

Ferran Piñol, CEO de Neytum

Formación regulatoria: el gran desafío de las empresas

Las exigencias legales a las que están sujetas las empresas no dejan de crecer: protección de datos, igualdad, diversidad, sostenibilidad, ciberseguridad, uso ético de la inteligencia artificial, entre otras. En este contexto, garantizar que toda la plantilla reciba formación adecuada, actualizada y alineada con la realidad operativa es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las organizaciones. La dispersión de equipos, la diversidad de perfiles, la resistencia cultural, y la dificultad de medir el impacto real de la formación hacen que, en muchas compañías, cumplir con la normativa se convierta en un desafío operativo y estratégico de primer orden.

Las normativas que afectan al tejido empresarial son cada vez más complejas, extensas y dinámicas. Ya no basta con conocer la legislación: las empresas deben formar a sus empleados en su aplicación práctica. El reto está en convertir un contenido legal en aprendizaje útil y comprensible para toda la organización y alinearlos con la operativa diaria.

La actualización constante de contenidos es imprescindible, pero no siempre fácil de implementar. Las leyes cambian, se reformulan o se amplían, y trasladar esos cambios a programas de formación activos, sin perder eficacia ni agilidad, es una tarea exigente.

Otro obstáculo habitual es la propia estructura de las empresas. Muchas organizaciones cuentan con una plantilla distribuida en múltiples ubicaciones, con horarios, cargas de trabajo y funciones muy diversas. Esto exige una planificación cuidadosa para que la formación llegue a todos con equidad, evitando sobrecargas en momentos críticos o convocatorias mal sincronizadas.

Además, los propios requisitos legales exigen que la formación esté alineada con la realidad operativa de cada empresa. No basta con transmitir los

principios generales de una normativa; es necesario aterrizarlos a los procedimientos y protocolos específicos de cada organización. Solo así es posible garantizar que el contenido sea relevante, comprensible y aplicable. Ignorar este principio puede llevar a que la formación no sea válida, pierda valor, se perciba como irrelevante o incluso genere incumplimientos por malinterpretación.

Una cuestión de percepción: formación como carga

En muchos entornos laborales, la formación en normativas se percibe como una obligación impuesta. Esta resistencia cultural —habitual en ciertos sectores o funciones— mina el compromiso del empleado, que tiende a consumir los contenidos con baja implicación y mínima retención. Cambiar esta percepción requiere transformar la experiencia de aprendizaje: contenidos prácticos, aplicables, con ejemplos reales del entorno de trabajo y con metodologías dinámicas. Solo cuando el trabajador percibe un beneficio directo en su día a día la formación pasa de ser una obligación a una herramienta valiosa.

Más allá de los contenidos, gestionar la formación regulatoria a gran escala conlleva una carga administrativa significativa: convocar a los empleados, resolver dudas técnicas, hacer seguimiento individualizado, reportar resultados y adaptar los calendarios. Estas tareas, que suelen recaer en los departamentos de Formación o RRHH, consumen una cantidad considerable de tiempo y recursos.

En muchas ocasiones, estos equipos se ven obligados a dejar de lado iniciativas estratégicas para poder sostener el funcionamiento básico del programa formativo, lo que acaba afectando tanto a la calidad como al alcance de la formación.

Medir el impacto real: más allá del “curso completado”

Cumplir con la normativa no se limita a haber realizado un curso. La clave está en que el conocimiento adquirido se traduzca en comportamientos adecuados y decisiones alineadas con la legalidad y los valores de la organización. Sin embargo, pocas empresas cuentan con mecanismos eficaces para evaluar ese impacto.

Es necesario ir más allá de los test de finalización. Los sistemas de formación deben permitir el seguimiento del progreso, detectar barreras de aprendizaje, identificar colectivos rezagados y adaptar el plan en función de los resultados. La formación regulatoria debe gestionarse como un proceso vivo, no como una acción puntual.

Ante este panorama, las organizaciones que apuestan por un enfoque integral y especializado logran mejores resultados. Delegar la gestión completa del programa formativo en un equipo con experiencia permite superar muchas de las barreras mencionadas: desde la actualización legal hasta la adaptación por colectivos, pasando por la automatización del seguimiento y la optimización de recursos.

El propósito de Neytum es “Contribuir al éxito de las empresas aportando soluciones de aprendizaje innovadoras”; por ello, en los últimos años ha desarrollado un servicio especializado en afrontar este tipo de desafíos que ofrece la formación regulatoria, pasando de una obligación y consumo de recursos a optimización de los mismos y que la normativa forme parte de la cultura, combinando tecnología, pedagogía y gestión, asegurando que cada empresa pueda formar de manera eficaz a toda su plantilla sin comprometer sus capacidades internas.

Mediante LMS y contenidos personalizados, dinámicos y accesibles, itinerarios adaptados, convocatorias planificadas según la operativa real, seguimiento personalizado, y contenidos alineados con los valores y normativas de cada organización, Neytum convierte la formación regulatoria en un proceso fluido, coherente y transformador ■

