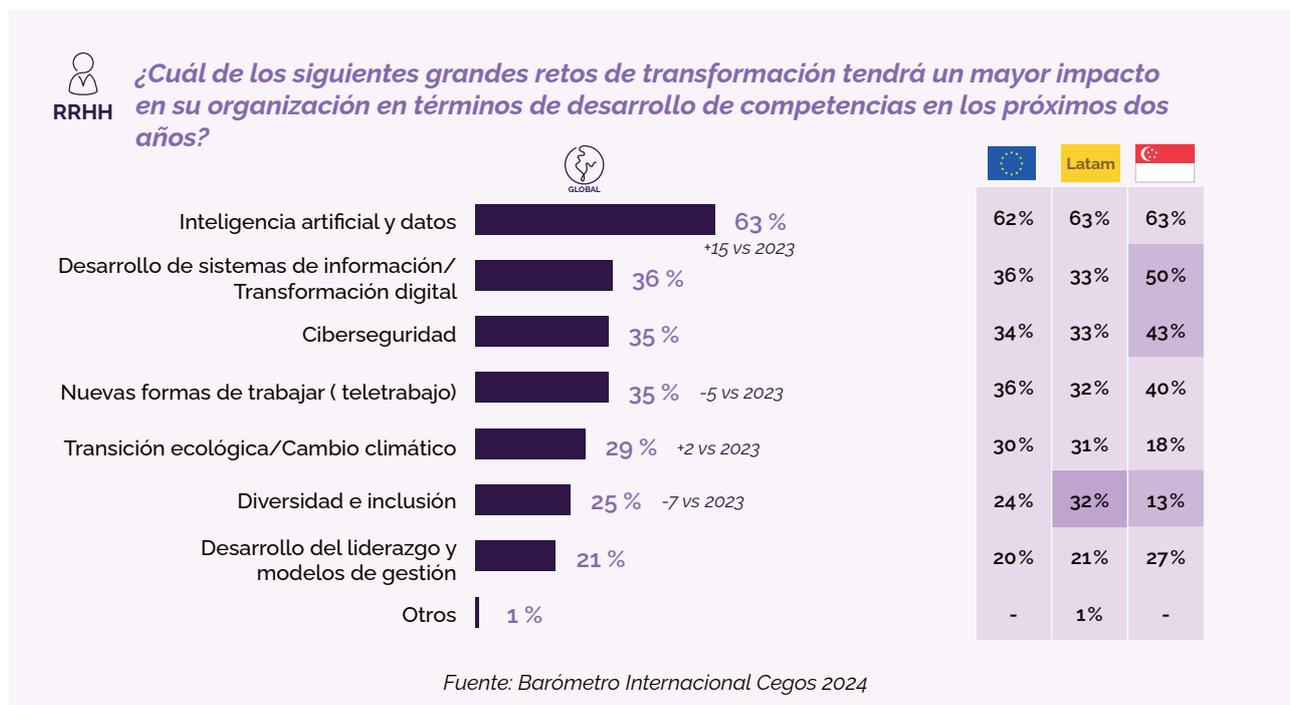
Acelerar el cambio tecnológico es el principal desafío en el desarrollo de habilidades

Los retos del mañana en materia de competencias están relacionados sobre todo con el cambio tecnológico

En todo el mundo, las evoluciones tecnológicas son el principal reto al que se enfrentan las empresas. Y para los directores y responsables de RRHH, están teniendo un gran impacto en el desarrollo de las competencias de los empleados.

Cuando se les pregunta por los cambios que afectarán a las competencias de los empleados en los próximos dos años, los responsables de RRHH citan, sin sorpresa, en primer lugar la **inteligencia artificial** y los **datos** (63%, +15 puntos frente a 2023).

En segundo y tercer lugar en cuanto a los cambios que repercutirán en las competencias, los responsables de RRHH sitúan el **desarrollo de sistemas de información** (36% en total) y la **ciberseguridad** (35%).



La omnipresencia y aceleración de los avances tecnológicos está teniendo un impacto en los empleados, ya que **el 38% declara sentirse abrumado por la tecnología** (el 24% en Francia y hasta el 51% en Singapur). Esta sensación es menor en las empresas de más de 2.000 empleados (34%) y mayor en el sector público (41%).

Aunque los nuevos métodos de trabajo siguen poniendo a prueba las competencias de los equipos, **el problema es menos importante que el año pasado** (35%, -5 puntos frente a 2023). Parece que las empresas han integrado progresivamente estos métodos en su organización.

Aunque ha aumentado ligeramente, la transición ecológica sigue sin figurar entre las prioridades de formación de los DRH internacionales (29%).



Transformar el contenido del trabajo o hacer desaparecer los empleos: las evoluciones actuales siguen sacudiendo a los asalariados

En un contexto de aceleración del cambio (tecnológico, climático, social, etc.), **el 76% de los empleados prevé un cambio en el contenido de su trabajo**. Este sentimiento es más fuerte entre los directivos (83% frente al 78% en 2023).

Otro dato llamativo de la encuesta es que **el 31% de los asalariados, sobre todo los empleados menos cualificados (38%), esperan que su puesto de trabajo desaparezca**.

Además, **el 27% de los empleados cree que ya no tiene, o pronto dejará de tener, las competencias necesarias para hacer bien su trabajo**.

Por eso pasan a la acción: **El 32% de los empleados afirma implicarse personalmente en el desarrollo de sus competencias**. Los empleados portugueses se comprometen aún más con su formación (40%).

27%

de los empleados creen que ya no tienen, o pronto dejarán de tener las competencias necesarias para desempeñar correctamente su trabajo.

38%

declaran sentirse abrumados por la tecnología.

32%

de los empleados afirman que se implican personalmente en el desarrollo de sus competencias



Los DRH se centran en desarrollar las capacidades de los empleados en sus puestos actuales

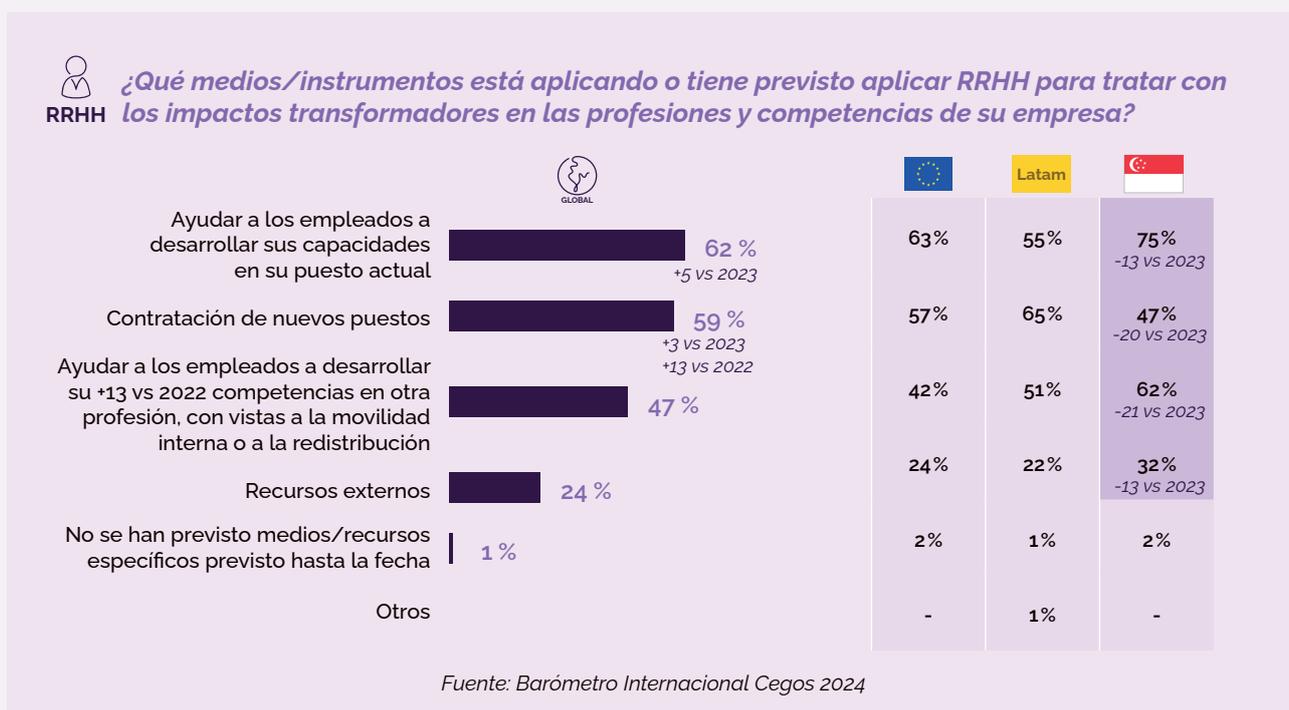
Los responsables de RRHH son más optimistas: creen que sólo uno de cada cinco puestos de trabajo presenta riesgo de que sus competencias queden obsoletas en los próximos tres años. Este riesgo se mantiene estable en comparación con el año pasado.

Para hacer frente al impacto de los cambios en curso, los departamentos de RRHH están dando prioridad a:

- **Mejorar la cualificación de los empleados en su puesto actual** (62%, +5 puntos respecto a 2023), especialmente en Francia (77%, +15 puntos respecto a 2023).
- **Captación de nuevos perfiles** (59%), que han venido utilizando cada vez más en los dos últimos años (+3 puntos frente a 2023, +13 frente a 2022).

En cambio, **el apoyo a la transición profesional se queda atrás (47%)**, con un tratamiento que sigue siendo ad hoc e individual.

Es interesante observar que los RRHH de Singapur parecen menos dispuestos a poner en marcha acciones específicas para desarrollar las competencias ante los cambios en curso.





Para los DRH, la necesidad de reforzar las competencias digitales debe ir de la mano del desarrollo de las competencias interpersonales.

Los profesionales de RRHH han asumido los retos de la transformación tecnológica: según el 43% de ellos, primero hay que consolidar las competencias digitales de los empleados.

Le siguen las competencias interpersonales (35%), sobre las que los empleados y los responsables de RRHH tienen expectativas ligeramente diferentes:

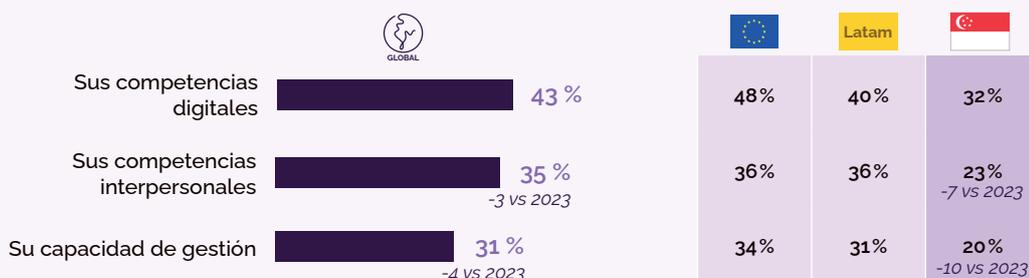
- Los empleados quieren formación para ser más eficientes en su organización del trabajo (39% y hasta el 45% en Italia), probablemente para hacer frente a un entorno de trabajo híbrido y a la multiplicación de los flujos de información. También quieren formación en **creatividad** (36% en general, 45% en Brasil) y agilidad (33%, 46% en Singapur).

- A medida que se enfrentan a la aceleración del ritmo del cambio, los responsables de RRHH se centran en la **agilidad y la adaptabilidad (49%)**, especialmente en México (60%).

El desarrollo de las capacidades de gestión está ligeramente retrasado (31%, -4 puntos respecto a 2023), especialmente en Singapur (20%, -10 puntos).



En su opinión, dentro de su organización, ¿qué competencias necesitan mejorar los empleados?



Fuente: Barómetro Internacional Cegos 2024



Desarrollar las competencias digitales es la prioridad según el

43%

de los responsables de RRHH.

Le siguen las aptitudes interpersonales, para el

35%

de ellos.

Christophe Perilhou, Director de Aprendizaje y Soluciones del Grupo Cegos, explica:

"Según los directivos de RRHH, la explosión de la inteligencia artificial generativa es la cuestión clave en el desarrollo de competencias. Hay muchas necesidades de formación en este ámbito, y en Cegos estamos respondiendo de 3 formas complementarias:

En primer lugar, ofreciendo formación sobre IA para todos, con el objetivo de concienciar y utilizar esta tecnología como palanca para aumentar la eficacia laboral.

En segundo lugar, cursos de formación que utilizan la IA como asistente de diseño y productividad para actividades empresariales (marketing, comunicación, ventas, RRHH, etc.).

Por último, formación en IA para especialistas. La demanda es muy rápida y muy fuerte: algunos de los cursos que Cegos lanzó a principios de 2024 son ya éxitos de ventas.

Como corolario de esta formación en IA, habilidades hablandas como el pensamiento crítico, la creatividad o la agilidad se están demostrando cada vez más como cruciales en el desarrollo de las personas. Sin ellas, el uso de la tecnología nunca será relevante, seguro ni ético.

La formación en RSC (Responsabilidad Social Corporativa), relacionada con todos los aspectos del desarrollo sostenible, es a la vez una sorpresa y una llamada de atención. Poco a poco va ganando terreno y está experimentando una aceleración de la demanda de formación paquetizada/individual.

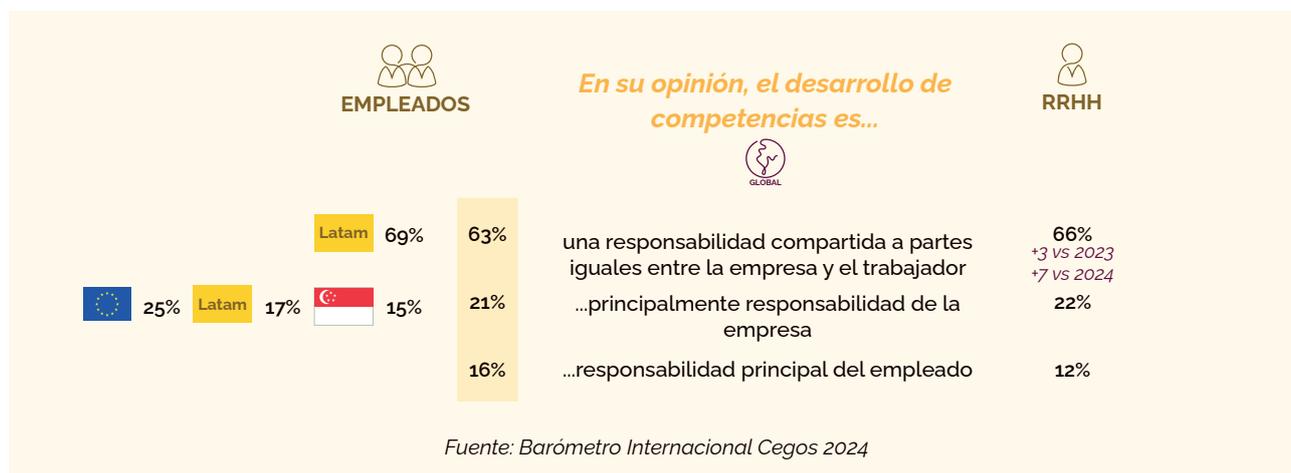
Pero también observamos que, a pesar de los cambios urgentes que hay que hacer y de la mayor presión normativa, las organizaciones siguen realizando pocos proyectos importantes de formación sobre temas relacionados con todos los aspectos del desarrollo sostenible. Apostemos por que estas necesidades aumenten, en consonancia con la directiva europea CSRD y la absoluta necesidad de implicar a todas las líneas de negocio en un planteamiento de actuación responsable".

El desarrollo de competencias es un reto estratégico compartido

Es una palanca estratégica, compartida a partes iguales por la empresa y sus empleados

¿Es el desarrollo de competencias una palanca estratégica para las empresas y organizaciones? La respuesta es afirmativa para el **78% de los empleados** (83% en los países de Latinoamérica) y el **90% de los DRH**.

Los encuestados también coinciden en la dimensión asociativa del desarrollo de competencias: para el **63% de los empleados** (72% en Portugal y 71% en Chile) y el **66% de los DRH**, se trata de una responsabilidad compartida a partes iguales entre la empresa y el empleado.



Los empleados se comprometen firmemente a desarrollar su empleabilidad

La prueba de esta responsabilidad compartida es que **el 92% de los trabajadores se declara dispuesto a emprender su propia formación** para adaptarse a la forma en que cambian o cambiarán los empleos y las profesiones, y **el 58% está dispuesto a financiar parte de su formación** (el 76% en los países europeos encuestados).



92%

de los empleados dicen estar dispuestos a emprender su propia formación.

58%

de los empleados dicen estar dispuestos a financiar su propia formación.

Las organizaciones se enfrentan al reto del "tiempo hasta la competencia" cuando se trata de formar adecuadamente y a tiempo

Formación "justo a tiempo": Los departamentos de RRHH oscilan entre la agilidad que proclaman y las dificultades que experimentan

Responder a las necesidades de formación de los empleados con rapidez y sobre la marcha es un reto importante para las organizaciones. Para seguir siendo competitivas, necesitan "formar justo a tiempo y correctamente", utilizando sistemas de formación que sean a la vez receptivos y flexibles.

Con una puntuación media global de 7,2/10, los DRH consideran que sus organizaciones son bastante ágiles a la hora de responder a este reto del "tiempo hasta la competencia". Esta puntuación es incluso más alta en Latinoamérica (7,8/10).

Sin embargo, en la práctica, el 44% de ellos admite que le resulta difícil alinear los requisitos de competencias con su oferta de formación (+3 puntos frente a 2023). Sólo los responsables de RRHH de las empresas con más de 2.000 empleados se encuentran en una situación ligeramente mejor, ya que sólo el 36% comparte esta opinión. En Francia, sólo el 27% de los directores de RRHH dicen estar experimentando estas mismas dificultades (10 puntos menos que en 2023).



HR

Por su parte, ¿le resulta difícil adaptar su oferta de formación a las competencias de su organización?



Fuente: Barómetro Internacional Cegos 2024

43%

de los empleados declaran que las respuestas de formación proporcionadas por su empresa suelen llegar tarde.

Las respuestas a las necesidades de formación de los empleados siguen siendo insuficientes

Las dificultades citadas por los responsables de RRHH repercuten en la experiencia de los empleados: **El 43% de los empleados declara que las respuestas de formación proporcionadas por su empresa suelen llegar varias semanas o incluso meses después de que hayan expresado sus necesidades.**

Y **el 15% de ellos cree que su empresa simplemente no ofrece ninguna solución.** Esta proporción se eleva al 20% entre los obreros y al 18% en el sector público.



Christophe Perilhou, Director de Aprendizaje y Soluciones del Grupo Cegos, comenta:

"El reto de los departamentos de RRHH y formación es seguir innovando en el diseño y despliegue de los programas que ofrecen a los empleados: deben combinar una formación en el puesto de trabajo de alta calidad, cursos que respondan a las necesidades individuales y una experiencia enriquecedora.

Parte de la respuesta está en el "tiempo hasta la competencia". En Cegos hemos identificado tres palancas clave para afrontar este reto:

En primer lugar, estamos reforzando nuestra gama de soluciones de formación asíncrona de alta calidad, con itinerarios de aprendizaje que permiten a los usuarios adoptar un papel activo, rápido y "justo a tiempo". en su propio desarrollo.

En segundo lugar, estamos ayudando a los equipos de I+D a ser más ágiles y avanzar más rápido: cada vez organizamos más talleres inspirados en el pensamiento de diseño, conocidos como Learning Design Sprints, para diseñar un nuevo producto de formación en dos días.

Por último, estamos ampliando nuestra oferta de cursos de formación "en el puesto de trabajo" para apoyar el rendimiento en la vida laboral cotidiana."

Los sistemas de formación actuales: lo que se espera de ellos y lo que podría cambiar gracias a la inteligencia artificial

El aprendizaje a distancia se ha convertido en parte integral de las formaciones. El e-coaching y el aprendizaje adaptativo están en alza.

Impulsada por la crisis sanitaria de 2020, la formación a distancia representa ya el 46% de todos los cursos de formación, siendo la formación síncrona el método preferido con un 57%.

46%

de los cursos son en remoto

57%

de los DRH prefieren la formación síncrona

Como corolario del aprendizaje a distancia, el e-coaching está en auge: El 49% de los directores de RR.HH. en las empresas de más de 2.000 empleados (59%), lo utilizan o tienen intención de hacerlo a corto plazo. Esta tendencia es más fuerte en Francia (60%, +22 puntos frente a 2023) y mucho más débil en Singapur (30%).

El aprendizaje adaptativo (integración de tecnologías basadas en IA para ofrecer formación personalizada) ocupa el segundo lugar (para el 48% de los DRH), especialmente en Singapur (65%, +15 puntos).

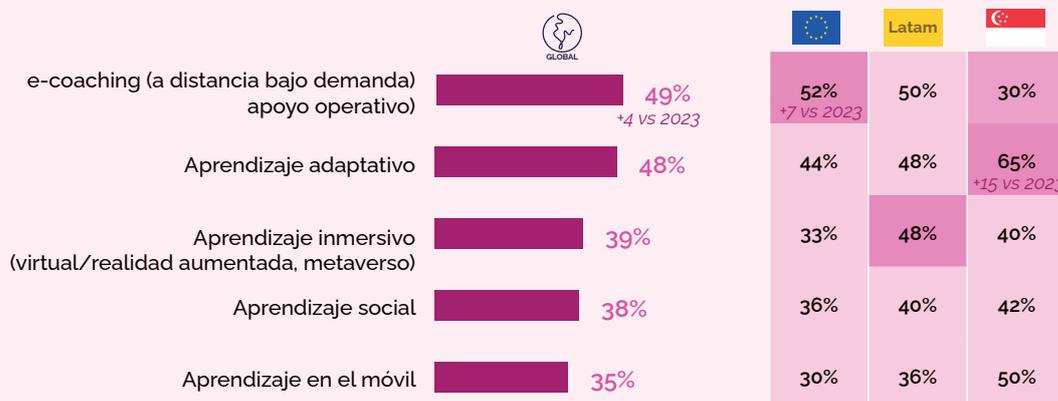
El aprendizaje inmersivo se utiliza en mayor medida en los países de América Latina (48%).

Estos métodos de formación ilustran la voluntad de apoyar a los empleados de forma cada vez más individualizada.

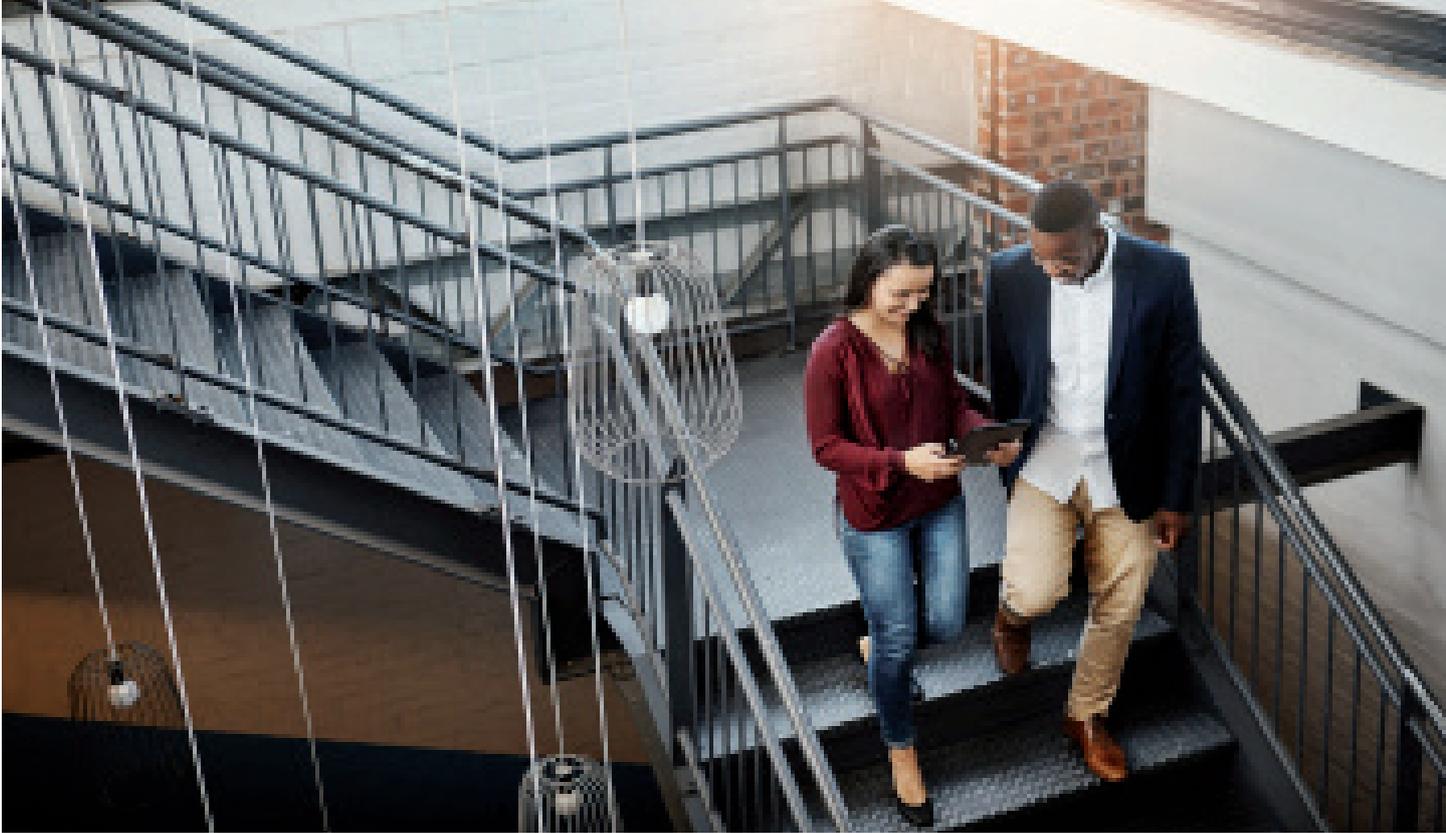


RRHH

¿Cuál de los siguientes nuevos tipos de formación utiliza actualmente o tiene previsto utilizar a corto plazo? (elija 3 tipos por orden de prioridad)



Fuente: Barómetro Internacional Cegos 2024



Los empleados y los responsables de RR.HH. coinciden en los cambios que deben introducirse en los cursos de formación: deben ser aún más "en el puesto de trabajo", más divertidos y más individualizados.

Sobre todo, los empleados esperan que los programas de formación **den prioridad a las situaciones en el puesto de trabajo (52%, 63% en Chile)** para poder transferir lo aprendido a su trabajo diario.

También esperan **que la formación sea más interactiva y divertida (42%), pero también más personalizada (38%).**

Estos deseos son tenidos en cuenta por los DRH, que sitúan la **individualización (44%) y sobre todo la dimensión interactiva y lúdica (49%, +13 puntos respecto a 2023, pero sólo 32% en Singapur)** a la cabeza de la lista de cambios a introducir en su oferta de formación. Todos ellos son factores clave para facilitar y mantener el compromiso de los empleados con su formación.



¿Qué cambios deberían introducirse en los cursos de formación impartidos por su empresa para desarrollar mejor sus competencias?



En su opinión, ¿qué tipo de cambios es necesario introducir en sus cursos de formación?

46% 60% 63%

52%

Formación en el puesto de trabajo, y su aplicación en el lugar de trabajo, debe fomentarse y facilitarse

38%

42%

Las soluciones de formación deben ser más interactivas y divertidas

49%

38%

Los cursos y los itinerarios de formación deberían adaptarse más a las necesidades individuales

44%

36%

Los itinerarios de formación deberían ofrecer una mayor variedad de enfoques/formatos

38%

33%

Debería haber más cursos a distancia

27%

29%

Los formatos deberían ser más cortos

32%



GLOBAL

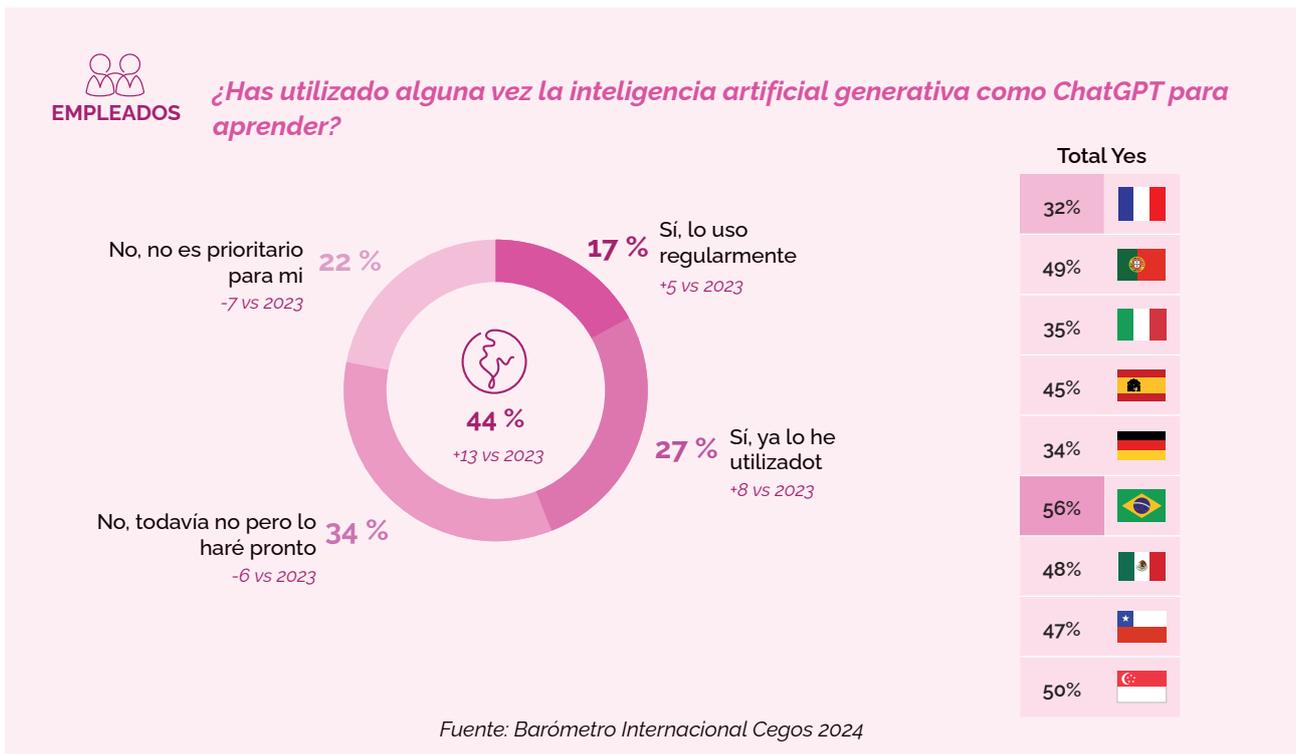
55% 32%

Source: Cegos 2024 International Barometer



La inteligencia artificial generativa se hace un hueco en el panorama de la formación

El 44% de los empleados afirma haber utilizado ya la IA generativa para aprender (+13 puntos en comparación con la edición de 2023), sobre todo los ejecutivos (57%). Mientras que la IA se ha abierto paso entre los empleados brasileños (56%), los franceses siguen rezagados en este ámbito (32%).



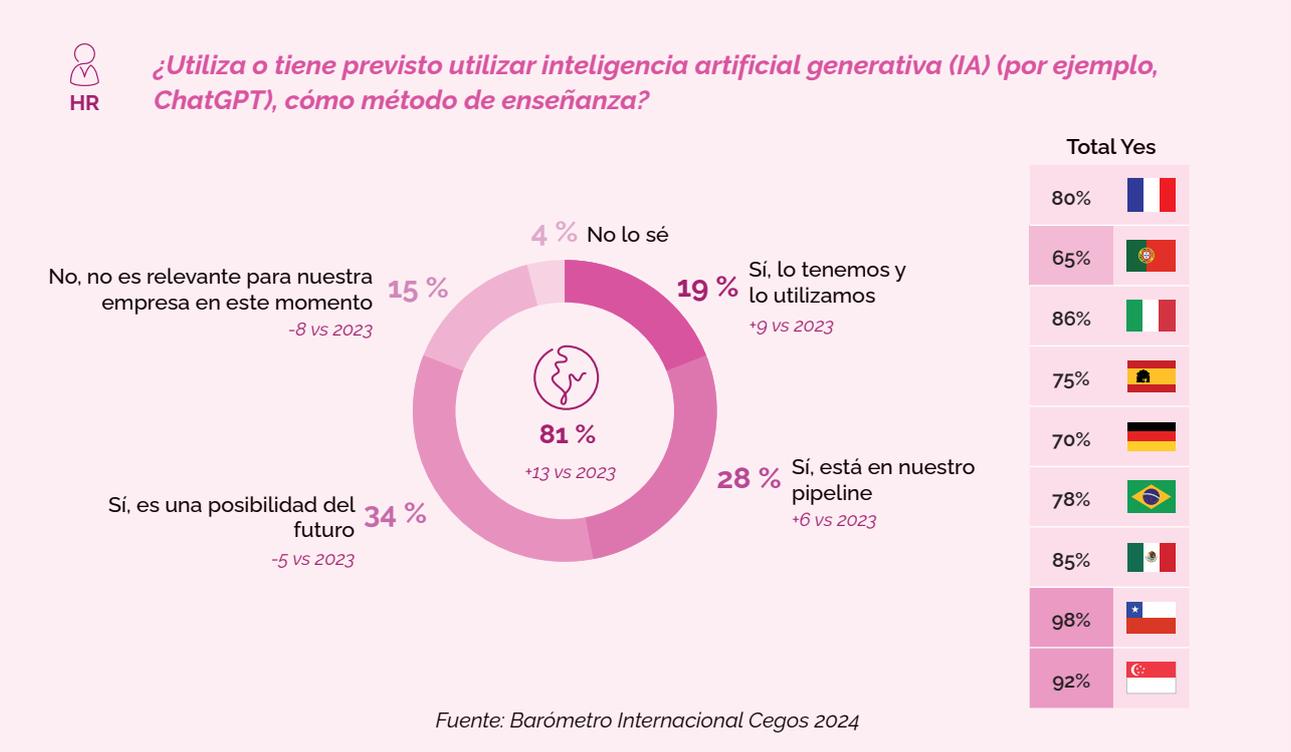


44%
de los empleados dice haber utilizado la IA para aprender

18%
de los DRH dice haber utilizado la IA para personalizar e individualizar los itinerarios formativos

El 81% de los responsables de RRHH afirman que ya han utilizado o tienen previsto utilizar la IA generativa como método de formación. Esto es particularmente cierto en el sector privado (82% en general) y en empresas con entre 500 y 1.999 empleados (86%). Y si los DRH chilenos abogan por la gen AI (98%), los portugueses siguen siendo algo más reacios a utilizarla (65%).

De hecho, el 18% de los profesionales de RRHH ya han utilizado la IA generativa para individualizar los itinerarios de formación.

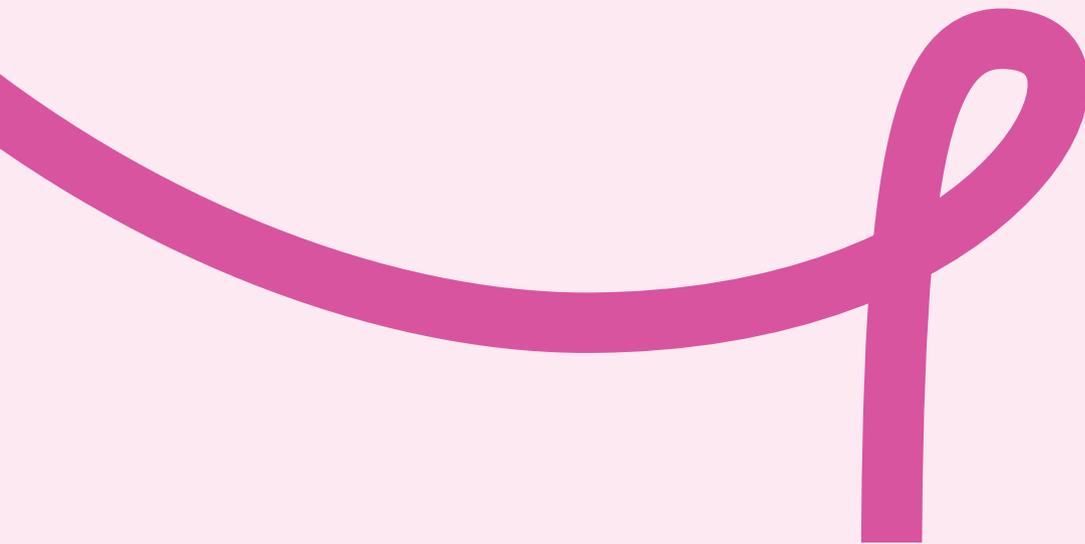




El uso de datos de aprendizaje sigue avanzando

La analítica del aprendizaje (es decir, la explotación de los datos de aprendizaje) tiene por objeto comprender las necesidades y el comportamiento de los alumnos, para adaptar los itinerarios de aprendizaje y fomentar así el compromiso de los alumnos con su formación.

- Este año, **el 74% de los DRH afirmaron estar utilizando datos relacionados con la formación dentro de su organización:**
- El 23% para orientar su oferta (39% en Italia frente al 10% en Portugal),
- El 41% para mejorar la experiencia de aprendizaje (55% en México frente a 35% en Portugal),
- Un 10% para reforzar la individualización de los cursos. Llegando al 15% en empresas de más de 2.000 empleados.



Grégory Gallic, Director de la Oferta "Ingeniería del Aprendizaje y Eficacia Profesional" dentro del Grupo Cegos, explica:

"Agilidad y utilidad son los dos grandes retos a los que se enfrentan los departamentos de RRHH y de I+D a la hora de apoyar a los empleados en el desarrollo de sus competencias. Esto implica satisfacer las necesidades de formación a tiempo y ofrecer módulos y cursos que puedan transponerse fácil e inmediatamente al puesto de trabajo.

A medida que el mundo se transforma radicalmente por los avances tecnológicos, la formación se convierte en un auténtico apoyo para el rendimiento individual y colectivo.

La innovación en la formación se está convirtiendo en algo imperativo: tenemos que invertir en soluciones basadas en la inteligencia artificial, en plataformas de aprendizaje flexibles y adoptar métodos de formación divertidos e interactivos, con el fin de dar una respuesta específica y rápida a las necesidades individuales y apoyar el compromiso de los empleados con su desarrollo.

Cegos Learning Collection

Apoyamos a organizaciones y formación en competencias esenciales en todo el mundo

La fuerza del grupo Cegos reside en su experiencia global, pero también en la diversidad y adaptabilidad de sus equipos y sus ofertas.

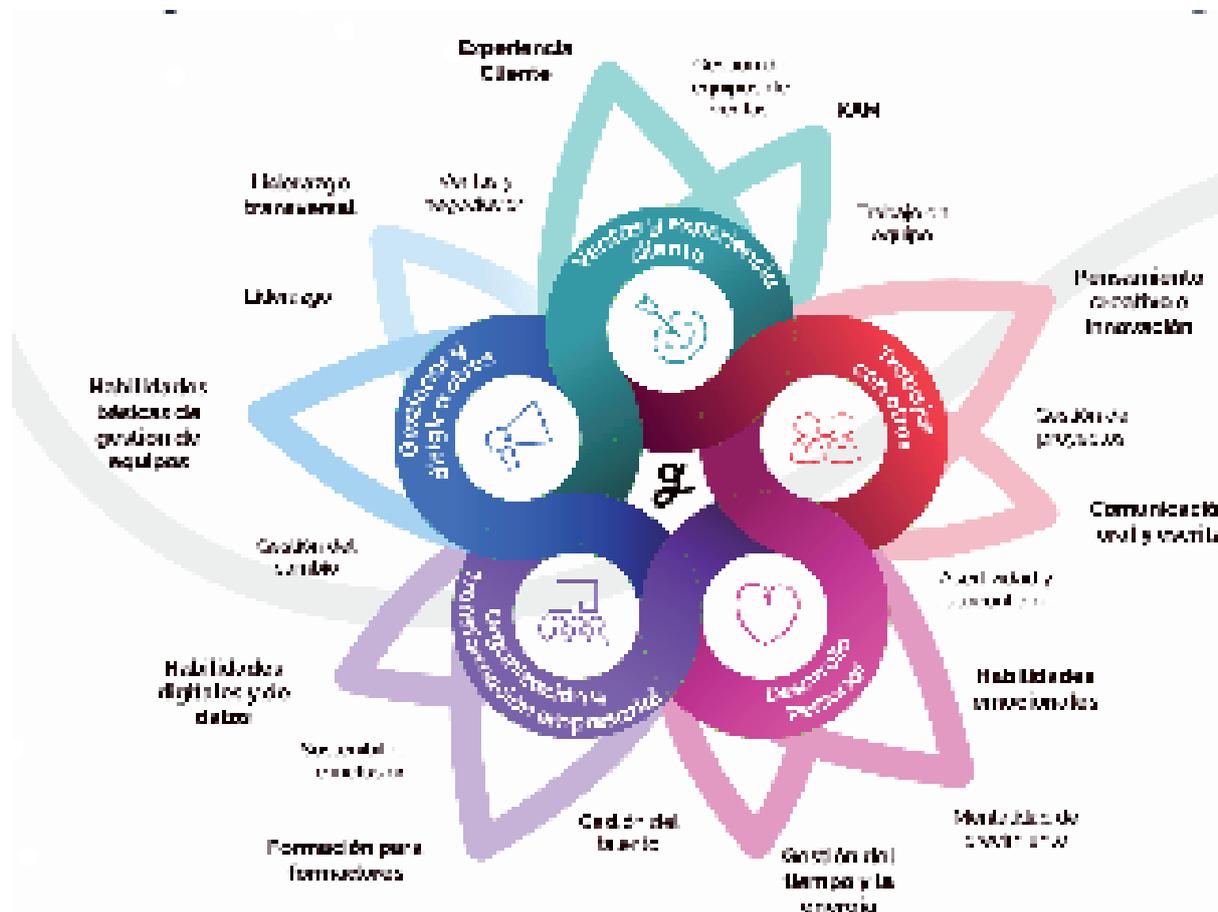
A lo largo de los años, hemos desarrollado una rica y completa colección de cursos de formación que abarcan las competencias esenciales para personas y organizaciones de todo el mundo.

Así pues, la Cegos Learning Collection está concebida para cubrir competencias universales independientemente del país y del sector de actividad,

Esta colección se compone de:

- Más de 80 cursos de formación listos para usar; presenciales o a distancia
- Más de 3.000 recursos digitales y módulos de aprendizaje electrónico
- Disponibles hasta en 30 idiomas, estos módulos pueden ensamblarse para formar cursos de formación personalizados según sus necesidades.

La Cegos Learning Collection está estructurada en torno a 20 competencias clave relacionadas con 5 temas de desarrollo:



Opera en más de

50

países a través de una red de socios y distribuidores

1,5 00

empleados y

+ 3,000

consultores asociados

+ 3,000

recursos digitales de aprendizaje, hasta en

30

Idiomas

+250,000

Personas formadas cada año en todo el mundo

250 M€

en facturación

20,000

clientes corporativos

2.5 M

alumnos conectados



**Grupo
Cegos**

Presencia en Europa, Asia y América Latina

Francia, Alemania, Italia, Portugal, España, Suiza, Reino Unido, China, Asia-Pacífico, Brasil, Chile, México.



cegos.es

Follow us on LinkedIn:

Cegos Group

Contact

Corporate Communications

Alexandra Cavanna - acavanna@cegos.fr