

[Guía]

Los beneficios de la capacitación continua dentro de las organizaciones.

Guía para la implementación de un Sistema de
Gestión de Aprendizaje (LMS)

Introducción

La importancia de nunca dejar de aprender

Realizar clases y capacitaciones presenciales es una modalidad de enseñanza que no se logró adaptar a la modernidad de los tiempos, y a pesar de que **la educación es una parte constante en el crecimiento de los colaboradores**, son muchas las personas que no encuentran la manera de darle continuidad a sus estudios debido a dificultades monetarias, falta de apoyo de sus líderes o incluso por no poder llegar a una sala de clases.

Generalmente, las instituciones encargadas de facilitar esta educación continua son las universidades, quienes ofrecen programas con o sin títulos para personas con distintos niveles de educación, ya sean graduados o solamente posean su título de enseñanza escolar. Sin embargo, los sistemas de enseñanza online (*e-learning*) o **las plataformas para gestionar el aprendizaje de los colaboradores (en inglés, learning management system o LMS)** ya se instalaron en el mundo empresarial.

Con el cambio de paradigma laboral hacia una modalidad remota, este tipo de capacitaciones no deberían considerarse como un beneficio, sino como una necesidad para cada organización.

Teniendo claro estos conceptos **¿Cómo pueden beneficiarse las organizaciones al implementar una plataforma de capacitación?** Ofrecer un espacio de capacitación online continuará aumentando el compromiso y desempeño de las personas que conforman las empresas, y a medida que desarrollen nuevas habilidades, pueden convertirse en mejores colaboradores. Además, pueden **definir su *employee journey* entregándoles nuevas herramientas que los ayuden a crecer en su labor profesional.**

Cuando el aprendizaje es constante, todos los participantes de este proceso se ven beneficiados **¿Estás listo para poner a las personas en el centro de tu cultura?**



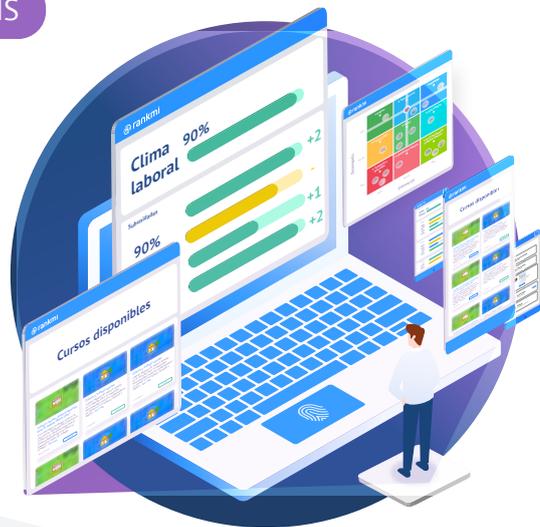
Los beneficios de la capacitación continua para los colaboradores

Escucha HR Breakfast: Las ventajas de contar con un LMS

El descubrimiento de nuevos conocimientos, la aparición de nuevas tendencias y los constantes cambios en el mundo laboral, son las principales razones para mantenerse actualizado e informado acerca de las últimas novedades de cada industria. Existen profesionales que asisten a conferencias, trabajadores que apoyan su profesión u oficio con cursos complementarios y otras personas que se dedican a la investigación, todo esto con el mismo fin: **Actualizar sus conocimientos y ampliar su área de experticia.** Pero, fuera de formar mejores colaboradores para las organizaciones y su futuro **¿cuáles son las ventajas concretas que ofrece un programa de capacitación continua para los colaboradores? De acuerdo a la Western Governors University, hay 6 beneficios fundamentales:**

1 Desarrolla el talento

Contar con una plataforma de capacitación continua, además de abrir el “pool” de beneficios orientados al desarrollo profesional, ofrece a las personas una oportunidad para seguir perfeccionándose y poder aportar a la organización en otros aspectos, como por ejemplo, el ascenso y mejoramiento del rol, el acceso a posiciones de liderazgo o la posibilidad de encabezar otros proyectos en conjunto con otras áreas.



Muchas organizaciones cuentan con programas formales de desarrollo profesional enfocados en potenciar los movimientos internos, pero muchas veces los colaboradores no cuentan con herramientas que los ayuden a conseguir este avance dentro de la compañía. En este sentido, ofrecer una plataforma de capacitación continua ayudará a complementar este tipo de programas de carrera, potenciando el desarrollo de talento y aumentando el sentido de pertenencia.

2 Mejora tu marca empleadora

Ofrecer este tipo de oportunidades es lo que diferencia a las compañías con una excelente cultura laboral de quienes solamente ofrecen café, pizza y consolas en la oficina (pero por favor no nos malinterpretes, nos encantan estas tres últimas cosas).



Entregar oportunidades de mejora continua a los colaboradores separa a las organizaciones promedio de las que de verdad se preocupan de mostrar una imagen positiva para el mundo. Este tipo de reconocimientos se celebran, y adquirir esta fama no es algo sencillo de lograr. Afortunadamente, la implementación de un LMS es un excelente paso para esto.

Las organizaciones que ofrecen capacitaciones continuas pueden **educar y desarrollar el talento de sus colaboradores en múltiples áreas, dependiendo de los objetivos de equipo o incluso del negocio,** convirtiéndolos en un aporte aún más grande dentro de tu organización. De acuerdo a un estudio realizado por LinkedIn Learning, un 94% de los colaboradores declara que se quedaría más tiempo en una empresa si esta invirtiera en su educación y desarrollo.

3 Potencia el autoaprendizaje

Para las compañías de hoy la motivación es un factor clave en el desarrollo profesional de un colaborador y cultivarla solo mejorará su desempeño profesional y con esto su productividad dentro de la organización. Estos cursos normalmente se realizan de manera personal, y a pesar de que puedan haber oportunidades de interacción en línea con otros colaboradores, la mayor parte del tiempo tendrá que crear sus propias rutinas y horarios.

Dentro de una plataforma de capacitación continua como un LMS, la configuración de cursos dependerá de los objetivos que se definen (más adelante hablaremos de los tipos de capacitación que puedes crear en nuestra plataforma) y el abordaje del aprendizaje es exclusivo de quién toma el compromiso de potenciar su propio conocimiento.

4 Capacita a distancia

Invertir en las personas y crear una cultura corporativa centrada en ellos es clave para alcanzar los objetivos del negocio, y más aún cuando nos estamos enfrentando a un cambio en el paradigma laboral, donde **modelos como el trabajo remoto toman protagonismo o cuando contamos con una fuerza laboral diversificada.** El ofrecer instancias de capacitación continua sin la necesidad de tener responsables de distribuir el aprendizaje es fundamental para garantizar el desarrollo profesional de tus colaboradores.

¿Cuántas veces has querido tomar un curso pero no puedes debido a la incompatibilidad con tu trabajo, hobbies u otras responsabilidades? **Con una plataforma de capacitación online, este problema no existe.** Tus colaboradores podrán capacitarse sin importar el lugar donde se encuentren, aprendiendo contenidos en distintos formatos que se adecuen a la realidad de cada integrante y equipo de trabajo.



5 Fomenta una cultura de alto rendimiento.

Los profesionales de Recursos Humanos aún no tienen una postura clara sobre si lo mejor es potenciar la especialización de los profesionales o priorizar la diversificación, ya que esto claramente dependerá de la industria en la que estés y los objetivos de cada equipo. Lo que sí está claro, es que **este nuevo paradigma laboral nos está empujando a la actualización de conocimientos**, donde los profesionales puedan estar alineados día a día a las exigentes competencias que se requieren para asegurar la permanencia dentro de la organización o desarrollar nuevas habilidades que faciliten su crecimiento dentro de la compañía.

Para las empresas esto representa una oportunidad para apoyar el desarrollo del talento y una obligación para caminar junto a sus colaboradores en pro de alcanzar los objetivos del negocio. Los conocimientos que se deben sumar en este tipo de situaciones (cómo lo es la situación provocada por la pandemia mundial) deben ser holísticos y enfocados en habilidades como el liderazgo, metodologías ágiles, gestión de proyectos, experiencia del consumidor, nuevas tecnologías de trabajo, etcétera.



6 Actualiza los conocimientos y suma nuevas habilidades

La satisfacción de aprender sobre nuevas cosas no solo llega al momento de aplicarlas en tu trabajo, sino también por el mismo hecho de aprenderlas. Los seres humanos estamos en constante formación y todos los días aprendemos cosas nuevas, a pesar de que no lo hagamos formalmente en una sala de clases o a través de un sistema en línea.

Para que esta actualización de conocimiento sea efectiva es importante ofrecer las herramientas y los espacios formales para que tus colaboradores puedan capacitarse, pero también es fundamental que **el proceso de formación contemple la actualización de los modelos de desempeño**, puesto que un colaborador que ha sumado nuevas habilidades necesitará de un liderazgo que evalúe la incorporación de estos conocimientos en su trabajo, así sea por competencias transversales o específicas.

El Engagement y el Talento en la experiencia educativa online.

Todavía existen muchos mitos que rodean la capacitación online, especialmente cuando se trata de compararla con la enseñanza presencial. Sin embargo, de acuerdo a un estudio realizado por la Consultora Gallup, la experiencia de e-learning puede ser, en muchos casos, igual o más efectiva que una cátedra en una sala de clases.

Por ejemplo, un **77% de los estudiantes que tomaron cursos online están muy de acuerdo en que tuvieron profesores que los hicieron entusiasmarse por aprender en sus asignaturas**, un 10% más que los alumnos que utilizaron sistemas de enseñanza mixtos.

Una de las recomendaciones más importantes de la consultora es que los alumnos entreguen feedback acerca de lo que han aprendido.

Capacitación online y su impacto en el talento

Los sistemas de capacitación online en las organizaciones ayudan a potenciar el talento de sus colaboradores. Según una investigación realizada por la Association for Talent Development (ATD) y el Instituto para la Productividad Corporativa, las organizaciones de alto desempeño son las que más están utilizando los cursos

virtuales. **Su crecimiento pasó de un 8% en el 2012 a un 27% en el 2017, y se espera que para el 2022 este llegue a un 50%.**

Dentro de su investigación, el ATD concluyó que las organizaciones pueden potenciar el aprendizaje de sus colaboradores implementando las siguientes políticas:

Asociarse con proveedores o instituciones profesionales o de educación para profundizar en los contenidos.

Enviar a los colaboradores a conferencias o talleres fuera de su programa educativo.

Entregar fácil acceso a material complementario como libros, artículos y webcasts, entre otros, para mantenerlos al día en el área que estudian.

Por si fuera poco, de acuerdo a un estudio realizado por LinkedIn Learning, **un 94% de los colaboradores asegura que se quedaría en una compañía si esta invirtiera en su desarrollo y aprendizaje.** Este es un elemento determinante acerca de cómo los e-learning pueden impulsar el desarrollo del talento y el engagement en una empresa, potenciando su desarrollo organizacional y mejorando sus condiciones de trabajo a través de la educación.



¿Cuáles son las prioridades que los colaboradores buscan en un curso online?

Una cosa es lo que la organización pueda ofrecer a un miembro de su equipo, sin embargo, otra muy distinta es lo que ellos quieran realizar. **Y esta es una pregunta que tiene infinitas respuestas, ya que probablemente todos tengan prioridades diferentes.** Sin embargo, de acuerdo a un estudio realizado por LinkedIn Learning, hay tendencias notorias de acuerdo a sus demandas por capacitaciones online.



1 Los colaboradores quieren **aprender**

Para el 2025, el 75% de la fuerza laboral será millennial, dentro de los cuales un 87% cree que el desarrollo en el trabajo debe ser una prioridad, y esto incluye el aprendizaje.

2 Que retengan **su talento**

El 94% de los colaboradores declara que se quedaría más tiempo en una compañía si esta invirtiera en su carrera. Además, la razón número uno de por qué las personas dicen que no pueden estudiar es porque les falta tiempo. Las empresas tienen influencia sobre estos dos factores.

3 Estudiar con los líderes

El 70% de los colaboradores dice tener un engagement mucho más alto al aprender cuando sus líderes o jefaturas participan de este proceso. Además, un 56% de ellos declara que tomaría un curso por recomendación de un superior.

4 Escuchar sus necesidades

Los colaboradores quieren aprender, pero también quieren hacerlo a su manera, y los cursos online son perfectos para esto. **El 68% de los colaboradores prefiere estudiar en el trabajo**, el 58% quiere hacerlo a su propio ritmo y el 49% elegiría tomar una clase online cuando necesite adquirir una nueva habilidad.



¿Cómo implementar un sistema de cursos online en tu empresa en 4 simples pasos?



Ahora que tenemos claras las ventajas de los sistemas de educación digital, llegó el momento de implementarlo. Este es un trabajo complejo, pero que puede simplificarse en 4 pasos gracias al instructivo y los consejos creados por el [Fondo de Población de las Naciones Unidas \(UNFPA\)](#), en [colaboración con Intel y la fundación Jhpiego](#), asociada a la [Universidad John Hopkins](#).



Prepara tu equipo y define los contenidos de tu curso

Antes de implementar tu curso, **debes tener claro quiénes asesorarán todo este proceso**. Con eso no solo nos referimos a los creadores de los

contenidos, sino también a distintos asesores educacionales, tecnológicos y de Gestión de Personas. Todos ellos serán parte esencial no solo en la planificación del curso, sino también en su desarrollo y en su funcionamiento a través del tiempo.



Prepara los contenidos

Identifica cuáles serán los principales recursos que utilizarás para la elaboración de tus cursos y prioriza el orden de los contenidos. Una vez que esto esté definido, podrás comenzar con la elaboración del material.

Recuerda que al realizar clases online, se abren infinitas posibilidades de trabajar con material multimedia, ya sean videos, audios, gráficas, presentaciones y textos. Todo esto debe estar elaborado antes del comienzo de los cursos y evaluado por los asesores expertos en el tema correspondiente, además de los líderes del plan educacional.





Infraestructura tecnológica

Una vez que está listo el contenido de tus clases, llegó el momento de preparar el soporte para realizarlas. Para esto es necesario asesorarse por expertos en tecnología que pueden formar parte de tu empresa, o ser un servicio externo contratado especialmente para incorporar una plataforma de capacitación como un LMS.

Esta plataforma, además de **proporcionar una interfaz amigable con los usuarios y que permita mejorar la experiencia educativa de los colaboradores**, debe otorgar la posibilidad de administrar archivos, tareas y clases, la plataforma deberá garantizar el seguimiento de los objetivos, crear evaluaciones, actividades y referencias para las clases.



Monitoreo y evaluación bidireccional

Una vez que tu curso esté funcionando, **es importante monitorear de cerca su progreso para evaluar oportunidades de mejora, tanto en el contenido de los cursos como en el porcentaje de participación**. Es importante utilizar las estadísticas de los usuarios para ver su desempeño y el uso de la plataforma.

Finalmente, los colaboradores deben ser evaluados por los conocimientos adquiridos en los cursos, y ellos deberán evaluar de vuelta su experiencia con el curso tomado, los materiales que recibieron y la plataforma que utilizaron.





Modelos de capacitación

Una vez que tu centro de capacitación en línea está listo para funcionar, puedes ofrecer tres modalidades distintas de aprendizaje a tus colaboradores: Obligatorias, sugeridas y autogestionadas. **Cada una de ellas puede potenciar distintos aspectos del potencial y el talento de los colaboradores**, además de entregarles nuevas habilidades para enfrentar sus obligaciones y aportar a la organización.

1 Training mandatorio:

Corresponden a las capacitaciones obligatorias para los miembros de una organización. Uno de sus usos más frecuentes tiene que ver con procesos de onboarding, en los que los colaboradores nuevos deben aprender a alinearse con la cultura corporativa de la empresas, su forma de trabajar y sus protocolos. **De esta manera pueden aprender el conocimiento mínimo indispensable que necesita una persona antes de desempeñarse en un nuevo rol.**

2 Capacitación sugerida:

A diferencia de la anterior, estos contenidos son una opción para los colaboradores. Estas habilidades no son obligatorias e incentivan la profundización de conocimientos específicos o el aprendizaje de habilidades nuevas. **Por ejemplo, pueden ser cursos de liderazgo o metodologías ágiles para que los colaboradores puedan adentrarse más en la cultura de una empresa, o cursos sumamente específicos que ayuden a desarrollar habilidades técnicas.** Cada uno de estos contenidos estarán recomendados en función de los desafíos diarios de cada persona y de cada área.

3 Autoaprendizaje

Esta modalidad de aprendizaje fomenta que los colaboradores aprendan nuevas capacidades por su propia cuenta. De esta manera ellos pueden escoger su ritmo de aprendizaje, los contenidos que quieren internalizar y la manera en que lo harán. **Los colaboradores que utilizan este método, además, desarrollan una mayor independencia y autosuficiencia, ya que cada uno elige de manera proactiva los contenidos sobre los que quieren capacitarse.** Al igual que en la capacitación sugerida, estos contenidos pueden ser de especialización o de diversificación en nuevas áreas.



¿Cómo asegurar la participación de colaboradores en tu LMS?



Una cosa es que las organizaciones puedan ofrecer oportunidades de crecimiento y formación a sus miembros, **pero otra muy distinta es que las aprovechen**. Cuando los colaboradores no toman estas oportunidades, esto se refleja de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño y puede afectar su rendimiento personal, el del equipo e incluso el de toda una empresa, así que **¿Cómo podemos incentivarlos a participar?** [De acuerdo a un artículo de eLearning Industry](#), hay 4 maneras de fomentar su interés:



Utiliza microclases

Si tus colaboradores no están terminando los cursos porque son muy largos ¡El problema está en la distribución! Los miembros de tu organización probablemente ya se enfrentan a una pesada carga laboral, y las capacitaciones podrían quitarles mucho tiempo debido a su extensión.

Intenta crear un programa con cápsulas educativas más cortas, o microclases, que puedan adaptarse mejor a su rutina de trabajo.



Utiliza recompensas y reconocimientos

Las recompensas pueden estimular el progreso de los colaboradores en los cursos y motivarlos a continuar con su aprendizaje. Estas no tienen que ser necesariamente económicas, sino que pueden ser incentivos como jornadas libres o certificados que puedan publicar en sus redes sociales (como LinkedIn). Utilizar los reconocimientos también es una excelente manera de motivar el progreso de tus colaboradores y mucho mejor si estos son entregados de manera pública.



Impresiona a tus estudiantes

Si tus colaboradores tienen que leer 10 archivos de texto de 100 páginas, lo más probable es que no terminen de leer y abandonen en pocos minutos. Debes aprovechar la tecnología y su soporte multimedia para dejarlos con la boca abierta con los nuevos métodos disponibles que hay para aprender. **Utiliza videos, podcasts e infografías** para llamar su atención y hacerlos sentir parte de una experiencia educativa única y divertida.





Evalúa constantemente

Sí hay algo que todos amamos, es el Feedback. Evaluar frecuentemente a tus colaboradores acerca de contenidos que han aprendido recientemente no sólo los ayudará a reforzar su aprendizaje, sino que también intensificará su autoestima a través de pequeños logros.



[Guía] La importancia del Feedback Continuo en el trabajo remoto

Las tecnologías que **moldearán el aprendizaje** en el futuro

Los avances tecnológicos en los últimos años han cambiado el paradigma de la educación, haciéndola cada vez más accesible para todo el mundo. De acuerdo a un estudio realizado por Gartner, hay herramientas digitales que serán determinantes para los estudios superiores, y que afectarán la manera en que aprendemos y enseñamos.



Interfaces conversacionales de Inteligencia Artificial

Gracias a esta tecnología, las personas podrán mantener conversaciones habladas o escritas para aprender. Esto es algo que actualmente existe, sin embargo, la IA podrá aprender de las necesidades de los estudiantes, ofreciéndoles un mejor servicio y generando una mayor satisfacción y experiencia.



Campus virtuales

Los avances en Realidad Aumentada han permitido hacer mucho más eficientes los espacios en los campus universitarios. Para un sistema educacional online, esto calza perfecto. La experiencia de los estudiantes se verá enriquecida gracias a la nueva vanguardia tecnológica que abre puertas nunca antes vistas para la creación de contenido multimedia.





los estudiantes. De esta manera, todos pueden recibir alertas y actualizaciones con respecto a las actividades y el desarrollo de los cursos. Esto puede ayudar a mejorar los hábitos de las personas y potenciar su rendimiento académico (y personal).

Plataformas educativas de integración híbrida

La educación está absorbiendo rápidamente las estrategias utilizadas en los negocios, creando un nuevo portafolio de herramientas digitales funcionales para ambos. Esto, sumado al crecimiento de los SaaS, solo es un triunfo para el panorama digital, y actualmente es conocido como Integración de Plataformas Híbridas (HIP, por su sigla en inglés).

Analíticas predictivas

Estas pueden analizar los datos históricos de los usuarios para reconocer patrones utilizando estadísticas o mecanismos de machine learning. **Estas pueden apoyar a los estudiantes calculando las demandas por los cursos, o identificando su riesgo de reprobación, abandonar o congelar una capacitación.**

Nudge Tech.

Traducida “Tecnología de Impulso” es una colección de tecnologías, que pueden venir desde la nube, los dispositivos móviles y las redes sociales, que trabajan juntas para entregar mensajes y recordatorios a

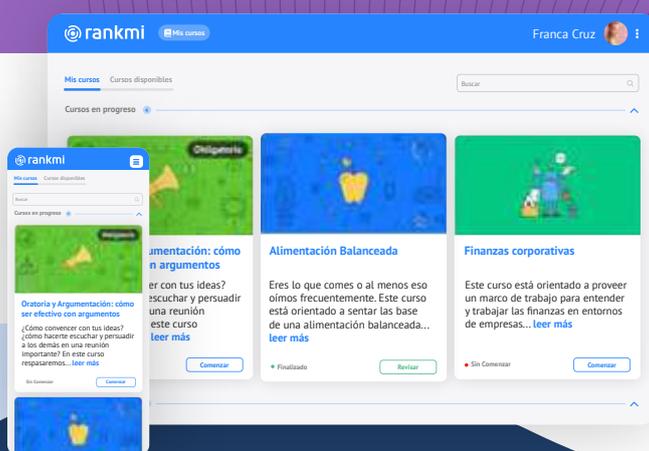
Conclusiones

La educación continua y el aprendizaje online solamente traen beneficios para las organizaciones. Puedes capacitar de manera masiva y online a todos los colaboradores que quieras, a un bajo precio y con un excelente retorno de inversión. Tus colaboradores aumentarán su engagement y tu empresa podrá retener una mayor cantidad de talento. Cuando las personas se capacitan, realmente todos ganan. No hay ningún truco en esto.

Sin embargo, como mencionamos en diversos puntos a lo largo de la guía, las organizaciones deben esforzarse en crear contenidos de calidad, innovadores y pedagógicos para sus colaboradores. Solo así podrán mantener el entusiasmo y las ganas de aprender de las personas que forman su organización. Algunas prácticas que pueden realizar para lograrlo son:

- **Aprovechar la plataforma tecnológica de un centro de aprendizaje online y crear contenidos multimedia, dinámicos y en distintos formatos que puedan captar la atención de los colaboradores.**
- **Luego de realizar las evaluaciones correspondientes, siempre es necesario pedir feedback acerca de los cursos. Solo así se podrá evaluar su calidad.**
- **Recuérdales acerca de la importancia de su formación constante. Además, esto no solo será una ventaja para ellos, sino que las organizaciones serán las más beneficiadas al contar con un equipo de trabajo capacitado con las últimas tendencias y conocimiento disponible.**

Con las capacitaciones continuas todos ganan, tanto colaboradores, líderes e instituciones completas. Esta es la verdadera importancia de nunca dejar de aprender.



Conoce nuestro Centro de Aprendizaje

Desarrolla de manera integral el talento de tus colaboradores. Conviértelos en agentes de cambio.

 Descarga la Product Sheet aquí





Build a people- centric culture

Descubre nuestras soluciones



Performance



Experience



Talent Management



Connection



hablemos@rankmi.com

Solicita una demo aquí

