

TALENT UNLOCKED

Guía para activar el **talento**
alineando **formación,**
desarrollo y estrategia

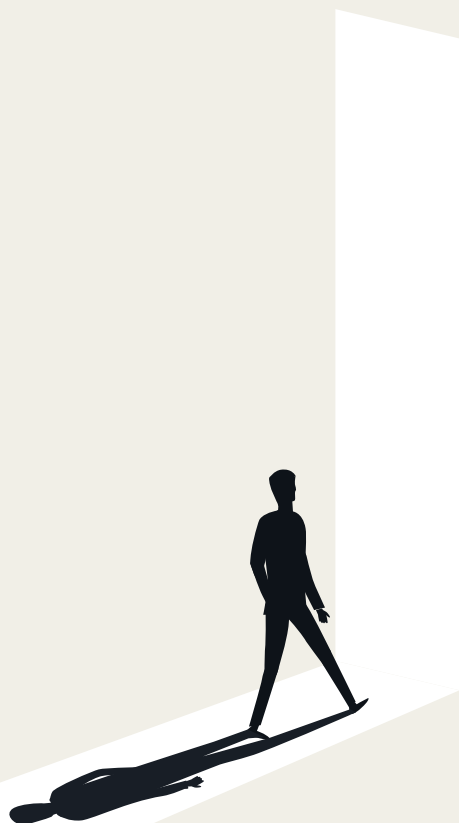
*INCLUYE

ANÁLISIS
ROADMAP
CASOS DE ÉXITO

apd

ODILO

#ÍNDICE



#ANÁLISIS

ALIAR TALENTO, APRENDIZAJE Y TECNOLOGÍA
COMO IMPULSO ESTRATÉGICO DE FUTURO

#ROADMAP

5 PASOS PARA ALINEAR [CON ÉXITO] EL APRENDIZAJE
CORPORATIVO CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

#EN OPINIÓN DE...

IVÁN LÓPEZ VICEPRESIDENTE GLOBAL DE VENTAS
CORPORATIVAS DE **ODILO**

#LANDSCAPE

MICROLEARNING, LA CLAVE PARA UNA CAPACITACIÓN RÁPIDA
Y EFECTIVA EN EL ENTORNO EMPRESARIAL ACTUAL

#CASOS DE ÉXITO

- **CORBETA**
- **SECTOR ALIMENTARIO**
- **IBERDROLA**

#CLAVES

CARMEN PRIETO PLATERO, DIRECTORA DE INNOVACIÓN
Y DESARROLLO DE **FUNDAE**

#ANÁLISIS

ALIAR TALENTO,
APRENDIZAJE
Y TECNOLOGÍA
COMO IMPULSO
ESTRATÉGICO
DE FUTURO

Más del 90% de trabajadores afirma que tener oportunidades de desarrollo profesional influye en su permanencia en la empresa. El dato lo aporta LinkedIn en su Learning 2023 Workplace Learning Report

En 'El Tesoro de la Lengua Castellana', Sebastián de Covarrubias escribió aquello de "El saber no embota la lanza". Acabaría siendo nuestro popular dicho "El saber no ocupa lugar". En aquel 1611, Covarrubias tenía difícil imaginar que el refrán se haría realidad, cuatro siglos después, las personas pueden acceder a niveles excelentes de conocimiento sin que este ocupe un lugar físico. **Pero sí requiere tiempo y esfuerzo. Y también recursos, si hablamos de aprendizaje y formación de los profesionales de la empresa.** Por ello, y aunque no ocupe lugar, se antoja crucial que el plan de talento de las compañías esté alineado con el desarrollo, objetivos y estrategia corporativa.

La incorporación de las últimas innovaciones tecnológicas al mundo laboral provocará que **el 39% de las habilidades hoy esenciales queden obsoletas**

en el 2030, de acuerdo con el '[Future of Jobs Report 2025](#)' publicado por el Foro Económico Mundial. **El FOBO (Fear Of Becoming Obsolete o miedo de quedar obsoleto) se está consolidando como una problemática cada vez más común entre los trabajadores a nivel mundial.** Noticias constantes sobre avances en IA, nuevas APPS y nuevas herramientas o cambios de procesos abruma en ocasiones a los profesionales.

"Superar el FOBO no debe recaer exclusivamente en el trabajador. Las empresas deben ofrecer oportunidades reales de desarrollo que fomenten la motivación, resiliencia y crecimiento de sus equipos, al mismo tiempo que cada uno debe apostar por su propia actitud y formación como claves para seguir aportando un valor irremplazable en el puesto de trabajo", comenta Iván López, Global VP Corporate Sales de ODILLO. ➤



Si uno de los objetivos estratégicos de la compañía es (o debería ser) retener a nuestro mejor talento, **más del 90% de trabajadores afirma que tener oportunidades de desarrollo profesional influye en su permanencia en la empresa. El dato lo aporta LinkedIn en su Learning 2023 Workplace Learning Report**, para añadir que las compañías con culturas de aprendizaje sólidas muestran retención significativamente superior (tasas hasta el 57% frente a 27% de otras equivalentes) al de otras organizaciones. La personalización de la formación demuestra el compromiso de la empresa con el desarrollo profesional de sus empleados. Esto puede incluir desde coaching personalizado a microlearning, pasando por las plataformas de aprendizaje o los cursos presenciales.

Del aprendizaje como función al desarrollo del talento como prioridad estratégica
El modelo “clásico” de formación —catálogo, inscripción, completitud— no se diseñó para un entorno donde el cambio tecnológico afecta a la naturaleza del trabajo a gran velocidad. A medida que las organizaciones operan con más volatilidad (mercados, regulación, tecnología, cadena de suministro), la pregunta relevante ya no es “¿cuántas horas formamos?”, sino:

- ¿Qué capacidades críticas necesitamos para ejecutar la estrategia en 12–24 meses?
- ¿Dónde están las brechas reales por unidad/rol?
- ¿Qué parte se puede desarrollar internamente vs. adquirir externamente?
- ¿Qué mecanismos garantizan aplicación en el puesto y no solo aprendizaje teórico?

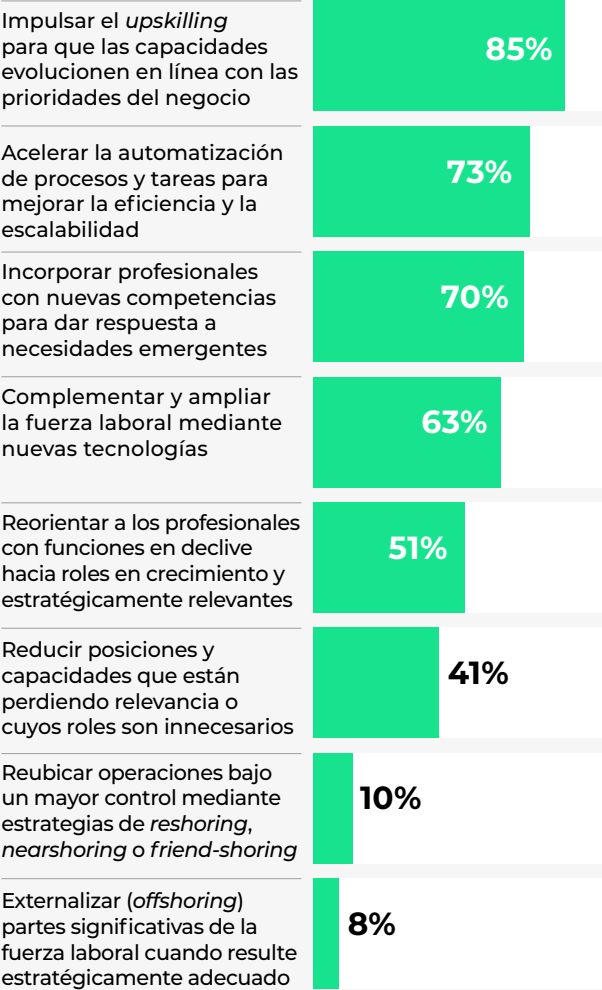
“Es evidente que nuestros modelos de formación, diseñados para la era industrial, han quedado obsoletos”, señala Sarah Harmon, directora general de ODILO. La OCDE insiste en su Skills Outlook: no basta con adquirir habilidades. La clave es su uso efectivo y la capacidad de los sistemas (educativos, laborales y organizativos) para convertir skills en productividad y resiliencia. Este enfoque encaja con una lectura estratégica del talento: **la formación es un medio; el fin es capacidad ejecutable, satisfacción del empleado y un incremento de productividad unida a retención del talento.**

La tensión se hace más visible cuando conectamos skills con ejecución: el reto no es “enseñar más”, sino “hacer que el aprendizaje se convierta en desempeño”. Y aquí aparece **una idea directiva: si no existe un mapa claro de capacidades críticas, la inversión en aprendizaje se dispersa.**



El upskilling se consolida como la principal estrategia de gestión de la fuerza laboral para los empleadores de cara a 2030

Porcentaje de empleadores que prevén adoptar las siguientes estrategias de gestión de la fuerza laboral



Fuente: World Economic Forum. (2025) *Future of Jobs Report 2025*.



En términos de gobernanza, esto exige que el desarrollo deje de ser un “territorio de RR. HH.” para **convertirse en un tema de comité de dirección, con métricas compartidas y responsabilidad distribuida (CEO, CFO, CTO, CHRO).**

Skills y experiencia de empleado como ejes del compromiso y la empleabilidad interna

La compensación económica y la flexibilidad siguen siendo dos factores con un peso innegable en la fidelización del mejor talento. Pero esta no se explica en 2026 sin una combinación más sutil: proyecto + aprendizaje + trayectoria. En otras palabras: la experiencia de empleado se convierte en experiencia de crecimiento. La importancia de este enfoque se acrecienta exponencialmente si hablamos de empleados de la Generación Z.

El *State of Organizations* de McKinsey muestra un síntoma muy relevante para esta conversación: en muchas organizaciones, **entre el 20% y el 30% de los roles críticos no están cubiertos por las personas más adecuadas.** Eso sugiere un problema de asignación interna de talento, visibilidad de skills y movilidad. La organización paga un triple coste: desempeño subóptimo, frustración interna y rotación del talento con mayor empleabilidad.

Esto conecta directamente con tu eje: si las organizaciones quieren activar talento, deben hacer visibles las skills, **conectar desarrollo con oportunidades internas y construir recorridos coherentes.** Se trata de aportar claridad, credibilidad y formación que apoye ese futuro profesional.

Disrupción en las habilidades

39%

de habilidades clave de los trabajadores que cambiarán para 2030



Fuente: World Economic Forum. (2025) *Future of Jobs Report 2025*.

Desde una perspectiva directiva, esto tiene implicaciones claras.

- Para el **CEO**: velocidad de ejecución y resiliencia.
- Para el **CFO**: eficiencia gracias a un menor coste de reemplazo en roles críticos y menor tiempo improductivo.
- Para el **CTO**: disponibilidad de capacidades tecnológicas y adopción real, no solo compra de tecnología.
- Para el **CHRO**: compromiso, propuesta de valor y empleabilidad interna como pilar de retención.

La personalización del desarrollo como respuesta a la complejidad organizativa

La personalización se ha convertido en una condición de eficacia. No por “capricho” del empleado, sino porque las organizaciones ya no son homogéneas: conviven carreras técnicas, comerciales, operativas y directivas; conviven generaciones; conviven ritmos de cambio diferentes según áreas.

La colaboración de **MIT Sloan Management Review** y **Deloitte** sobre ecosistemas de fuerza laboral aporta una idea directiva útil: **gestionar el trabajo y el talento exige reconocer una complejidad mayor** (empleados, partners, talento externo, proyectos), lo que obliga a rediseñar cómo se asignan capacidades y cómo se desarrollan. La estrategia de talento debe operar en red y con granularidad, no en bloques uniformes.





La personalización, bien entendida, no es “cada uno hace lo que quiere”. Es un marco común de capacidades estratégicas, un itinerario con caminos múltiples según rol/momento, y una arquitectura que asegure relevancia individual sin perder alineación corporativa.

Ecosistemas de aprendizaje para consolidar una cultura de crecimiento continuo

La cultura de crecimiento continuo no se decreta. Se construye cuando el aprendizaje se integra en el flujo real del trabajo, con accesibilidad, relevancia y continuidad. **Si el aprendizaje queda fuera del ritmo operativo, se convierte en un “extra” y termina compitiendo contra la urgencia diaria.**

Aquí conviene recuperar la idea del World Economic Forum: la transformación del mercado de trabajo requiere movilización masiva de reskilling y upskilling que sitúe **el desarrollo de capacidades como una prioridad transversal de competitividad.**

El valor de esta referencia no es “la iniciativa en sí”, sino el mensaje: la escala del reto exige sistemas, no acciones puntuales.

Un ecosistema de aprendizaje, en una empresa grande, suele tener cuatro rasgos:

1. **Flexibilidad:** acceso multiformato (microlearnig, podcasts, ebooks, experiencias de aprendizaje, etc.).
2. **Continuidad:** el desarrollo no ocurre “en oleadas”, sino como hábito.

3. **Conexión con negocio:** itinerarios anclados en prioridades estratégicas.
4. **Movilidad interna:** desarrollo ligado a oportunidades reales (proyectos, roles, misiones).

IA y datos para orquestar el desarrollo del talento a escala

Un 37% de los profesionales reconoce **preocupación por cómo la dependencia de la Inteligencia Artificial podría erosionar sus habilidades.** Esto da idea de las tensiones entre adopción tecnológica y preparación profesional. Son datos del **Work Reimagined Survey 2025 de EY.** En lugar de un mero auxiliar... ¿y si tornamos a la IA en aliada real de upskilling y reskilling?

La velocidad actual provoca que un profesional pueda quedar desactualizado en seis meses. La solución está en ir a la raíz: crear una cultura y un hábito de aprendizaje. **Superar el miedo al cambio integrando ‘micro-momentos’ formativos hiperpersonalizados**

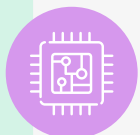
Superar el miedo al cambio integrando ‘micro-momentos’ formativos hiperpersonalizados directamente en el flujo de trabajo, asegurando que la tecnología se adapte al individuo, y no al revés, para fomentar un reciclaje constante y efectivo

directamente en el flujo de trabajo, asegurando que la tecnología se adapte al individuo, y no al revés, para fomentar un reciclaje constante y efectivo.

«La IA nos permite crear productos concretos para áreas y roles con características específicas. Y además, es crucial para reducir los sesgos de un equipo tan multinacional y deslocalizado. En este punto, ODILLO nos ayudó mucho, ya que tenemos managers overseas que han adoptado muy bien la herramienta que les facilita la innovación», apunta **Patricia Uchoa, de Iberdrola.**

«Para nosotros resulta fundamental que el propio equipo más tecnológico se actualice de forma constante para no quedarse obsoleto», apunta **Ofelia Nieto, HR Manager Talent & Development Corporate de Allfunds.** La empresa ha desarrollado un ecosistema de aprendizaje que permite a toda la organización acceder a contenidos relevantes y aplicables. Y ahí, “el manager es el catalizador de la cultura”. ➤

Top 10 habilidades de más rápido crecimiento para 2030



AI y big data



Redes y ciberseguridad



Alfabetización tecnológica



Pensamiento creativo

Resiliencia, flexibilidad
y agilidadCuriosidad
y aprendizaje permanenteLiderazgo e influencia
social

Gestión del talento



Pensamiento analítico



Gestión ambiental

- Habilidades cognitivas
- Autoeficacia
- Trabajar en equipo
- Habilidades de gestión
- Habilidades tecnológicas
- Ética



Skills declaradas no efectivas, desempeño evaluado con sesgos, trayectorias poco estructuradas, aprendizaje medido por actividad y no por impacto... no se puede gobernar lo que no se ve. Y en el ámbito del talento, el sistema ha sido excesivamente opaco e indeterminado. La IA puede ser la aliada que permita redefinir y reorientar a la formación.

La tecnología también ayuda a medir con indicadores que reflejan el valor real de este camino. Desde la recurrencia, que muestra que la formación aporta valor cuando los empleados regresan, hasta la aplicación del conocimiento en el puesto de trabajo y el engagement survey, que capturan cómo se percibe y utiliza lo aprendido. También se utilizan **métricas como el NPS y algoritmos que combinan distintos indicadores para analizar el retorno de la formación y su efecto en el compromiso de los equipos.**

El **Global Human Capital Trends 2024 de Deloitte** apunta a la frontera difusa entre negocio y talento: cuanto más cambian los modelos de trabajo, más importante es la capacidad organizativa para desarrollar habilidades y sostener crecimiento.

La IA y la analítica permiten pasar de preguntas generales a decisiones accionables:

- ¿Qué habilidades faltan en áreas críticas?
- ¿Qué roles están en riesgo de obsolescencia?
- ¿Qué itinerarios aumentan la probabilidad de desempeño?
- ¿Qué inversión tiene retorno (en productividad, retención, cobertura interna)?

Y esto conecta con una idea esencial para el comité de dirección: el desarrollo del talento deja de ser un gasto gestionado por actividad y pasa a ser una inversión gobernada por evidencia.

Las organizaciones líderes conectan el aprendizaje con la aplicación real mediante proyectos estratégicos, rotaciones internas y asignaciones temporales



La diferencia entre “formar” y “activar talento” es la capacidad de tomar decisiones basadas en datos.

Del catálogo formativo al ecosistema gobernado y medible de desarrollo del talento

Muchas organizaciones ya tienen piezas: contenidos, plataformas, programas de liderazgo, academias internas... **El salto está en la arquitectura: un ecosistema gobernado donde formación, desarrollo y estrategia se conectan de forma explícita.**

Gobernar el desarrollo del talento exige, en primer lugar, claridad estratégica sobre las capacidades que realmente sostienen el plan de negocio. **Las organizaciones más avanzadas han entendido que no todas las habilidades requieren el mismo nivel de inversión.** Es imprescindible distinguir entre aquellas competencias que constituyen un núcleo diferencial —directamente ligadas a la ejecución estratégica— y aquellas que pueden adquirirse o desarrollarse de forma más flexible en el mercado.

A partir de esa definición, la gobernanza debe garantizar la activación efectiva del talento y la medición de su impacto en la ejecución. Las organizaciones líderes conectan el aprendizaje con la aplicación real mediante proyectos estratégicos, rotaciones

internas y asignaciones temporales que aceleran la adquisición de capacidades en contextos reales.

MTN, uno de los mayores proveedores de telecomunicaciones del mundo y líder del sector en África, ha situado el desarrollo del talento como un eje estratégico dentro de su plan corporativo **Ambition 2025**. Con operaciones en 20 países de África y Oriente Medio y una plantilla de más de 15.000 usuarios formados, la compañía afrontaba el desafío de impulsar el crecimiento personal y profesional de sus equipos en contextos culturales y operativos muy diversos. Para ello, apostó de la mano de ODILO por un modelo de aprendizaje capaz de adaptarse a las realidades locales sin perder alineación estratégica, con el objetivo de consolidar una cultura de *life-long learning* coherente y sostenible a escala global.

La iniciativa se articuló a través de un ecosistema de aprendizaje flexible y escalable, que ofrece acceso a un amplio catálogo de contenidos educativos multiformato y que permite diseñar experiencias de aprendizaje personalizadas. Este enfoque se apoya en una arquitectura de **análisis avanzado y Business Intelligence** que posibilita monitorizar de forma continua los hábitos, patrones y resultados de aprendizaje de empleados y líderes en todas las geo-

grafías. Gracias a esta capa analítica proporcionada por ODILO, MTN obtiene una visión consolidada y en tiempo real del progreso del programa, facilitando la toma de decisiones informadas, la optimización de itinerarios y la priorización de capacidades críticas en función de las necesidades del negocio.

Este ecosistema ha permitido reforzar los valores corporativos de MTN mediante contenidos propios en distintos idiomas, así como integrar recursos de terceros para asegurar relevancia local y coherencia global. Además, **el acompañamiento de un Senior Project Manager dedicado** ha sido clave para garantizar una gobernanza centralizada del aprendizaje y una comunicación fluida entre las diferentes áreas de la organización. Como resultado, el seguimiento sistemático del programa a través de datos y métricas claras ha contribuido a un impacto directo en la experiencia del empleado, con un 80% de satisfacción y un 100% de engagement, consolidando el desarrollo del talento como una palanca efectiva de competitividad y liderazgo futuro.

Con planificación estratégica y herramientas de aprendizaje actuales, **las compañías logran desbloquear su talento y ser impulsadas por sus profesionales hacia el liderazgo del futuro.** ■

#ROADMAP

5 PASOS PARA ALINEAR [CON ÉXITO]

EL APRENDIZAJE CORPORATIVO CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Como hemos visto, el saber no ocupa lugar, pero ni las personas ni las empresas quieren perder su tiempo o su dinero. ¿Cómo lograr de la manera más eficaz que nuestros directivos, mángers y empleados adquieran (o mejoren) las competencias necesarias para cumplir con los objetivos y constantes nuevos retos del mercado y la sociedad? Los expertos en educación de ODILO proponen adoptar estos cinco pasos sencillos para desarrollar nuestros programas de formación sin miedo a quedar desactualizado como profesional y como compañía:

1

Identificar y medir el estado del equipo

El primer paso para combatir el FOBO (Fear Of Becoming Obsolete o miedo de quedar obsoleto) es admitir que no es un hecho aislado. En 2023, 1 de cada 5 trabajadores en Estados Unidos afirmaba experimentarlo (Gallup). Las encuestas internas y conversaciones abiertas son herramientas que permiten identificar y medir brechas en las competencias y trasladar esta información a planes de acción claros.

2

El aprendizaje continuo: las oportunidades del upskilling y reskilling

Es vital que las empresas destinen parte de la jornada laboral al desarrollo de programas formativos alineados con la estrategia corporativa y adaptadas a las tareas y funciones de cada rol y departamento. De igual modo, es importante atender a competencias transversales como el liderazgo, la comunicación o las habilidades tecnológicas y digitales, haciendo que cada profesional se mantenga relevante y competitivo.

3

Personalizar los itinerarios

Los programas deben de amoldarse a las capacidades, necesidades y punto de partida personales. En este punto, el valor diferencial de las plataformas de aprendizaje más avanzadas reside en sus recomendaciones de contenidos en función del perfil, permitiendo que el profesional sea quien diseñe su propio itinerario y compruebe sus logros personales, vinculando de forma real el progreso formativo con oportunidades de crecimiento en la compañía.

4

Las mentorías inversas: un impulso necesario

Favorecer que los empleados más jóvenes capaciten a los perfiles más sénior en las nuevas tecnologías y otras habilidades profesionales y personales fomenta un aprendizaje bidireccional y genera una cultura de colaboración. Los programas de mentoría inversa asignan binomios de trabajo intergeneracionales en los que cada perfil tiene una serie de objetivos y obligaciones claras, y donde la empresa asume el rol de facilitador.

5

Fomentar una cultura proactiva de experimentación

Más que recomendable promover la creación de espacios de innovación, talleres para profundizar el conocimiento y pruebas de testeo de herramientas tecnológicas. Ayudan a impulsar la pérdida de miedos, así como la resiliencia y la capacidad de respuesta. Un enfoque que se puede completar reconociendo públicamente la involucración de las personas, compartiendo los éxitos de estas iniciativas y también los aprendizajes que se derivan de los fallos.

Comienza el viaje.....hacia un aprendizaje de empresa óptimo

“Cuando una organización invierte en **aprendizaje inteligente y personalizado**, el empleado percibe que su empresa protege su futuro y **el compromiso se dispara**”



Iván López

Vicepresidente Global
de Ventas Corporativas



Si hablamos de talento y aprendizaje, ¿en qué punto nos encontramos? ¿Cuáles son los principales nuevos desafíos 2026 en este ámbito?

Vivimos una paradoja: el auge de la IA está generando empleo, pero al mismo tiempo revela una profunda crisis de talento. No se trata solo de falta de conocimientos técnicos, sino de un fenómeno psicológico que hemos identificado como **FOBO** (*Fear of Becoming Obsolete* o miedo a la obsolescencia).

De cara a 2026, el desafío principal es tecnológico y humano: transformar esa ansiedad en empoderamiento e innovación. Las claves que definirán el desarrollo del talento serán consolidar el **“lifelong learning”** (aprendizaje continuo) y transitar hacia un **aprendizaje medible**, donde podamos cuantificar el impacto real de la formación en el negocio y en la empleabilidad de las personas.

Centrando el foco en el mercado y las compañías españolas, ¿qué comparativa podemos hacer respecto a ese panorama global del talento y el aprendizaje? España se está posicionando como uno de los países punteros en la adopción de la IA. Sin embargo, compartimos una problemática global: tras introducir la IA, es difícil generar un valor inmediato si el equipo no está preparado.

En el mercado español, las empresas deben dejar de ser meros proveedores de cursos para convertirse en el “aliado” que impulsa el aprendizaje continuo de sus empleados. Si no acompañamos la inversión tecnológica con una estrategia de desarrollo de talento que cierre la brecha de habilidades, corremos el riesgo de tener herramientas potentes infrautilizadas por falta de capacitación.

Además de la mera “utilidad” de perfeccionar las habilidades de un trabajador, crece la visión de experiencia de empleado. ¿Qué datos respaldan que apoyar su formación y aprendizaje aumenta su compromiso y su satisfacción y rendimiento en la empresa?

El compromiso se dispara cuando la empresa se preocupa por el crecimiento personal del empleado, no solo por su productividad inmediata. Sabemos que combatir el FOBO mediante la formación convierte el miedo en un motor de innovación.

Las estrategias de formación continua son, hoy en día, la herramienta más eficaz para fidelizar al talento interno. Cuando una organización invierte en aprendizaje inteligente y personalizado, el empleado percibe que su empresa protege su futuro profesional, lo que mejora drásticamente la retención y el clima laboral en un entorno de alta incertidumbre.

Por eficiencia económica y de tiempo, el salto digital en formación parece en un punto de no retorno. ¿Qué claves recomienda a los directivos para estudiar y elegir

opciones de formación para ellos o para su compañía?

Mi recomendación es buscar soluciones que ofrezcan aprendizaje adaptativo. La formación tradicional estandarizada (“café para todos”) es ineficiente tanto en costes como en tiempo.

Los directivos deben elegir modelos de aprendizaje conectados que utilicen la tecnología para personalizar la experiencia según el rol y las necesidades de cada empleado, asegurando que el aprendizaje sea medible. La clave es la integración: la formación no debe ser un evento aislado, sino una constante que fluya en el día a día, permitiendo a la plantilla adquirir nuevas competencias a la velocidad que exige el mercado.

Inevitable hablar de IA en este punto. ¿Cómo está impactando en este ámbito y qué novedades positivas ha traído y traerá?

La IA ha cambiado el paradigma de la formación. Su impacto inicial genera incertidumbre, pero su novedad positiva es la capacidad de personalización masiva. La IA impulsa el aprendizaje adaptativo, permitiendo crear itinerarios únicos para cada usuario, algo inviable humanamente a gran escala.

Además, la IA nos obliga a revalorizar las “competencias humanas” o *soft skills*, como el liderazgo y la empatía. Lejos de sustituirnos, la tecnología bien aplicada actúa como un catalizador que nos permite centrarnos en aportar valor estratégico, dejando las tareas repetitivas a los algoritmos.

#LANDSCAPE

MICROLEARNING, LA CLAVE PARA UNA CAPACITACIÓN RÁPIDA Y EFECTIVA EN EL ENTORNO EMPRESARIAL ACTUAL

Este whitepaper comenzó con un refrán clásico (“El saber no ocupa lugar”) y el landscape parece pedir otro: “Lo bueno, si breve, dos veces bueno”. Dado los tiempos que vivimos, uno de los retos más comunes para quienes diseñan las estrategias de aprendizaje en las compañías es proveer a los profesionales de formación rápida, efectiva y fácil de asimilar. En este punto, el formato de microlearning online se erige como una apuesta atractiva y eficaz, con características y beneficios muy tangibles.

3 CARACTERÍSTICAS



Se consume en períodos cortos, de 5 a 15 minutos.



Es compatible con cualquier formato y dispositivo, facilitando el acceso en cualquier momento.



Es oportuno, ya que permite al profesional acceder a materiales, tips y formación justo cuando más se necesitan y con aplicación inmediata.

6 BENEFICIOS

Mejora la retención del conocimiento

En un mundo cada vez más distraído, donde las redes sociales fragmentan nuestra atención, el microlearning ofrece una solución eficaz. Estudios como el de Greenfield demuestran cómo el aprendizaje en pequeñas porciones mejora la retención y evita la fatiga cognitiva, combatiendo la curva del olvido de Ebbinghaus al dividir la información en módulos cortos y repetitivos.

Flexibilidad y accesibilidad

Su estructura modular facilita una actualización ágil del contenido, garantizando que esté siempre alineado con las últimas tendencias y mejores prácticas. Ofrecer contenido fresco y actualizado contribuye a una experiencia de aprendizaje más atractiva y efectiva, manteniendo a los usuarios motivados y comprometidos.

Incrementa la productividad sin interrumpir el flujo de trabajo

Los contenidos breves y accesibles permiten a los empleados aprender de manera eficiente sin interrumpir sus tareas diarias. Para quienes prefieren formatos flexibles, el microlearning funciona como una útil «hoja de referencia» siempre a mano.

Mayor engagement

Gracias a sus formatos breves y dinámicos, el microlearning capta la atención y mantiene a los empleados interesados. Al personalizar los contenidos y ofrecer una experiencia interactiva, fomenta una mayor participación y compromiso, generando un impacto más significativo.

Personalización del aprendizaje

Permite crear trayectorias de aprendizaje personalizadas, adaptadas a las necesidades específicas de cada empleado. Garantiza que la capacitación sea relevante y efectiva, maximizando el retorno de la inversión (ROI).

Puerta de entrada a aprendizajes mayores

Si bien el microlearning es ideal para adquirir conocimientos específicos y desarrollar habilidades puntuales, es cierto que temas más complejos o que requieren práctica intensiva necesitan complementarse con otros formatos de formación más prolongados. En esto también resulta útil para detectar capacidades de los profesionales, con su potencial de aprendizaje o con sus limitaciones y barreras.

#CASOSDEÉXITO



CASO DE ÉXITO 1

CORBETA

Corbeta potencia el liderazgo y el desarrollo de equipos a través de una plataforma de aprendizaje personalizado

CASO DE ÉXITO 2

SECTOR ALIMENTARIO

El aprendizaje como motor del talento en una multinacional líder del sector alimentación

CASO DE ÉXITO 3

IBERDROLA

Preparar hoy el talento del mañana: el modelo de autoaprendizaje de Iberdrola

CASO DE ÉXITO 1

Corbeta potencia el liderazgo y el desarrollo de equipos a través de una plataforma de aprendizaje personalizado



Escuela de
Líderes+

PUNTO DE PARTIDA

Corbeta es una empresa colombiana de referencia en el sector **retail y distribución**, especializada en la representación de firmas internacionales de **tecnología, electrodomésticos, motocicletas y herramientas**, con una sólida trayectoria y una clara apuesta por el desarrollo de su capital humano como palanca de crecimiento.

En este contexto, la compañía se propuso **impulsar el desarrollo profesional y personal de los participantes de su Escuela de Líderes**, apostando por un modelo de aprendizaje continuo que fortaleciera el autodesarrollo, el liderazgo y el trabajo en equipo. El reto pasaba por ofrecer una experiencia formativa **atractiva, flexible y alineada con las necesidades reales de los equipos**, capaz de facilitar el acceso al conocimiento y de consolidar una cultura de aprendizaje sostenible en el tiempo.

SOLUCIONES

Para dar respuesta a este reto, Corbeta apostó por una **plataforma de aprendizaje personalizado** que diera soporte a su modelo propio '**Líderes a la carta**', un **enfoque pionero de desarrollo del liderazgo** que sitúa al empleado en el centro y **adapta el aprendizaje a las necesidades reales de cada líder**, con un claro **foco en resultados**.

La solución implantada combinó **tecnología de personalización del aprendizaje** con una **cuidada curación de contenidos** y una **estrategia de activación específica para la Escuela de Líderes**. A través de **campañas personalizadas, tutoriales de uso y experiencias de aprendizaje multiformato**, Corbeta logró ofrecer un **desarrollo profesional flexible** tanto para los equipos como para los propios líderes, **alineando el aprendizaje con las prioridades del negocio** y consolidando una **cultura de mejora continua**.



VENTAJAS COMPETITIVAS



Escalabilidad del desarrollo del liderazgo, permitiendo impactar de forma homogénea en distintos equipos y niveles de la organización a través de una única plataforma.



Personalización del aprendizaje como ventaja diferencial, adaptando contenidos y rutas formativas a los distintos perfiles de la Escuela de Líderes.



Acceso a un ecosistema de conocimiento de gran alcance, con más de 20.000 recursos disponibles, un 95% de engagement, más 6.300 horas de aprendizaje y más de 800 usuarios activos, que amplía las posibilidades de aprendizaje y autodesarrollo.



Aprendizaje alineado con las prioridades del negocio, reforzando competencias clave como liderazgo, comunicación, orientación al servicio y trabajo en equipo.



Alta capacidad de activación y engagement, impulsada por campañas de dinamización y el acompañamiento continuo de Learning Coaches.



Experiencia formativa flexible y accesible, que facilita el aprendizaje en cualquier momento y desde cualquier dispositivo, integrándolo en la rutina profesional.



Visibilidad y seguimiento estratégico del desarrollo del talento, mediante reportes periódicos que permiten evaluar el impacto y orientar la mejora continua.



Refuerzo del posicionamiento de Corbeta como empleador, comprometido con el crecimiento profesional, el liderazgo interno y la sostenibilidad del talento.

Buscábamos una solución que nos permitiera acompañar el desarrollo de nuestros líderes de una forma flexible y alineada con nuestra realidad. La plataforma nos ha facilitado el acceso al conocimiento, fomentando el autodesarrollo y reforzando una cultura de aprendizaje continuo dentro de la compañía

Margarita Quintero

Learning & Development Coordinator
en **Corbeta**

¡Accede ya a la píldora audiovisual del Caso de Éxito!



CASO DE ÉXITO 2

El aprendizaje como motor del talento en una multinacional líder del sector alimentación

SECTOR ALIMENTARIO

PUNTO DE PARTIDA

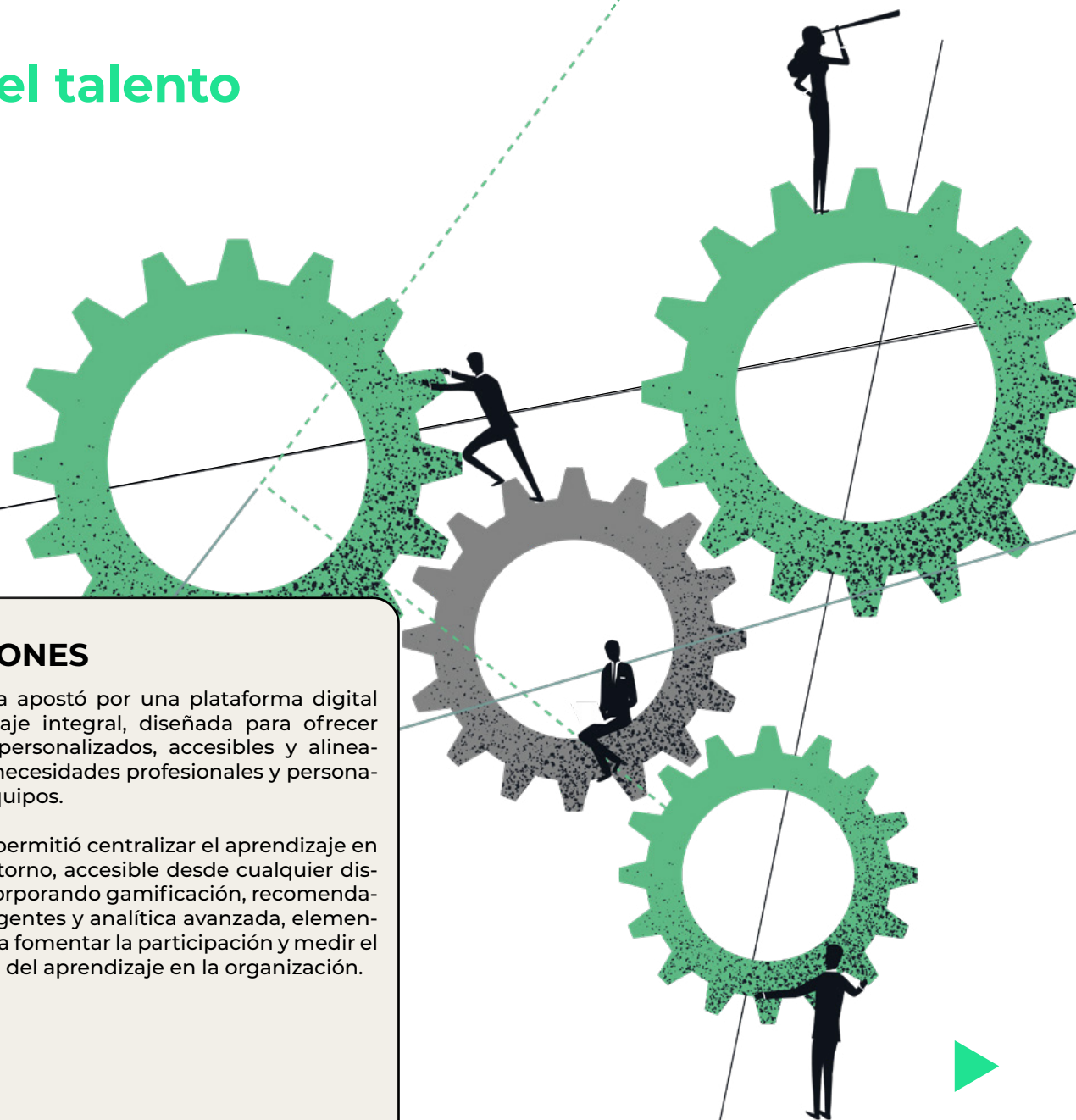
Una compañía multinacional líder del sector alimentación y bebidas, reconocida a nivel global por su solidez financiera, su capacidad de innovación y su impacto en el mercado, se planteó como objetivo estratégico impulsar una cultura de crecimiento y aprendizaje continuo entre sus empleados.

Con una organización amplia, diversa y distribuida internacionalmente, la empresa necesitaba programas de desarrollo personalizados y profesionales, capaces de adaptarse a los distintos perfiles y de integrarse de forma natural en el día a día de los empleados. El reto no era solo formar, sino generar compromiso real con el aprendizaje y facilitar el acceso al conocimiento sin barreras.

SOLUCIONES

La compañía apostó por una plataforma digital de aprendizaje integral, diseñada para ofrecer contenidos personalizados, accesibles y alineados con las necesidades profesionales y personales de sus equipos.

La solución permitió centralizar el aprendizaje en un único entorno, accesible desde cualquier dispositivo, incorporando gamificación, recomendaciones inteligentes y analítica avanzada, elementos clave para fomentar la participación y medir el impacto real del aprendizaje en la organización.



VENTAJAS COMPETITIVAS



Integración del aprendizaje como **parte natural del día a día del empleado**, reforzando una **cultura de crecimiento continuo**.



Elevado nivel de **adopción y compromiso**, con un **78% de usuarios activos** y un **92% de engagement**.



Plataforma de aprendizaje personalizada adaptada a **distintos perfiles, roles y necesidades profesionales**.



Generación de impacto medible, con **más de 21.300 horas de aprendizaje** y **más de 9.000 contenidos consumidos**.



Amplio ecosistema de contenidos, con **más de 20.000 recursos multiformato** disponibles en **más de 15 idiomas**.



Impulso de la participación mediante **dinámicas de gamificación**, favoreciendo la motivación y la autonomía del aprendizaje.



Acceso global y sin fricciones al conocimiento, desde cualquier dispositivo y en cualquier momento.



Visibilidad estratégica del aprendizaje gracias a **un sistema de Business Intelligence**, **facilitando la toma de decisiones basada en datos**.

La plataforma ofrece a nuestros empleados un espacio para integrar el aprendizaje en su vida diaria, a través de contenidos que reflejan grandes ideas y nos ayudan a impulsar un cambio real en la mentalidad de la organización

Responsable de Innovación
en **Compañía líder del sector
alimentación y bebidas**

CASO DE ÉXITO 3

Preparar hoy el talento del mañana: el modelo de autoaprendizaje de Iberdrola



PUNTO DE PARTIDA

Iberdrola es uno de los **líderes mundiales en energías renovables**, especializada en la generación de energía limpia a partir de fuentes como la eólica, hidráulica y solar, con una clara apuesta por la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo de las personas.

En este contexto, la compañía se enfrentaba al reto de **proporcionar a sus empleados un entorno de aprendizaje versátil, accesible y personalizado**, que facilitara el **autoaprendizaje continuo** y permitiera responder con agilidad a las crecientes demandas de actualización de conocimientos en un entorno en constante transformación.

SOLUCIONES

Para dar respuesta a este desafío, Iberdrola apostó por una **plataforma personalizada de aprendizaje**, diseñada para ofrecer una experiencia intuitiva, flexible y orientada al desarrollo autónomo de los empleados.

La solución implantada combina una **amplia oferta de contenidos de calidad**, una **experiencia de aprendizaje personalizada basada en datos y métricas en tiempo real**, y el acompañamiento de un **Learning Coach** que impulsa la activación y el uso efectivo de la plataforma. Todo ello con acceso desde cualquier lugar y en cualquier momento, facilitando que el aprendizaje trascienda el entorno estrictamente laboral.



VENTAJAS COMPETITIVAS



Acceso a una plataforma de aprendizaje personalizada, con más de 30 mil recursos multiformato adaptados a distintos intereses y necesidades.



Alta accesibilidad y flexibilidad, facilitando el aprendizaje en cualquier momento y lugar, más allá del entorno estrictamente laboral.



Aprendizaje guiado por datos, gracias al uso de métricas en tiempo real que optimizan la experiencia formativa y permiten medir su impacto.



Acompañamiento continuo mediante la figura del Learning Coach, clave para activar el uso efectivo de la plataforma y maximizar el compromiso.



Impulso de una cultura de autoaprendizaje, fomentando la autonomía y la responsabilidad del empleado en su desarrollo profesional.



Resultados tangibles que avalan el modelo, con 20.172 horas en la plataforma durante 2025, 3.475 usuarios activos desde enero de 2025 y más de 14.900 recursos consumidos.



Seguimiento y mejora continua a través de reportes mensuales, facilitando una gestión estratégica del aprendizaje alineada con los objetivos de la organización.

La velocidad, la personalización y la actualización son desafíos constantes en nuestra área de soporte. ODILO nos proporciona las herramientas ágiles que necesitamos para lograr nuestros objetivos

Patricia Uchaô Falcão

Dirección de Personas y Organización España
en **IBERDROLA**

#CLAVES



SIN
APRENDIZAJE
NO HAY
FUTURO

2026. Las reglas han cambiado para todos. Tecnologías emergentes como la IA y la sostenibilidad han causado una auténtica revolución tecnológica, personal y profesional en todos los ámbitos.

La transformación digital es ya un hecho. El talento es, más que nunca, núcleo de la competitividad y el aprendizaje continuo la herramienta más valiosa.

Desde hace más de 30 años Fundae impulsa una cultura de aprendizaje continuo que integra formación, desarrollo y propósito. La formación deja así de ser “algo deseable” para ser infraestructura crítica.

La pregunta ya no es si hay que formar sino en qué y cómo para que el talento evolucione al ritmo de la transformación sin dejar a nadie atrás. No hacerlo aumenta el riesgo de exclusión laboral.

El último informe del Foro Económico mundial, *Future of Jobs Report 2025* es concluyente. El 39% de las habilidades esenciales de los trabajadores cambiará sustancialmente en apenas un ciclo estratégico. Un 60% necesitará nuevos conocimientos antes de 2030.



CARMEN PRIETO PLATERO

Directora de Innovación y Desarrollo
FUNDAE

Ese este escenario el aprendizaje continuo excede el ámbito de los recursos humanos para ser eje de la política empresarial para la transformación y adecuación a las competencias que llegan impulsando el desarrollo profesional y personal del talento, evitando su obsolescencia en consonancia con el crecimiento del entorno. Empleabilidad y transformación digital se hermanan.

Hoy en día, es clave entender en qué consiste la competitividad y la velocidad con la que las organizaciones han de adaptarse, innovar y movilizar talento o evitar perderlo dentro de la incertidumbre propia de las transformaciones tecnológicas y de las nuevas demandas. Es vital, pensar más allá, prospectar cuáles serán las capacidades futuras e itinerarios necesarios para acompañar la evolución profesional e integrar el aprendizaje como propuesta de valor. ➤



Solo en 2024 en FUNDAE, más de 6,5 millones de personas participaron en acciones formativas, sumando cerca de 130 millones de horas, de las cuales un 68% se desarrolló en modalidad online. Un ecosistema de aprendizaje robusto que conecta las iniciativas tradicionales del sistema de formación en el trabajo con los nuevos proyectos para impactar en el empleo.

Más de 345.000 empresas proporcionaron a sus equipos formación bonificada, gestionada a través de FUNDAE. El crecimiento de la financiación y de la formación en los últimos años ha sido exponencial y ajustado a las necesidades sectoriales. En 2025 las visitas al buscador de cursos de oferta formativa aumentaron. *Digitalízate*, ejemplo de colaboración público-privada responde a las demandas de aprendizaje en tiempo real y de autoformación. Las cifras hablan por sí mismas, cerca de 1.500 recursos formativos, 9 millones de visitas, 61 entidades como Fundación Telefónica, Amazon Web Services, Google, Microsoft o Cisco, entre otras, en un único punto para facilitar la búsqueda.

*Es vital, pensar más allá,
prospectar cuáles serán
las capacidades futuras e
itinerarios necesarios para
acompañar la evolución
profesional e integrar
el aprendizaje como
propuesta de valor*

Las herramientas de autodiagnóstico como el test de competencias digitales o el de madurez digital dan respuesta personalizada a personas y empresas para identificar la brecha y pasar del “creo que me falta” al “sé dónde mejorar”.

Si algo caracteriza a las organizaciones actuales es su diversidad generacional, la especialización de sus perfiles, los modelos híbridos de trabajo y las nuevas necesidades de formación. Se busca una combinación entre las habilidades duras, soft skills y experiencia.

Desde esta perspectiva es imperativo combinar herramientas, metodologías, entornos prácticos, microaprendizaje y sobre todo adaptarse a cada rol y a cada empresa sin olvidar a la Pyme y poner al usuario en el centro.

Mi consejo es que aprendamos, midamos y evaluemos. El aprendizaje es una de las inversiones más rentables y de mayor impacto en la productividad. Las organizaciones que convierten el desarrollo de talento en prioridad estratégica serán las que lideren. ■