



Adecco
Learning & Consulting



TENDENCIAS EN METODOLOGÍAS DE FORMACIÓN

— Estudio 2025



1. Introducción

2. Resumen ejecutivo

3. Mesa de Trabajo y Colaboraciones

4. Análisis de datos/ Resultados

4.1 Entrevistas a responsables de área

- Introducción
- Resultados
- Conclusiones

4.2 Entidades Banca & Seguros

- Introducción
- Conclusiones
- Detalle de Resultados
 - Datos de la Muestra
 - Tendencias Áreas de Conocimiento
 - Preferencias Metodológicas general
 - Preferencias Metodológicas generaciones
 - Factores clave para la implementación
 - Sugerencias y oportunidades de Mejora

4.3 Colaboradores Banca & Seguros

- Introducción
- Conclusiones
- Detalle de resultados
 - Datos de la Muestra
 - Tendencias Áreas de Conocimiento
 - Preferencias Metodológicas general
 - Preferencias Metodológicas generaciones
 - Factores clave para la implementación
 - Sugerencias y oportunidades de Mejora

5. Una mirada a otros sectores

- Introducción
- Conclusiones
- Tendencias Áreas de Conocimiento
- Preferencias Metodológicas general
- Factores clave para la implementación
- Diferencias generacionales
- Sugerencias y oportunidades de Mejora

6. Algunas claves del éxito en el aprendizaje actual

7. Sobre nosotros



INTRODUCCIÓN

01

El Estudio que tienes en tus manos, y en el que hemos tenido el privilegio de trabajar junto a GREF, nos ofrece una visión clara sobre las tendencias en metodologías de aprendizaje en el sector Banca y Seguros y confirma una realidad extensible a todos los sectores: el aprendizaje debe orientarse a generar resultados tangibles. El tan buscado “retorno” sigue siendo el gran “debe” para la industria del conocimiento y la formación.

En Adecco L&C, llamamos LPS (Learning Performance System) a la forma de generar programas y soluciones formativas con impacto real en el negocio que se sustenta en:

- Conocer el dato para adaptar los programas a los comportamientos y competencias que más contribuyen a los resultados.
- Crear un ecosistema de aprendizaje realista que se integre de forma natural en el día a día del participante, no como un único impacto sino como “lluvia fina”, que garantice la adopción de los comportamientos de éxito.
- Utilizar la tecnología, no solo para ser más eficientes, sino también para impulsar la velocidad y efectividad del aprendizaje.
- Y crear un Storytelling que vertebre la formación porque aprender también es emocionar.

En definitiva, el aprendizaje ya reclama experiencias que no solo formen, sino que transformen y este estudio marca el camino: se requiere más personalización, más innovación metodológica y sin duda, más foco en los resultados de negocio.



David López,
Director Nacional Adecco
en Learning&Consulting

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'DL', with a stylized flourish at the end.

El Futuro del Aprendizaje en el Sector Financiero y Asegurador

El aprendizaje y el desarrollo profesional son pilares estratégicos para la competitividad y la transformación en el sector financiero y asegurador. Ante la constante evolución tecnológica y regulatoria, la **Mesa del GREF (Grupo de Responsables de Formación de Entidades Financieras y Aseguradas)** ha impulsado un exhaustivo estudio sobre las metodologías de aprendizaje actuales y futuras.

El **valor diferencial** de este informe radica en su enfoque de **triple contraste**. El estudio no solo documenta las prácticas y metodologías implementadas por las áreas de Formación y Desarrollo del sector, sino que las contrapone rigurosamente con:

1. Las **preferencias y demandas** de los profesionales del sector respecto a su formación.
2. Las **tendencias y enfoques metodológicos** más vanguardistas de organizaciones líderes en otros sectores productivos.

Este contraste es clave para identificar de manera precisa las áreas ya enfocadas y, de forma crucial, **dónde poner el foco a futuro** para maximizar el impacto de la actividad de formación.

El proyecto se sustenta en el notable **esfuerzo realizado por los componentes e la mesa de trabajo** para darle una base de información robusta, que incluye:

Más de **15 entrevistas en profundidad** a responsables y directivos de formación.

Una **encuesta cuantitativa** con la perspectiva de más de 400 profesionales.

Un **sondeo de tendencias en otros sectores** realizado por la consultora Adecco.

En resumen, el estudio del GREF se consolida como una **herramienta inestimable** que proporciona la visión estratégica necesaria para diseñar el camino y **enfocar los desafíos** de los próximos años en materia de aprendizaje dentro del sector.



Luis Lanuza,

Director de Capacitación y
Gestión del Cambio de
ABANCA

A handwritten signature in blue ink that reads 'Luis Lanuza'.



Objetivo del Estudio

En un contexto empresarial en constante evolución, la formación se ha consolidado como un pilar estratégico para el **desarrollo del talento y la competitividad organizacional**. Desde Adecco Learning & Consulting, en nuestra colaboración con GREF, hemos llevado a cabo un estudio a **nivel nacional** para identificar las principales tendencias en metodologías de formación que están marcando el presente y futuro del aprendizaje en las empresas.

Este informe recoge las aportaciones desde 3 perspectivas:

1. **14 Entrevistas** realizadas a responsables de formación / aprendizaje
2. **379 Encuestas** a empleados de entidades del sector banca y seguros
3. **116 Encuestas** a colaboradores

Complementamos este informe con la visión de nuestros consultores respecto a **otros sectores**.

El objetivo de este análisis es ofrecer una radiografía clara y accionable sobre las **inquietudes, necesidades y oportunidades** que los encuestados perciben en torno a la formación, la **evolución metodológica** y las preferencias emergentes en **formatos y contenidos**.



RESUMEN
EJECUTIVO

02

Resumen Ejecutivo

Este informe recoge las principales conclusiones del análisis sobre **hábitos y preferencias de aprendizaje** en el sector banca y seguros, con una muestra de 549 profesionales. El objetivo ha sido claro desde el inicio: **entender** cómo aprenden las personas, **qué valoran** realmente en una experiencia formativa y **qué barreras encuentran** en su día a día para seguir desarrollándose.

Los datos son contundentes dentro del sector: Nos encontramos ante un colectivo **altamente experimentado**, con una cultura de aprendizaje ya consolidada, pero que reclama una evolución: menos teoría, **más práctica**; menos formato prediseñado, **más adaptado al negocio y puesto**.

De esta investigación se desprende que la formación más valorada es aquella que se vive, se aplica y se conecta directamente con la realidad del puesto, por lo que los participantes declaran que las metodologías experienciales, colaborativas y aplicadas (como el “aprender haciendo”, las simulaciones o el método del caso) son las que generan mayor impacto. Y no es casualidad ya que son éstas las que permiten transferir el aprendizaje al terreno real, donde se toman decisiones y se generan resultados.

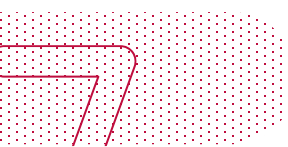
Tomando en cuenta las preferencias logísticas, los participantes al estudio manifiestan que el ordenador se ha consolidado como la principal herramienta, y la franja horaria preferida es la mañana.

Pero este Estudio revela también que el **verdadero reto** de aprendizaje en las organizaciones no es tecnológico ni logístico sino **estructural**. La falta de tiempo sigue siendo la gran barrera, lo que nos debe obligar a **pensar en formatos más compactos y mantenidos en el tiempo (lluvia fina) para mayor impacto** del aprendizaje.

En cuanto a los contenidos prioritarios, se observan intereses distintos en función de las áreas competenciales de los diferentes perfiles: mientras los perfiles directivos demandan formación en **liderazgo, gestión de personas y proyectos**, además de habilidades indispensables como **la comunicación**; los perfiles operativos priorizan el conocimiento de la **normativa vigente**, el **técnico del producto** y las **habilidades comerciales**. En todos los casos, la **digitalización** y la **inteligencia artificial** emergen como ejes **transversales** de desarrollo.

La conclusión es clara: si queremos que la formación sea **realmente transformadora**, debemos:

- Diseñarla desde la realidad, no desde la teoría.
- Apostar por **modelos híbridos, flexibles y humanos**.
- Y, sobre todo, **escuchar a quienes aprenden**.

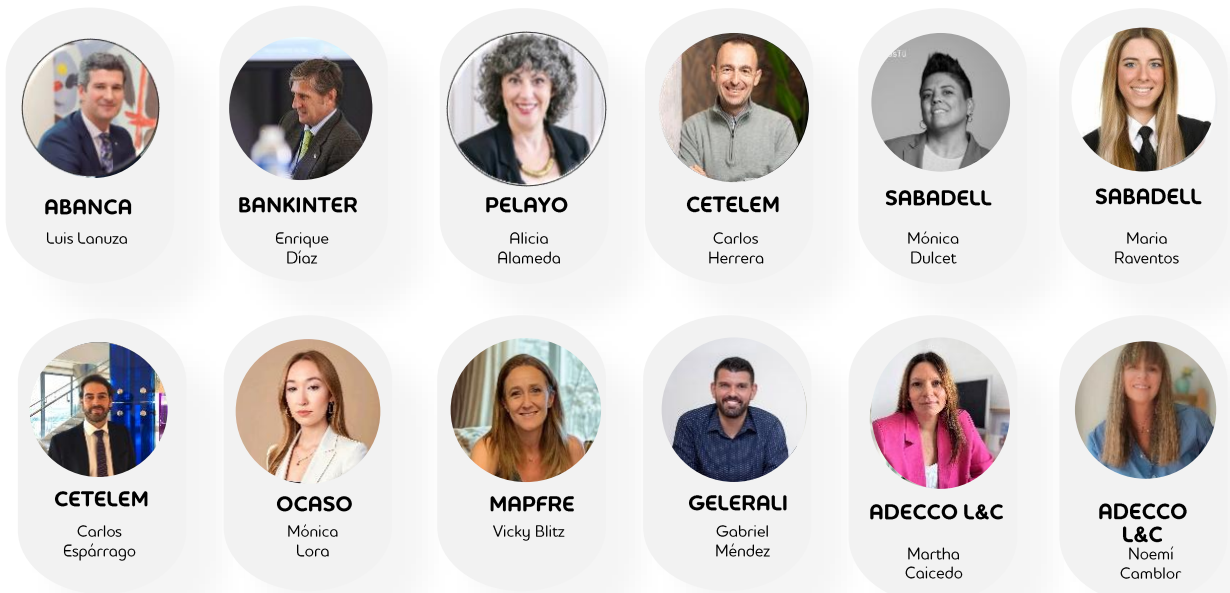




Tendencias en Metodologías de Aprendizaje

03

Mesa de Trabajo y Colaboraciones



La mesa, formada por profesionales del sector banca y seguros, en colaboración con Adecco Learning & Consulting, ha tenido como objetivos prioritarios: entender cómo se están utilizando actualmente las metodologías de aprendizaje en el sector asegurador-financiero, y tener una visión clara sobre cómo se implementan en otras industrias.

A partir de preguntas clave sobre **necesidades, hábitos y gustos en aprendizaje** se ha analizado el uso actual de diferentes metodologías para entender cómo se adaptan a los **retos específicos del negocio y del talento**.

Además, se profundizó en la **cultura de aprendizaje**, estudiando **brechas generacionales**, fomentando el **engagement** y definiendo las claves para construir una cultura **sostenible** que impulse el desarrollo continuo en nuestras organizaciones.

Empresas participantes en el Estudio

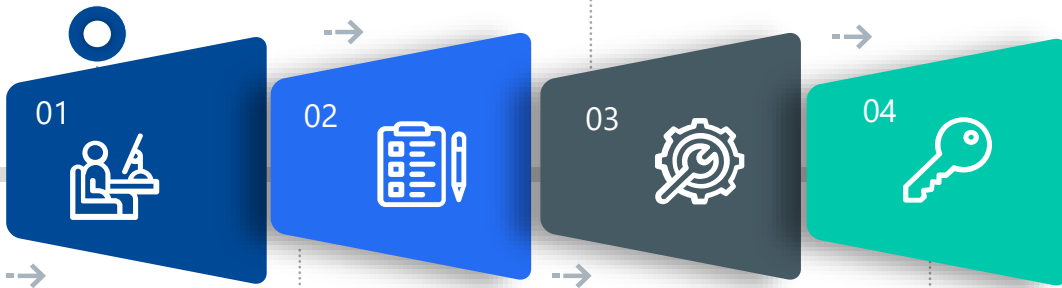
- Cetelem
- BNP Paribas
- Caixa Ontinent
- Abanca
- Bankinter
- Banco Santander
- Banco Sabadell
- Seguros Pelayo
- BBVA
- Banco de Crédito Cooperativo
- Unicaja
- Seguros Ocaso
- Generali Seguros,
- Diferentes colaboradores autónomos/mediana o pequeña empresa.

Cronograma de Trabajo

←-- Sprint de trabajo **Fase 1** 4 meses --→

Reuniones Mesa: 7
Definición metodologías,
segmentación y temáticas

34ª Jornada GREF Presentación
situación del Estudio y siguientes pasos.



Grupos de trabajo: 2
Construcción de entrevistas y cuestionarios

Trabajo de Campo: Entrevistas y encuestas
3 meses

←-- Sprint de trabajo **Fase 2** 6 meses --→

Tabulación, estudio y conclusiones
1 mes

Publicación Jornada GREF
Dic. 2025



Validación Conclusiones del Estudio
Nov. 2025



ENTREVISTAS
Responsables de
Formación/Aprendizaje

04.1



Introducción

Presentamos un análisis transversal de las principales conclusiones extraídas de **14 entrevistas** realizadas a responsables de formación / aprendizaje en entidades del sector financiero y asegurador.

El objetivo es identificar **tendencias, enfoques metodológicos y retos** comunes en el ámbito del aprendizaje corporativo.

A partir de la información recopilada de las entrevistas realizadas, se extraen una serie de conclusiones que or sí mismas y en relación al resto de información el Estudio, permiten comprender mejor tanto las necesidades actuales del sector como los retos a los que se enfrentan las organizaciones en materia de desarrollo del talento.

Resultados



>

1: Preferencias en Metodologías de Aprendizaje

- › Todas las organizaciones combinan metodologías presenciales, online síncronas y asíncronas, configurando Modelos de Aprendizaje híbridos (blended learning).
- › El **aprendizaje práctico es altamente valorado**, especialmente en habilidades blandas, ventas, liderazgo y a la hora de recibir la formación onboarding. Se aplica mediante role plays, simulaciones, casos reales, proyectos aplicados y formación en el puesto.
- › La **interacción social** se fomenta mediante comunidades de aprendizaje, peer-to-peer y trabajo colaborativo.
- › Las metodologías más **clásicas/formales**, como puede ser la formación en aula, siguen siendo relevantes, sobre todo para abordar contenidos técnicos y normativos.
- › La **elección metodológica suele estar alineada con el tipo de contenido más que con el colectivo destinatario.**

>

2: Aprendizaje social y colaborativo



- › Todas las entidades participantes valoran el aprendizaje social y colaborativo como fuente de impacto, motivación y compromiso. Se aplica mediante la construcción de comunidades de aprendizaje, trabajo entre compañeros y proyectos complejos interdisciplinares.
- › **Algunas organizaciones reconocen que el aprendizaje social aún no está formalmente estructurado, aunque se busca potenciarlo.**

>

3: Segmentación por colectivos



- › La mayoría de las organizaciones segmentan la formación por **rol, nivel de experiencia, función**. De esta manera, se aplican itinerarios diferenciados segmentando en general por: talento joven, directivos, perfiles técnicos, red comercial y servicios centrales.
- › La **segmentación por generación no es habitual, aunque se reconoce su potencial**. La estructura de edad del equipo muestra un predominio de perfiles senior

Resultados



4: Formación normativa

- › La formación normativa tiene alta relevancia en todas las organizaciones. Se aplican certificaciones obligatorias (MIFID, seguros, etc.)
- › Este tipo de formación realiza principalmente en formato e-learning, con contenidos audiovisuales, test, simuladores y webinars.
- › Algunas organizaciones desarrollan contenidos ad-hoc sobre normativa para sus empleados.



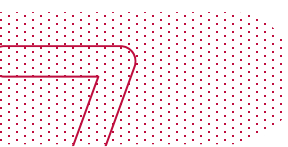
5: Fomento del aprendizaje continuo

- › Se promueve mediante universidades corporativas, plataformas LMS, itinerarios personalizados y campañas temáticas.
- › Algunas entidades vinculan el aprendizaje continuo al plan de desarrollo profesional y a la retribución. Así mismo, hay entidades que incluyen un sistema de monedas virtuales o gamificación para fomentar la participación, cumplimiento de objetivos de desarrollo,
- › Se reconoce la existencia del reto de fomentar la **corresponsabilidad y la automotivación** para formarse del empleado.



6: Metodologías de aprendizaje que se plantean explorar o potenciar próximamente

- › Microlearning, pódcast, simuladores conversacionales, gamificación y píldoras formativas son aquellas que están siendo más implementadas como nuevas metodologías.
- › Se trabaja sobre la inclusión de la IA generativa, para el entrenamiento de habilidades.
- › Se estudia la implementación de asistentes virtuales, avatares como guías a la formación, la personalización avanzada de itinerarios mediante IA y el desarrollo de herramientas de analítica de aprendizaje.



Conclusiones

1. Las organizaciones del sector financiero y asegurador están evolucionando hacia **modelos híbridos, personalizados y prácticos**.
2. Se valora la **aplicabilidad del aprendizaje, la interacción social y la conexión con la estrategia de negocio**.
3. La tecnología se integra en la formación como facilitador, no como sustituto, siendo exploradas las nuevas **metodologías con IA**.
4. El entrenamiento con **mentoring y coaching** se concibe como una eficaz forma de adquirir conocimientos prácticos con aplicación inmediata al puesto de trabajo.
5. Los retos comunes incluyen la **personalización de la formación, la motivación del empleado para su propio desarrollo y el equilibrio entre el tiempo dedicado a la formación normativa y el desarrollo de skills**.
6. Se reconoce necesidad de generar una **cultura de aprendizaje** fomentando la **corresponsabilidad y el autoaprendizaje**.



Análisis Encuestas
Entidades
Banca & Seguros

04.2

Introducción

El siguiente informe analiza los resultados del cuestionario sobre hábitos y preferencias de aprendizaje, elaborado a partir de una muestra total de 379 profesionales pertenecientes al sector banca y seguros.

El propósito de este análisis es identificar las tendencias de aprendizaje, las percepciones sobre la formación recibida y las oportunidades de mejora, con el fin de orientar futuras acciones formativas hacia modelos más efectivos y adaptados a las necesidades reales de los participantes.

Los resultados permiten detectar patrones claros en cuanto a metodologías preferidas, soportes utilizados, barreras percibidas y nivel de efectividad de la formación.

Conclusiones

A partir de los datos arrojados por el Estudio, se extraen una serie de conclusiones que permiten comprender mejor las necesidades actuales y los retos a los que se enfrentan las entidades del sector banca y seguros, en materia de desarrollo del talento.

7 Profesionales comprometidos, pero limitados por el tiempo y la necesidad de formación práctica.

El conjunto de los resultados dibuja un perfil de profesionales con experiencia, comprometidos con su desarrollo, pero condicionados por la falta de tiempo y la necesidad de una formación más práctica y relevante.

7 Se valora la formación actual, pero se pide evolución hacia modelos más flexibles y “humanos”.

Los participantes valoran positivamente la formación que reciben, aunque reclaman una evolución hacia modelos más flexibles, aplicados y participativos, en los que la tecnología sea un facilitador y no un sustituto de la experiencia humana.



7 Formación efectiva: práctica, colaboración y mentoría como pilares clave.

El aprendizaje práctico, el trabajo en equipo, las simulaciones y el acompañamiento de mentores se consolidan como las estrategias formativas mejor valoradas.

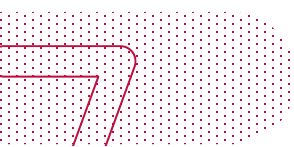
7 Mayor efectividad formativa: conectar con la realidad del puesto y equilibrar formatos.

La clave para mejorar la efectividad percibida reside en reforzar la conexión entre la formación y la realidad del puesto, así como en promover espacios de aprendizaje mixtos, que equilibren los entornos digitales con la presencialidad y el intercambio entre colegas.



7 Madurez formativa y deseo de aprendizaje continuo, siempre que sea útil y adaptado.

En conjunto, los datos evidencian un alto nivel de madurez formativo, acompañado de un deseo constante de seguir aprendiendo, siempre que la formación sea útil, práctica y adaptada a los desafíos reales del puesto de trabajo.





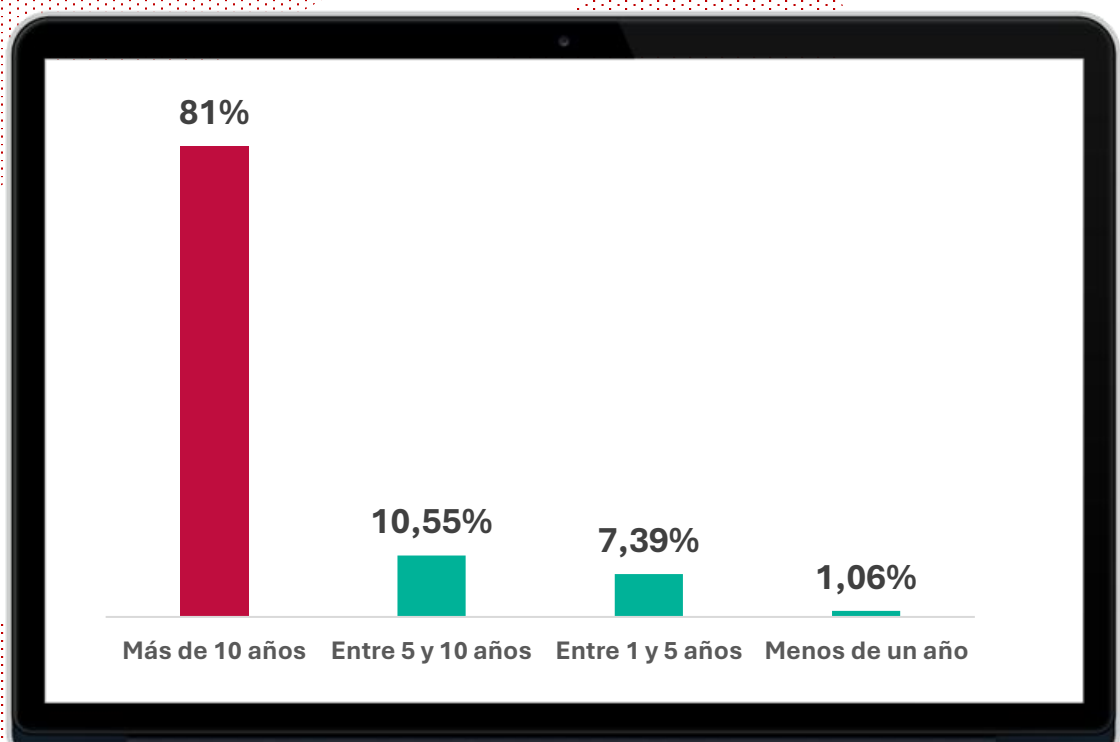
DETALLE DE RESULTADOS

Tiempo en el sector

La muestra está compuesta mayoritariamente por profesionales con amplia trayectoria en el sector.

El 81 % de los encuestados cuenta con más de diez años de experiencia, lo que evidencia un grupo con una sólida base de conocimiento y una alta especialización.

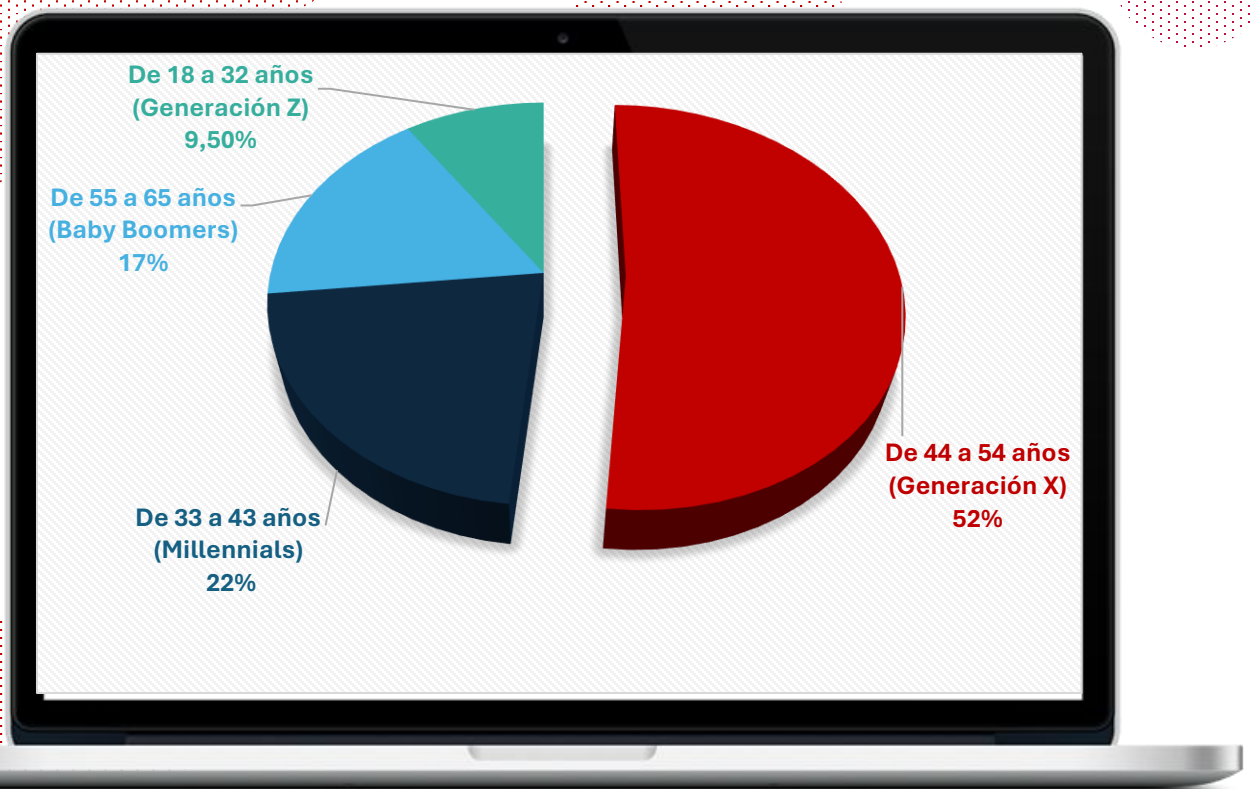
Solo un 7,4 % tiene entre uno y cinco años de experiencia, lo que refuerza la idea de que el colectivo analizado posee un perfil maduro y experto.



Edad

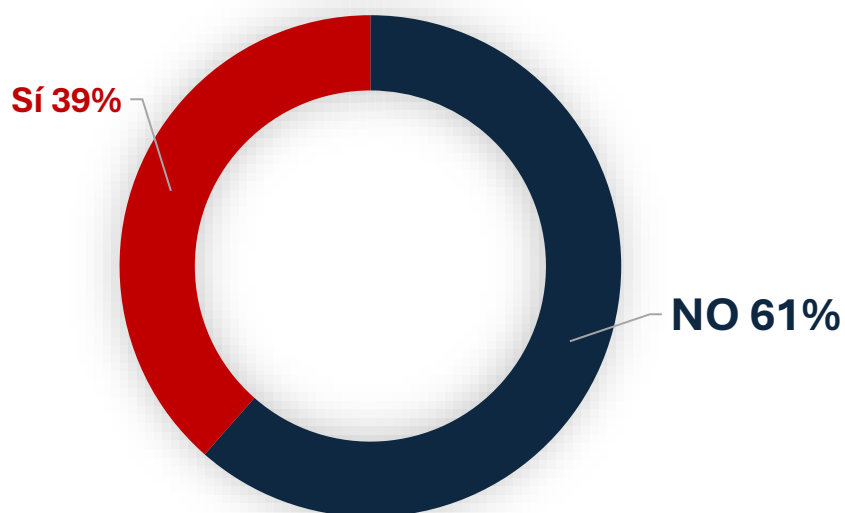
En términos de edad, la franja de 44 a 54 años (Generación X) representa el 51,7 % del total, seguida por los Millennials (33 a 43 años) con un 21,6 %, y los Baby Boomers (55 a 65 años) con un 17,1 %.

Esta distribución confirma una predominancia de profesionales de mediana edad, en plena etapa de desarrollo y consolidación profesional, aunque con una participación significativa de perfiles sénior.



Personas a su cargo

En cuanto a la responsabilidad jerárquica, el 39 % de los participantes tiene personas a su cargo, lo que refleja una **muestra equilibrada entre perfiles gestores y técnicos**, permitiendo obtener una visión representativa del conjunto del sector.



**DETALLE:
TENDENCIAS
ÁREAS DE
CONOCIMIENTO**



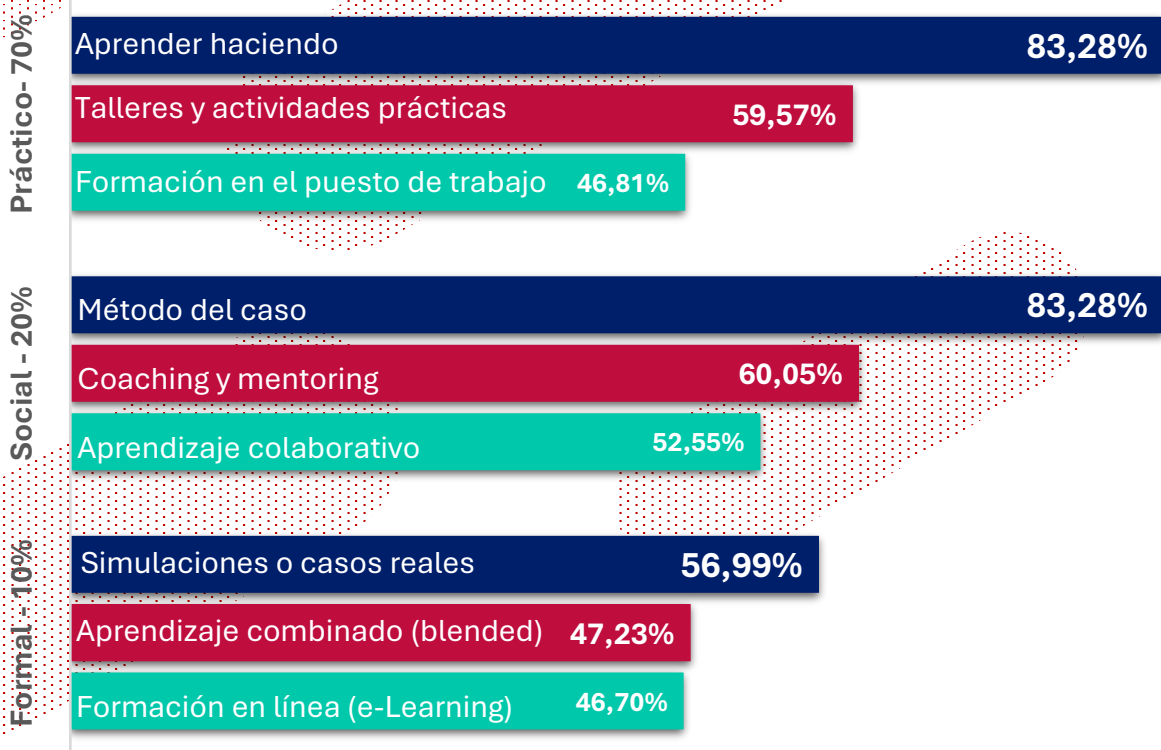
DETALLE:
PREFERENCIAS
METODOLÓGICAS

MODELO 70/20/10



Metodologías de aprendizaje según modelo 70/20/10

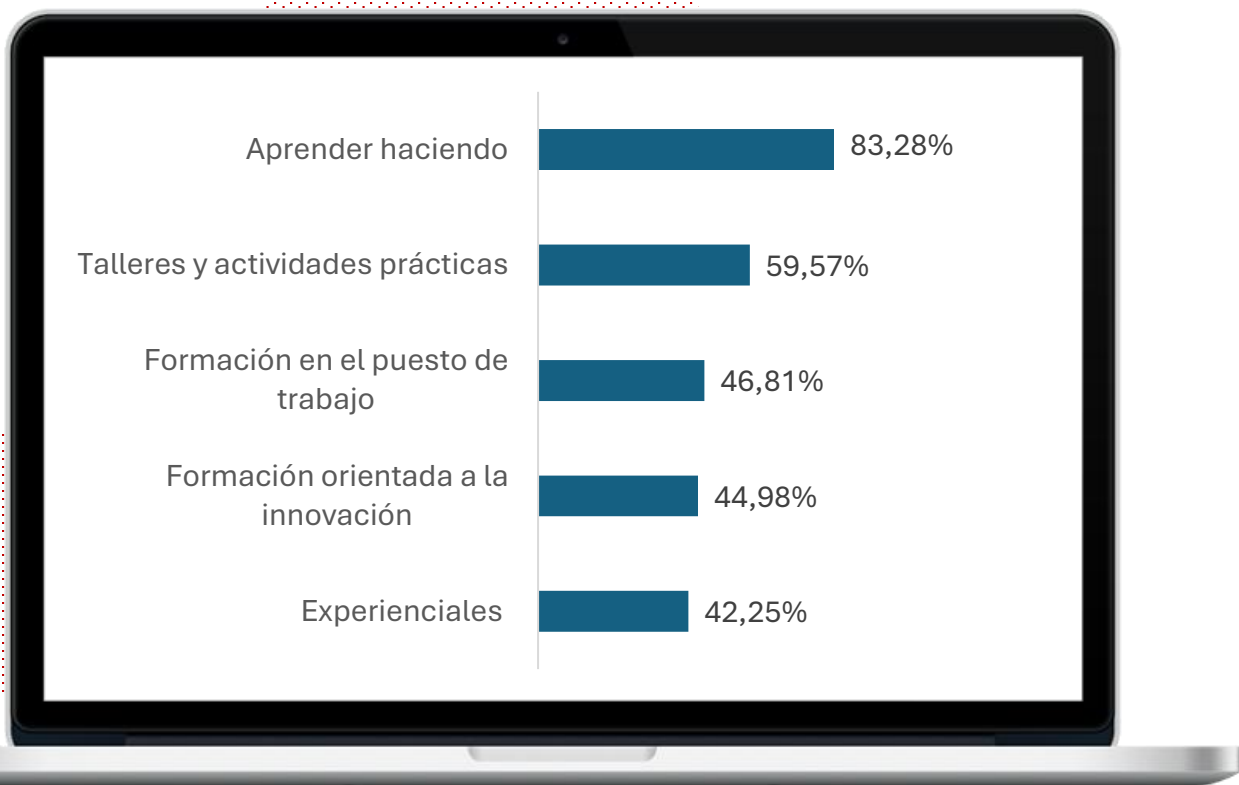
Predominio del **enfoque práctico**. Los datos reflejan una preferencia clara por la formación práctica y experiencial, muy orientada a la formación concreta en el desempeño del puesto de trabajo con impacto en resultados frente a los métodos puramente teóricos.



Metodologías de aprendizaje práctico

Predominio del **enfoque práctico**. Los datos reflejan una preferencia clara por la formación práctica y experiencial, frente a los métodos puramente teóricos.

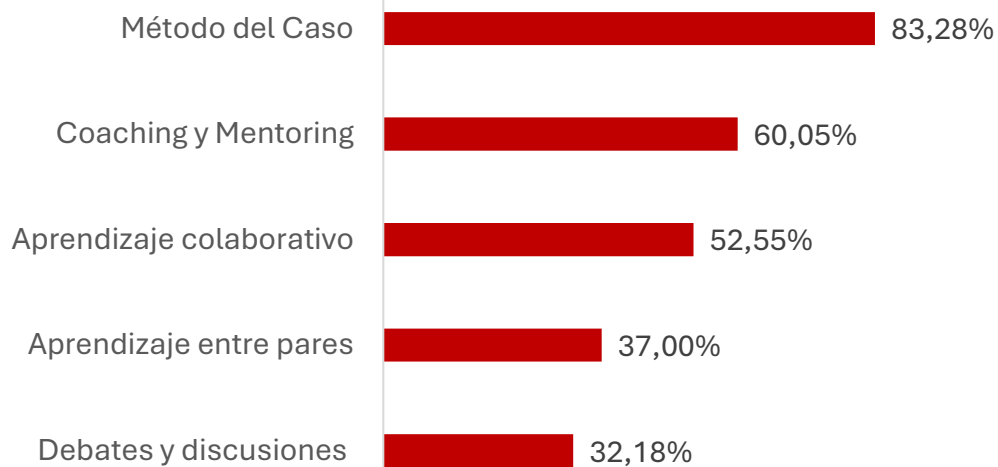
El 83 % de los participantes prefiere la metodología de “aprender haciendo”, seguida por los talleres prácticos (59,6 %) y la formación en el puesto de trabajo (46,8 %).



Metodologías de aprendizaje social

En el ámbito de las **metodologías sociales**, los resultados son igualmente contundentes: el **Método del Caso** es elegido por el 83 % de los encuestados, el **coaching y mentoring** por el 60 %, y el **aprendizaje colaborativo** por el 53 %.

Estas cifras confirman la relevancia del **aprendizaje colectivo** y la transferencia de conocimiento **entre pares**, considerados pilares fundamentales del desarrollo profesional en este grupo.



Metodologías de aprendizaje formal

En cuanto a las metodologías formales, las simulaciones o casos reales (57 %) ocupan el primer lugar, seguidas por el aprendizaje combinado (blended learning, 47 %) y la formación en línea (e-Learning) (47 %).

Los participantes valoran, por tanto, aquellas experiencias que combinan estructura y flexibilidad, y que integran tecnología sin perder el componente práctico.



DETALLE: PREFERENCIAS METODOLÓGICAS

GENERACIONES

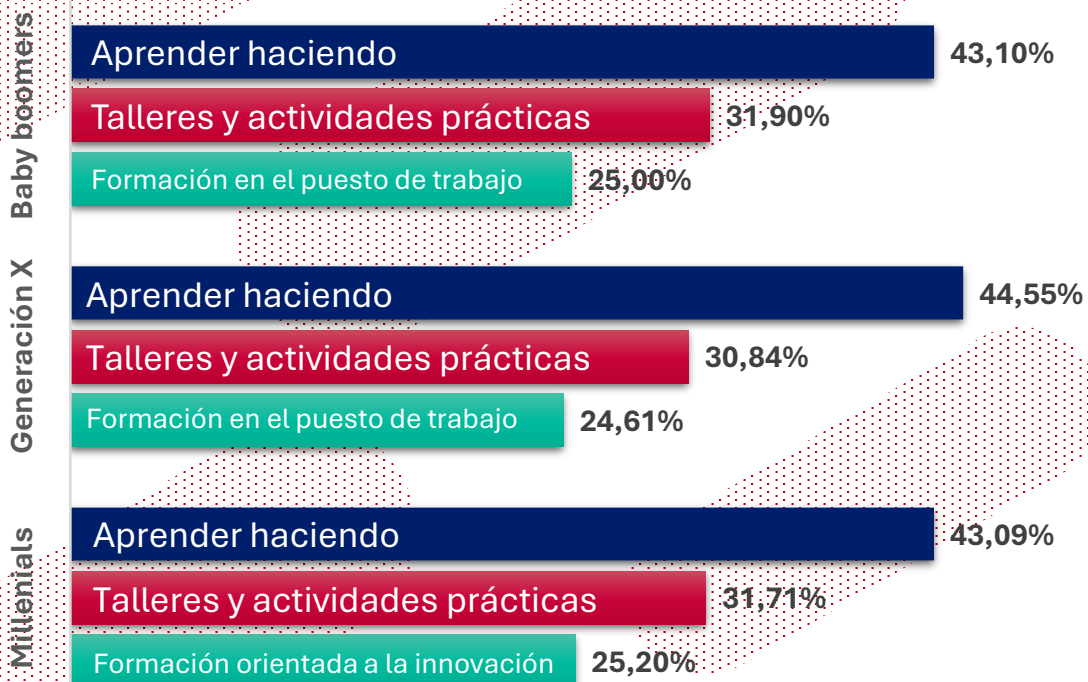


PREFERENCIAS GENERACIONES [Práctica]

Millennials: Reflejan un perfil que busca reproducir situaciones reales de negocio, con un enfoque ligado a la innovación, la aplicación directa y los entornos digitales.

Generación X: Muestran un enfoque operativo, orientado a la transferencia inmediata al puesto y a la utilidad directa del aprendizaje.

Baby Boomers: Buscan consolidar experiencia, mantener competencias y adaptarse a nuevas herramientas desde una perspectiva activa.

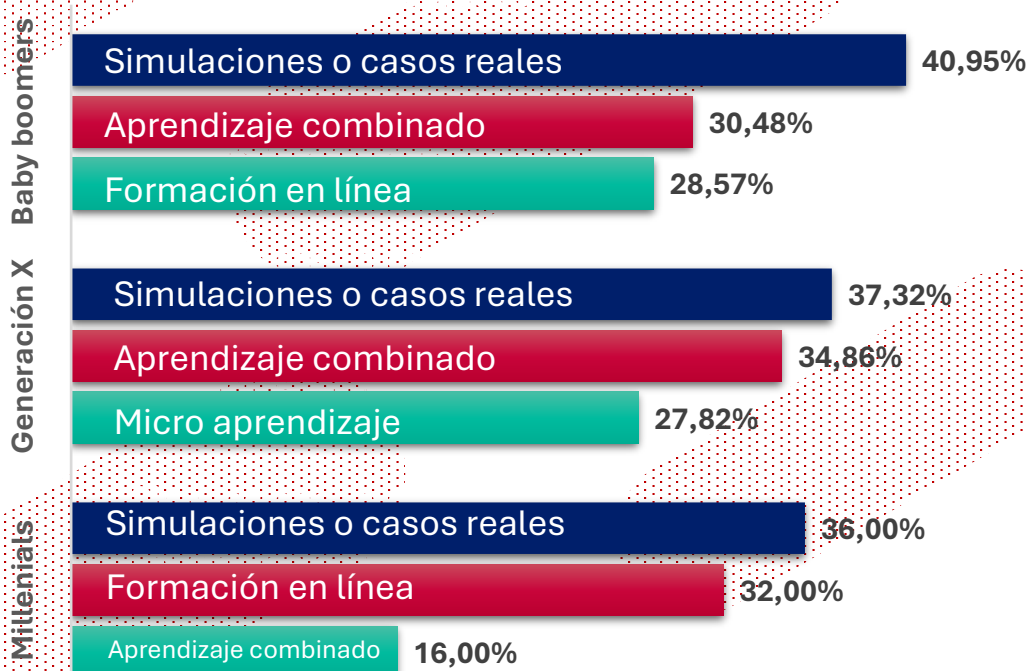


PREFERENCIAS GENERACIONES [Social]

Millennials: Muestran inclinación por metodologías prácticas, participativas y con feedback, centradas en resolver problemas reales y aprender en interacción con otros.

Generación X: Presentan un equilibrio entre coaching y mentoring, método del caso y aprendizaje colaborativo (todas cerca del 33 %). Este balance indica una valoración madura de las metodologías sociales, orientadas al acompañamiento, intercambio de experiencias y reflexión conjunta para fortalecer liderazgo y gestión.

Baby Boomers: Prefieren metodologías que estructuren el intercambio de conocimiento y permitan aprovechar la experiencia acumulada en contextos prácticos.

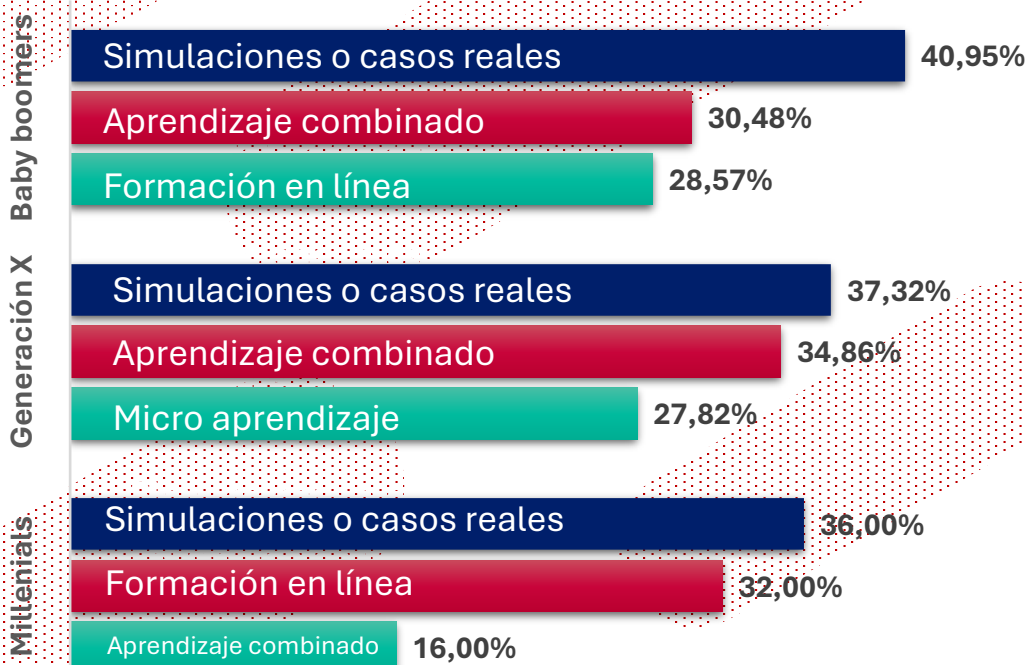


PREFERENCIAS GENERACIONES [Formal]

Millennials: Consideran la formación formal como un soporte estructurado para la innovación y la aplicación práctica, más que como un fin en sí mismo.

Generación X: Muestran un enfoque orientado a la eficiencia y flexibilidad, donde la formación formal debe adaptarse a los ritmos laborales y a la necesidad de actualización constante.

Baby Boomers: Valoran la formación formal siempre que sea práctica, digital y enfocada en la actualización profesional.





Intereses más relevantes según generación

Millennials

Se enfocan en competencias tecnológicas e innovación, con temas dominantes como Inteligencia Artificial y digitalización, seguidos por comunicación, metodologías ágiles y transformación. Buscan herramientas aplicadas y conocimiento práctico para fortalecer su perfil digital y mejorar la eficiencia. El liderazgo tiene poca presencia, lo que indica un rol más técnico u operativo.

Generación X

Prioriza liderazgo, gestión de personas y comunicación, aunque la IA y tecnología siguen siendo relevantes para integrar la digitalización en la gestión. Combina responsabilidades de dirección con adaptación a entornos digitales. También aparecen temas estratégicos como innovación, finanzas y riesgos.

Baby Boomers

Se centran en productos, ventas, actualización normativa y tecnología aplicada. La IA se menciona en relación con eficiencia y productividad, más que con innovación. Mantienen interés en comunicación y atención al cliente, ligado a la transferencia de experiencia y adaptación a canales digitales.

DETALLE:
FACTORES CLAVE
PARA LA
IMPLEMENTACIÓN



Preferencias soporte para el aprendizaje

Los resultados muestran una clara preferencia por el uso del **ordenador de escritorio o portátil (79 %)**, muy por encima de los manuales impresos (9,6 %) y las tablets (6 %).

Este resultado demuestra una consolidación del entorno digital como soporte principal, aunque aún existe una minoría que mantiene preferencia por materiales físicos o formatos híbridos.

Sin embargo, la presencia todavía significativa de materiales impresos sugiere que existe un segmento de participantes que valora la lectura y la asimilación en formatos tradicionales, probablemente por la comodidad o la posibilidad de subrayar y consultar offline.

Asimismo, la baja preferencia por el teléfono móvil indica que, aunque la digitalización está plenamente integrada, el aprendizaje móvil aún no se percibe como idóneo para formaciones de cierta profundidad o duración.



Portátil
79 %



Impreso
9,6 %



Tablet/Móvil
6 %

Preferencias horarios de formación

Los datos reflejan una clara preferencia por la formación a **primera hora de la mañana**, elegida por el 48,5% de los encuestados, seguido del 36,4 % que opta por la tarde y el 15 % que elige última hora.

Esta preferencia pone de relieve una mayor disposición hacia la formación en momentos de menor carga laboral, cuando la atención y el rendimiento son más altos.



Primera hora
49 %



Por la tarde
36 %



Última hora de la mañana
15 %

Percepción de la efectividad de la formación

La percepción general sobre la efectividad de la formación es **positiva y consistente**.

El 66 % considera que la formación ha sido efectiva, el 16 % la califica como muy efectiva y solo el 17 % como poco efectiva. Estos datos reflejan una satisfacción elevada, tanto en términos de utilidad como de aplicabilidad práctica.

Los participantes reconocen la utilidad de la formación, pero también señalan la necesidad de una **mayor alineación con las situaciones reales del trabajo diario**. En otras palabras, se valora la calidad del aprendizaje, pero se demanda un refuerzo de la conexión entre la formación y su uso efectivo en el puesto.



Muy efectiva
20 %



Efectiva
66 %



Poco efectiva
16 %



Nada efectiva
1 %

Barreras a la formación

La **falta de tiempo** se confirma como el principal obstáculo para la formación, mencionada por el 81,5 % de los participantes. Le siguen la falta de relevancia en los contenidos (23,5 %) y la preferencia por otros métodos de aprendizaje (11,3 %).

Estos datos apuntan a que las barreras son estructurales y de gestión del tiempo, más que tecnológicas o de acceso.

El hecho de que la falta de tiempo sea una limitación tan recurrente sugiere que los programas formativos deben adaptarse mejor a las agendas y ritmos laborales, ofreciendo formatos más breves, modulares y flexibles. Asimismo, la mención a la relevancia de los contenidos indica que los participantes valoran especialmente la pertinencia y aplicabilidad de lo aprendido, por encima de la mera adquisición teórica.



Falta de tiempo
81,5 %



Relevancia en contenidos
23,5 %



Nuevos métodos de aprendizaje
11,3 %

Evaluación del aprendizaje

En cuanto a la evaluación, los participantes muestran una clara preferencia por sistemas **reflexivos y personalizados**: el 40 % opta por autoevaluaciones, el 34,5 % por feedback de líderes o mentores, y solo el 24 % por exámenes o cuestionarios.

Esto pone de manifiesto la necesidad de transitar hacia modelos de evaluación más formativos y cualitativos, centrados en la **retroalimentación y la mejora continua**, en lugar de pruebas estandarizadas.



Autoevaluación
40 %



Feedback líderes
35 %



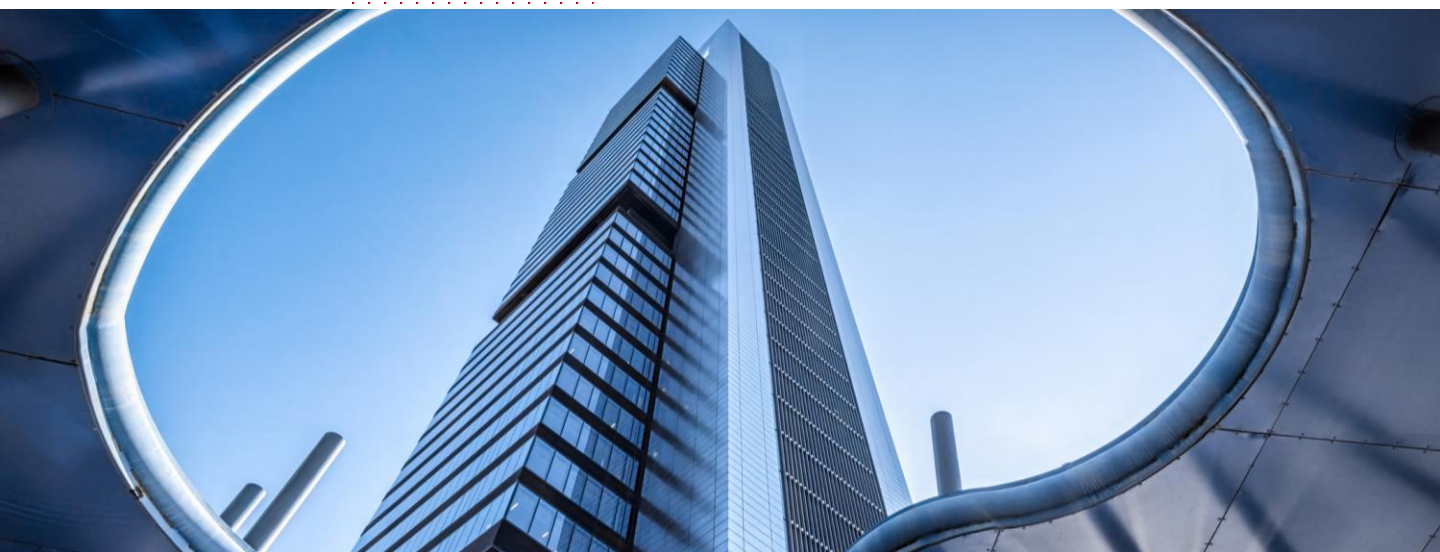
Exámenes o cuestionarios
24 %

DETALLE:
SUGERENCIAS Y
OPORTUNIDADES
DE MEJORA



Sugerencias y oportunidades de mejora

- > Las sugerencias abiertas recogen un mensaje recurrente: la necesidad de **más tiempo para formarse**, de contenidos **más prácticos y de mayor presencialidad**.
- > Se observa una preferencia clara por **metodologías prácticas**, integradas en el trabajo diario, con sesiones breves que faciliten la aplicación inmediata del aprendizaje. Surge así la necesidad de evolucionar hacia un enfoque tipo **“lluvia fina”**, más continuo y breve, frente a programas intensivos con alta carga horaria.
- > Las palabras más repetidas en las respuestas fueron **“tiempo”, “trabajo” y “presencial”**, lo que evidencia una preocupación por disponer de oportunidades reales para la formación, sin que ésta compita directamente con las cargas laborales.
- > Las respuestas disponibles muestran una coincidencia evidente con los resultados cuantitativos: los participantes desean una **formación más flexible, práctica y humana**, donde el aprendizaje se produzca en contacto con la realidad profesional.





Análisis Encuestas
Colaboradores Banca
& Seguros

04.3

Presentación

El siguiente informe analiza los resultados del cuestionario sobre hábitos y preferencias de aprendizaje, elaborado a partir de una muestra total de 116 colaboradores relacionados con el sector banca y seguros.

El objetivo de este análisis es identificar tendencias, percepciones y oportunidades de mejora en relación con la formación recibida y los métodos preferidos de aprendizaje.

Los resultados permiten establecer un perfil profesional claro y unas pautas consistentes sobre cómo los participantes conciben y valoran su propio desarrollo formativo.

Conclusiones

A partir de los datos arrojados por el Estudio, se extraen una serie de conclusiones que permiten comprender mejor las necesidades actuales y los retos a los que se enfrentan las entidades del sector banca y seguros, en materia de desarrollo del talento.

7 Perfil profesional definido: experiencia, compromiso y necesidad de formación práctica.

El conjunto de los resultados ofrece un perfil definido: un grupo de profesionales experimentados, comprometidos con su desarrollo, pero condicionados por la falta de tiempo y la necesidad de una formación más práctica y relevante.

7 La formación actual es valorada, pero se reclama flexibilidad, aplicación y participación.

Los encuestados valoran positivamente la formación que reciben, pero demandan una evolución hacia modelos más flexibles, aplicados y participativos, donde la tecnología facilite el acceso, sin sustituir la experiencia y la colaboración.



7 Las estrategias formativas más efectivas: práctica, colaboración y mentoría.

El aprendizaje práctico, el trabajo en equipo, las simulaciones y el acompañamiento por parte de mentores se consolidan como las estrategias formativas mejor valoradas.

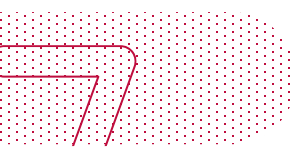
7 Conectar la formación con la realidad del puesto: clave para su efectividad.

La clave para incrementar la efectividad percibida reside en potenciar la conexión entre la formación y la realidad del puesto, así como en garantizar espacios de aprendizaje que equilibren el entorno digital con la presencialidad y el intercambio humano.



7 Madurez formativa y deseo de aprendizaje continuo, siempre que sea útil y práctico.

En conjunto, los datos evidencian un alto nivel de madurez formativa en la organización, acompañado de un deseo constante de seguir aprendiendo, siempre que la formación se perciba como útil, práctica y alineada con los desafíos reales del trabajo diario.



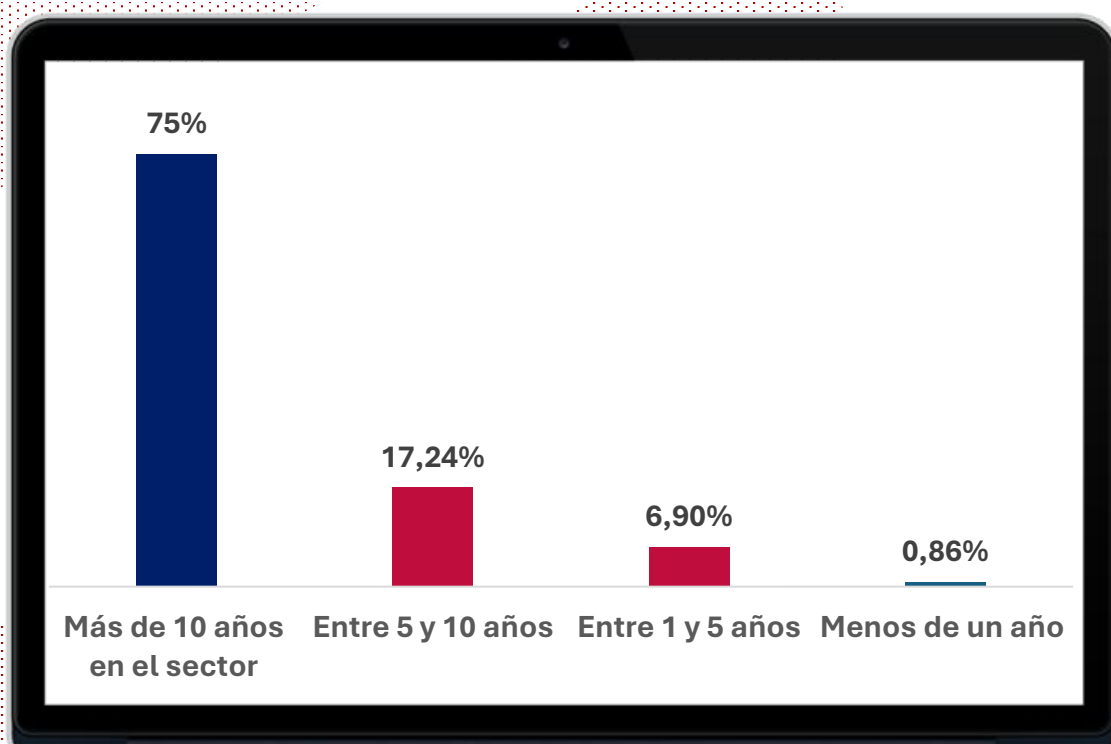


DETALLE DE
RESULTADOS

Tiempo en la empresa

La muestra está compuesta mayoritariamente por profesionales con **amplia experiencia**: el 75 % de los encuestados cuenta con más de diez años de experiencia, el 17,2 % tiene entre cinco y diez años, y el 6,9 % entre uno y cinco años.

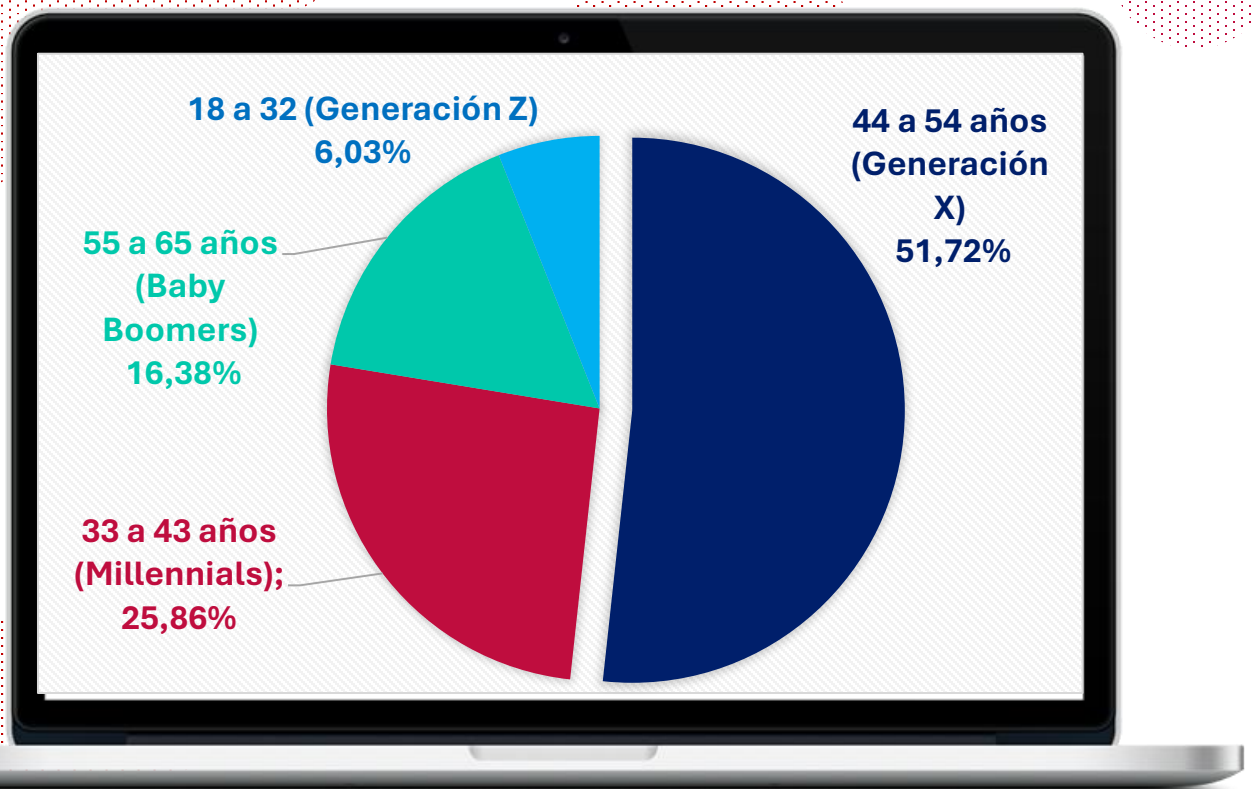
Estos datos reflejan una base de profesionales consolidados, con una trayectoria larga y un conocimiento profundo de su entorno de trabajo.



Edad

En cuanto a la estructura por edad, la franja de 44 a 54 años (Generación X) concentra el 51,7 % de las respuestas, seguida por los Millennials (33 a 43 años) con un 25,9 %, y los Baby Boomers (55 a 65 años) con un 16,4 %.

Esta distribución confirma que la muestra está compuesta por un **grupo profesional maduro, estable y con experiencia acumulada**, en el que predominan los perfiles intermedios y sénior, con capacidad de influencia en sus entornos laborales.



DETALLE:
TENDENCIAS
ÁREAS DE
CONOCIMIENTO



DETALLE: PREFERENCIAS METODOLÓGICAS

MODELO 70/20/10



Metodologías de aprendizaje según modelo 70/20/10

Predominio del enfoque **práctico**. Los datos reflejan una preferencia clara por la formación práctica y experiencial, muy orientada a la formación concreta en el desempeño del puesto de trabajo con impacto en resultados frente a los métodos puramente teóricos.

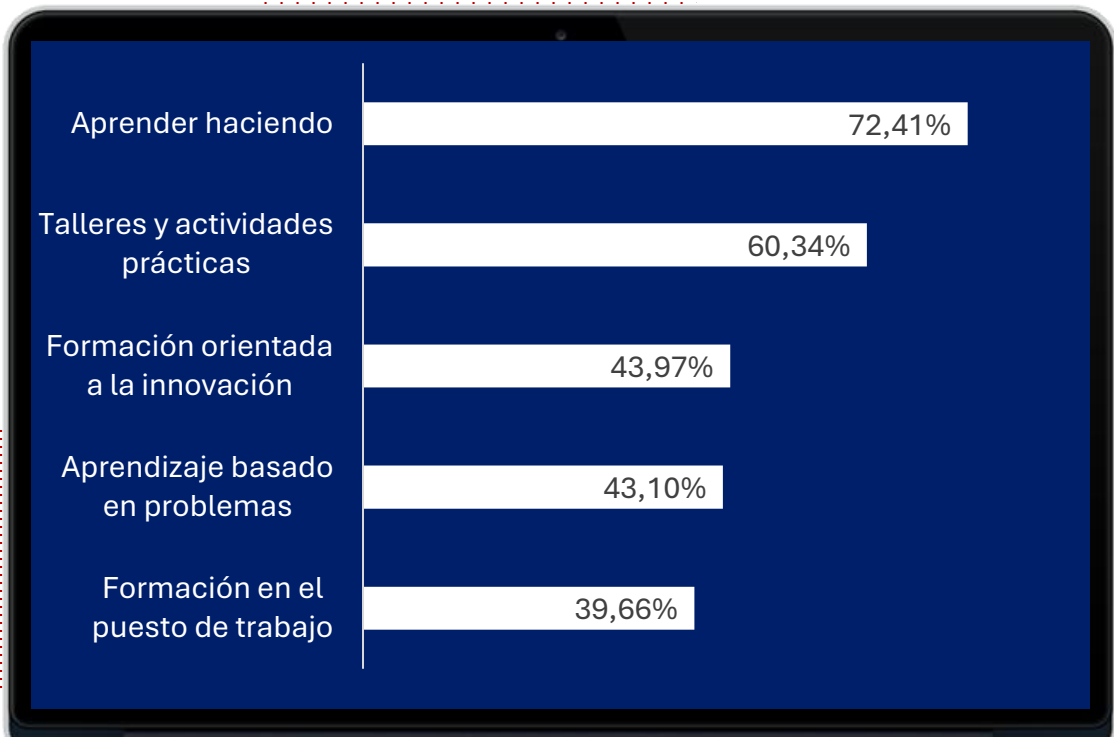


Metodologías de aprendizaje práctico

Los resultados reflejan una tendencia clara hacia la **formación práctica y experiencial**.

El 72,4 % de los participantes prefiere la metodología de “**aprender haciendo**”, seguida por los talleres y actividades prácticas (60,3%) y la formación en el puesto de trabajo (aproximadamente 40 %).

Estas cifras demuestran un interés generalizado por métodos centrados en la **acción, la experimentación y la aplicabilidad inmediata**.



Metodologías de aprendizaje social

En el ámbito de las **metodologías sociales**, el 74,1 % de los encuestados selecciona el **método del caso**, mientras que el 56,9 % se inclina por el aprendizaje colaborativo en grupo, destacando también el interés por el mentoring y el coaching.

Esto sugiere una preferencia por entornos donde el conocimiento se construye colectivamente, a través de la interacción y el intercambio profesional.



Metodologías de aprendizaje formal

En cuanto a las metodologías formales, las simulaciones o casos reales (57 %) ocupan el primer lugar, seguidas por el aprendizaje combinado (blended learning, 47 %) y la formación en línea (e-Learning) (47 %).

Los participantes valoran, por tanto, aquellas experiencias que combinan estructura y flexibilidad, y que integran tecnología sin perder el componente práctico.



DETALLE:
PREFERENCIAS
METODOLÓGICAS

GENERACIONES



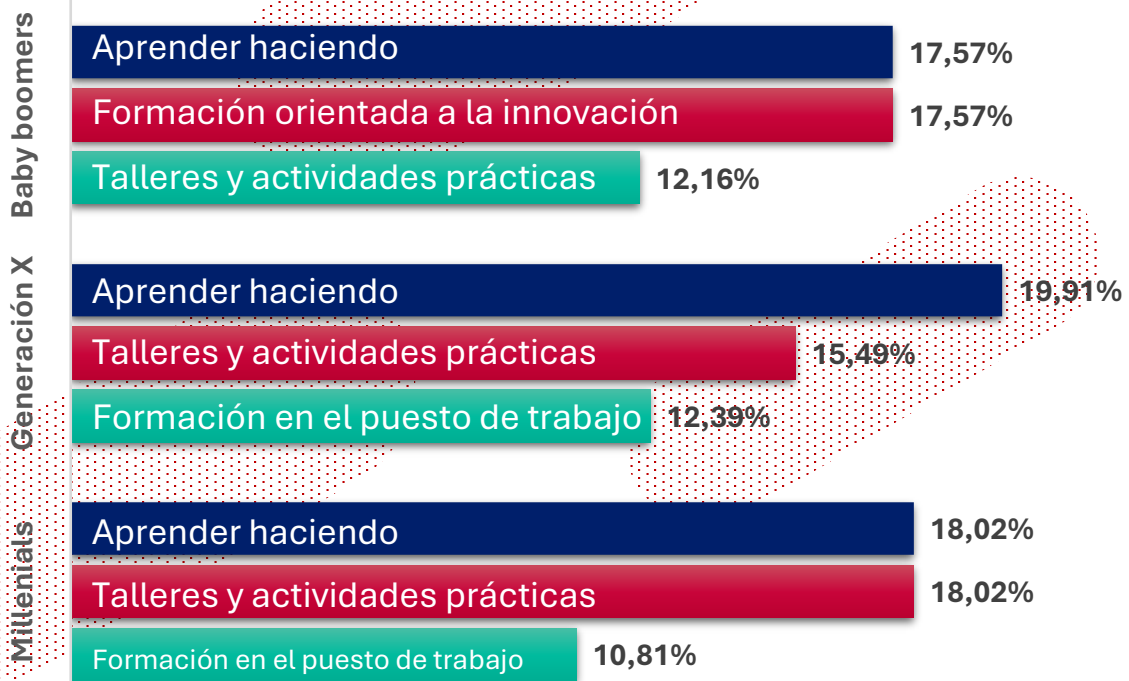
PREFERENCIAS GENERACIONES [Práctica]

Aprendizaje práctico como punto común: Todas las generaciones coinciden en valorar el método de "Aprender haciendo", destacando la importancia del aprendizaje activo, aplicado y experiencial en entornos laborales y formativos.

Baby Boomers: Combinan su preferencia por el aprendizaje práctico con un interés por la formación orientada a la innovación, manteniendo la necesidad de estructura y claridad.

Generación X: Priorizan métodos prácticos y autónomos, con especial énfasis en talleres y actividades aplicadas, alineados con su enfoque hacia resultados y utilidad directa del conocimiento.

Millennials: También valoran el aprendizaje práctico y los talleres, mostrando preferencia por entornos colaborativos y dinámicos. Su menor interés por la formación en el puesto de trabajo refleja su búsqueda de flexibilidad y diversidad en las experiencias formativas.



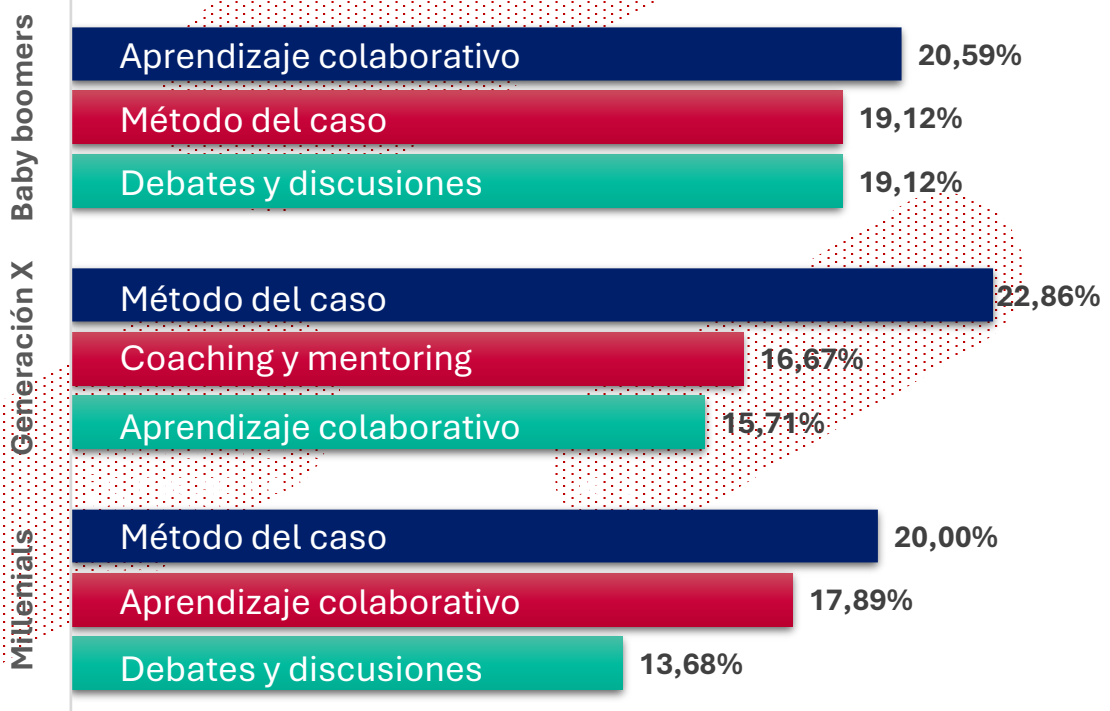
PREFERENCIAS GENERACIONES [Social]

Coincidencia intergeneracional: Todas las generaciones priorizan las simulaciones o casos reales como metodología preferida, lo que destaca el valor creciente de conectar la formación estructurada con la práctica real.

Baby Boomers: Combinan su preferencia por simulaciones con un interés equilibrado en el aprendizaje combinado y los seminarios/webinars, mostrando apertura a formatos digitales siempre que mantengan estructura y claridad.

Generación X: También prioriza las simulaciones, reflejando su enfoque práctico. Valoran en segundo lugar el aprendizaje combinado y la formación en línea, aunque con menor intensidad que el aprendizaje experiencial.

Millennials: Siguen la misma tendencia hacia las simulaciones, pero muestran igual valoración por la formación en línea y los seminarios/webinars, lo que indica una mayor familiaridad con entornos digitales y disposición a aprender en formatos virtuales accesibles y prácticos.

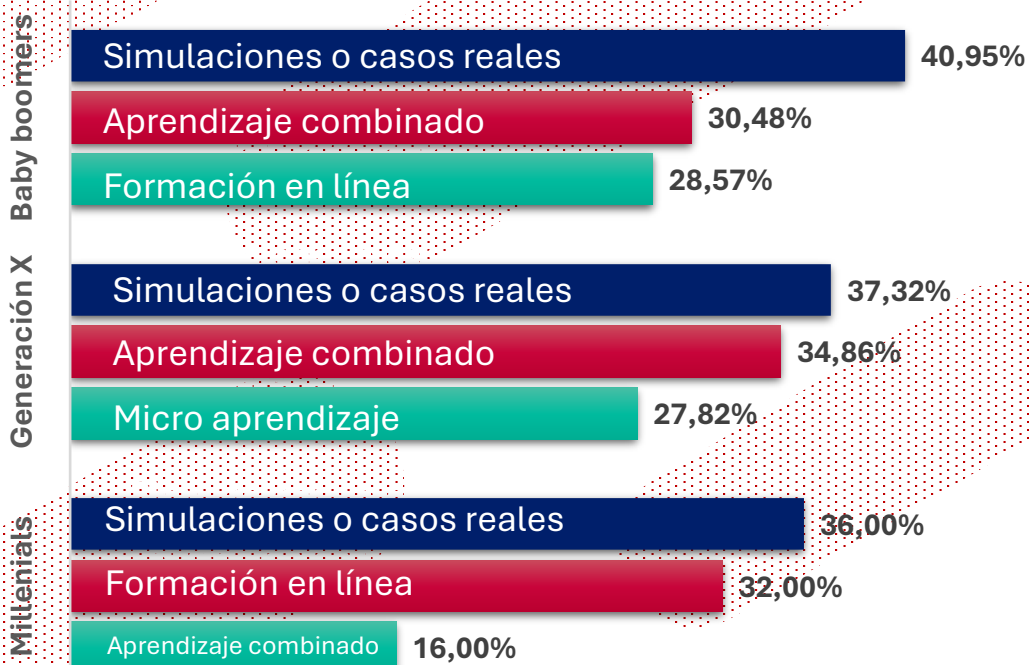


PREFERENCIAS GENERACIONES [Formal]

Millennials: Consideran la formación formal como un soporte estructurado para la innovación y la aplicación práctica, más que como un fin en sí mismo.

Generación X: Muestran un enfoque orientado a la eficiencia y flexibilidad, donde la formación formal debe adaptarse a los ritmos laborales y a la necesidad de actualización constante.

Baby Boomers: Valoran la formación formal siempre que sea práctica, digital y enfocada en la actualización profesional.





Intereses más relevantes según generación

- Entre los participantes **más jóvenes**, la Inteligencia Artificial aparece como el eje dominante. Se asocia con la búsqueda de eficiencia, automatización y actualización digital. Además, destacan Tecnología y Digitalización, además de Comunicación, lo que indica una visión orientada a la transformación digital y al refuerzo de las competencias interpersonales necesarias en entornos híbridos.
- En la **Generación X**—el más numeroso de la muestra— predominan los temas de Liderazgo, Gestión de Personas / Equipos y Comunicación, junto con menciones a Inteligencia Artificial y Soft Skills. Esto sugiere un interés dual: por un lado, reforzar las capacidades de gestión y liderazgo; y por otro, mantenerse actualizados en el uso de herramientas digitales y en el desarrollo de habilidades transversal.
- En el caso de los **Baby Boomers**, las respuestas de este grupo se concentran en Producto / Ventas / Comercial, Nuevas Tecnologías y Clientes / Experiencia, junto con menciones a la actualización normativa y la comunicación. Se trata de un perfil de profesionales experimentados, que priorizan el mantenimiento de su conocimiento técnico y sectorial, además de la adopción gradual de herramientas digitales.

DETALLE:
FACTORES CLAVE
PARA LA
IMPLEMENTACIÓN



Preferencias soporte para el aprendizaje

El soporte preferido para la formación es claramente el **ordenador o portátil**, seleccionado en primer lugar por el 80,2 % de los encuestados.

Le siguen los manuales impresos (9,5 %) y el teléfono móvil (6 %), con una presencia menor de otros dispositivos.

Este patrón confirma la **consolidación del entorno digital** como medio principal de aprendizaje, si bien se mantiene un segmento que valora el uso de materiales físicos.

La escasa preferencia por el aprendizaje mediante dispositivos móviles sugiere que, aunque los entornos digitales están totalmente integrados, el formato móvil aún se percibe como menos adecuado para procesos de aprendizaje extensos o complejos.



Portátil
80 %



Impreso
9,6 %

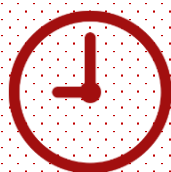


Tablet/Móvil
6 %

Preferencias horarios de formación

En cuanto a la franja horaria, el 59,5 % de los encuestados prefiere formarse a **primera hora de la mañana**, el 30,2 % por la tarde y un 10,3 % a última hora de la mañana.

Existe por lo tanto una mayor predisposición hacia la formación en las primeras horas del día, cuando la concentración es más alta y la carga laboral todavía es moderada.



Primera hora
60 %



Por la tarde
30 %



**Última hora
de la mañana**
10 %

Percepción de la efectividad de la formación

La valoración general sobre la efectividad de la formación es **positiva**. El 66,4 % de los encuestados considera que la formación ha sido efectiva, el 25 % la califica como muy efectiva y solo un 7,8 % como poco efectiva.

Estos resultados reflejan una percepción de utilidad y aplicabilidad real de la formación, aunque existe margen para mejorar la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo. En otras palabras, la formación se valora bien



Muy efectiva
20 %



Efectiva
66 %



Poco efectiva
16 %



Nada efectiva
1 %

Barreras a la formación

La **falta de tiempo** se consolida como la barrera más significativa, mencionada por el 75,9 % de los participantes. Le siguen la falta de relevancia en los contenidos (19 %) y otros factores como la disponibilidad o el formato.

Estos resultados muestran que las dificultades para acceder a la formación son estructurales, más que tecnológicas, y están asociadas a la organización del tiempo, la conciliación y la percepción de utilidad de los programas ofrecidos.

Esto refuerza la necesidad de diseñar formaciones flexibles, adaptadas al horario laboral y con contenidos de aplicación inmediata



Falta de tiempo
76 %



Relevancia en contenidos
19 %

Evaluación del aprendizaje

En cuanto a la evaluación, los participantes muestran una preferencia clara por métodos reflexivos y personalizados. El 43,97 % opta por las autoevaluaciones, el 38,79 % por el feedback de líderes o mentores y solo el 17,24 % por los exámenes o cuestionarios.

Estos datos apuntan a una visión más moderna de la evaluación del aprendizaje, centrada en la autonomía, la retroalimentación y el aprendizaje continuo, frente a los modelos tradicionales basados en calificaciones o pruebas estandarizadas.



Autoevaluación
44 %



Feedback líderes
39 %



Exámenes o cuestionarios
17 %



Sugerencias y oportunidades de mejora

- Las palabras más frecuentes en las respuestas abiertas fueron “más”, “presencial” y “formación”, mientras que el 47,4 % de los participantes no aportó comentarios.
- Entre los participantes, se repiten las ideas de contar con más tiempo, reforzar la formación práctica y recuperar la presencialidad como elemento de valor.
- En términos cualitativos, estas aportaciones subrayan la necesidad de una formación más adaptada a la realidad del puesto, con equilibrio entre la tecnología y la interacción humana, y una mayor personalización del aprendizaje.



UNA MIRADA A
OTROS SECTORES

05



Presentación

Este informe recoge las aportaciones de los **consultores especializados** en formación más expertos de Adecco, quienes han participado en base a su amplia experiencia profesional y profundo conocimiento de las necesidades formativas de nuestros clientes en todo el territorio nacional. Las respuestas reflejan una visión **integral, transversal y actualizada** del panorama formativo, sin distinción por sectores, abarcando así la **diversidad de realidades** que configuran el tejido empresarial español.

El propósito de este análisis es ofrecer una radiografía clara y accionable sobre las inquietudes, necesidades y oportunidades que nuestros clientes perciben en torno a la formación, la evolución metodológica y las preferencias emergentes en formatos y contenidos.

Conclusiones

A partir de los datos arrojados por el Estudio, se extraen una serie de conclusiones que permiten comprender mejor las necesidades actuales y los retos a los que se enfrentan las organizaciones en materia de desarrollo del talento.

7 La Transformación Digital como Prioridad Absoluta.
La formación en Inteligencia Artificial y Competencias Digitales es, con diferencia, la más demandada por las empresas, reflejando una clara orientación hacia la digitalización y la innovación tecnológica como eje estratégico.

7 Liderazgo y Habilidades en Segundo Plano.
Aunque con menor intensidad, las empresas también valoran la formación en liderazgo, gestión de equipos y habilidades blandas, lo que indica una preocupación por el desarrollo del talento humano y la mejora del clima organizacional.

v

7 PRL, Bienestar & Salud y Resiliencia.
Se detecta una creciente conciencia social y cuidado de las personas que integran la organización.

7 Enfoque Práctico y Social en alza.
Las metodologías de aprendizaje más valoradas son las de carácter práctico, esto sugiere que las empresas buscan cada vez más formatos dinámicos, aplicables y centrados en la interacción para maximizar el impacto de la formación.

v

7 Implementación de la formación.
La formación es preferida en horario de mañana, principalmente a través del ordenador, aunque también hay apertura al uso de móvil, tablet y, en menor medida, manuales impresos.

Las barreras a la formación de mayor impacto son la falta de tiempo y/o de presupuesto, seguidas por el acceso a recursos tecnológicos y dificultades organizativas.

7 Diversidad Generacional: Un Reto para la Formación.
El 72% de las empresas perciben diferencias generacionales en metodologías, motivaciones y estilos de aprendizaje, lo que exige programas formativos flexibles y adaptados a distintos perfiles.



DETALLE DE RESULTADOS

DETALLE:
TENDENCIAS
ÁREAS DE
CONOCIMIENTO



Áreas de Conocimiento

Los resultados muestran una clara prioridad por la formación en Inteligencia Artificial y Competencias Digitales, con un 100% de preferencia, lo que refleja el enfoque estratégico de las empresas hacia **la transformación digital**.

En segundo lugar, se encuentra Liderazgo y gestión de equipos, seguido por las habilidades blandas, lo que indica una **creciente valoración** de las competencias interpersonales.

El área correspondiente a Normativa en diferentes ámbitos, así como Bienestar & Salud le siguen, lo que indica la preocupación sobre el cumplimiento de la ley y **conciencia en desarrollo** sobre estos temas.

Por otro lado, Gestión del cambio y Resiliencia e Innovación muestran un **interés incipiente** en las empresas.



DETALLE: PREFERENCIAS METODOLÓGICAS

MODELO 70/20/10



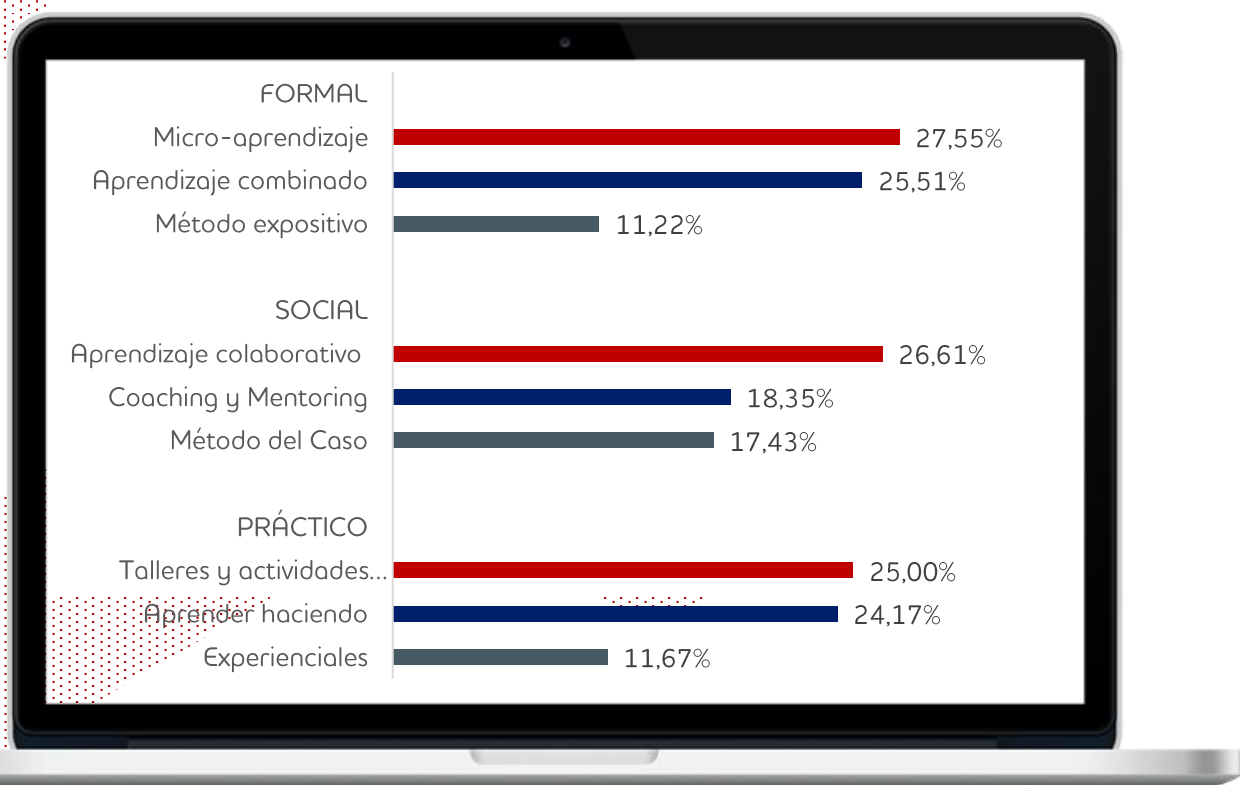
Preferencias Metodológicas de Aprendizaje.

Conclusiones

Predominio del enfoque práctico: Las metodologías experienciales tienen una fuerte presencia, lo que indica una clara preferencia por el aprendizaje activo y aplicado.

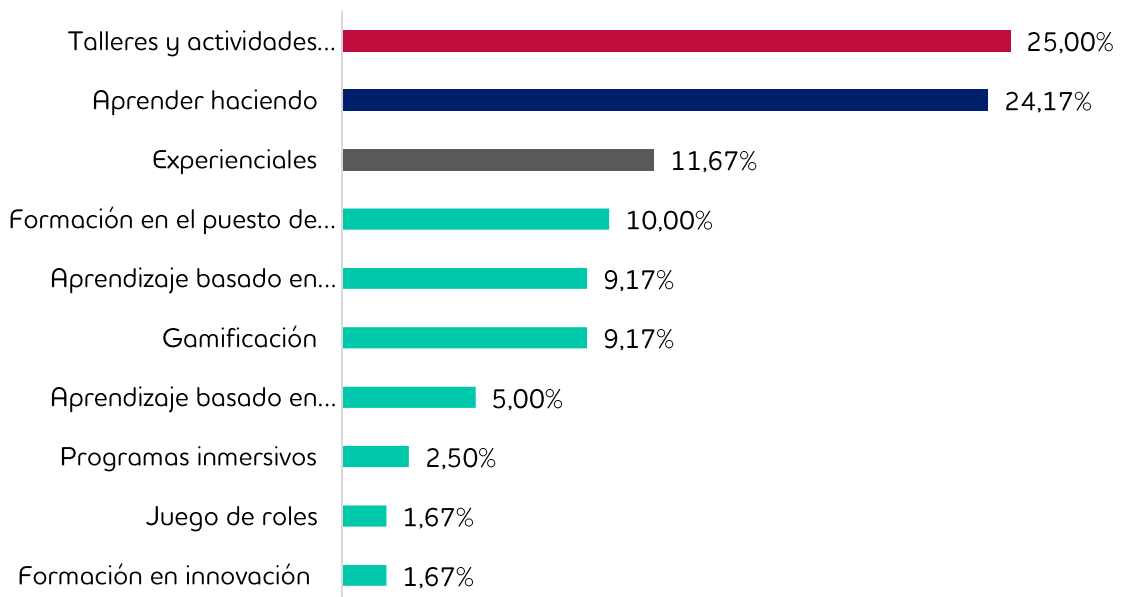
Importancia del componente social: El aprendizaje colaborativo y el acompañamiento (coaching/mentoring) son altamente valorados, entendemos que esto es especialmente importante donde la transferencia de conocimiento entre generaciones es clave.

Consolidación del aprendizaje formal adaptado: Aunque los métodos tradicionales siguen presentes, se observa una evolución hacia formatos más ágiles como el microlearning y el blended learning, que permiten mayor flexibilidad y personalización.



Preferencias Metodológicas de Aprendizaje [Prácticas]

MODELO 70 / 20 / 10



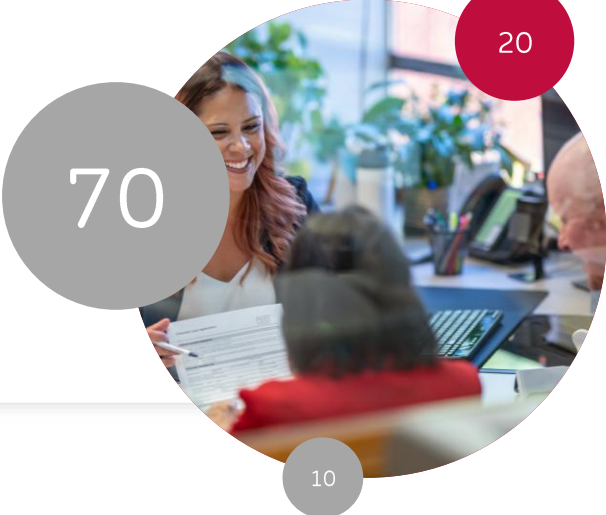
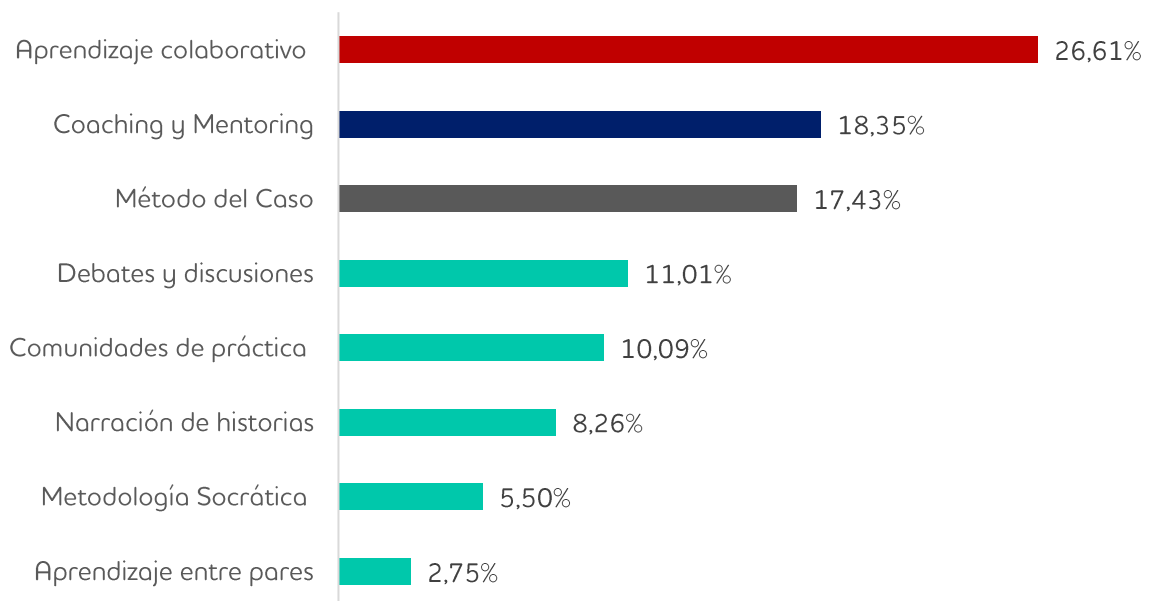
70

20

10

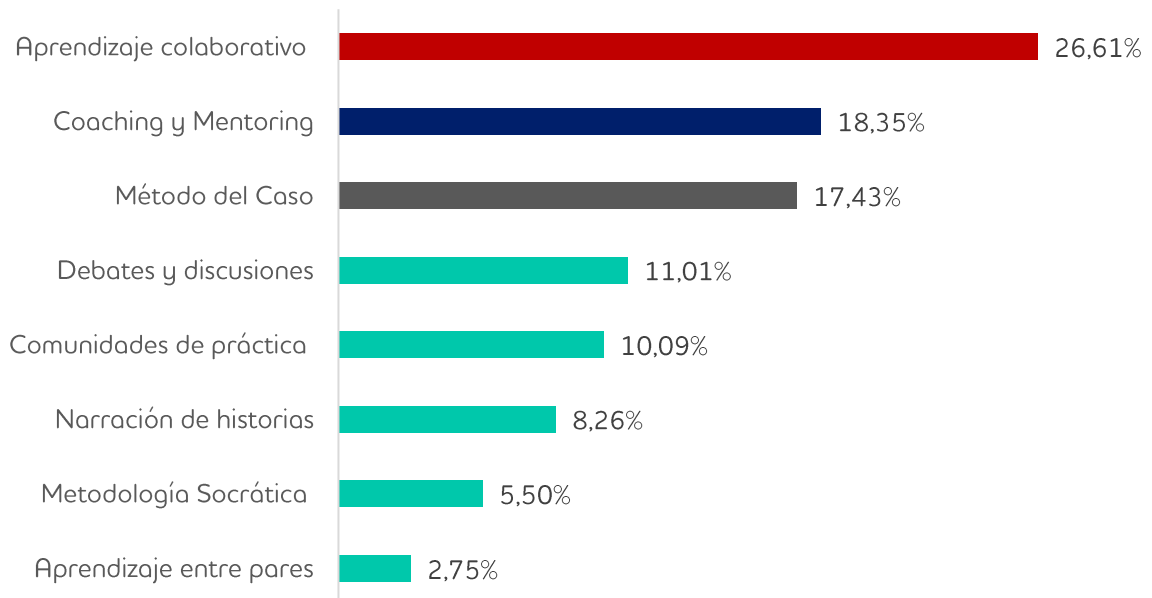
Preferencias Metodológicas de Aprendizaje [Social]

MODELO 70 / 20 / 10



Preferencias Metodológicas de Aprendizaje [Formal]

MODELO 70 / 20 / 10



70

20

10



DETALLE:
FACTORES CLAVE
PARA LA
IMPLEMENTACIÓN



Preferencias soporte para el aprendizaje

Los resultados muestran una clara preferencia por el uso del **ordenador de escritorio o portátil**.

El **teléfono móvil junto a la tablet** ocupa el segundo lugar como herramienta en la que encuentran formación, información y gamificación 24/7 h.

Siguen presentes los manuales impresos como apoyo y recordatorio de lo aprendido.



Portátil
70 %



**Móvil/
Tablet 15 %**



Impreso
12 %

Preferencias horarios de formación

Los datos reflejan una clara preferencia por la formación a **primera hora de la mañana**, elegida por el 94% de los encuestados.

Solo un 6% prefiere formarse a **última hora de la mañana**, lo que indica que las primeras horas del día son percibidas como el momento más productivo o conveniente para el aprendizaje en el entorno laboral.

Ninguno de los clientes tiene como preferencia organizar la formación en horarios de tarde.



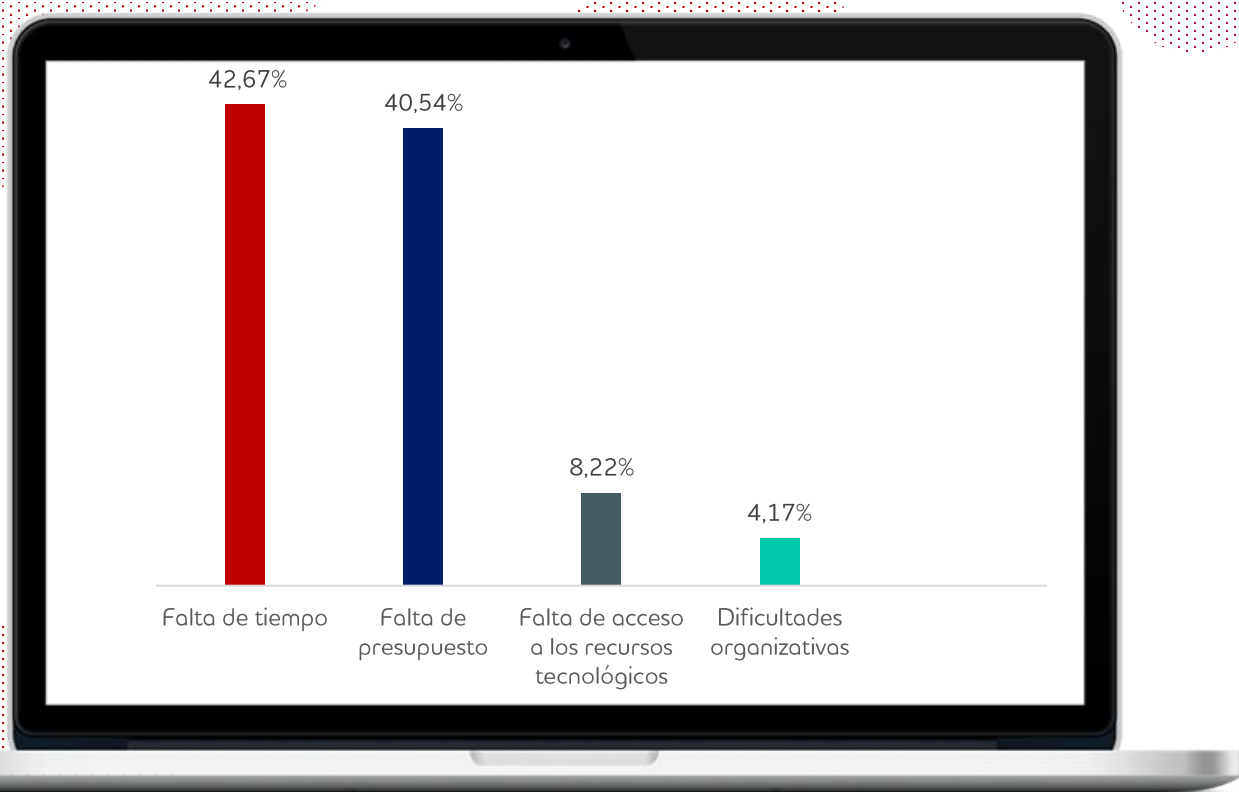
Primera hora
94 %



**Última hora de la
mañana**
10%

Percepción de la efectividad de la formación

Además, se destacan otras barreras cualitativas como la falta de interés de los participantes, la preferencia por otros métodos de aprendizaje, la irrelevancia percibida de los contenidos y la falta de adaptación a la realidad concreta del público objetivo, lo que sugiere la necesidad de una formación más personalizada y contextualizada.

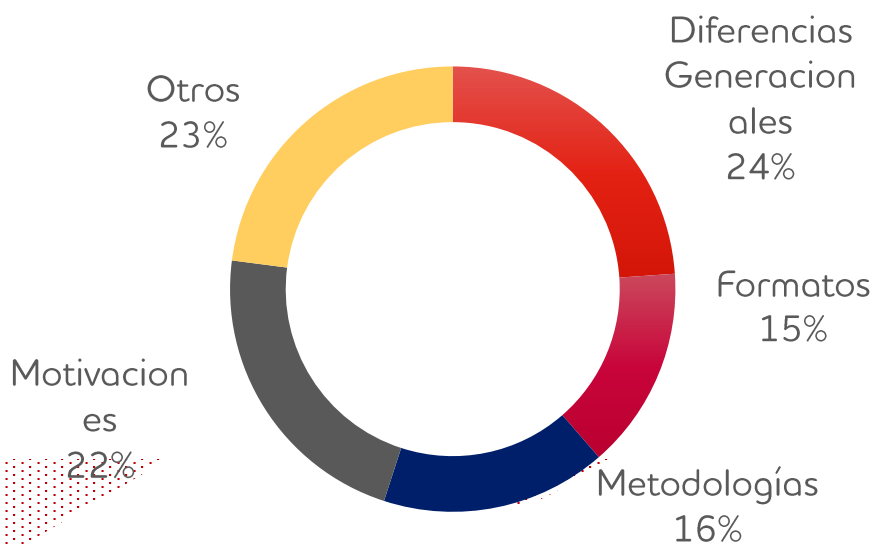


Percepción de la efectividad de la formación

El 72% de los clientes manifiestan que detectan diferencias entre las generaciones que actualmente conviven en la empresa. Los principales motivos se engloban en las siguientes categorías:

- ▣ **Metodologías:** Diferencias en la preferencia por métodos presenciales, digitales, colaborativos, etc.
- ▣ **Motivaciones:** Qué impulsa a cada generación a formarse (desarrollo personal, carrera, cumplimiento de funciones).
- ▣ **Formatos:** Preferencias por duración, tipo de contenido (microlearning, píldoras, webinars).
- ▣ **Diferencias Generacionales:** Contrastes entre perfiles junior y senior en cuanto a actitud, interés y estilo de aprendizaje.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de diseñar estrategias formativas más personalizadas y adaptadas a la diversidad generacional.





CONCLUSIONES BANCA & SEGUROS VS OTROS SECTORES



Presentación

Este informe compara los resultados de los 3 cuestionarios sobre hábitos y preferencias de aprendizaje realizados en el sector banca y seguros y otros sectores:

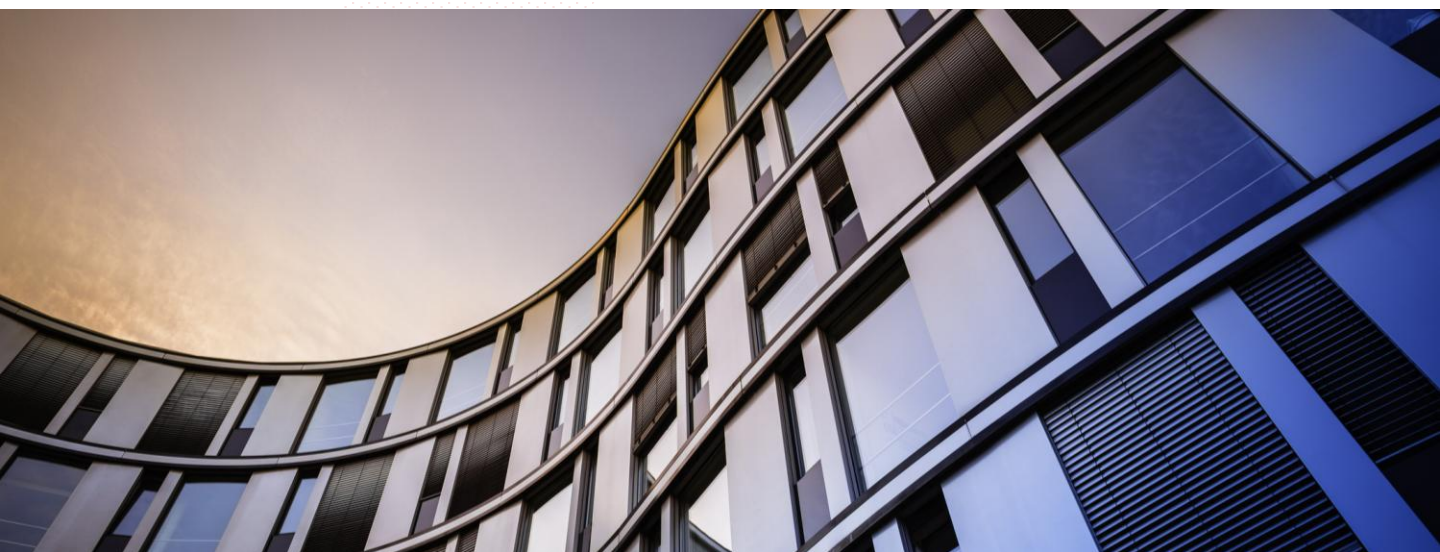
- 14 entrevistas a responsables de formación/aprendizaje
- 379 profesionales de entidades (perfiles directivos y técnicos sénior) de 11 entidades.
- 116 colaboradores (perfiles operativos y de apoyo)
- 40 profesionales sectoriales

El objetivo de esta comparativa es **identificar las principales tendencias comunes y diferencias entre ambos segmentos**, con el fin de orientar futuras estrategias de formación en el sector.

Conclusiones.

El análisis conjunto de todas las encuestas permite extraer varias conclusiones clave:

- › **Sector maduro y digitalizado:** Banca y seguros destacan por su estabilidad y alta experiencia profesional. Los programas formativos deben centrarse en actualización constante más que en capacitación básica.
- › **La práctica como eje:** En todos los sectores, el aprendizaje práctico es el más valorado. La formación con aplicación directa genera mayor retención y satisfacción.
- › **Desafíos estructurales:** El tiempo y el presupuesto siguen siendo las principales barreras, lo que apunta a la necesidad de una planificación más integrada en la jornada laboral.
- › **Humanizar lo digital:** Aunque la digitalización es transversal, los participantes reclaman experiencias presenciales, interacción y acompañamiento.
- › **Personalización y segmentación:** Las diferencias por rol (directivo vs. operativo) y por edad evidencian que la formación debe ser adaptativa: distinta en contenido, formato y ritmo según el perfil del participante.
- › **Existe consenso total para el horario y el soporte:** primera hora de la mañana es el momento óptimo para la formación. Por su parte, el ordenador es el soporte central de aprendizaje.



Conclusiones.

Principales diferencias:

- › Otros sectores muestran una **mayor dispersión en las metodologías** y hay una presencia arraigada del microlearning.
- › En banca y seguros, la **simulación real** es el formato dominante, mientras que en otros sectores se consolida el **microaprendizaje** y el modularidad digital.
- › En banca y seguros, la **metodología social** alcanza cifras mucho más altas, especialmente entre colaboradores
- › Mientras en banca y seguros los contenidos reflejan el rol funcional (liderazgo en mandos, producto en operativos), en otros sectores hay una **convergencia tecnológica total**: la IA y las habilidades digitales son prioridad absoluta.
- › En otros sectores, la restricción presupuestaria aparece con fuerza, lo que evidencia una brecha de recursos. Esto no se muestra en el sector banca y seguros.





Algunas claves del
éxito en el aprendizaje
actual por,
Adecco Learning & Consulting

06



Presentación

Basándonos en los resultados del estudio y en nuestra experiencia como especialistas en formación, desde Adecco Learning & Consulting hemos elaborado una serie de recomendaciones para ayudar a las organizaciones a **evolucionar sus modelos** de aprendizaje.

Nuestro objetivo es ofrecer un enfoque que no solo responda a las tendencias detectadas, sino que también impulse la transformación hacia una formación más **efectiva, personalizada y conectada** con el negocio.

Estas conclusiones se materializan en lo que llamamos **Learning Performance System (LPS)**, un marco que pone el **foco en resultados** y en la creación de experiencias de aprendizaje que generen **impacto real** en el desempeño.

Recomendaciones

Principales diferencias:

- › Foco en resultados: diseñar la formación para impactar directamente en el desempeño y los KPIs del negocio.
- › Evitar el “café para todos”: apostar por la máxima personalización en contenidos y formatos.
- › Uso inteligente de los datos: recoger y analizar información para segmentar audiencias y definir itinerarios precisos.
- › Segmentación avanzada: adaptar la experiencia formativa a perfiles y necesidades específicas del puesto.
- › Generar engagement real: integrar la formación en el día a día, con dinámicas que motiven y refuercen hábitos.
- › Storytelling atractivo: vertebrar la experiencia de aprendizaje con relatos que conecten emocionalmente y acompañen en los momentos clave.

No se trata solo de formar, sino de **conectar, personalizar y evolucionar.**





Sobre
nosotros

07

Sobre nosotros

En Adecco Learning & Consulting desarrollamos el Talento para conseguir los objetivos de negocio de tu organización. Identificamos y mejoramos las **áreas clave de rrhh** para transformar tu organización, con soluciones como auditorías retributivas, planes de igualdad y coaching profesional.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

Para impulsar las capacidades y elevar el nivel de productividad y eficacia de tus equipos

1

- Liderazgo
- Ventas y Desarrollo comercial
- Comunicación
- Upskilling / Reskilling
- Formación en Competencias Digitales, Inteligencia Artificial, Data e Innovación



CONSULTORÍA RRHH

Para transformar tu organización trabajando en las áreas clave de Recursos Humanos

2

- Estrategia de RRHH
- Estudio Salarial
- Política Retributiva
- Estudio de Clima laboral
- Gestión del Talento



SEGURIDAD, BIENESTAR Y SALUD

Para mejorar la Seguridad, Bienestar y Salud de la plantilla

3

- Prevención de Riesgos Laborales
- Programas de Bienestar y Salud
- Gestión Integral del Absentismo



IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Acompañando en el favorecimiento de la Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad

4

- Planes de Igualdad
- Protocolos de Acoso
- Plan LGTBI
- Formación de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad
- Gestión de la Diversidad Generacional



CONSULTORÍA Y APRENDIZAJE DIGITAL

Creando soluciones digitales de aprendizaje

5

- Plataforma de aprendizaje: Xcool
- Catálogo de cursos e-Learning
- Diseño contenidos e-Learning a medida
- Recursos digitales



LEARNING PROCESS OUTSOURCING

Para mejorar la eficiencia y productividad de la gestión global de la formación

6

- Gestión adtv. y "logística" de la formación
- Comunicación Fundoe
- Detección necesidades.
- Seguimiento plan de formación. Control KPIs



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La fórmula clave como solución para el "Talent Scarcity"

7

- Proyecto integral:
- Financiación pública
 - Reclutamiento y selección
 - Formación homologada



Adecco
Learning & Consulting