

5 estrategias para evitar el abandono de las formaciones laborales entre los empleados

Los expertos de The Valley señalan que las empresas pueden implementar estrategias como el microlearning, la personalización del aprendizaje, y la flexibilidad en tiempo y recursos para apoyar a los empleados en la finalización de sus formaciones

La formación de empleados es un beneficio que cada vez más empresas ofrecen a su plantilla debido a la alta demanda de nuevas habilidades en el mercado laboral. Sin embargo, las excesivas cargas de trabajo, la falta de organización y la incompatibilidad con la vida personal provocan que algunos trabajadores abandonen los cursos de capacitación antes de completarlos. Ante esta situación que afecta tanto a las organizaciones como a los propios empleados, es esencial que las empresas proporcionen los recursos necesarios y diseñen estrategias efectivas para garantizar la finalización de estos programas.

Según el Foro Económico Mundial, antes de 2027, el 60% de los trabajadores necesitará algún tipo de formación para mantenerse competitivos en el mercado laboral. Sin embargo, el "Informe de Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas", realizado por Cobee, revela que el 33% de los empleados en España no tiene tiempo para formarse, aunque le gustaría hacerlo. Además, una excesiva carga de trabajo, falta de organización o de equilibrio entre la vida personal y profesional, hacen que muchos empleados no puedan completar las formaciones.

Esta situación representa un reto para las empresas, ya que dependen de la formación continua de sus empleados para mantener la competitividad de su fuerza laboral y mantenerse relevantes en un mercado en constante cambio. En este sentido, pueden enfrentar dificultades si un número significativo de empleados no completa su capacitación, lo que impacta en la productividad y la calidad del trabajo. Desde la perspectiva del empleado, el abandono también es perjudicial, pues, al dejar una formación incompleta, pierden la oportunidad de adquirir habilidades y conocimientos esenciales que podrían mejorar su desempeño laboral, abrir nuevas oportunidades de crecimiento profesional o facilitar la transición hacia roles con mayor responsabilidad. Esto puede resultar en una mayor insatisfacción laboral, limitar las oportunidades de desarrollo de la carrera y reducir la motivación.

Cristina Morán, B2B Director de The Valley, señala que "las empresas no deben únicamente ofrecer la posibilidad de formación a su plantilla, sino evitar su abandono. Para lograrlo, es fundamental implementar formatos de formación que se adapten a la vida profesional y personal de los empleados. Modalidades como la formación online, cursos modulares o programas con horarios flexibles permiten a los trabajadores compaginar sus responsabilidades laborales y personales, aumentando así las posibilidades de que completen la formación. Asegurarse de que los empleados completen sus formaciones significa contar con un equipo más cualificado, lo que puede traducirse en una mayor productividad, innovación y competitividad en el mercado. Un personal bien capacitado es también más adaptable a los cambios y desafíos, lo que es vital en un entorno empresarial dinámico. Para los propios alumnos, terminar una formación profesional no solo mejora sus habilidades y competencias, sino que también refuerza su autoestima y confianza en sus capacidades. Además, abre puertas a nuevas oportunidades profesionales, incrementa la satisfacción laboral y mejora la estabilidad y

seguridad en su empleo".

Ante esta situación, los expertos de The Valley, la escuela de negocios referente en formación In Company, facilitan cinco estrategias que las empresas pueden implementar para mantener el compromiso de sus empleados y proporcionar el apoyo necesario para que puedan superar las dificultades que podrían llevarlos a abandonar:

Fomentar el microlearning. Las empresas pueden buscar opciones de formación en formato microlearning. Esta modalidad, que consiste en ofrecer contenidos formativos en cápsulas breves y concisas, permite a los empleados aprender a su propio ritmo y en momentos que se ajusten a su agenda. Asimismo, la flexibilidad para acceder a las formaciones en cualquier momento y desde cualquier lugar, como opciones de aprendizaje online o asíncrono, puede ser clave para que los empleados mantengan el ritmo sin sentirse abrumados, especialmente para aquellos que tienen horarios laborales exigentes o responsabilidades adicionales fuera del trabajo.

Un aprendizaje más personalizado. Es importante que las empresas adapten las formaciones a las necesidades individuales de cada empleado para maximizar la relevancia y la aplicabilidad. Ofrecer rutas de aprendizaje personalizadas según el nivel de conocimiento y los objetivos específicos de cada uno no solo aumenta la efectividad de la formación, sino que también mejora el compromiso y la motivación. Los empleados que perciben que la formación está alineada con sus metas personales y profesionales están más inclinados a completarla.

Flexibilidad en tiempo y recursos. Las empresas pueden asignar horas específicas dentro del horario laboral para que los empleados puedan dedicar tiempo a sus formaciones. Ofrecer "días de estudio" o permitir que parte de la jornada laboral se destine exclusivamente a la capacitación puede aliviar la presión de equilibrar trabajo y aprendizaje. Además, proporcionar acceso a los recursos necesarios, como espacios tranquilos para estudiar o equipos adecuados, puede ayudar a crear un entorno propicio para el aprendizaje.

Seguimiento y soporte continuos. Es fundamental que las empresas realicen un seguimiento regular del progreso de los empleados en sus formaciones y ofrezcan asistencia proactiva para resolver cualquier obstáculo que pueda surgir. Esto incluye monitorear el avance de los empleados y proporcionar apoyo personalizado, ya sea a través de mentores, tutores o recursos adicionales, para garantizar que los empleados se sientan acompañados durante todo el proceso. Un seguimiento eficaz permite identificar rápidamente posibles problemas y aplicar soluciones antes de que los empleados pierdan la motivación o decidan dejar la formación.

Crear una comunidad de apoyo dentro de la empresa. Fomentar una cultura de aprendizaje colaborativo, en la que los empleados se apoyen mutuamente, puede ser una estrategia muy efectiva para evitar el abandono. Establecer foros de discusión, grupos de estudio o comunidades de práctica dentro de la empresa puede fortalecer el sentimiento de pertenencia y motivar a los empleados a completar las formaciones. Al sentirse parte de una comunidad que valora y apoya el aprendizaje continuo, los empleados están más inclinados a perseverar en sus estudios y a finalizar las formaciones con éxito.

Datos de contacto:

Cristina Mateos
Comunicación
609601048

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Educación Recursos humanos Formación profesional Actualidad Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>