

Tendencias y tecnologías de futuro en la formación online corporativa

Conoce las nuevas fórmulas en diseño formativo y las tecnologías que te ayudarán a implementarlas en tu empresa



Nuevas metodologías y herramientas para una nueva realidad formativa

Actualmente, cualquier organización que pretenda tener éxito tiene que estar dispuesta a entender y poner en práctica una nueva cultura empresarial más flexible y resiliente. Una de las claves para lograrlo es potenciar la formación. Es por este motivo que, inmersos en una era de evolución digital constante, el elearning emerge como un pilar esencial para que la plantilla amplíe y actualice sus conocimientos y habilidades y, en consecuencia, que la compañía prospere.

Para sobrevivir y prosperar en el entorno empresarial y profesional, en medio de una constante revolución digital que crea un contexto complejo, incierto y volátil, es fundamental potenciar determinadas habilidades en nuestra plantilla, tales como la **capacidad de adaptarse al cambio**, el **aprendizaje constante**, la **innovación**, la **velocidad** y la **flexibilidad** en la ejecución de diferentes tareas.

Pero, ¿cómo conseguir adaptarse a estas nuevas realidades en tiempo y forma? En este ebook desarrollaremos conceptos como los Learning Loops, el Aprendizaje Adaptativo, la gamificación, el microaprendizaje y otras tendencias, que han sido creadas para mejorar la formación de tu plantilla y crear una nueva cultura corporativa. Además, analizaremos el uso de tecnologías como la Inteligencia Artificial y nuevas realidades como el Metaverso y la Realidad Virtual, que están ampliando los horizontes del aprendizaje corporativo, ofreciendo experiencias inmersivas y personalizadas.

Este recorrido por el mundo del nuevo elearning y sus tecnologías busca brindar una comprensión profunda de cómo las empresas pueden aprovechar estas soluciones para cultivar un entorno de trabajo moderno, integral, y con vocación de futuro.

Índice

1. La persona en la empresa	4
2. ¿Qué tendencias están redefiniendo el mundo de la formación corporativa?	11
3. Evolucionar como corporación: del elearning al x-learning	16
4. Resumen: tendencias y oportunidades en el mundo de la nueva formación corporativa	26



1. La persona en la empresa

Antes de entrar a analizar qué nuevas tendencias y herramientas se pueden ofrecer para progresar como empresa, hay que detenerse en la parte fundamental de la empresa: las personas que la componen.

Como principio básico hay que decir que las empresas son las personas. Si no se incide en estos universos individuales no se garantizará un éxito sostenido en la compañía. Así, para acometer cualquier proceso de transformación corporativa hay que tener en cuenta tres premisas fundamentales:

- Que todos los trabajadores debe de estar alineados alrededor del para qué y los objetivos de la organización
- Que es muy importante estudiar y consultar las necesidades de las personas para que la formación responda a sus brechas de habilidades
- Y que la tecnología es un soporte, no el centro de la transformación.



¿A QUÉ RETOS DE CAPITAL HUMANO SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES EN SU TRANSFORMACIÓN?

Exponemos a continuación los elementos clave de la relación a las personas en relación a los procesos de cambio en el entorno corporativo.



- 1 **CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO**
- 2 **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**
- 3 **CULTURA COMPARTIDA Y ALINEADA CON LA ESTRATEGIA**
- 4 **EL BIENESTAR COMO ASPECTO CLAVE PARA LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO**
- 5 **ADAPTACIÓN EN UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL CONSTANTE**
- 6 **EMPLOYEE EXPERIENCE**
- 7 **PEOPLE ANALYTICS**





1 CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

En los últimos dos años los empleados han reconsiderado la importancia que le dan al trabajo y a sus objetivos vitales. Este fenómeno, junto con la creciente necesidad de contar con profesionales especializados en ámbitos como el digital, ha llevado a las compañías a centrarse en trabajar en una **estrategia de captación mucho más proactiva: con una oferta de empleo híbrido y un ambiente laboral y una cultura organizacional atractiva, para promover la captación del talento.** Aun así, muchas compañías siguen teniendo un gran reto a la hora de incorporar nuevo capital humano de valor.

2 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

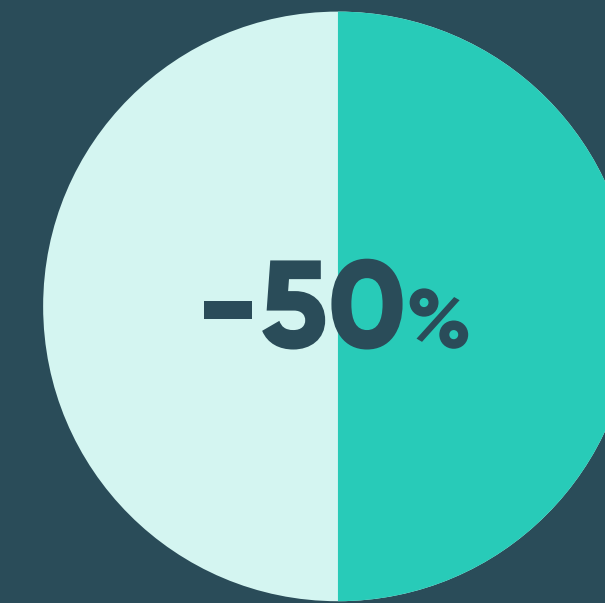
La diversidad e inclusión en el puesto de trabajo ya no es una preferencia, sino una condición básica para captar talento, especialmente en generaciones como la millennial y la Z. Esta **tendencia** genera un reto a las organizaciones con el fin de **incorporar una visión de diversidad e inclusión**, que como consecuencia produce una necesidad formativa en cultura empresarial, para trasladar a toda su plantilla esa visión en términos prácticos. Ver esos principios de diversidad e inclusión aplicados a proyectos reales es otro desafío a la hora de conseguir que las personas se impregnen y formen parte de esta nueva cultura empresarial.

3 CULTURA COMPARTIDA Y ALINEADA CON LA ESTRATEGIA

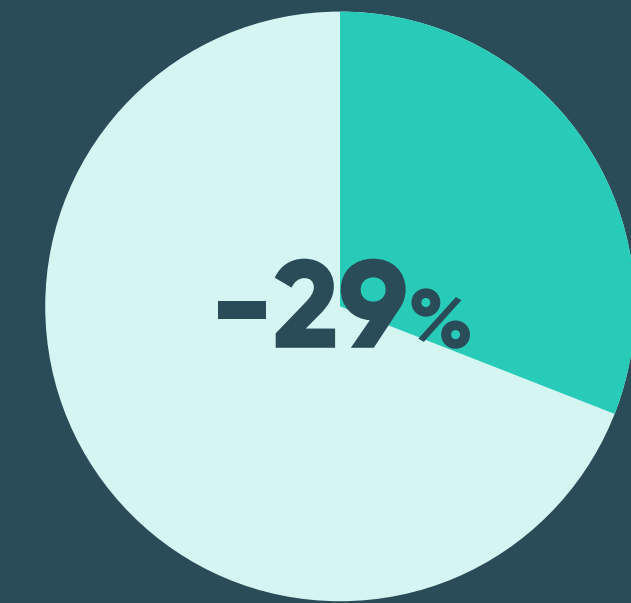
La cultura debe ser un factor impulsor para que la estrategia de negocio de las empresas funcione.

Las culturas prósperas refuerzan el compromiso, el sentimiento de pertenencia y unidad de la plantilla a través de la gestión de valores compartidos. Transmitir una determinada cultura en la organización, así como medirla en términos de eficiencia y resultados es uno de los retos estratégicos.

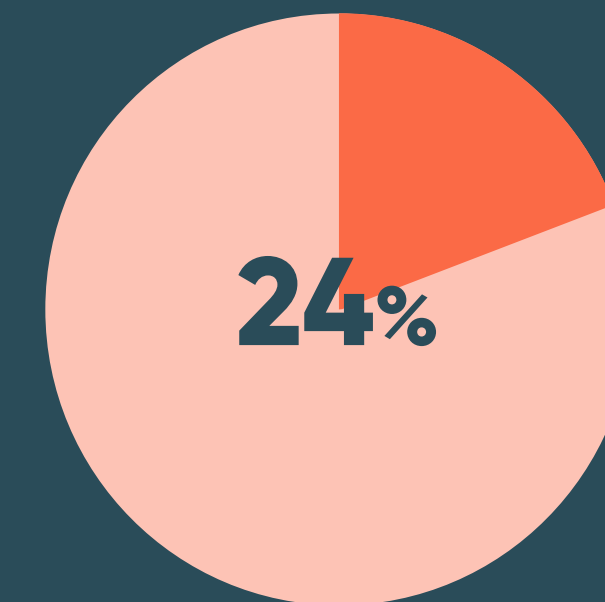
Respecto a las empresas que no priorizan la cultura empresarial, las empresas con una cultura organizacional sólida tienen:



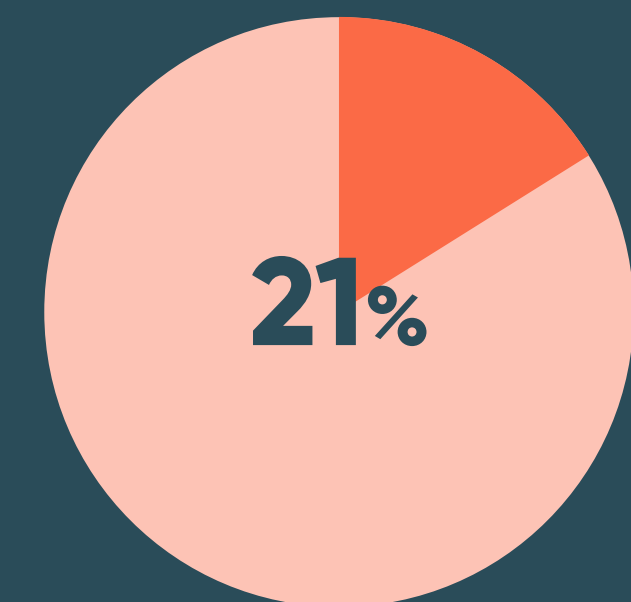
Menos rotación
de personal



Menos absentismo
laboral



Más productividad



Más rentabilidad

Según un estudio de la consultora Great Place to Work

4

EL BIENESTAR COMO ASPECTO CLAVE PARA LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

El bienestar juega a su vez un papel determinante en la captación de talento, ya que **las personas valoran muy positivamente que la empresa fomente actividades para promover el bienestar, así como que vele por su retención**, ya que el equilibrio físico y mental y la buena experiencia del empleado puede alargar su estancia en la empresa.

Hoy en día ya son muchas las empresas que se están especializando en ofrecer este tipo de servicios, que mejoran la productividad y motivación personal, como también la reputación corporativa de la empresa.



5 ADAPTACIÓN EN UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL CONSTANTE

El auge de lo digital está modificando también la forma de trabajar y generar valor en la empresa, con nuevas oportunidades para mejorar los modelos de negocio, productos, servicios, procesos... de todas las industrias.

El desafío radica en que los empleados se formen y sean capaces de marcar la diferencia en beneficio del negocio. Para ello, las empresas deben asegurarse de integrar la tecnología adecuada, contar con equipos abiertos al cambio y que estén preparados ante estas oportunidades.

Teniendo en cuenta estas métricas es evidente que las corporaciones de hoy se enfrentan a un reto considerable.

En los próximos 5 años 149 millones de personas serán necesarias como fuerza de trabajo en puestos relacionados con la tecnología



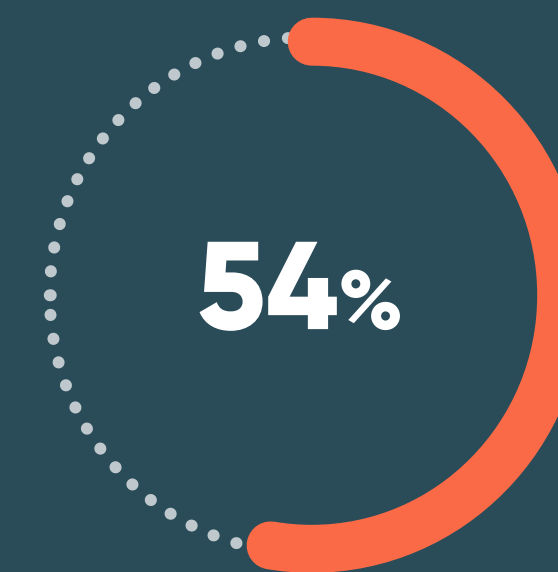
De los americanos reconocen que las habilidades digitales son la clave para prosperar profesionalmente en su puesto de trabajo.



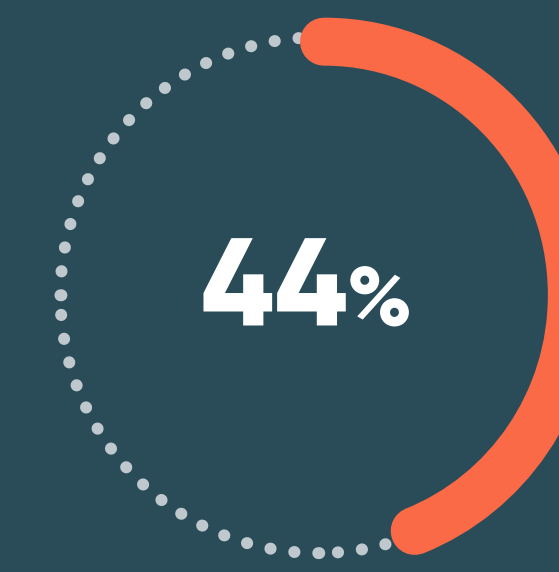
Quieren colegas con conocimientos en *data science*.



Están más preocupados en habilidades digitales y reconocen que la innovación está obstaculizada por una falta de competencias clave.



En 2022 necesitaban actualizar sus habilidades digitales.



De los europeos entre 16 y 74 años no tienen habilidades digitales básicas.

Estudio realizado en 2023 por la empresa Digital Adoption sobre destrezas digitales.

6 EMPLOYEE EXPERIENCE

Uno de los retos estratégicos de la empresa es mejorar la experiencia del empleado en todo su ciclo de vida laboral. Cuidar y acompañar a la persona en el proceso de reclutamiento, en el onboarding y en la fidelización del talento es clave para la empresa.

Muchas empresas tienen como una de sus principales preocupaciones mejorar el modelo de relación con el empleado, ya que puede ayudar a fomentar una mayor fidelización y retención del talento, así como obtener unos mejores resultados gracias a la motivación del equipo y su compromiso con la compañía.

Según la empresa especializada en consultoría Gallup, una buena experiencia de empleado puede reducir hasta un 81% el absentismo, y mejorar hasta un 14% la productividad.

7 PEOPLE ANALYTICS

La analítica de personas es otro de los retos que abordan las empresas en relación a sus equipos. Analizar el comportamiento gracias a los datos es clave para la detección de oportunidades de mejora vinculadas a la experiencia del empleado y a los objetivos del negocio.

Una buena estrategia de *People Analytics* permite reducir el sesgo a la hora de hacer evaluaciones y tomar decisiones, costes y tiempos más ajustados. Se trata de realizar una orientación mucho más objetiva en todos los sentidos, que mejora el clima laboral y permite un crecimiento de la productividad.

Según datos recientes de la consultora Deloitte, el 84 % de las compañías considera que el análisis de datos relacionados con las personas es una prioridad y según Mckinsey & Company esta fórmula aumenta un 80% la eficiencia de los procesos de reclutamiento y **mejora la productividad en un 25%.**



2. ¿Qué tendencias están redefiniendo el mundo de la formación corporativa?

Las llamadas tendencias elearning se identifican como una macro-tendencia alrededor del concepto de la personalización, en el que todas las novedades del sector en términos de metodología, nuevos formatos, productos... se centran en adaptar tanto el contenido como la experiencia de aprendizaje al usuario, que se convierte en el centro del por qué y el cómo de la formación. Se crea así este nuevo paradigma en el aprendizaje corporativo, basado en la **personalización y la experiencia de aprendizaje** como motor de cambio.

A continuación, **Actua** expone 9 tendencias que están marcando, y sin duda marcarán en el futuro la forma de entender las empresas y las relaciones con sus equipos.

- > **Learning Loops**
- > **Aprendizaje adaptativo**
- > **Curación de contenidos**
- > **Resultados de aprendizaje**
- > **Móvil como herramienta de formación**
- > **Nanoaprendizaje**
- > **Gamificación: Serious games**
- > **Vídeo: formato estrella**
- > **Podcast**



> Learning Loops

Esta tendencia consiste en diseñar un **aprendizaje circular**, en el que aplicamos lo aprendido y valoramos el resultado para revisar y planificar el nuevo aprendizaje en función del rendimiento de lo aprendido. De esta manera, ofrecemos un aprendizaje **más personalizado y adaptado** a las necesidades de cada persona.

Actualmente, varias empresas basan sus programas en **learning loops**, incorporando un feedback personalizado continuo y propuestas de mejora y adaptación del contenido, asegurando así un aprendizaje eficiente.



> Aprendizaje adaptativo

Consiste en **adaptar ritmo, objetivos y contenidos en función de las múltiples inteligencias, capacidades y motivaciones** de los alumnos. Los alumnos progresan al ritmo más adecuado para ellos, con soporte de herramientas personalizadas que ayudan a mejorar su aprendizaje.

Este tipo de aprendizaje ajusta el orden, la frecuencia y el ritmo de los ejercicios en función de la curva del olvido de cada persona. Los temas que al usuario le resultan difíciles se repiten automáticamente con más frecuencia que los que ya domina bien.

> Curación de contenidos

Dada la gran oferta de contenidos y cursos disponibles, la curación de éstos acorde con los perfiles de usuario, los **objetivos** de aprendizaje y el **conocimiento** de sus habilidades es fundamental para **maximizar el retorno de la formación** y lograr un mayor compromiso de los empleados con las diferentes formaciones. Entendiendo como curación la selección del recurso formativo más relevante para cada perfil y objetivo.

Como ejemplo, con una plataforma de Social Learning como **Totara Engage** se puede facilitar la curación de contenidos tanto propios como de librerías de terceros como **GoodHabitz**, de acuerdo con los objetivos de aprendizaje; se pueden etiquetar contenidos según temáticas, generar playlists acordes con diferentes audiencias o intereses compartidos.



> Resultados de aprendizaje

Consiste en trazar una **definición clara y medible de los resultados de aprendizaje** que se quieren obtener. Los contenidos están específicamente diseñados para ayudar a los alumnos a incorporar aprendizajes muy concretos. Además, el modelo formativo está planteado de manera que el uso de los datos generados ayuda a saber si los alumnos han obtenido un aprendizaje efectivo en función de sus necesidades y capacidades.

Las plataformas que incorporan este tipo de soluciones permiten definir con claridad los resultados formativos a conseguir. Los también llamados **learning outcomes** analizan los datos generados a través del aprendizaje, para garantizar un alto nivel de especificidad en la cuestión de si los alumnos han obtenido el aprendizaje previamente diseñado y con qué resultados ha sido realizado.

> Nanoaprendizaje

Experiencias de formación muy cortas y claras, de una duración entre 2 y 5 minutos, con el objetivo de encontrar respuestas rápidas a problemas específicos. Se asegura una alta atención y máxima flexibilidad en contextos en los que el multitasking acaba acaparando parte de la jornada. El **smartphone y el formato vídeo** son especialmente útiles por su fácil acceso y consumo.

Este tipo de aprendizaje se basa en ofrecer formaciones de 3 a 5 minutos personalizadas por perfil y capacidades, que permiten un rápido aprendizaje con un formato directo, efectivo, y que al mismo tiempo va consolidando el conocimiento día a día.

> Vídeo: formato estrella

Junto con la tendencia al nano o micro aprendizaje, el vídeo gana protagonismo en elearning, explorando **formatos de duraciones muy cortas** (2-5 minutos) que sacan el máximo partido de la imagen a través de gráficos en movimiento o porque gracias a ser un formato que se ha abaratado, permite la **creación de contenidos atractivos y acceso a formadores líderes** en sus temas, a los que anteriormente no podríamos acceder con la formación presencial al uso, a través de una suscripción.

Vyond es la plataforma online líder de creación de vídeos animados basada en la nube. Se trata de una herramienta que puede producir vídeos en pocos minutos gracias a contar con un módulo Inteligencia Artificial además de cientos de plantillas predeterminadas.



> Gamificación: Serious games

Los juegos sirven tanto como formato de aprendizaje, como de método para validar si se han aprendido correctamente los conceptos; además, **umentan el compromiso corporativo**, ya que a través de insignias, niveles... **fomentan su participación**. También mejoran la retención de conocimiento y permiten evaluar de forma exhaustiva los resultados sobre el progreso realizado.

Con **Totara** es posible crear una estrategia de diseño motivacional que incluya Open Badges, tablas de clasificación y recompensas con un sistema de puntos ligado a la finalización de cursos tanto obligatorios como de autoaprendizaje y desarrollo personal.

Además, con herramientas de autoría como **Articulate 360**, puedes desarrollar juegos altamente interactivos sin necesidad de invertir grandes cantidades de dinero en una App de juego. Te permite agregar elementos de gamificación como puntuaciones, recompensas y niveles. También te permite elegir avatares ofreciendo una amplia colección de personajes en la *Biblioteca de recursos*, que ayudan a personalizar la experiencia de aprendizaje de los alumnos y sirven para guiarlos a lo largo del curso.



> Podcast

Uno de los mayores beneficios por los que considerar el podcast como una **tendencia disruptiva** es que el alumno consume este contenido digital en cualquier lado, con la libertad que puede hacerlo en el transporte público, en viajes de trabajo o momentos que la organización ofrece para el autoaprendizaje.

Los beneficios educativos del podcast son la estimulación de la imaginación y la potenciación de la comunicación, porque genera un hábito de escucha que mejora las destrezas comunicativa.

**Los podcats son
un *trend en alza*,
de *fácil consumo* y
producción económica.**



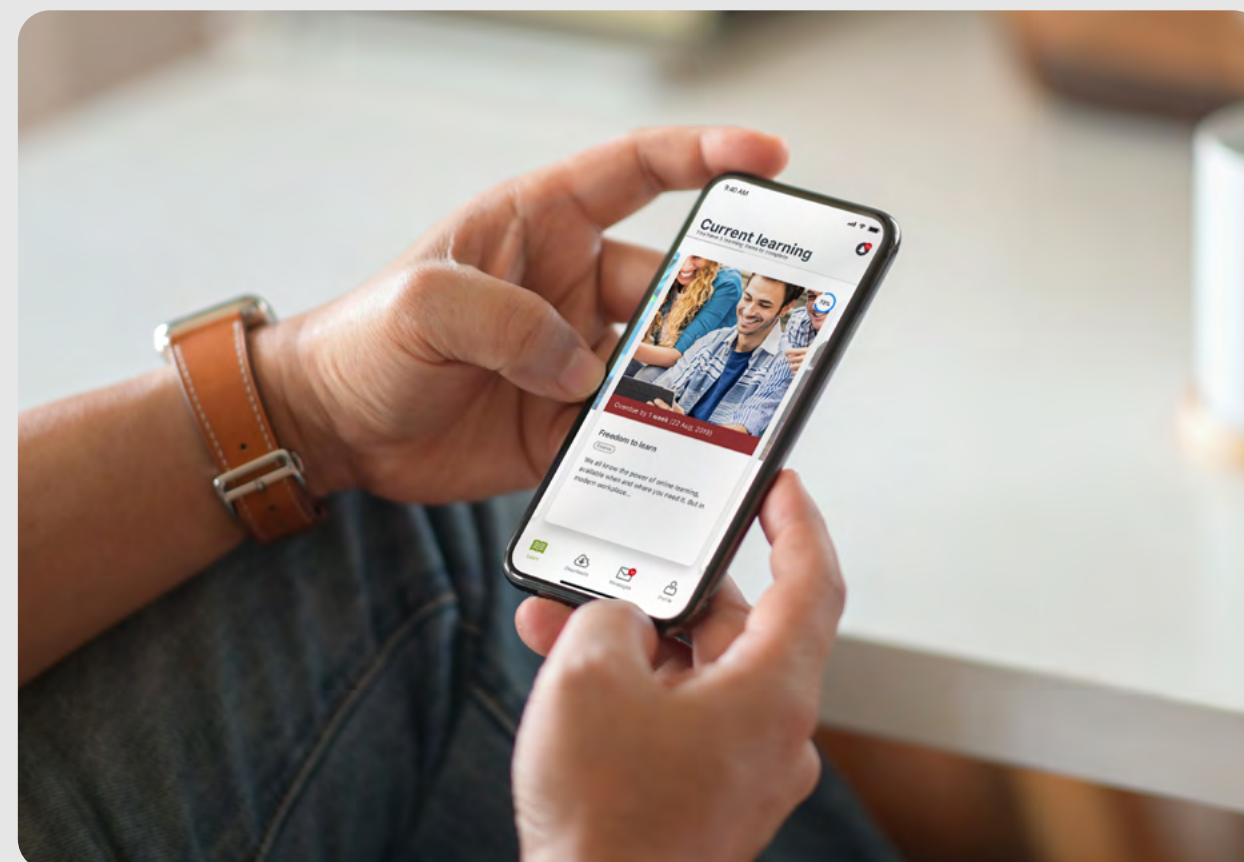
> Móvil como herramienta de formación

El **consumo de contenidos de manera rápida**, en **micro-píldoras**, en formato vídeo... ha hecho crecer aún más al móvil como canal de formación utilizado en elearning. El aprendizaje en este canal tiene un **gran impacto y usabilidad** al estar basado en pequeñas actividades de pocos minutos, que habitualmente suelen estar gamificadas para motivar al usuario a que siga aprendiendo.

En los últimos años las compañías especializadas en micro-learning, están creando sus píldoras formativas en este formato.

Actua ofrece la tecnología del software **Articulate 360**, cuya premiada aplicación Rise 360, permite crear cursos atractivos y adecuados para todos los dispositivos disponibles del mercado.

Totara cuenta con una aplicación móvil personalizada capaz de ofrecer contenido offline para que los alumnos puedan consumir contenidos en cualquier momento y luego conectarse a la red, manteniendo el seguimiento de su actividad.



Resumiremos estas tendencias en 6 puntos clave:

- PERSONALIZAR la formación a necesidades y resultados
- RECOGER DATOS para valorar el aprendizaje y mejorarlo
- FORMACIÓN BREVE y de APRENDIZAJE CONTINUO
- GAMIFICACIÓN para mejorar la experiencia formativa
- VÍDEO y PODCAST como formato al alza
- MÓVIL como canal de consumo de formación

3. Evolucionar como corporación: del elearning al x-learning

3.1. Contexto

Al tiempo que avanza la tecnología, los métodos, fórmulas y formatos de enseñanza evolucionan. Y lo mismo ocurre con la formación corporativa para plantillas y personas vinculadas con la compañía que debe adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas.

En el caso de la formación corporativa, a pesar de todas las ventajas que depara el elearning, esta fórmula no hace distinción sobre qué teoría educativa emplear. Por este motivo, en ocasiones los formadores pueden usar métodos tradicionales de enseñanza que no aprovechan al máximo las potencialidades de las nuevas tecnologías. Para solucionar esta disyuntiva, se ideó el x-learning o xlearning, como un nuevo tipo de aprendizaje que viene a superar al e-learning actual.



3.2. ¿Qué es el x-learning?



El x-learning es una metodología que consiste en adaptar el aprendizaje experimental a los procesos, innovaciones y dispositivos tecnológicos del elearning.

En este sentido, esta educación está basada en la idea de que los alumnos aprenden mejor reflexionando por medio de herramientas tecnológicas o de forma mixta (virtual y presencialmente). Esto les permite a los alumnos vivir experiencias y realidades que antes no eran posibles, integrando las vivencias y la tecnología como parte esencial del proceso educativo.

3.3 ¿Qué tecnologías nos están permitiendo transitar del elearning al x-learning?

En términos de formación corporativa, la pandemia aceleró el crecimiento del elearning en todo lo referido a la adaptación de la educación digital. En los últimos cinco años, la gran mayoría de **la sociedad se ha acostumbrado a utilizar dispositivos para trabajar y aprender en remoto**, y a utilizar herramientas de comunicación y plataformas colaborativas en el plano digital.

Y si bien es cierto que nos hemos adaptado a esa transición digital y que la tecnología mejora los procesos formativos, no es menos verdad que **es necesario añadir nuevos valores a las propuestas formativas.**

Cabe señalar que aunque la adaptación tecnológica es una oportunidad empresarial para progresar en términos formativos, la llegada al mercado de tecnologías como la Inteligencia Artificial Generativa supone un gran reto para el sector, ya que estas herramientas optimizan y automatizan ciertas funciones de valor que anteriormente realizaban las personas, por lo que pueden acabar abaratando el coste de la formación y sustituir algunos perfiles.

3.3.1. Inteligencia Artificial Generativa (IAG)

Es la tendencia tecnológica más destacada y con más casos de uso en el mercado. Su atractivo está en que gracias a aplicar la inteligencia a través de algoritmos, es posible realizar muchas tareas en aprendizaje, tales como:

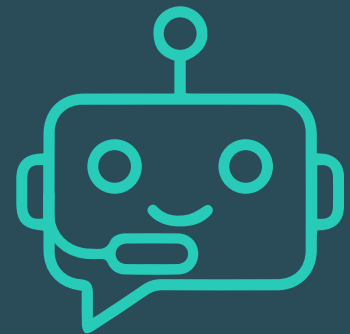
- > **Acompañar mejor a los alumnos**
- > **Resolver dudas y dar feedback**
- > **Adaptar la formación a sus necesidades**
- > **Saber en detalle el grado de aprendizaje conseguido**
- > **Crear contenido formativo**



Aplicabilidades del IA

En este caso, vamos a usar como ejemplo la IA de mayor uso en la actualidad, el ChatGPT es un prototipo de chatbot de inteligencia artificial desarrollado en 2022 por OpenAI que se especializa en la usabilidad y el diálogo.

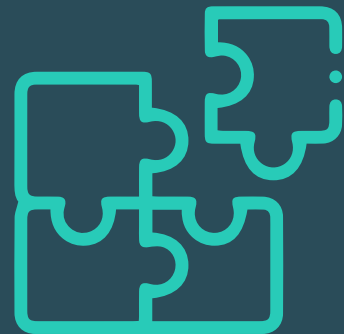
En el aspecto formativo, ChatGPT nos ofrece las siguientes funciones:



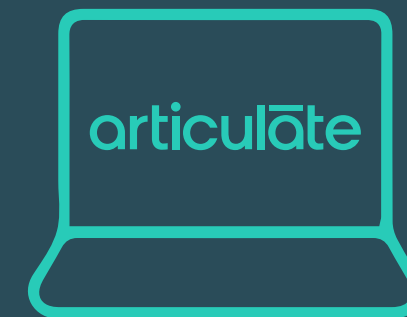
ASISTENTES DE
CONVERSACIÓN
VIRTUALES



FEEDBACK
AUTOMÁTICO



APRENDIZAJE
ADAPTATIVO



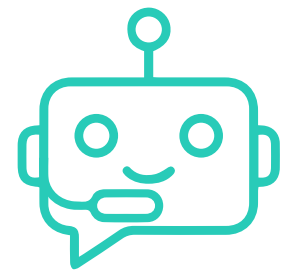
AUTORÍA DE
CONTENIDOS



ASISTENTE DE VOZ



MACHINE LEARNING
Y DEEP LEARNING



ASISTENTES DE CONVERSACIÓN VIRTUALES

Los asistentes de conversación virtuales puedan interactuar con los alumnos de manera natural y ayudarles en sus tareas de aprendizaje. O incluso retarlos a ir un paso más allá o aplicar los conceptos adquiridos.



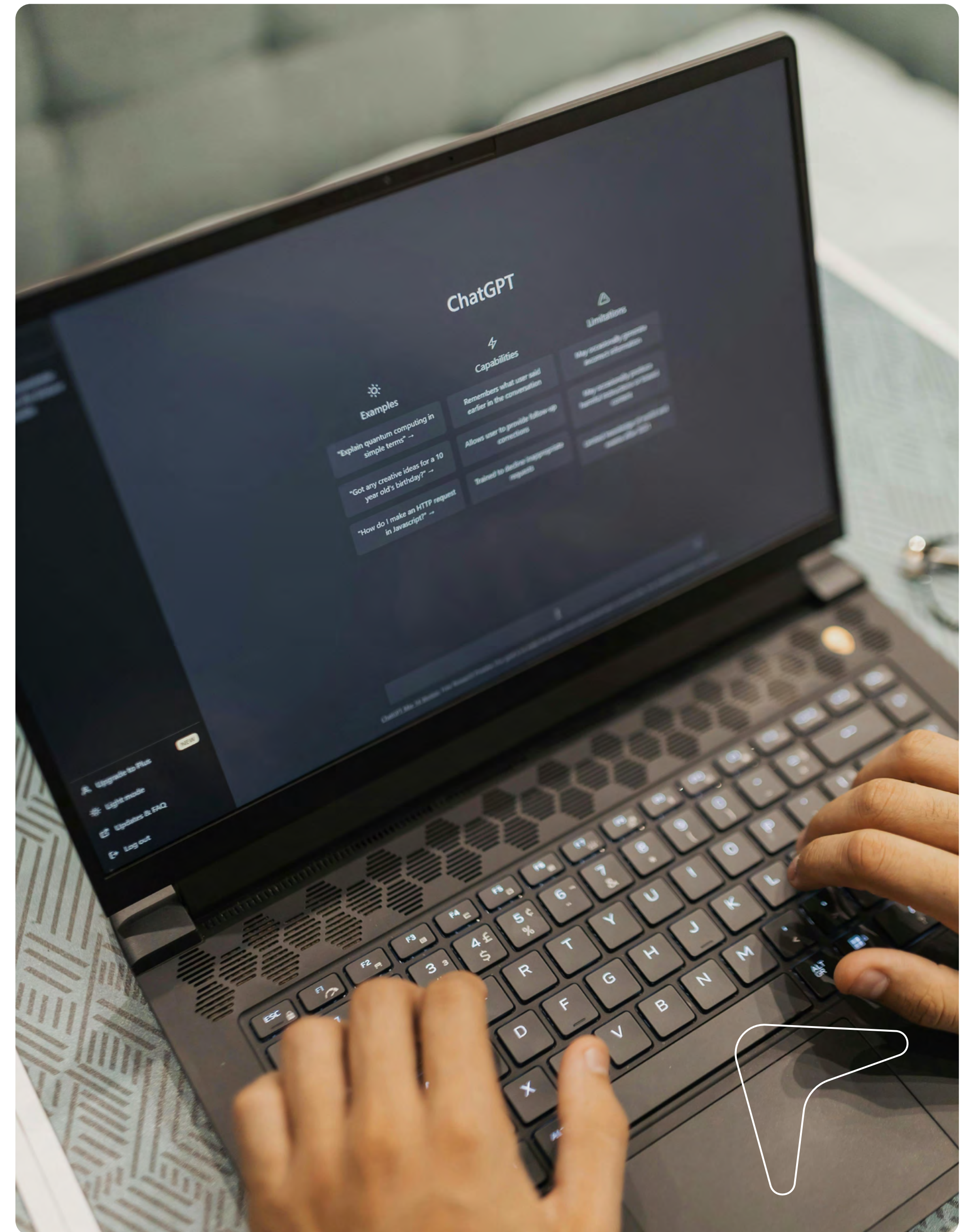
FEEDBACK AUTOMÁTICO

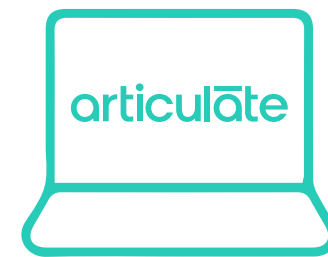
Feedback a los alumnos sobre su progreso en las tareas de aprendizaje, para comprender mejor sus puntos fuertes y débiles y mejorar su eficacia en el aprendizaje.



APRENDIZAJE ADAPTATIVO

ChatGPT puede entender las preguntas y respuestas de los alumnos y adaptarse a sus necesidades específicas, respondiendo en ese momento.





AUTORÍA DE CONTENIDOS

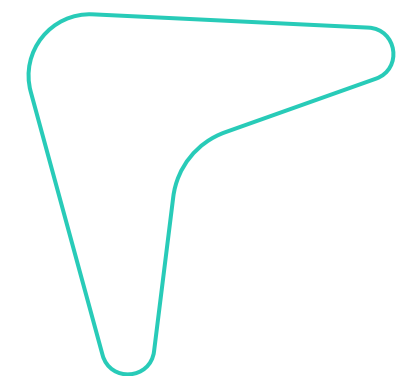
Muchas aplicaciones de IA están surgiendo en el ámbito del elearning para generar un producto cerrado con contenidos formativos gracias a la inteligencia artificial.

Este tipo de herramientas cubren no sólo la generación de contenido, como **Bard** de Google, en texto a partir de un briefing específico, sino que también permiten la traducción automática de los cursos a diferentes idiomas como **DeepL** o **Smartcat**.

En el caso de herramientas de autor, **Articulate 360** contará con Inteligencia Artificial que potenciará a los creadores y aumentará su productividad al automatizar tareas repetitivas y mundanas, para que los creadores puedan centrarse en trabajos creativos y estratégicos de mayor valor. **Articulate AI** generará bloques y evaluaciones, recomendará diseños y te guiará en la redacción de contenido eficaz y sin errores ortográficos. El asistente convertirá documentos fuente (PDF's y PPT) en cursos interactivos. Articulate AI Video generará videos de calidad profesional con actores, voces y fondos sin esfuerzo de producción o habilidades de edición.

Destacan por complementar su oferta con la edición fácil de vídeo, como **Vyond**, y la posibilidad de personalizar aspectos del diseño, como también la recogida de datos sobre desempeño, por lo que pueden suponer una manera fácil de crear cursos para las empresas de manera interna. Otra solución es **HeyGen Labs** que traduce y dobla vídeos en ciertos idiomas.

También hay herramientas que ayudan en la creación de imágenes como **Dall.e** y **Midjourney** y otras en la creación de personajes sintéticos pero muy reales como **Synthesia**.





ASISTENTES DE VOZ

Acceso fácil al contenido de aprendizaje: los alumnos pueden simplemente hacer preguntas a sus asistentes de voz y obtener información y recursos de aprendizaje en tiempo real.

Experiencia personalizada: los asistentes de voz pueden proporcionar una interacción personalizada con los alumnos y adaptarse a los estilos de aprendizaje y a las necesidades específicas de cada perfil.

Aprender en movimiento: los alumnos pueden obtener información de aprendizaje mientras caminan o realizan otras actividades.

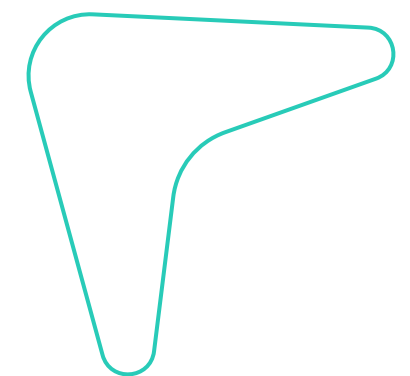
Accesibilidad: también pueden mejorar la formación de personas con discapacidades psíquicas o físicas, ya que se obtiene la información a través de comandos de voz.



MACHINE LEARNING Y DEEP LEARNING

Aprendizaje adaptativo: adaptar el contenido de aprendizaje a las necesidades y preferencias específicas del alumno.

Evaluación y retroalimentación: a través del uso de la tecnología de reconocimiento de lenguaje natural, las plataformas de elearning pueden evaluar automáticamente las respuestas de los alumnos a las preguntas y proporcionar un *feedback* inmediato y personalizado, detectando las desviaciones formativas o la falta de *engagement*.



3.3.2. Nuevas realidades, nuevos espacios: Metaverso, realidad virtual y aumentada

Es un universo virtual en el que podemos realizar actividades que normalmente se llevan a cabo en el mundo real sin la necesidad de estar físicamente presentes en el lugar de la interacción o complementar la información en el mundo real.

En el ámbito formativo, estas nuevas tecnologías nos ofrecen las siguientes potencialidades:

- > **Ofrecer / experimentar un aprendizaje inmersivo**
- > **Practicar los conceptos aprendidos sin riesgo**
- > **Complementar formación**
- > **Virtualizar las clases**

EXPERIENCIAS INMERSIVAS: FORMACIÓN PRÁCTICA

La formación adquiere una nueva dimensión de aprendizaje gracias a la realidad virtual, que permite reproducir espacios en los que poner en práctica capacidades y aprender de una manera mucho más práctica.

METAVERSO: CLASES VIRTUALES

El metaverso puede ser utilizado como plataforma de colaboración en línea para los alumnos. Esto permite que personas de diferentes lugares interactúen y trabajen en proyectos en línea en un entorno virtual compartido, por lo que genera nuevos espacios de comunicación e interacción, que eliminan los límites de lo físico.

Este es el caso de la escuela de negocios ESADE, que a finales de 2022 lanzó un campus en metaverso en el que se han realizado clases y foros a través de esta tecnología.

3.3.3 Interés de mercado en tendencias y tecnologías formativas

¿Cuál es el interés del mercado en IA?

Buena parte de las empresas de formación consultadas ya están explorando o trabajando en las aplicabilidades de la IA en ámbitos como la analítica o la voz.

En orden de potencial, la parte analítica de la IA es la más destacada en su capacidad de crear un impacto significativo en toda la compañía, ya que este apartado es fundamental para modificar y mejorar las experiencias de aprendizaje.

Mejorar el resultado del aprendizaje, ahorrar costes y diferenciarse son las principales razones por las cuales las empresas están apostando por esta tecnología.

¿Cuál es el interés del mercado en el aprendizaje adaptativo?

Según la asesoría financiera norteamericana Bloomberg, en un reciente informe en el que analizaba el mercado global de la educación, se destacaba que en el año 2030 el valor global del sector alcanzaría los 985 billones de dólares.

Valor de mercado de la IA en aprendizaje adaptativo

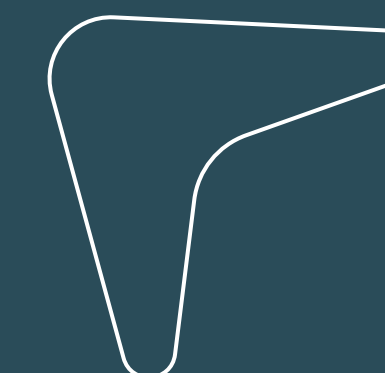


En **2019** el mercado de la IA en aprendizaje adaptativo tenía un valor de **1 billón**.



En **2027** se estima que el mercado de la IA en aprendizaje adaptativo sea de **25,7 billones**.

Datos extraídos de Growth market reports.



3.4 Ventajas del uso de la IA en la formación de personas y empresas

¿Cuáles son sus beneficios para los usuarios?

1. Adaptación inmediata de recursos formativos
2. Ajustar el nivel de dificultad y complejidad del contenido
3. Recomendar recursos y actividades relevantes
4. Fomentar la autorregulación y la motivación
5. Identificar sus fortalezas y debilidades
6. Mejorar sus habilidades
7. Permitirles establecer su propio ritmo
8. Realizar un seguimiento de sus logros

¿Cuáles son sus beneficios para la empresa?

1. Eficiencia: al personalizar el aprendizaje, este se optimiza
2. Identificación de habilidades y capacidades
3. Ahorro de costes al ser una formación personalizada
4. Datos y análisis: para tomar decisiones informadas
5. Resiliencia organizativa: al mantener a los empleados actualizados
6. Retención de empleados: al proporcionar una formación relevante y atractiva

4. Resumen: tendencias y oportunidades en el mundo de la nueva formación corporativa del elearning al x-learning

A continuación , te presentamos un resumen sobre las **oportunidades** que están surgiendo en el mercado de la formación y las **tendencias** que de ellas se generan.

OPORTUNIDADES

- > ¿Qué podemos hacer para ofrecer una experiencia más personalizada?
- > ¿Cómo adaptamos la formación en función de los resultados?
- > ¿Cómo podemos incorporar la curva de olvido como factor de éxito en la formación?
- > ¿Cómo trabajar en la identificación de capacidades actuales y a desarrollar?
- > ¿Qué herramientas podemos utilizar para mejorar la creación de contenidos?
- > ¿Hay posibilidad de incluir la micro formación a nuestra oferta? ¿Cómo lo haríamos?
- > ¿Cómo incorporamos el canal móvil en la experiencia formativa?

TENDENCIAS

- > Personalización de la experiencia formativa
- > Adaptación en función del rendimiento
- > Retención del conocimiento: curva del olvido
- > Exposición de habilidades actuales y por desarrollar
- > Mejoras en la creación de contenidos y formatos
- > Nano-aprendizaje en la formación
- > Experiencia de formación en canal móvil

¿Quieres saber más de cómo **Actua** implementa tecnologías para las nuevas tendencias formativas?

Actua es una empresa dedicada a la formación y el asesoramiento en el sector elearning. Sus principales líneas de negocio son la consultoría estratégica, la implementación de plataformas elearning LMS, LXP Y TXP, el desarrollo de contenidos formativos a medida y la formación en diseño instruccional y en **Articulate**, software líder de diseño de contenido elearning. **Actua** se fundó en el año 2004 y lleva dos décadas ofreciendo innovadoras soluciones formativas a empresas y es una de las compañías pioneras en España en el uso de la tecnología Open Source, asociándose con los partners internacionales más avanzados del mercado elearning, como **Totara, Articulate, Vyond, GoodHabit** y **Zoom**. Su filosofía se basa en la creación y el cuidado de un ecosistema de aprendizaje digital focalizado en las personas, centrado en el concepto del Human Learning.

Lo que importa son las personas. Por eso **Actua** desarrolla el modelo **Human Learning**; una propuesta basada en diseñar experiencias de formación colaborativas, estimulantes y personalizadas, ofreciendo un ecosistema de aprendizaje basado en la tecnología Open Source. Con esta fórmula, **Actua** potencia el talento de los equipos y amplía el potencial humano de las empresas.

En **Actua** diseñamos materiales formativos personalizados que se adaptan a las necesidades del usuario, buscando un tipo de aprendizaje que se acomode siempre a tu realidad laboral y profesional, potencie tus habilidades emocionales y sociales y te prepare para afrontar y prosperar en tus retos.

Human learning for a better future.

Desde **Actua creemos que cualquier empresa tiene la oportunidad de contribuir a una mejor sociedad, situando a las personas en el centro.**

Este ebook es fruto de la colaboración entre Actua y matteria_, a través de una investigación exhaustiva y rigurosa realizada en el marco del Cupó d'Estratègia i Innovació d'Acció, agencia para la competitividad en la empresa, de la Generalitat de Catalunya.

Habla con uno de nuestros expertos

Contáctanos ante cualquier duda o pregunta sobre nuestros servicios de estrategias de aprendizaje, estamos listos para ayudarte.

actua 

Encuétranos en

Av. Pau Casals 4, 6º 2ª
08021 Barcelona

Contáctanos

+34 93 200 47 37
comercial@actuasolutions.com

Síguenos