

FORWARD.



Aprendizaje dentro de tu organización:

9 puntos a considerar al elegir un LMS para 2022



www.forwardcompany.com



#Somos Forward





Aprendizaje dentro de tu organización:

9 puntos a considerar al elegir un LMS para 2022

7 Diciembre 2021

WWW.FORWARDCOMPANY.COM

Índice

¿Cómo es un entorno organizacional de aprendizaje?	1
Desarrollo de talento, cada vez más necesario	2
LMS, un paso más cerca del aprendizaje personalizado	3
¿Qué es un LMS?	4
¿Qué necesita resolver un LMS en 2022?	5
No te olvides de... ..	9

¿Cómo es un entorno organizacional de aprendizaje?

Dentro de casi todas las organizaciones, el aprendizaje es un proceso de diferentes actividades con el objetivo de incrementar la eficiencia laboral mediante el desarrollo de los conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios en el puesto de trabajo.

Los profesionales de Recursos Humanos y Desarrollo de Talento son fundamentales para mediar las diversas habilidades necesarias a nivel individual, grupal y organizacional.

En este contexto, la investigación y la práctica sobre el aprendizaje han recibido una mayor atención, con el objetivo de ayudar a todos a adquirir nuevos conocimientos y permitir que la empresa logre una transformación continua para reforzar la ventaja competitiva.

Sin embargo, con el auge de la digitalización en la sociedad, las organizaciones y, en consecuencia, los profesionales de la formación y el desarrollo, llevan ya varios años trasladando los contextos de formación tradicionales al e-learning.

Dichos cambios han resaltado la necesidad de comprender e incorporar herramientas y prácticas digitales, incluido el aprendizaje combinado, móvil y flexible, así como las técnicas de minería de datos educativos y el análisis del aprendizaje.

Las empresas con una gran población de empleados distribuidos geográficamente y estructuras de gestión complejas son las que más están sacando provecho del aprendizaje digital.

¿Tú ya estás desarrollando a tu gente?



Desarrollo de talento, cada vez más necesario

La educación se considera parte de una estrategia eficaz para la mejora del desempeño, la calidad y la gestión del conocimiento. A medida que las personas cambian de trabajo con mayor frecuencia, el aprendizaje de nuevas habilidades y el desarrollo continuo es cada vez más importante.

Un posible objetivo en el lugar de trabajo es aumentar la eficiencia laboral mediante la identificación de las habilidades y comportamientos necesarios en el trabajo.

El contexto del lugar de trabajo puede considerarse un escenario para entornos de aprendizaje auténticos y también una forma de organizar una formación flexible relacionada con el trabajo.

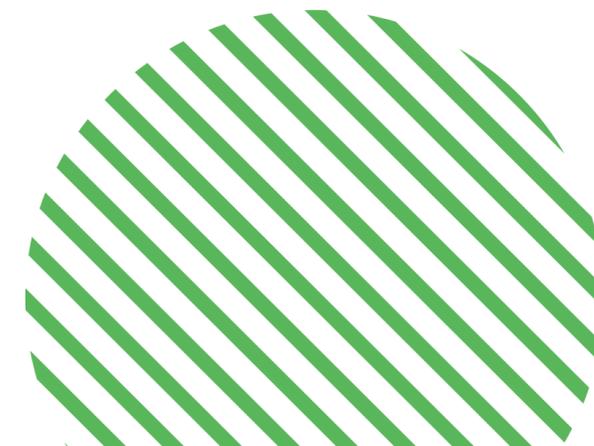
Para lograr los resultados comerciales deseados y teniendo en cuenta la demografía de la fuerza laboral, las organizaciones y Recursos Humanos, tienen la responsabilidad de ofrecer diversas actividades de acuerdo con las necesidades: capacitación en el aula dirigida por un instructor, aprendizaje electrónico, aprendizaje entre pares o tutoría, como algunos ejemplos.

Aunque usualmente el propósito general del aprendizaje en el lugar de trabajo es aumentar la eficiencia laboral, otra perspectiva común es el desarrollo de cada individuo.

Diversos estudios informan que existen diferentes aspectos y beneficios del aprendizaje en el lugar de trabajo que pueden conducir a una mayor retención de empleados, al enseñar habilidades tanto para el desempeño laboral como para el desarrollo individual.

Sin embargo, aún existen muchas personas que consideran que el aumento de las ganancias comerciales es el principal objetivo del aprendizaje en el lugar de trabajo.

El aprendizaje no solo debe mejorar el desempeño individual o del equipo, sino también debe tener un impacto significativo en los objetivos estratégicos y financieros de la organización.



LMS, un paso más cerca del aprendizaje personalizado

Como individuos, las personas aprenden de manera diferente y tienen varias necesidades de aprendizaje. Las diferentes tecnologías y métodos, como el e-learning y los paquetes de capacitación, pueden satisfacer los diferentes niveles y requisitos.

La personalización en el e-learning puede adaptarse al nivel de conocimiento y las preferencias de aprendizaje. De esa manera, los empleados pueden estudiar un estilo que sea más efectivo y también puede conducir a mejores resultados de participación y velocidad de desarrollo.

Muchas investigaciones muestran que proporcionar a los usuarios actividades que se ajusten a sus preferencias puede facilitarles sus capacitaciones.

En un entorno laboral, los empleados que conocen sus preferencias de aprendizaje pueden elegir y adaptar su estrategia a situaciones específicas.

Esto se denomina flexibilidad adaptativa y se puede incorporar en la oferta de cursos online para mejorar los resultados.

Nuevas técnicas se utilizan para optimizar la personalización de los alumnos en función de sus intereses.

La Inteligencia Artificial utiliza tecnología de reconocimiento automático para recopilar información de cada usuario, analizar los datos y recomendar cursos en función de los intereses de cada alumno.

Para ilustrar, de la misma manera que muchas empresas en línea, como Amazon y Netflix, utilizan la tecnología del sistema de recomendación para dirigir la atención de sus clientes a ciertos productos, un LMS utiliza IA para recomendar cursos relevantes para el plan de carrera.

Los sistemas de recomendación pueden contribuir a mejorar las experiencias de aprendizaje personal, y a conducir a los resultados deseables para aumentar la motivación.

Dado que muchas organizaciones utilizan LMS, hoy existen muchas oportunidades para explorar el impacto positivo en el aprendizaje online.

¿Qué es un LMS?

Un LMS, es de manera estricta, un conjunto de servicios de software integrados que organiza y respalda el aprendizaje, la educación y la formación digital.

Por lo regular, su función principal es brindar carga y distribución de contenido, administración de sesiones, cursos y espacios de discusión.

También es común que ofrezcan funcionalidades adicionales como:

- **Herramientas de evaluación y pruebas en línea**
- **Herramientas de envío de tareas para gestionar la calificación y redistribución**
- **Programas de recompensas basados en créditos**
- **Elaboración de perfiles de los usuarios para realizar un seguimiento del progreso**
- **Medición del desempeño individual de todos aquellos que utilizan el sistema**
- **Capacidad de personalización de acuerdo a cada individuo, área, región u otras jerarquías**
- **Funcionalidades de comunicación en interacción**
- **Monitoreo de actividades dentro del software**

Las necesidades digitales de los últimos años han crecido tanto que, a pesar de que varias empresas ya trabajaban con sistemas de gestión online, hoy en día llegan a depender más de esta tecnología.

¿Qué necesita resolver un LMS en 2022?

Además de brindar acceso al aprendizaje en cualquier momento y lugar, el sistema adecuado puede realizar un seguimiento de las necesidades de capacitación de la empresa en conjunto, por división, por grupo de trabajo y por individuo.

A medida que las organizaciones trabajan para reabrir y recuperar los ingresos perdidos en los últimos años, se espera que en los siguientes años el LMS tenga un rol más significativo, que pueda ayudar con esta ardua labor. Aquí hay 9 actividades de las que esta herramienta debe comenzar a ser fundamental para el próximo año.

Se espera que el mercado de e-learning en América Latina genere \$3 mil millones en ingresos para 2022.

Endeavor

Seguimiento y organización de las asignaciones de alumnos

Los LMS cuentan con lógica booleana habilitada para crear parámetros de asignación.

Cuando la fuerza laboral cuenta con parámetros de asignación complicados basados en combinaciones de códigos de trabajo, equipos, regiones y otras jerarquías, un LMS ideal simplifica el proceso de seguimiento y organización de las asignaciones de aprendizaje para todos esos empleados.

Además, ofrece tecnología de experiencia de aprendizaje incorporada, recomendaciones de contenido basadas en inteligencia artificial, la capacidad de incorporar Google Analytics en varias partes de la plataforma, aprendizaje social y la capacidad de conectar con los demás colaboradores.

Capacidad para involucrar mejor a los colaboradores

El engagement es una de las monedas modernas, y el desarrollo no es una excepción en términos de valoración de esta moneda.

Los LMS pueden lograr que los alumnos se involucren en el aprendizaje de manera más proactiva, para lograr una gestión de cambios rápida y un desarrollo de habilidades competitivas, y reducir el riesgo a través del cumplimiento con un mayor grado de éxito.

La idea es que el LMS se adapte perfectamente al flujo de trabajo del usuario. El resto del mundo de la tecnología está derribando las barreras entre las aplicaciones para lograr una experiencia digital más fluida.

Para que alguien se involucre con el e-learning, esperamos que solo venga al LMS e inicie sesión.

El contenido puede ser más pequeño y debe ser más fácil encontrar para una referencia rápida.

Más autogestión y mejor comunicación

Algunas versiones de LMS actuales incluyen más capacidades de autoservicio, autogestión y actualización por parte de los administradores para la capacitación de miembros, especialmente para rutas de aprendizaje personalizadas que incorporan sus propios cursos y recomendaciones personalizadas.

Se espera crear más comunicación dentro de la empresa y una red entre los usuarios, pudiendo compartir contenido y mejorar la capacidad de crear enlaces seguros a los cursos que se pueden utilizar y enviar fuera del LMS que permitirán la promoción en su carrera, así como la capacidad de iniciar y realizar un seguimiento de la actividad del curso.

Esto significa centralizar las iniciativas y eventos de aprendizaje y desarrollo en un solo lugar para mejorar la comunicación.

Tecnología avanzada, incluida la inteligencia artificial

La IA ya está desempeñando un papel en el espacio LMS. Estamos viendo que la personalización y las recomendaciones se vuelven más sofisticadas.

A las organizaciones les encantaría ver que la inteligencia artificial comienza a manejar tareas de nivel superior, como el contenido de etiquetado automático para contextualización, creación de contenido automatizado e incluso como motor detrás de los entrenadores virtuales.

La tecnología crece para comprender el comportamiento de cada alumno, creando experiencias de aprendizaje únicas y personalizadas, y el aprendizaje social permite a estos consultar a mentores, hacer preguntas y colaborar.



Fiabilidad y flexibilidad

Otros requisitos críticos de un LMS son la confiabilidad y la flexibilidad.

Un LMS es una parte importante de la infraestructura de la empresa y, al igual que la plomería, debe funcionar silenciosamente en segundo plano y tener la flexibilidad para respaldar las necesidades de colaboradores, supervisores y el resto del equipo.

También deberá permitir a los profesionales del aprendizaje aprovechar su creatividad para desarrollar planes de estudio, programas y procesos de desarrollo desde cualquier lugar, con cualquier dispositivo y a cualquier hora.

El 89% de los empleados acceden al LMS desde sus computadoras de escritorio, el 78% desde sus laptops, y el 25% desde sus móviles.

Emerald Works

Brindar una experiencia cómoda de aprendizaje

El LMS no debería obstaculizar la experiencia de aprendizaje. En su mayoría, debería desaparecer y dejar que el contenido brille. La búsqueda de cursos debería ser rápida y sencilla. La navegación debería requerir la menor cantidad de pasos posible.

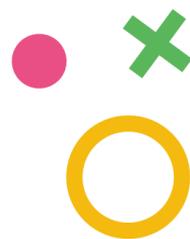
En el lado del administrador, se aplican los mismos comentarios. Los administradores quieren que su tecnología de aprendizaje haga que la administración sea más rápida y completa.

Los dispositivos móviles permiten a los alumnos adaptar el aprendizaje a sus ocupadas agendas. Las soluciones de aprendizaje deben dar forma a la disponibilidad de su funcionalidad para satisfacer las necesidades de un colaborador moderno y en movimiento con períodos de tiempo libre de 5 a 10 minutos distribuidos a lo largo del día.

Integración con Otras Aplicaciones

Se debe verificar que el LMS ofrezca estrategias de integración con otras aplicaciones que posee o contrata la organización, tales como calendarios, correo electrónico o redes sociales, y sistemas de gestión internos y externos (contratación, desempeño, nómina, etc.).

En términos generales, la definición de una arquitectura de interoperabilidad que posibilite la integración de aplicaciones en los LMS y la exportación de su información a otros entornos.



Múltiples metodologías de aprendizaje

La solución deberá facilitar múltiples metodologías de aprendizaje: en línea, mixto, dirigido por un instructor, en clase, remoto, aprendizaje social y aprendizaje móvil.

Para el e-learning, proporcionará un marco para que los expertos en la materia creen rápidamente nuevos cursos en línea y los publiquen. Debe permitir capacitaciones masivas, en cualquier momento y en cualquier lugar, y facilitar el aprendizaje formal e informal.

Los miembros o los participantes del curso deberán tener acceso a los objetos compartidos, como blogs, anuncios y cursos del centro de conocimiento, para participar en foros de discusión.

Lo más importante en este momento es volver a capacitar a tu gente sea cual sea la metodología.

Es fundamental convertir a las organizaciones en centros de desarrollo, para comenzar una década llena de retos tecnológicos con el pie derecho.

Replicando el aprendizaje personal

Un sistema que los usuarios realmente quieren usar es clave. Vivimos en un mundo de aprendizaje constante y permanente, impulsado en parte por el acceso irrestricto que tienen los consumidores a la información en Internet.

Las personas comparten conocimientos constantemente entre sí, y este paradigma también debe reflejarse en el lugar de trabajo. Los ejecutivos están tratando de replicar las experiencias de aprendizaje que las personas obtienen en sus vidas personales en el mundo empresarial.

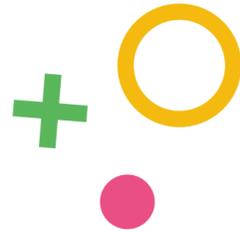
El LMS tiene que funcionar de la misma manera que los colaboradores están acostumbrados a que lo hagan otros sitios y aplicaciones, especialmente porque las expectativas de aprendizaje virtual han evolucionado rápidamente en respuesta a la pandemia del coronavirus.

El sistema de ensueño debe verse y sentirse actualizado, con menos clics tanto para los administradores como para el usuario final.

La funcionalidad debe verse y sentirse más como otros sitios web y sistemas con los que las personas ya están interactuando.

El objetivo será encontrar un sistema con la capacidad para identificar las competencias y utilizar los recursos para trabajar con las necesidades de desarrollo.

Esto debería incluir una solución más sencilla e intuitiva para centrarse en un aprendizaje significativo, no solo en el seguimiento del colaborador.



No te olvides de...

Elige un sistema que ayude a rastrear y organizar las asignaciones de todos los colaboradores, para tener bien claro quién recibe qué cursos.

Crea una experiencia de aprendizaje más atractiva, que invite al usuario a continuar el desarrollo aún fuera del horario laboral, y que pueda encontrar fácilmente mediante búsquedas en Google y otras plataformas.

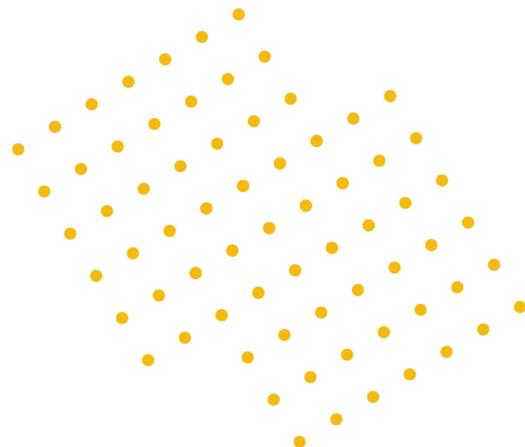
Busca un LMS que proporcione una experiencia digital fluida en la que la tecnología se adapte perfectamente al flujo de trabajo de los usuarios.

Encuentra tecnología que ofrezca una mejor comunicación dentro de la empresa y pueda generar una red más robusta entre los usuarios que permita el intercambio de contenido, opiniones y experiencias.

Se tendrá que habilitar la creación de enlaces de tus cursos para que se pueden utilizar y enviar fuera del LMS, así como la capacidad de iniciar y rastrear actividad del curso.

Ve si puedes agregar un LMS a tu organización que incluya capacidades de inteligencia artificial que mejoren la experiencia de los alumnos y liberen a los administradores de tareas repetitivas y tediosas.

Prioriza la búsqueda de un sistema que sea intuitivo, que permita a tu gente usar tecnología similar a la que usan en su vida diaria.



Los LMS se han convertido en una estrategia llamativa, al momento de incorporar el e-learning en el desarrollo.

Eso sí, la selección de estas herramientas debe responder a un proceso planificado y metódicamente guiado, donde se analicen aspectos como el core del negocio, las características de los colaboradores, los tipos de capacitación a impartir, los requerimientos organizacionales y demás aspectos de la gestión de la configuración con los que cuenta y debería contar la organización que decida entrarle al LMS.

Si buscas un sistema de aprendizaje y desarrollo de talento, te invitamos a conocer Forward platform.

Conocer más





Aprendizaje dentro de tu organización

9 puntos a considerar al elegir un LMS para 2022

En Forward desarrollamos estrategias de capacitación de personal, comunicación interna e incentivos laborales empresarial para impulsar las habilidades y potencializar la productividad de sus colaboradores.

Somos expertos en implementar soluciones tecnológicas integrales que te permitan llevar el crecimiento de tu organización y su gente, al siguiente nivel.



Agendar Demo

Conocer más sobre Forward



Aprendizaje dentro de tu organización

9 puntos a considerar al elegir un LMS para 2022



<https://www.oxagile.com/article/history-and-trends-of-learning-management-system-infographics/>
http://web.worldbank.org/archive/website00236B/WEB/INT_02.HTM
<https://research.com/education/lms-statistics>
[http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/eLearning%20Guild/The%20Evolution%20of%20the%20LMS%20-%20From%20Management%20to%20Learning%20\(Oct%2009\).pdf](http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/eLearning%20Guild/The%20Evolution%20of%20the%20LMS%20-%20From%20Management%20to%20Learning%20(Oct%2009).pdf)
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/9/5189>
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10639-021-10492-5>

Contacto

+52 55 3683 5173

info@forwardcompany.com

www.forwardcompany.com/

