



El Estado Actual de la Gestión del Talento.

Estadísticas sobre cómo el desarrollo personal puede ayudar a atraer, desarrollar y fidelizar talento dentro de tu organización.



Hoy es un buen día para ganar la batalla por el talento

Puede que sea uno de los retos más importantes a los que nos enfrentemos en la actualidad: el talento. Motor del desarrollo y la innovación, encontrar el talento adecuado para nuestras organizaciones y conseguir fidelizarlo se ha puesto cada vez más cuesta arriba; al menos, para más de la mitad de managers de RR. HH. en España.

Como parte del departamento de RR. HH. ya sabrás todo sobre las tendencias del futuro del trabajo (la digitalización, el trabajo híbrido, *People Analytics*, etc.); es decir, el “qué” dentro de la ecuación para crear un ambiente en el que las personas puedan dar su mejor versión. Pero, ¿has pensado en “cómo” hacer que el talento fluya? En 2022, cuidar de la experiencia del empleado será vital para atraer, desarrollar y fidelizar talento; especialmente ante profesionales cada vez más exigentes respecto a su relación con sus empleadores. Dar con la fórmula correcta, sin duda, será todo un desafío.

¿Ya cuentas con tu estrategia de gestión de talento? ¿Está en tu lista de pendientes para 2022? Sea cual sea la fase en la que te encuentres, este informe te ayudará a ponerte en marcha o a reinventar tu plan con una actualización de las expectativas y necesidades de los profesionales de hoy en día. Porque «si no sabes entender a las personas, tampoco entenderás los negocios» - Simon Sinek.



Cifras y datos de la investigación

En colaboración con la agencia de investigación Markteffect, GoodHabitz ha preguntado a **1073** personas activas en España y **13 632** en toda Europa sobre las oportunidades actuales de desarrollo e impulso del talento en su organización. Los participantes de este estudio se sitúan en la franja de edad de entre **25** y **55** años y trabajan en puestos, industrias y organizaciones diversas. Los resultados se ponderaron sobre una distribución representativa en España. Con base en el tamaño de la muestra, los resultados son generalizables a la población con una fiabilidad del **95 %**.

Además, preguntamos a **2 679** responsables de RR. HH, formación y desarrollo en Europa (con una muestra de **415** de España) qué piensan sobre los efectos de las oportunidades de crecimiento personal en sus equipos.

¿Te pica la curiosidad? ¡No perdamos más tiempo y veamos los resultados!

1 039

personas activas
en España

En la franja de
edad de entre

25
y
55
años

Resultados generalizables

a la población con
una fiabilidad del

95%



13 632

empleados en Europa

2 679

responsables de
RR.HH. europeos

415

de España



Desarrollo personal: un imprescindible

¿Sabía que el **56 %** de la población activa en España considera la falta de oportunidades de crecimiento personal razón de peso para buscar otro trabajo? ¡Eso es mucho! Imaginamos que esta cifra te ha impactado tanto como a nosotros cuando la vimos por primera vez. Esto es una muestra más de la importancia de contar con herramientas y programas adecuados para hacer crecer el talento en tu organización.

Para nosotros, una empresa dedicada al desarrollo y el crecimiento personal es una empresa que apuesta por su bienestar y el de su plantilla. Por desgracia, no todas las empresas ofrecen las oportunidades de desarrollo adecuadas a sus equipos. Algo más de 7 de cada 10 emplead@s en España (**71%**) no perciben un valor sustancial en las formaciones online que reciben de su empresa. Estos resultados se

acercan a la media europea (68%), lo que muestra una problemática que no entiende de fronteras.

Quédate con esta última cifra: **68 %**. Este es el porcentaje de empresas que consideran que su formación contribuye favorablemente en el desarrollo personal de sus emplead@s.

Algo no cuadra. 🤔 ¿Será cuestión de perspectivas? ¿O tal vez las organizaciones deberían dar un paso al frente para asegurarse de que sus personas estás satisfechas con su oferta de formación y desarrollo? Volveremos a estas preguntas en un rato.

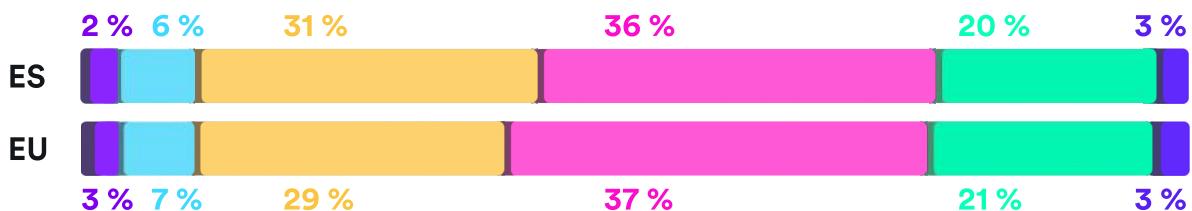
Conclusión nº 1:

El desarrollo personal se ha vuelto un indispensable para atraer y, especialmente, fidelizar talento. La sensación de no contar con oportunidades para alcanzar nuestra mejor versión puede suponer el bache que nos haga cambiar de camino en nuestra carrera profesional. Una oferta formativa atractiva y adaptada a las necesidades de cada persona puede ser una gran solución para afrontar este reto. Pon a tus emplead@s al volante de su propio desarrollo y dales la oportunidad de decidir en qué áreas quieren o necesitan crecer.

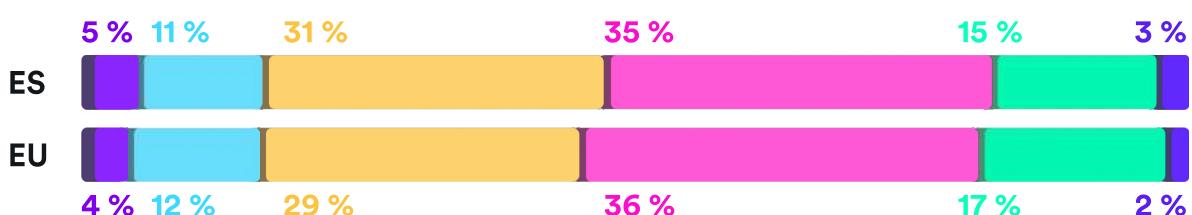


Emplead@s:

La falta de oportunidades de desarrollo personal es uno de los motivos de peso por los que las personas deciden buscar otro empleo.



En mi organizaciónuento con suficientes oportunidades de desarrollo personal.

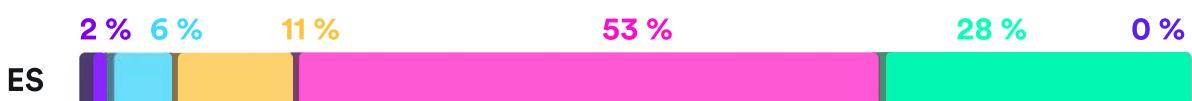


Responsables RR.HH.:

La falta de oportunidades de desarrollo personal es uno de los motivos de peso por los que las personas deciden buscar otro empleo.



En mi organizaciónuento con suficientes oportunidades de desarrollo personal.



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- N/A



Acceso al desarrollo personal

Ahora que sabemos más sobre la importancia del crecimiento para atraer y fidelizar talento en las organizaciones, es el momento de ampliar información sobre las oportunidades con las que realmente cuentan tus emplead@s para seguir desarrollándose.

En la actualidad, el **84 %** de las empresas ofrece formaciones a sus emplead@s para fomentar el crecimiento personal (por encima de la media europea de **79 %**). Y de estas, solo 1 de cada 10 cuenta solo con formaciones estrictamente presenciales. El entorno BANI (en inglés – Brittle, Anxious, Nonlinear, e Incomprehensible) en el que las compañías se ven inmersas, donde nos invitan a ser más resilientes y

flexibles, es fácil comprender que los formatos de aprendizaje online vayan ganando cada vez más presencia en las organizaciones. De este modo, en España el **35 %** de las empresas cuentan con acceso a formaciones online, y el **40 %** apuesta por un formato blended (offline y online).

Estas cifras resultan prometedoras, pero siempre hay margen de mejora. Más de 1 de cada 10 (**16 %**) emplead@s en España todavía no tienen acceso a formación para impulsar su desarrollo personal. A nivel europeo este porcentaje asciende hasta el **21 %**. También hay una diferencia significativa en las oportunidades ofrecidas dependiendo del nivel educativo de los empleados. Los encuestados con menor

(60 %) y mayor nivel educativo (42 %) tienen más acceso a la formación online y presencial que quienes tienen una formación media (34 %).

Si les hacemos a las empresas de España estas mismas preguntas, las respuestas son las siguientes: el 11 % cuenta solo con formación presencial;

el 26 % ofrece elearning y el 60 % formación blended. ¿Y qué porcentaje de empresas no dispone de planes formativos para sus empleados?

El 3 %. Una gran diferencia si lo comparamos con el 16 % indicado por sus emplead@s. ¿De dónde viene esta disparidad?

Conclusión nº 2:

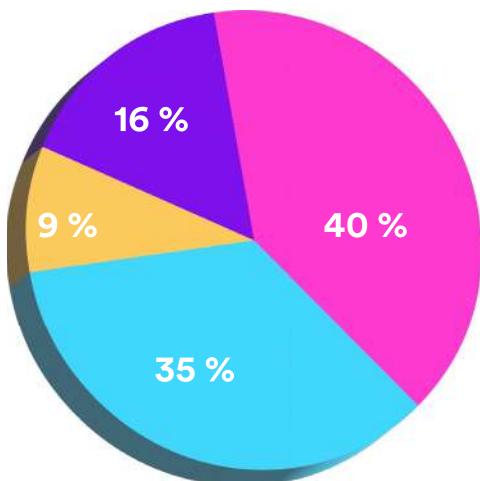
Si tu organización dispone de una oferta formativa para ayudar a los equipos a trabajar en su desarrollo personal, es fundamental que se comunique de manera periódica. Ese salto del 3 % al 16 % en las opiniones de emplead@s y empresa sobre la escasez de ofertas de formación podría deberse a una falta de conciencia por parte de tu plantilla sobre todas las herramientas y oportunidades de crecimiento a su disposición. Mantenerles al tanto de todas las posibilidades de crecimiento disponibles es clave para mejorar su compromiso con la formación.

¿Qué hay de la accesibilidad de cursos formativos? ¿Son fáciles de encontrar y de acceder a ellos? ¿O hay que sortear varios obstáculos para acceder a ellos? Si este último supuesto se acerca a la realidad de tu organización, podría ser buena idea trabajar en la eliminación de estas barreras.

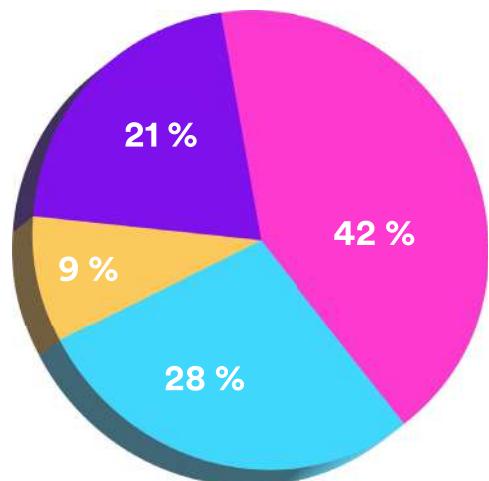
[Nuestro ebook sobre “Learner Marketing”](#) te presenta el marco 4P-ITO, un modelo que combina las 4 Ps del Marketing Mix con el modelo ITO propio de GoodHabitz para ayudarte a elaborar una estrategia y un plan de marketing para fomentar el aprendizaje en tu organización.

Emplead@s:

¿Ofrece tu organización la posibilidad de crecer a través de formación / cursos?



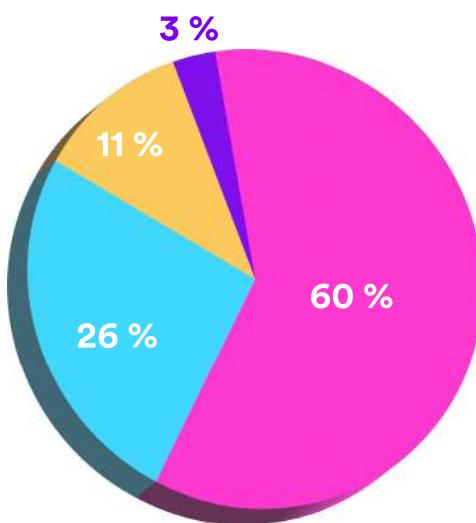
ES



EU

Responsables RR.HH.:

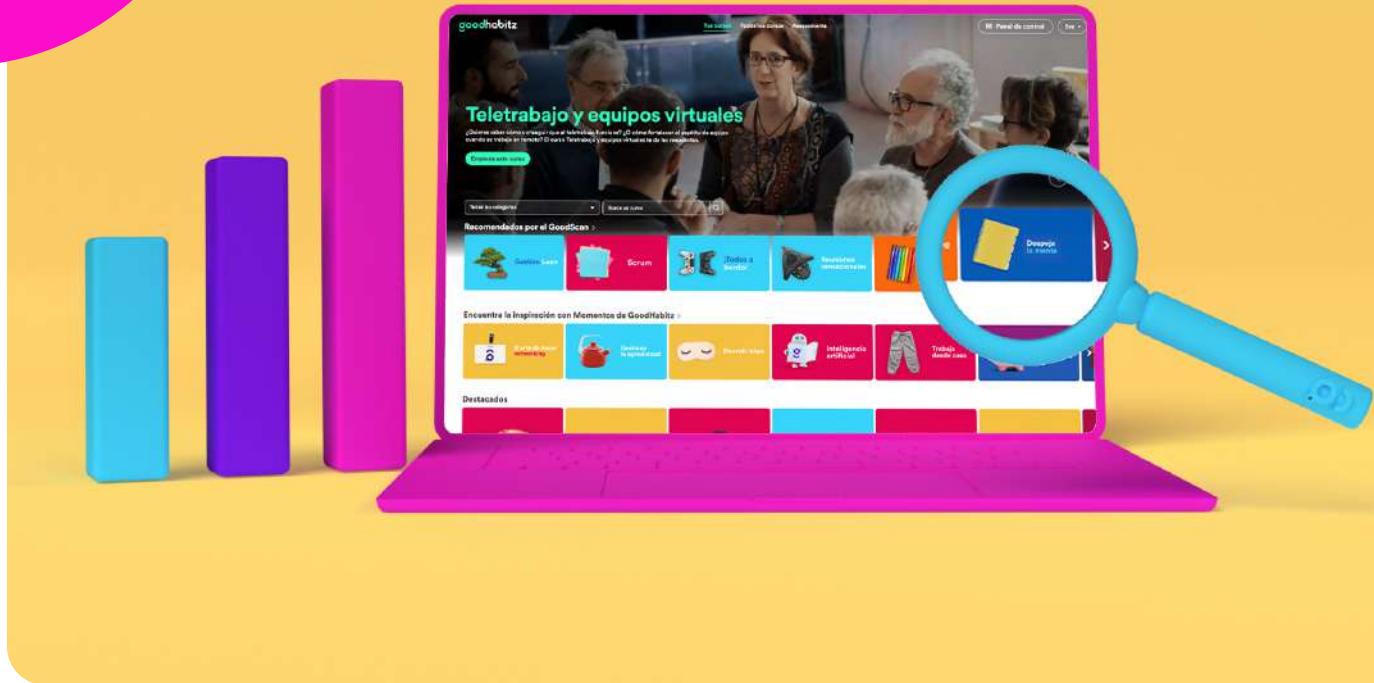
¿Ofrece tu organización la posibilidad de crecer a través de formación / cursos?



ES

- Sí, tengo acceso tanto a formación online como presencial
- Sí, tengo acceso a formación online

- Sí, tengo acceso a formación presencial
- No, mi empresa no me ofrece formación



El efecto elearning

En capítulos anteriores, las estadísticas ya destacaban la importancia de contar con oportunidades de desarrollo personal, pero ¿cómo las prefieren tus emplead@s? ¿Cuáles han sido sus experiencias con el elearning en cuanto a desarrollo de hard y soft skills y hasta qué punto creen que es beneficioso para su crecimiento personal?

Primero nos gustaría hacer hincapié en que cada persona es única, así como sus preferencias de aprendizaje. Es importante tenerlo en cuenta a la hora de elegir la mejor solución formativa para tu organización. Sin embargo, entendemos tu curiosidad

por conocer la opinión general sobre la formación, por lo que hemos analizado detenidamente las opiniones sobre los distintos métodos de desarrollo personal.

Empecemos por un concepto más habitual del aprendizaje: la formación presencial. Aunque tradicional, este modelo sigue estando muy presente. No obstante, solo 1 de cada 5 encuestados lo identifican como su forma favorita de aprender. Siguiendo con estas comparaciones, 2 de cada 5 se decantan por un formato **100 %** online, y los 2 restantes prefieren una opción mixta, combinando la

formación presencial y el elearning. Independientemente del formato de aprendizaje elegido, el **32 %** de la población activa en España considera que poner en práctica lo aprendido es la mejor forma para retener los conocimientos; les gusta aprender en el flujo de trabajo y en su rutina diaria.

¿Por qué tus emplead@s prefieren el elearning frente a los formatos más tradicionales? Puede que la acelerada digitalización de estos últimos años y la introducción del teletrabajo les haya habituado a formatos de aprendizaje online y a sus beneficios. Y es que, con una solución formativa digital, pueden aprender dónde y cuándo quieran. En otras palabras, el desarrollo personal puede ser más «a la carta» que, por ejemplo, las clases presenciales.

Pero la formación online no solo es el formato de aprendizaje preferido,

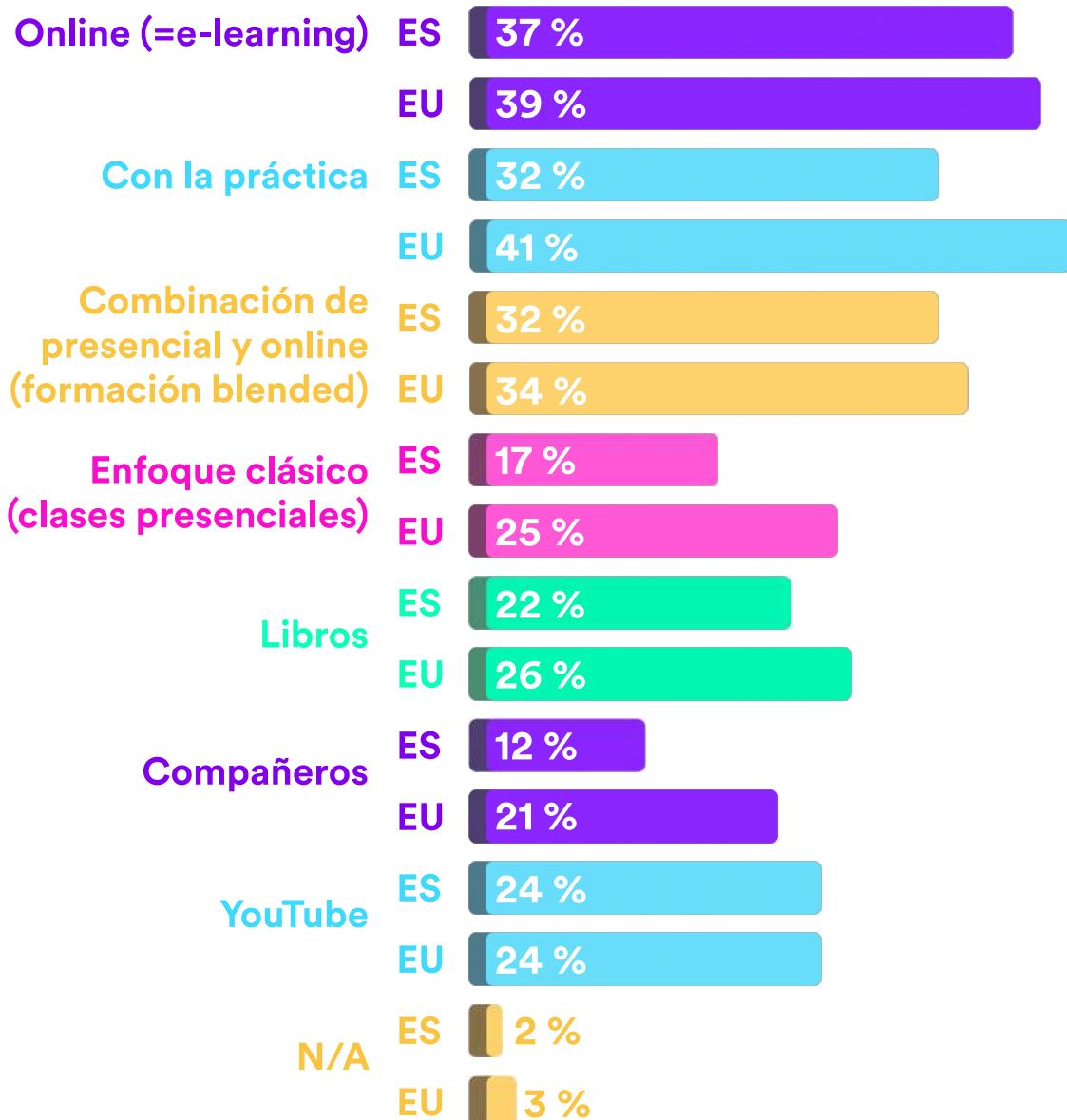
también es el método considerado más beneficioso para impulsar el desarrollo personal. Al menos para 3 de cada 4 emplead@s (**75 %**). Si echamos un vistazo a la media europea (**68 %**) y a la opinión de las propias organizaciones (**91 %**), no cabe lugar a duda. ¡El elearning ha llegado para quedarse!

Dado que las competencias del siglo XXI se han vuelto protagonista en el mercado laboral contemporáneo, hemos analizado cómo se valora la formación online en términos de aprendizaje de habilidades tanto «duras» como «blandas». En España, parece que el elearning no entiende de competencias, sino de facilidades para fomentar el crecimiento. Así, casi 3 de cada 5 emplead@s en España perciben en la formación online una valiosa herramienta para el desarrollo de sus habilidades «duras» (**58 %**) y «blandas» (**59 %**).

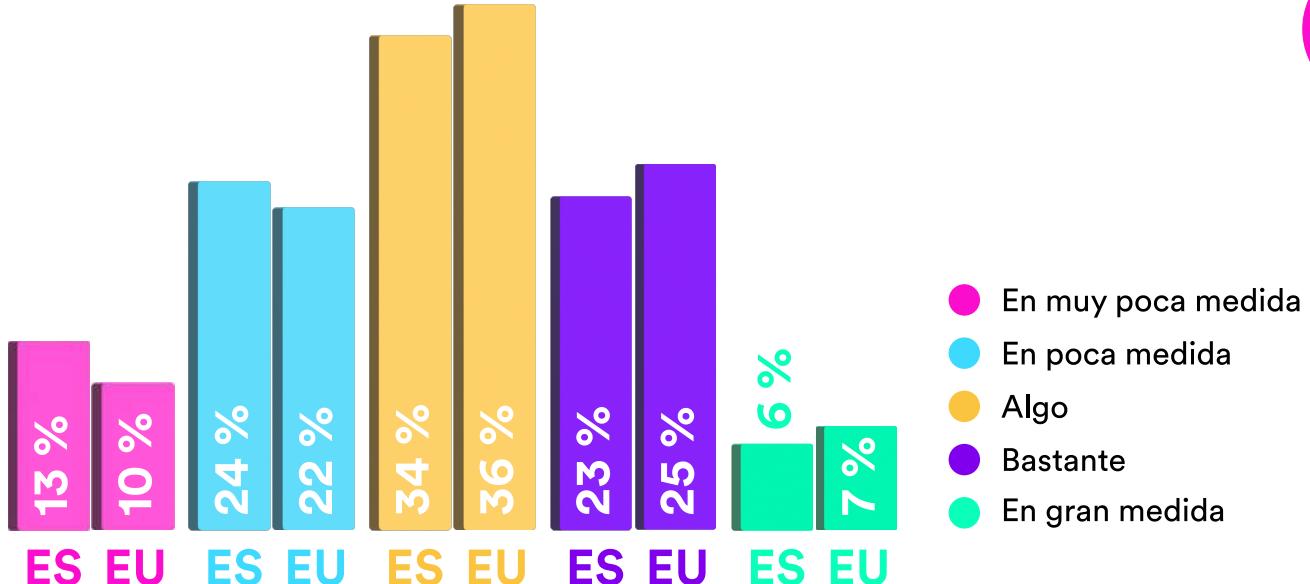
Conclusión nº 3:

Para adaptar tu solución formativa a los deseos y necesidades de tus equipos, deberías optar por una opción que te proporcione flexibilidad. El elearning ha demostrado ser una alternativa que no solo encaja con los perfiles que prefieren modelos 100 % digitales o mixtos, sino también con sus necesidades de desarrollo de hard y soft skills. Además, puedes poner el foco en las prioridades de desarrollo principales de Recursos Humanos en 2022: incluyendo el bienestar laboral, la gestión de diversidad y el upskilling.

¿Cuál es tu formato de aprendizaje favorito?

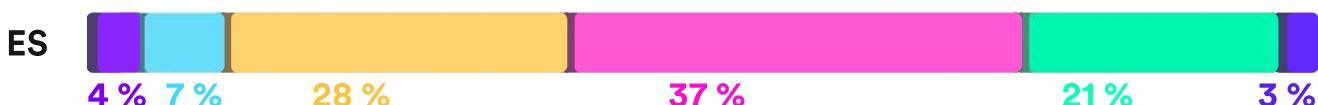


¿En qué medida consideras la formación online ofrecida por tu empresa beneficiosa para tu desarrollo?



¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

La formación/los cursos online ayudan a los empleados a desarrollar las habilidades duras



La formación/los cursos online ayudan a los empleados a desarrollar las habilidades blandas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- N/A



Atrae y fideliza talento en tu organización

Ahora que ya conocemos la actualidad de las oportunidades de desarrollo, es hora de echar un vistazo a cómo afectan a la gestión del talento de tu organización.

Empecemos por el efecto del desarrollo personal en la fidelización de talento dentro de tus equipos. En España, nada menos que un **82 %** de la población activa afirma que recibir oportunidades de crecimiento (tanto personal como profesional) por parte de sus organizaciones influye en su satisfacción laboral, junto con el ambiente de trabajo (**89 %**), la sensación

de autonomía (**86 %**), y la relación con sus managers (**86 %**). Así mismo, si les preguntamos por la influencia que tiene la formación sobre su bienestar laboral, este porcentaje alcanza el **86%** (¡10 puntos porcentuales más que la media europea!).

Para asegurar entornos de trabajo felices, el desarrollo personal vuelve a ser una de las mayores prioridades para las organizaciones. Después de todo, tener emplead@s felices y satisfechos supone contar con personas con un mayor compromiso hacia la empresa para la que trabajan. La vinculación

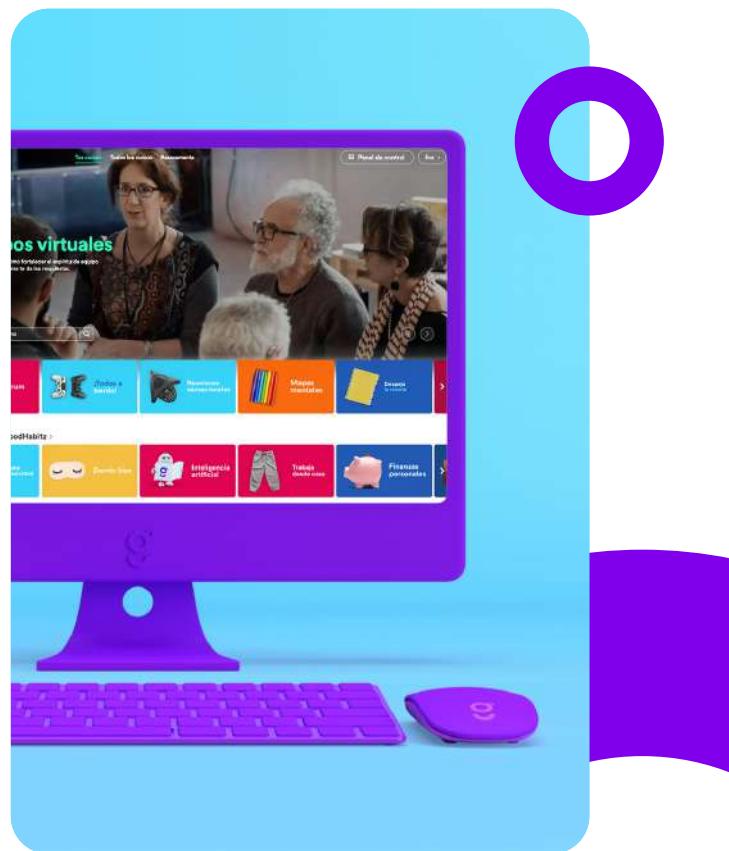
es un indicador perfecto para evaluar cómo está trabajando la organización en la fidelización de su talento y, en consecuencia, en su retorno de inversión. Según estas estadísticas, los costes de desarrollo personal tienen un efecto directo en estos resultados.

Si quieres impulsar el crecimiento de tu organización y favorecer la evolución de tus equipos, puede que quieras incorporar nuevos talentos a la plantilla. En este caso, ten presente que más de la mitad de emplead@s en España (59 %) considera las oportunidades de crecimiento como un indispensable a la hora de seleccionar a su empresa empleadora. Por suerte, para las organizaciones ofrecer estas posibilidades también es de vital importancia (84 %).

En general, los retos y oportunidades de crecimiento cobran más importancia en esta elección entre las edades de 25-34 años (53 %) que entre los 45 y 55 años. Sin embargo, en el top 3 se encuentran otros factores como los contratos indefinidos (65 %), el equilibrio entre la vida personal y profesional (63 %) y, en tercer lugar, un empate técnico entre el ambiente laboral y el salario (62 %). Si echamos un vistazo más allá de nuestras fronteras, comprobaremos

que estas mismas condiciones desempeñan un papel principal en el resto de países europeos.

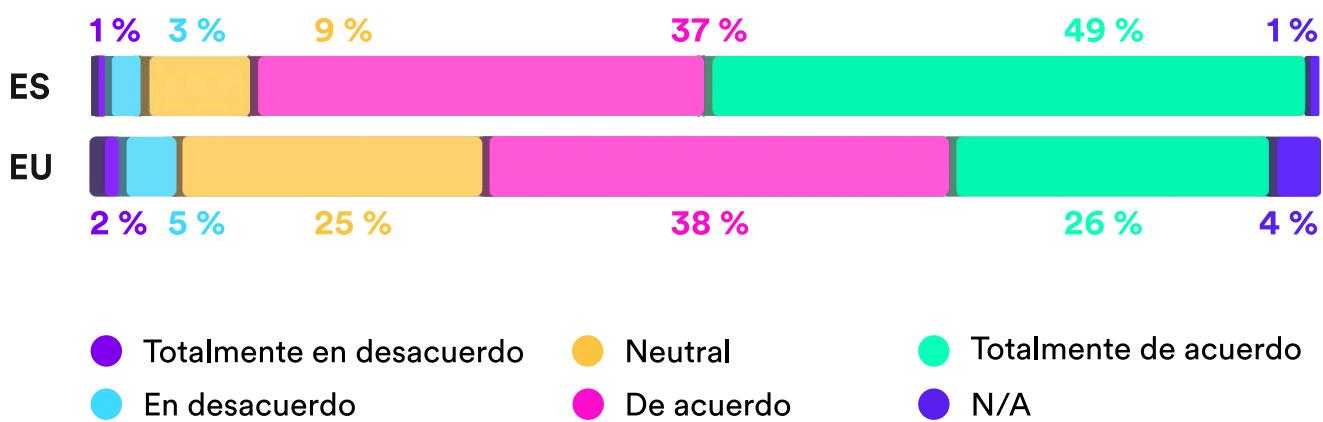
Los resultados demuestran cómo la fuerza de trabajo española posiciona sus finanzas y su bienestar como prioridades en su carrera profesional. Pero ¿las organizaciones tienen en consideración estos mismos aspectos? En su top 3 encontramos el ambiente laboral (87 %), el salario (86 %) y los contratos indefinidos (86 %). ¡Tenemos un match! Parece que las organizaciones están al tanto de las necesidades de sus recursos humanos.



Conclusión n° 4:

¿Cuál es la fórmula de la atracción y fidelización del talento? Cada organización tendrá su propia receta, pero los ingredientes están claros: empezando por un ambiente laboral saludable, en el que se fomente el bienestar a través de seguridad laboral, flexibilidad horaria, empoderamiento, desconexión y planes de crecimiento. Recuerda las palabras de Richard Branson: «Los clientes no son lo primero. Lo primero son los empleados. Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes».

El desarrollo personal es muy importante para que las personas de mi organización experimenten (sigan) una satisfacción laboral adecuada.



¿Serías más feliz en tu puesto de trabajo actual si tuvieras (más) oportunidades de desarrollo personal?



Emplead@s:

Supongamos que estás pensando en buscar un nuevo empleo. ¿Hasta qué punto influirían los siguientes aspectos en tu elección de un nuevo empleador?

Ambiente de trabajo



Relación con mánager



Salario



Oportunidades de desarrollo interna



Trabajo desafiante



Horario flexible (posibilidad de horario a tiempo parcial y / o ocasionalmente trabajar desde casa)



Contacto con compañeros



Autonomía



Tiempo de desplazamiento



Empleador sostenible



Oportunidades de Desarrollo personal mediante formación



Proyectos desafiantes



Contrato indefinido



Equilibrio entre vida laboral y personal



● Totalmente en desacuerdo

● En desacuerdo

● Neutral

● De acuerdo

● Totalmente de acuerdo

● N/A

Responsables RR.HH.:

Supongamos que estás pensando en buscar un nuevo empleo. ¿Hasta qué punto influirían los siguientes aspectos en tu elección de un nuevo empleador?

Salario



Ambiente de trabajo



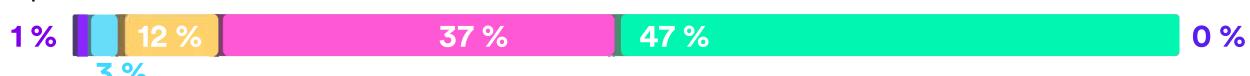
Equilibrio entre la vida personal y profesional



Contrato indefinido



Oportunidades de desarrollo interno



Relación con managers



Tiempo de desplazamiento



Flexibilidad horaria (posibilidad de trabajar a tiempo parcial ocasionalmente, teletrabajar, etc.)



Trabajo desafiante



Oportunidades de desarrollo personal a partir de la formación (online)



Proyectos desafiantes



Contacto con compañer@s



Autonomía



Empleador sostenible



● Totalmente en desacuerdo

● En desacuerdo

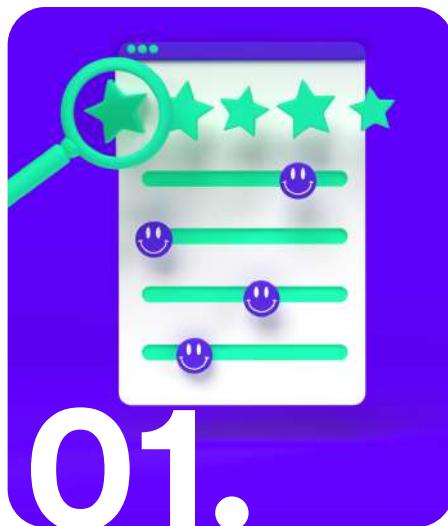
● Neutral

● De acuerdo

● Totalmente de acuerdo

● N/A

5 conclusiones clave de la gestión del talento:



#1

Para satisfacer los deseos y necesidades de desarrollo dentro de tu organización, es imprescindible una solución apta para todos los públicos: con formaciones variadas, diferentes formatos de aprendizaje y temáticas. Al fin y al cabo, si quieras que tus emplead@s tomen las riendas de su propio desarrollo, necesitan herramientas y recursos que se ajusten a sus preferencias.



#2

Para asegurarte de que tu plantilla es consciente de todas las oportunidades de crecimiento a su alcance, es importante comunicarlas de manera activa. El Learner Marketing puede ser tu aliado perfecto. En [nuestro ebook](#) descubrirás las claves para optimizar tu estrategia de comunicación y así mantener las formaciones en la mente de tus equipos.



#3

Para adaptar tu plan de formación y desarrollo a las necesidades y exigencias de tus emplead@s, el elearning puede ser una gran solución. Según esta investigación, es el formato de aprendizaje preferido, por encima de alternativas como la formación presencial. Optar por el aprendizaje online no solo significa dar respuesta a las preferencias formativas de tu organización, sino también asegurar el desarrollo de las soft skills más demandadas del siglo XXI.



#4

El desarrollo personal tiene un efecto positivo en la fidelización y atracción de talento, pues supone una mejora en el compromiso de los empleados hacia la compañía. No obstante, para asegurar el crecimiento de las organizaciones, los entornos de trabajo saludables y felices son la clave.



#5

¿Quieres tomar cartas en el asunto? Empieza con nuestros cursos de gestión de talento y descubre cómo hacer que tus emplead@s saquen lo mejor de sí.



Desarrollo del talento

Aprende las bases de la gestión del talento y pon en práctica los pasos para pulir los diamantes en bruto que tienes dentro de tu organización.



Todos a bordo!

Pasión, implicación y compromiso. ¿Qué puedes hacer para despertar esos sentimientos en tu equipo?



Coaching de equipos

Como líder de equipo, tienes que transmitir energía e independencia y rendir de manera excepcional. En este curso descubrirás el secreto.

Sobre GoodHabitz

En GoodHabitZ vemos la vida como un gran proceso de aprendizaje.

¡Es el ciclo sin fin! Por eso, hacemos todo lo posible para que el desarrollo personal sea lo más divertido y accesible posible.

Si disfrutas aprendiendo, te sientes a gusto, rebosante y triunfante.

Y eso está genial tanto para ti como para la empresa para la que trabajas. Estamos felices de poder contribuir, con nuestro granito de arena, ofreciendo la formación online más atractiva del mercado.

Los cursos GoodHabitZ se crean al 100 % de forma interna con base en un modelo didáctico único, pues creemos que la calidad, el humor, el entusiasmo y una gran experiencia de usuario marcan la diferencia.

Ayudamos a todo tipo de organizaciones a liberar el potencial de sus trabajadores/as, poniéndoles al volante de su propio desarrollo.

¿Lo mejor de todo? Puedes tener todo esto y muchos más extras de GoodHabitZ por un precio fijo.



¡Hoy es
un buen día
para llevar a
tus talentos al
siguiente nivel!

Hazte con tu prueba gratis durante 14 días
y déjate inspirar por nuestros cursos.

[Pide tu demo](#)