

En colaboración con



GUÍA PARA CREAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE APRENDIZAJE (LMS) PERFECTO PARA TU ORGANIZACIÓN

TEAM LEAD, PROFESSIONAL
& PROJECT SERVICES, CCDHB

Vivimos —y trabajamos— en tiempos sin precedentes. Nunca antes el mundo laboral había cambiado tanto en tan poco tiempo.

Como dijo el director ejecutivo de Microsoft, Satya Nadella, de forma memorable: “Hemos visto la transformación digital de dos años en dos meses.”

Aunque resulta casi imposible predecir lo que ocurrirá de una semana a otra, de lo que sí podemos estar seguros es de que continuarán los cambios y las transformaciones.

Ya estamos viendo cómo la jornada laboral tradicional de 9 a 5 es sustituida por una fuerza laboral más diversa y flexible que incluye empleados a distancia, autónomos, trabajadores ocasionales y personas con múltiples empleos. Con el auge de la economía del trabajador autónomo y el uso de contratos de cero horas, las organizaciones de todo el mundo se enfrentan de repente a un tipo de entorno laboral muy diferente.



Esto plantea varios retos a las organizaciones. Además de las preocupaciones prácticas relacionadas con el trabajo, también está la cuestión del aprendizaje, y ahora no se trata solo de formar a las personas para que hagan su trabajo, sino de formarlas para que hagan su trabajo de forma diferente, y para que sean flexibles y adaptables a medida que el mundo sigue cambiando.

¿Qué aspecto tiene esto? Ya estamos notando un cambio hacia el aprendizaje social, las tecnologías de colaboración y la entrega a distancia del aprendizaje y las comunicaciones. Esto supone tanto retos como oportunidades para los profesionales de la formación que tratan de apoyar a sus empleados. Es crucial lograr que tu sistema de gestión del aprendizaje sea el correcto, pues esto puede marcar la diferencia entre triunfar o fracasar para prosperar en el mundo nuevo del aprendizaje.



LOS RETOS DE APRENDIZAJE A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES HOY EN DÍA

En tiempos de cambios tan rápidos y sin precedentes, las organizaciones deben adaptarse rápidamente o arriesgarse a desaparecer. Estos tiempos turbulentos están teniendo un impacto enorme en organizaciones de todos los tamaños y estructuras en todos los sectores. Desde los minoristas que se adaptan a los patrones de compra online hasta las organizaciones sanitarias que tratan de dar asistencia a una variedad creciente de condiciones de salud complejas.

A lo largo de los años, Totara se ha utilizado para abordar prácticamente todos los retos de aprendizaje existentes. Algunos de los retos recurrentes en materia de aprendizaje y desarrollo a los que se enfrentan las organizaciones de todo el mundo incluyen:

- Cumplimiento de las normativas
- Orientación e incorporación rápida para los empleados nuevos
- Conocimiento amplio de los productos y formación en ventas tanto para empleados como para fuerza de venta externa
- Formación y apoyo al desempeño de los sistemas nuevos, procedimientos operativos y flujos de trabajo
- Iniciativas de cambio cultural y desarrollo del liderazgo
- Aprender en el flujo de trabajo
- Experiencias de aprendizaje adaptables para satisfacer necesidades diversas
- Reducir el coste de la formación y aumentar la eficacia de la transferencia del aprendizaje
- Aumentar los índices de compromiso con oportunidades de formación y desarrollo
- Ampliar el apoyo a la formación fuera de la organización para satisfacer las necesidades de partners, contratistas e incluso clientes
- Unir a las fuerzas laborales globales



Claro que cualquiera de estos retos es lo suficientemente abrumador por sí mismo, pero las organizaciones suelen enfrentarse a varios de ellos a la vez. En todos los casos, es esencial contar con la infraestructura tecnológica adecuada. Ahora bien, hay cientos de sistemas de gestión de aprendizaje en el mercado, pero encontrar uno que se ajuste a tus necesidades es otro reto en sí mismo. Así que cuando te enfrentas a una “lista de la compra” de requisitos técnicos y de formación y a tantas soluciones potenciales, ¿por dónde empiezas?

EL PROBADOR DE LMS

Prácticamente todo el mundo conoce la sensación de probarse una prenda de ropa en una tienda y pensar “*me queda bien, pero no es perfecta*”. Tal vez las mangas sean demasiado largas, o esté un poco apretado por los hombros, o la cintura sea demasiado grande. Entonces nos quedan varias opciones: la devolvemos y nos marchamos, la compramos y esperamos que alguien la adapte para que nos quede mejor o la compramos e intentamos arreglarlo por nuestra cuenta: ¿quizá quede mejor con un cinturón? ¿Y si le doy una vuelta al dobladillo?

Pero ninguna de estas “soluciones” es ideal. Irnos nos deja sin la prenda, darle una prenda prefabricada a un sastre puede salirnos increíblemente caro, además de que tal vez tenga problemas para trabajar con ella, y nuestros propios arreglos rápidos suelen ser temporales y no nos permiten sacar el máximo provecho de la prenda: cuando te quitas ese cinturón, sigue siendo una prenda que no te queda bien.



¿Cuál es la alternativa?

Optar por una prenda de vestir a la medida es una garantía de que se trata de una prenda que se adapta a ti. El sastre tendrá acceso pleno al patrón y la experiencia para saber cómo convertir tus requisitos en una pieza que te ajuste a la perfección.

Lo mismo ocurre con los sistemas de gestión de aprendizaje. Si bien puedes optar por una solución propietaria estándar, es muy raro que se adapte a todas tus necesidades desde el primer momento. Esto significa que tienes que cambiar tus procesos o el programa de formación para que se adapte a la tecnología, o encargar costosas personalizaciones, lo que puede no ser ni siquiera una opción con el software cerrado y propietario.

Ahora más que nunca, es importante dar prioridad a la flexibilidad y a un LMS que pueda adaptarse a tu contenido, a tu público, a tu estructura organizativa y, bueno, a cualquier otra cosa que sea necesaria para satisfacer las necesidades específicas de tu empresa.

¿QUÉ BUSCAN LAS ORGANIZACIONES EN UN LMS?

A lo largo de los años, [Totara ha recopilado cientos de historias de clientes](#), y hemos detectado algunos temas comunes en las razones que dan las organizaciones para buscar un nuevo LMS.

La necesidad de escalar rápidamente es una gran prioridad para muchas organizaciones. Algunas que utilizan sistemas heredados pueden que superen orgánicamente su LMS existente, o bien un cambio, como una fusión o una adquisición, hacen que de repente tengan que encontrar una forma de dar asistencia a miles de alumnos más.





Las organizaciones más grandes, en particular, suelen tener requisitos de aprendizaje complejos, que requieren soluciones personalizadas. Es improbable que un LMS propietario y listo para usar tenga la flexibilidad que necesitan para crear una solución adecuada, y después de haber lidiado con soluciones y adaptaciones minuciosas, estas organizaciones están listas para encontrar un sistema que pueda personalizarse fácilmente según sus necesidades.

Los cambios en la estrategia de formación son otro factor importante. Cambiar de la formación presencial, implementar el e-learning por primera vez, o incluso introducir un programa de aprendizaje formal por primera vez; todas estas son razones importantes para adquirir un LMS. O, en el caso de las organizaciones que ya tienen experiencia impartiendo formación online, pueden darse cuenta de que sus necesidades han superado el LMS tradicional centrado en cursos, y necesitan un sistema que admita vídeos, seminarios web, gamificación, aprendizaje social y mucho más.

Para muchas empresas, la necesidad de ampliar el aprendizaje fuera de su propia organización impulsa la necesidad de un LMS nuevo. Un LMS empresarial ampliado puede ser utilizado por franquiciados, autónomos, trabajadores ocasionales, proveedores, organizaciones asociadas o incluso el público en general, lo que

conlleva toda una serie de requisitos nuevos, como la capacidad de escalar rápidamente, la capacidad de separar a los alumnos en grupos y públicos distintos y obtener una mayor seguridad y protección de datos.

El LMS también se está adoptando en el mundo en desarrollo, lo que a menudo conlleva desafíos prácticos en torno a la tecnología y la conectividad. Puede ser complicado entregar contenidos a los alumnos en zonas mal conectadas o con conexiones inestables a Internet, por lo que se requieren sistemas de gestión de aprendizaje con la flexibilidad necesaria para permitir el acceso sin conexión al aprendizaje y la capacidad de guardar los progresos y las actividades completadas hasta que sea posible enviar los datos al sistema central.

¹ Learning Technology 2019, Brandon Hall Group

91%

de las organizaciones utilizan al menos un LMS. El 8 % utiliza más de tres.¹



¿A QUÉ RETOS DE LMS SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES REALES?

La Sociedad Americana de Anestesiología (ASA) necesitaba una forma de apoyar a los anestesistas en la obtención de las certificaciones médicas necesarias para mantener su licencia para ejercer la medicina. Con las múltiples especialidades de la anestesiología y las diferentes normas según el estado, los miembros de la ASA necesitaban una forma de estar fácilmente al día con sus últimas certificaciones.

La ASA necesitaba una forma de maximizar el acceso al aprendizaje para sus miembros, además de apoyar la fácil organización de las certificaciones según la especialidad, el estado y las normas de los alumnos. También tenían que adaptar el aprendizaje a los horarios apretados de los anestesistas (que suelen trabajar entre 12 y 16 horas diarias), así como adaptarse a las redes restringidas y a la escasa señal de los móviles en los hospitales.



[*Leer la historia completa*](#) →

Yamaha Motor Europe utilizaba hojas de cálculo y un LMS simple para gestionar todos sus alumnos y contenidos. Aunque este LMS satisfacía inicialmente sus necesidades, se quedaba atrás respecto al resto del mercado y a las propias necesidades de Yamaha.

Por otro lado, también necesitaban una forma de sincronizar y centralizar todo el contenido de la formación en sí. Los productos de Yamaha son los mismos en todos los países, pero el mismo contenido se producía a menudo varias veces para diferentes países, lo que provocaba una enorme duplicación de esfuerzos. Trasladar todo el desarrollo de la formación a una única plataforma central permitiría a Yamaha ahorrar tiempo y dinero, y crear una experiencia de aprendizaje coherente y multilingüe en toda Europa.



[*Leer la historia completa*](#) →



INFLEXIBLE CARO

POCO ATRACTIVO COMPLICADO

ANTICUADO ABURRIDO **RÍGIDO**

LIMITANTE OCUPADO RESTRICTIVO

INACCESIBLE **INEFICIENTE**

MALA CONECTIVIDAD

¿CÓMO RESOLVEMOS ESTOS RETOS CON UN LMS?

Preguntas que debes hacerte antes de elegir tu próximo LMS

La elección de un LMS nuevo es, sin duda, una perspectiva intimidante para muchas organizaciones. Es fácil ver por qué muchos equipos de Formación y Desarrollo se cansan del proceso y simplemente optan por un sistema que es “suficientemente bueno”. Pero “lo suficientemente bueno” suele significar un montón de compromisos, y meter con calzador los requisitos de aprendizaje en un LMS que no es adecuado para el propósito.

Y, por supuesto, el sistema en sí mismo es solo la mitad de la historia. También es esencial que seleccione el socio de LMS adecuado para ayudarle a ponerlo en marcha. No dudes en buscar entre los distintos proveedores, ya que te darás cuenta rápidamente de que cada uno

de ellos tiene diferentes especialidades, estilos de colaboración y áreas de experiencia, y lo que funciona para una organización puede no funcionar para la tuya.

Meredith Henson, Senior Partner Success Manager de Totara, ha elaborado

una lista de preguntas esenciales que debes hacer a tu proveedor antes de comprometerte con un LMS nuevo. Abarcan desde el diseño visual hasta el alojamiento y la implementación.





IMPLEMENTACIÓN

Cuando se adquiere un LMS nuevo, es necesario saber cómo funcionará el proceso de implementación. Cada partner tecnológico tendrá un enfoque diferente, por lo que hacer estas preguntas te ayudarán a entender si son los adecuados.

- ¿Cómo reunirás y captarás nuestros requisitos?
- ¿Cuáles son tus políticas de protección de datos y seguridad informática?
- ¿Dispones de los recursos necesarios para llevar a cabo este trabajo?
- ¿Puedes garantizar que puedes cumplir nuestros objetivos?
- ¿Cómo nos mantendremos al día de tus progresos?
- ¿Cómo vamos a migrar los datos existentes?
- ¿Cuáles son tus procesos de control de calidad?
- ¿Cómo registraremos y rastreamos los problemas que encontremos?
- ¿Qué ayuda y documentación técnica vas a proporcionar?
- ¿Qué necesitas de nosotros para que tu proyecto tenga éxito?
- ¿Cuáles son nuestras medidas de éxito mutuamente acordadas?

[Encuentra más preguntas sobre la implementación](#) →



DISEÑO VISUAL

El aspecto de tu LMS es una forma vital de consolidar tu marca y de mostrar a tus alumnos lo que pueden esperar de tu sistema. Tanto si se trata de una experiencia informal y exploratoria como de un programa estructurado y formal, estas preguntas te ayudarán a acertar con el diseño visual.

- ¿Cuál es el alcance de este proyecto?
- ¿Cómo se captan nuestros requisitos de diseño?
- ¿Tenemos que proporcionar algún activo de diseño o lo crearán ustedes?
- ¿Cuántas rondas de edición del diseño se incluyen?
- ¿Con qué normas de accesibilidad vamos a trabajar?
- ¿Qué navegadores y dispositivos serán compatibles con esta obra?
- ¿Cuáles son tus procesos de prueba?
- ¿Habrá una revisión de la UX?
- ¿Será el tema o el diseño fácil de mantener a través de las actualizaciones del sistema?

[Encuentra más preguntas sobre diseño visual](#) →





ALOJAMIENTO

El alojamiento es una parte que a menudo se pasa por alto en el proceso de adquisición e implementación del LMS, pero es importante saber dónde y cómo se alojará el LMS. Hacer estas preguntas te ayudará a encontrar la solución adecuada para tu organización.

- ¿Dónde se alojará el sitio?
- ¿Cuáles son las especificaciones del servidor?
- ¿Qué medidas se han adoptado en el marco de tu proceso de recuperación de desastres?
- ¿Cuál es el programa de copias de seguridad?
- ¿Qué tipo de medidas de seguridad y de supervisión del lugar se han establecido?
- ¿Qué nivel de disponibilidad y tiempo de actividad podemos esperar?
- ¿Cómo apoyarán las integraciones y la transferencia de datos entre el LMS y otros sistemas?
- ¿Se realizarán pruebas de seguridad y desempeño?
- ¿Cuál es el proceso y el calendario de actualizaciones?
- ¿Qué tipo de apoyo continuo se proporciona?

Encuentra más preguntas sobre alojamiento [aquí](#) y [aquí](#) →



FORMACIÓN

Incluso los administradores y gestores de LMS más experimentados pueden beneficiarse de la formación cuando se lanza un LMS nuevo. Pon a todo el mundo en marcha lo antes posible asegurándote de que conoces las oportunidades de formación disponibles.

- ¿Cómo se llevarán a cabo las sesiones de formación del LMS?
- ¿Nos proporcionarás datos ficticios para probar el sistema?
- ¿Tendremos que realizar alguna lectura o actividad previa a la formación?
- ¿Habrá formación o actividades de seguimiento?
- ¿Qué tipo de entorno de formación se proporcionará?
- ¿Cuándo se impartirá la formación en el proceso de aplicación?
- ¿Qué miembros de nuestro equipo recibirán formación?
- ¿Qué documentación estará disponible?
- ¿Qué equipo necesitaremos?
- ¿Recibirán los alumnos una certificación al final de la formación?
- ¿Estará disponible para preguntas ad hoc si tenemos más dudas?
- **[Encuentra más preguntas sobre formación](#) →**





SOPORTE

Asegurar el nivel adecuado de asistencia es esencial con cualquier LMS nuevo. Ya sean problemas técnicos, solicitudes de personalización o errores, estas preguntas te ayudarán a determinar el nivel de ayuda que necesitas para que tu LMS siga funcionando sin problemas.

- ¿Habrá un coste único o se pagará caso por caso?
- ¿Hay un límite en el número de solicitudes de soporte que podemos hacer?
- ¿Recibiremos ayuda por teléfono, por correo electrónico o por chat en línea?
- ¿Cuál es el alcance de nuestro paquete de soporte?
- ¿Podemos cambiar nuestro paquete de soporte a mitad del contrato?
- ¿Qué nivel de servicio garantiza?
- ¿El servicio de soporte estará disponible solo en horario laboral o las 24 horas del día, los 7 días de la semana?
- ¿Cómo podemos hacer un seguimiento de las solicitudes de soporte?

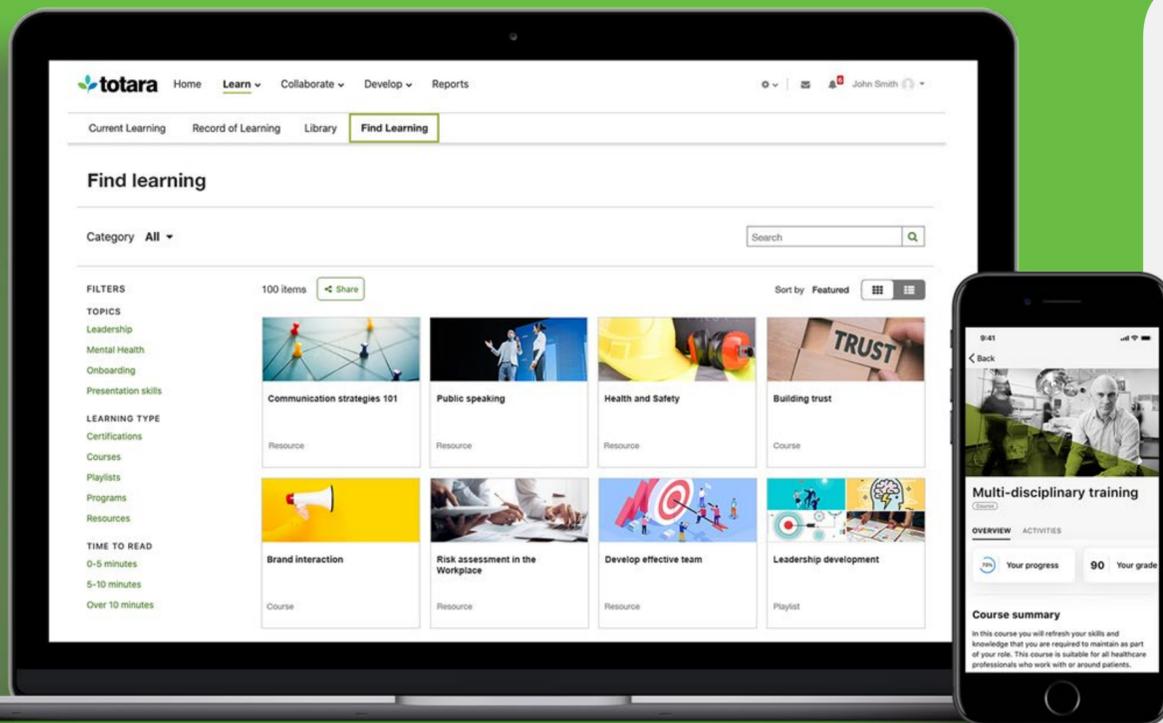
Encuentra más preguntas de soporte →



¿Cómo es una solución LMS?

El LMS tradicional a menudo consistía en nada más que una serie de e-learning de “haz clic en siguiente”. Pero en realidad, el LMS moderno consiste en mucho más. Algunas de las características y funcionalidades que puedes encontrar en un LMS como Totara Learn incluyen:

- Gestión de catálogos
- Gestión de la audiencia
- Gamificación
- Gestión de cursos
- Globalización
- Aprendizaje social y colaborativo
- Gestión de equipos
- Encuesta y evaluación
- Gestión de cumplimiento
- Marcos de competencia
- Estructuras de posición y organización
- Aprendizaje adaptativo
- Cuestionarios y evaluaciones
- Informes personalizados
- Planes de aprendizaje
- Admite cursos elearning y multimedia
- Insignias y certificados abiertos
- Gestión de eventos offline y virtuales
- Notificaciones personalizables
- Cumplimiento del RGPD
- Asistencia ampliada para la empresa
- Personalización
- Marca y diseño personalizados
- Soporte de la aplicación móvil

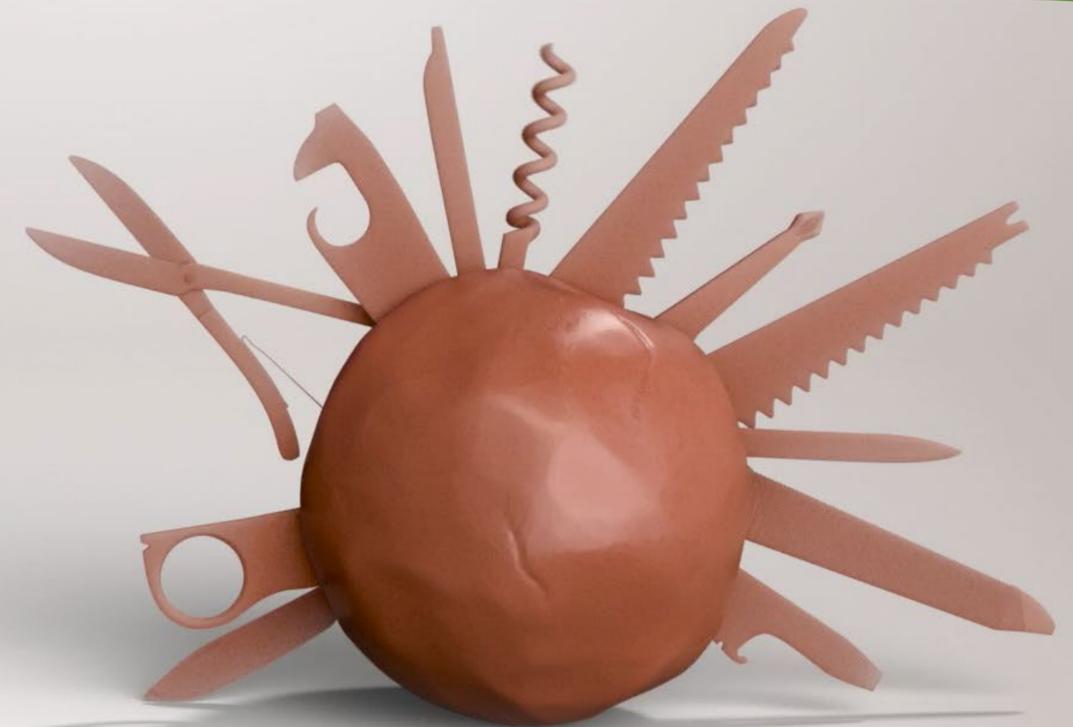


LA ADAPTABILIDAD ES IMPRESCINDIBLE

Muchas organizaciones cometen el error de entrar en una “pelea de características” entre sistemas de gestión de aprendizaje. Si el LMS N.º 1 tiene más características que el LMS N.º 2, se elegirá el LMS N.º 1 solo por este motivo. Pero esto es un error.

El LMS N.º 1 puede tener muchas más características, pero el LMS N.º 2 puede ser una solución más flexible. Si tu LMS es adaptable, flexible y se basa en tecnología abierta, de repente el número de funciones disponibles desde el principio importa mucho menos. Todo lo que quieras, puedes construirlo tú según tus especificaciones exactas, y no encajar tu aprendizaje en un LMS restrictivo.

Por ejemplo, el LMS N.º 1 puede permitirle gestionar 10 tipos de grupos de alumnos desde el principio, mientras que el LMS N.º 2 solo tiene cinco tipos de grupos disponibles en el producto principal.



Sin embargo, con el LMS N.º 1, estás restringido a estos 10 tipos de grupos específicos preestablecidos, que pueden no adaptarse a la estructura de tu organización. Con el LMS N.º 2 más flexible, puedes trabajar con los desarrolladores para construir tus propios tipos de grupos adicionales, que reflejen mejor la infraestructura y los equipos de tu organización.

Por lo tanto, en lugar de comparar los sistemas de gestión de aprendizaje en términos de características y funcionalidad, deberíamos comparar el nivel de flexibilidad disponible. El hecho de que un conjunto de características se adapte a nuestras necesidades hoy, ¿quiere decir que seguirá siendo adecuado dentro de un año?



GUÍA BÁSICA...

A lo largo de la última década, hemos visto cómo organizaciones de todos los tamaños y de todos los sectores han creado una serie de soluciones LMS para hacer frente a sus retos de aprendizaje. Hay innumerables artículos en Internet que ofrecen consejos genéricos para ayudar en estos temas, pero nosotros tenemos las pruebas de cientos de empresas reales sobre lo que funciona en realidad. Hemos extraído de nuestra amplia colección de historias de clientes las soluciones LMS más eficaces e innovadoras para algunos de los retos de aprendizaje más comunes.

Cómo...

gestionar el cumplimiento

El Servicio Nacional de Salud (NHS) del Reino Unido es el mayor y más antiguo sistema sanitario de pago único del mundo. Al igual que en todas las organizaciones sanitarias, el cumplimiento de las normas es la prioridad número uno para todos los equipos de aprendizaje, garantizando que se mantengan en todo momento las normas adecuadas de seguridad, confidencialidad y atención al paciente.

Totara Partner Think Learning trabaja ampliamente con los departamentos del NHS, especializándose en la mejora de los estándares de cumplimiento. Al integrar el LMS con el sistema de recursos humanos del NHS, el registro electrónico de personal (ESR), pueden hacer un mejor seguimiento y controlar el cumplimiento en toda la organización con precisión de datos en tiempo real.



Los informes y cuadros de mando claros sobre el cumplimiento de la normativa señalan las actividades de cumplimiento atrasadas a los gestores y empleados, lo que garantiza que se completen más rápidamente, y el proceso de revalidación de enfermeras en papel se ha reproducido en Totara Learn para facilitar la creación de carteras electrónicas.



[*Leer la historia completa*](#) →



Cómo...

incorporar a los empleados nuevos

Al igual que muchas organizaciones minoristas, Smyths Toys contrata a empleados por temporada para hacer frente a la temporada ajetreada de invierno. Con alrededor de 2 000 empleados nuevos contratados en 200 tiendas cada año, es esencial que los empleados nuevos puedan empezar a trabajar para dar a cada cliente una gran experiencia.

Enovation creó un tema personalizado para que coincidiera con la marca de Smyths Toys, lo que ayudó a que los empleados nuevos se sintieran parte de la organización desde el principio de su empleo. El proceso de incorporación también se hizo más eficiente con los formularios de registro de empleados nuevos configurados para ser validados con los campos requeridos para minimizar los errores. Los empleados reciben una formación estandarizada y coherente a través del LMS para garantizar que cada cliente se beneficie de la experiencia única de Smyths Toys.

The screenshot shows the Smyths Toys Academy LMS dashboard. At the top left is the Smyths Toys logo. To the right is a search bar for courses, a notification bell, and a user profile icon labeled 'Learner User'. Below the header is a navigation bar with 'Dashboard', 'My Learning', 'My Reports', and 'Find Learning'. The main content area features a large banner image of a smiling woman in a store. A 'WELCOME!' message is overlaid on the banner, stating: 'Welcome to Smyth's Academy, a new set of tools, for a new way to learn! This new employee portal was designed to help you on-board successfully and at your own pace. Here, you can learn new skills and help prevent accidents and injury by taking short on-line programmes.' To the right of the banner are vertical labels for 'Compliance Training' and 'Systems Training'. Below the banner is a breadcrumb trail 'Dashboard / Learner'. On the left is a 'NAVIGATION' section with a plus icon. On the right is a 'RECENT LEARNING' section with a minus icon, containing a list of courses with progress bars: 'ROI Induction' (0%), 'Customer Credit Cards left/found in Store' (100%), 'Dealing with Armed Robbery - Staff Member' (0%), 'Health and Safety' (10%), and 'Internal Privacy Standard' (0%). At the bottom of the learning section is a link for 'All My Courses'.



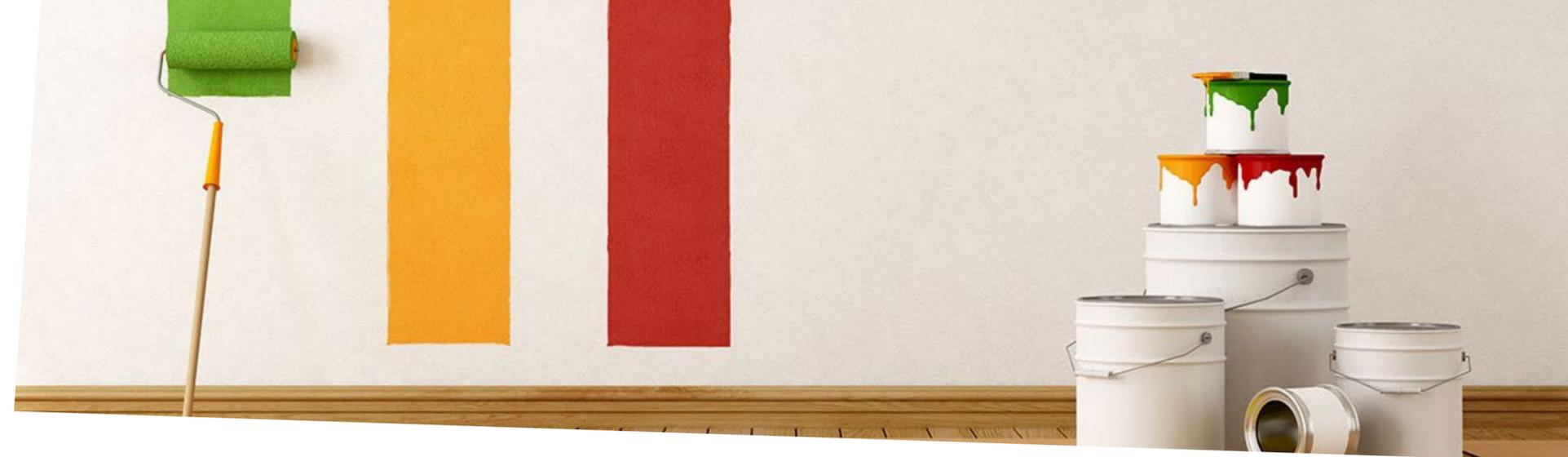
[Leer la historia completa](#) →



Cómo... impartir formación sobre productos

A raíz de una encuesta realizada a los clientes, el fabricante y distribuidor belga de pinturas BOSS descubrió que los clientes los eligen por encima de sus competidores multinacionales más grandes debido a la experiencia de los empleados y su profundo conocimiento del producto. Sabiendo que la experiencia en productos hace que los clientes vuelvan una y otra vez, las 'pinturas BOSS' querían encontrar una forma de ofrecer una formación técnica de alta calidad sobre los productos a los empleados de 60 tiendas.

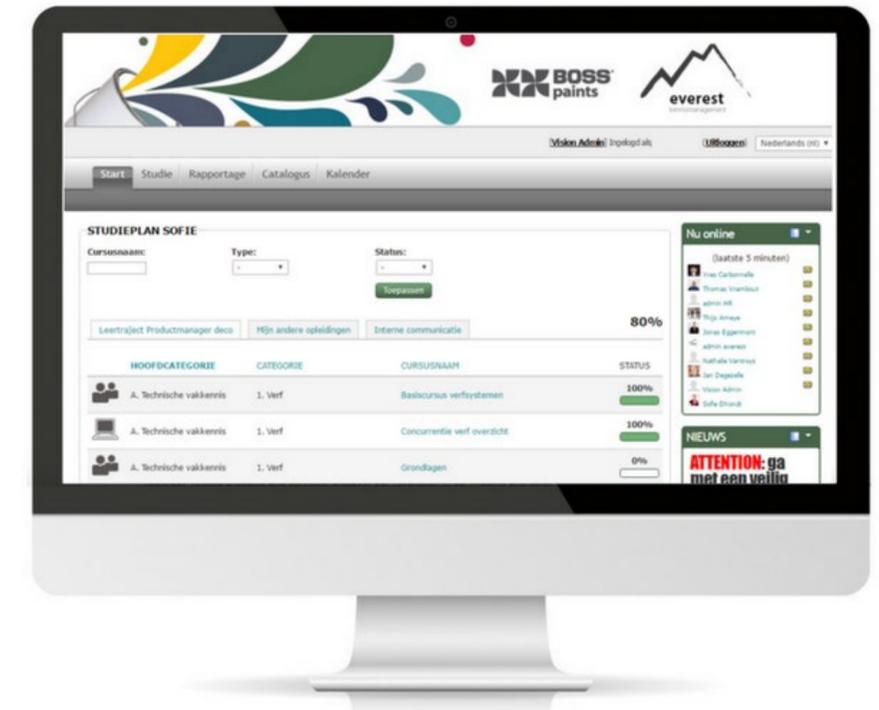
Deloitte Learning Solutions ayudó a BOSS a desarrollar 200 actividades de aprendizaje, que incluían módulos de elearning, seminarios presenciales, talleres, cuestionarios, vídeos y exámenes, para ayudar a todo el personal de



ventas a desarrollar un conocimiento técnico profundo de sus productos. Estos se basaron en pruebas iniciales para comprender el conocimiento inicial de los empleados sobre los productos. También asignaron cursos y competencias a cada puesto de trabajo utilizando el organigrama de Totara Learn, garantizando que los empleados adecuados aprendieran sobre los productos adecuados. La introducción de Totara Learn ha permitido que la empresa de pinturas BOSS duplique los cursos de formación sobre sus productos.



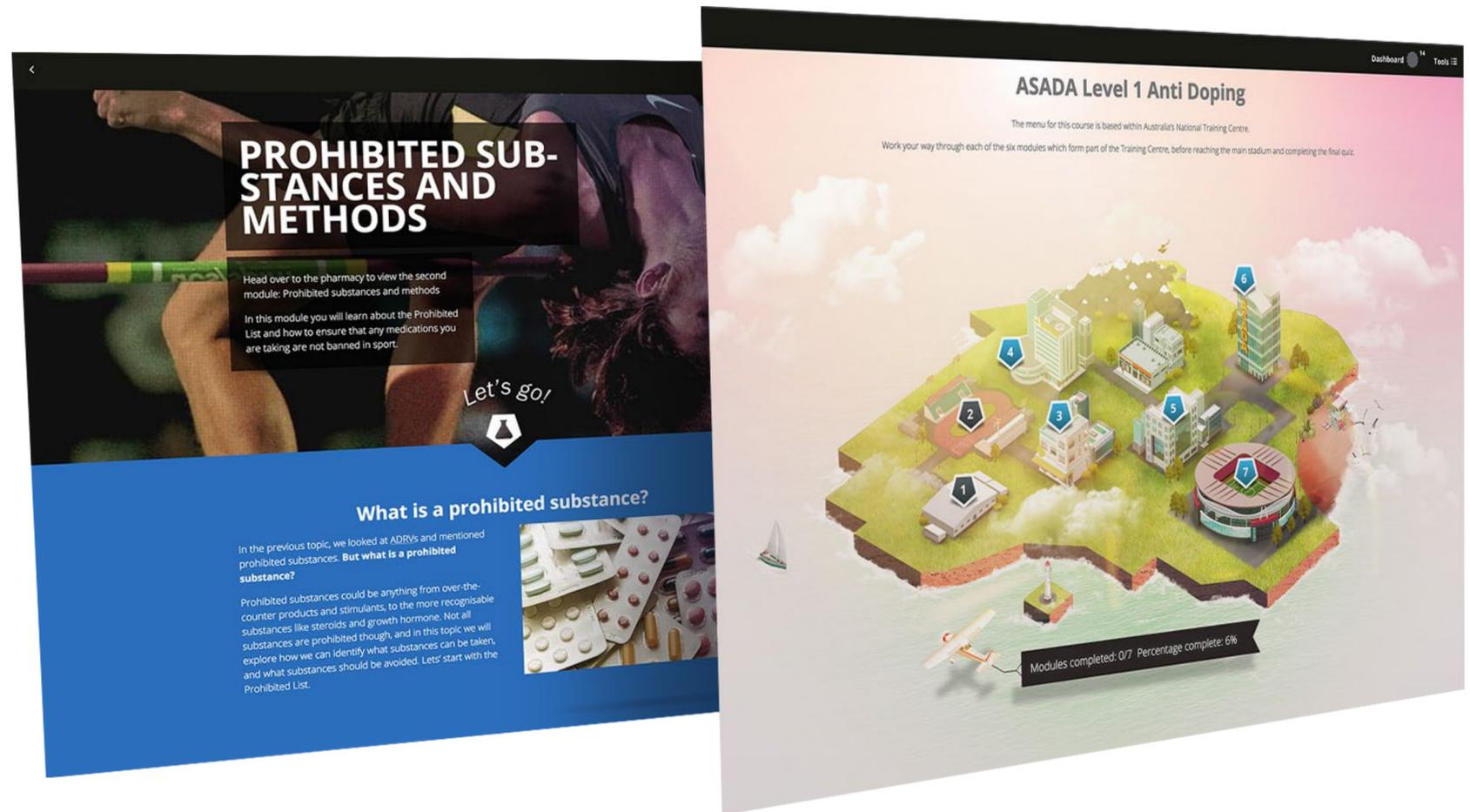
[Leer la historia completa](#) →



Cómo... cambiar el comportamiento

El LMS suele ser el centro de las campañas de cambio de comportamiento, sobre todo en las organizaciones sin ánimo de lucro. Por ejemplo, la Autoridad Deportiva Australiana Antidopaje (ASADA) necesitaba una forma de mejorar la integridad de los deportes australianos, tras varios casos de dopaje de gran repercusión.

La ASADA trabajó con Kineo para crear un LMS que educara a los atletas sobre el dopaje, con una competición integrada en el programa de aprendizaje para atraer la naturaleza competitiva de los atletas. Los deportistas que completaron el curso también pudieron obtener las Insignias Abiertas, lo que les permitió demostrar que habían completado a otras organizaciones deportivas profesionales. ASADA sabía que un curso por sí solo no sería suficiente para cambiar el comportamiento, así que convirtió el LMS en el centro de una gama amplia de recursos. El 92 % de los alumnos dijo que había aprendido algo nuevo como resultado del acceso al LMS de ASADA.



Australian Government
Australian Sports Anti-Doping Authority

[Leer la historia completa](#) →

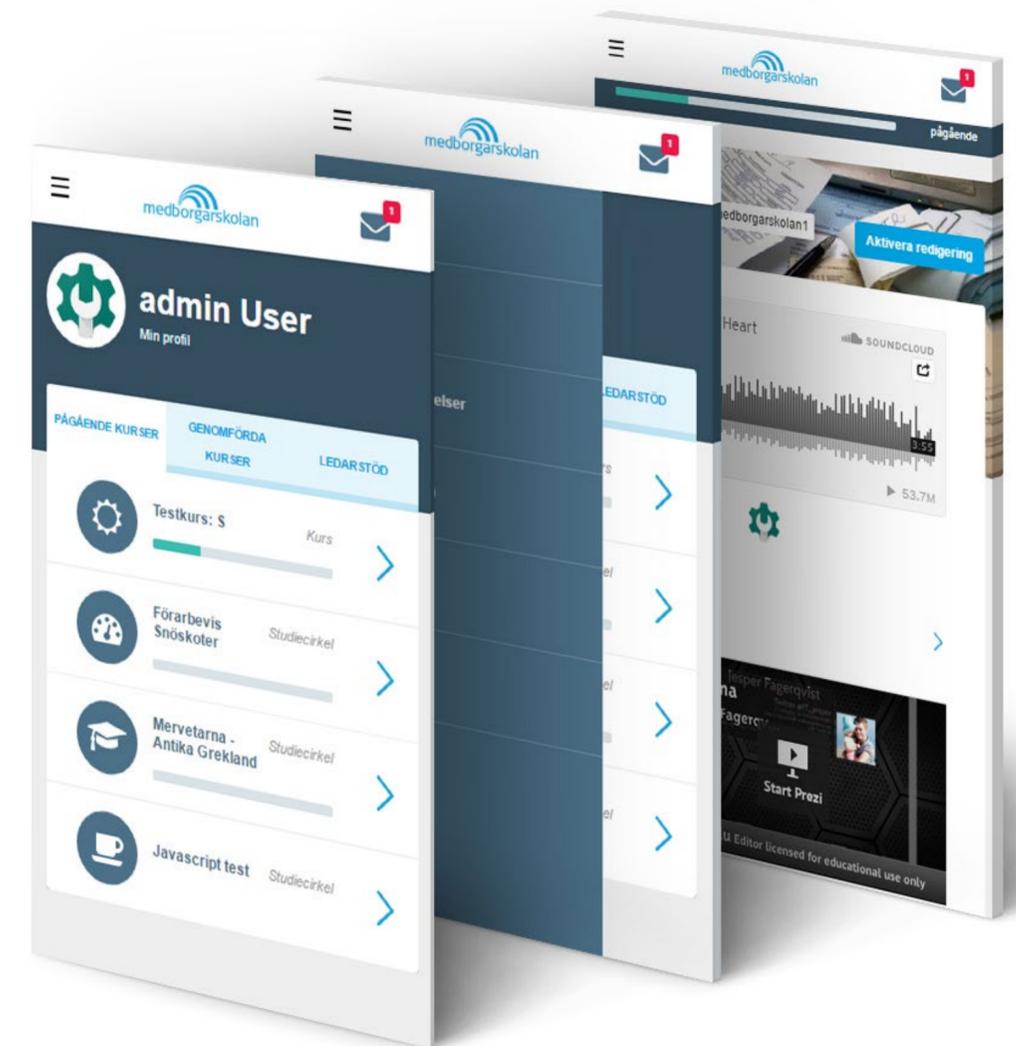


Cómo... gestionar las diversas necesidades de aprendizaje

Los públicos diversos suponen un reto complejo para las organizaciones. La organización de estudios suecos Medborgarskolan ofrece cursos y actividades culturales abiertas a todo el mundo en Suecia. Dado que sus cursos llegan a 150.000 personas en toda Suecia al año, era vital que hubiera algo para todos en el LMS.

Medborgarskolan eligió trabajar con Xtractor, que les ayudó a integrar Totara Learn con su sistema de administración. Esto ayuda a reducir la carga de trabajo de los administradores al duplicar los datos de los usuarios en los

sistemas. El LMS también se creó para facilitar la clonación de cursos, que a menudo se copian entre 20 y 30 veces para aprendices de distintas regiones. Los responsables de los cursos también tienen la libertad de crear sus propios cursos en el LMS con el apoyo de Medborgarskolan, lo que permite la creación rápida de contenidos especializados y muy específicos para un público diverso.




medborgarskolan

[Leer la historia completa](#) →



Cómo... reducir el coste del aprendizaje

A todos los equipos de aprendizaje se les ha pedido en algún momento que ofrezcan “más por menos”. Pero el LMS suele ser la mayor inversión de toda la estrategia de aprendizaje, por lo que cambiar de sistema puede ser una buena forma de reducir costes. Como organización sanitaria sometida a la presión de mantener la rentabilidad del aprendizaje, Ko Awatea y la Junta de Salud del Distrito de Counties Manukau (CMDHB) decidieron crear un nuevo LMS para acabar con los silos y reducir el coste del aprendizaje.

Ko Awatea y CMDHB se asociaron con Catalyst para crear un LMS a gran escala que conectara



a las juntas sanitarias de distrito de toda Nueva Zelanda y redujera la duplicación de esfuerzos y gastos. Los cursos también pueden duplicarse y modificarse directamente dentro del sistema, lo que hace que la producción de contenidos de formación sea menos costosa y requiera menos tiempo. Romper los silos con una red nacional de elearning ayuda a ahorrar hasta 270,000 dólares neozelandeses al año, lo que hace que este enfoque cohesivo sea entre 10 y 20 veces más barato que el método anterior de formación.



[Leer la historia completa](#) →



Cómo... impulsar el compromiso

“Se puede llevar el caballo al río, pero no se le puede obligar a tomar agua”.

Lo mismo ocurre con un LMS. La organización de investigación científica Envigo descubrió que solo el 1 % de sus empleados utilizaba su LMS anterior. Compuesto por breves videoclips y resúmenes de libros, sabían que algo tenía que cambiar para mejorar el compromiso y los resultados del aprendizaje.

Engage in Learning creó una nueva solución de Totara Learn en tan sólo 10 semanas, lo que permitió a Envigo ponerse en marcha con un sistema más atractivo. Aprovecharon la funcionalidad multilingüe para ofrecer aprendizaje en los idiomas nativos de los empleados, y el LMS dio a los alumnos acceso al catálogo de contenidos de elearning propio de Engage in Learning para una experiencia

ADMINISTRATION

UPCOMING EVENTS

LATEST NEWS

ENVIGO LEARN ELIBRARY

Envigo Learn eLibrary

Welcome to Envigo Learn

At Envigo we want to support your personal growth by helping you develop your knowledge, skills and ability - so you can be the best at what you do, every day.

We are pleased to provide a dynamic and flexible approach to learning through Envigo Learn. A wide variety of learning content is at your fingertips: interactive online e-learning modules, interesting articles, engaging videos, eBooks, workshops, webinars and practical toolkits to help you apply the learning. You can explore topics by clicking the categories below or by clicking 'Find learning' on the menu bar. 'My learning' shows you any courses/content assigned to you, plus any courses you have self-enrolled onto. You can use the 'What's on' link to browse events.

Management development

Health and safety, compliance

Personal effectiveness

de aprendizaje más variada. Diferentes sectores de la empresa están creando sus propias áreas de aprendizaje en el LMS para un aprendizaje más específico, y una nueva biblioteca de libros electrónicos ha demostrado ser particularmente popular. La creación de cuentas de correo electrónico ficticias para los empleados que no tienen direcciones de correo electrónico ha permitido que muchos más empleados accedan al LMS, lo que significa que el compromiso ha aumentado al 45 %.

++++
ENVIGO

[Leer la historia completa](#) →

Cómo... ampliar el aprendizaje fuera de la organización

Cada vez son más las organizaciones que reconocen las ventajas de la formación empresarial ampliada, entre ellas Glovo, una empresa de servicios de entrega a domicilio bajo demanda fundada en España. Con 3400 agentes de atención al cliente repartidos en 15 puntos diferentes, Glovo necesitaba asegurarse de que sus agentes recibiesen una formación actualizada y específica para cada país, región o función.

Actua Solutions diseñó e implementó una plataforma de aprendizaje basada en Totara Learn exclusiva e independiente que recibió el nombre de eVolve. Glovo ahora podía crear y ofrecer cursos de formación básicos y técnicos con

imágenes, descripciones y duraciones personalizadas, entre otras características. Dichas funciones se adaptaron a sus agentes de atención según las diferentes regiones del mundo. Tras completar el curso, los usuarios reciben un certificado y una «encuesta de satisfacción» para valorar y opinar sobre el curso de formación. De esta manera se consigue motivar a los participantes para que valoren la eficacia de cada curso y aporten opiniones valiosas.



[Leer la historia completa](#) →

The screenshot displays the Evolve! LMS dashboard for user Adriana Bertolani. At the top, there's a navigation bar with 'Dashboard', 'My Learning', and 'Find Learning'. A prominent banner titled '¡Gana premios!' (Win prizes!) encourages users to complete courses and earn gold medals and lingotes (gold bars) for rewards. Below this, the 'Formación en curso' (Courses in progress) section shows a list of courses with progress bars. The 'Latam Chats Customers Onboarding' course is expanded, showing 'Día 1' (Day 1) with '¡Bienvenido a Glovo!' at 100% and 'App & 4 Tipos de Pedidos' at 45%. 'Día 2' (Day 2) shows 'Kustomer LOH' at 0%. Other courses like 'Cash Customers' and '6 Tipos de Clientes' are also visible. On the right, a 'Gold' section shows the user's profile, a '155 Glovits' balance, and icons for 'Store', 'My purchases', and 'Leaderboard'. A 'Calendar' section at the bottom right shows the month of March 2017.



Cómo... unir fuerzas de trabajo globales

Cada vez trabajamos más en grandes equipos mundiales y, a pesar de todas las ventajas que esto conlleva, también plantea a los equipos de aprendizaje una serie de retos únicos. Tourism New Zealand cuenta con vendedores en 28 mercados de todo el mundo, lo que hace que una experiencia de aprendizaje en línea estelar sea esencial para el éxito de su programa de aprendizaje y, a su vez, de sus ventas.

Tourism New Zealand eligió trabajar con Catalyst para crear un aprendizaje en nueve idiomas. Después de iniciar sesión en el LMS, los alumnos reciben contenidos personalizados en el idioma que hayan elegido. Esto se gestionó con 185 audiencias de usuarios, 50 pantallas principales y 100 certificaciones diferentes disponibles para los alumnos.

100% PURE NEW ZEALAND SPECIALIST PROGRAMME

Catalyst Administrator
You are logged in as Sarah Reed

My Dashboard

How to Sell Walking & Hiking in New Zealand

If you are launching this module for the first time it may take a minute to load.

Launch this module

This module is best viewed in Chrome and Internet Explorer, if viewing it in Firefox then it is recommended that you install Flash. We do not recommend you view this module on a mobile device.

Resources

[How to use these modules \(PDF\)](#)

Print Version

[Download a print version of the module](#)

Los directores de mercado tienen acceso a informes completos para obtener una visión general de las actividades de aprendizaje en su región, junto con la posibilidad de comparar el desempeño con otras regiones para competir amistosamente con sus colegas globales.



[Leer la historia completa](#) →

QUÉ EVITAR

Si ha formulado todas las preguntas correctas y ha priorizado la flexibilidad, la adaptabilidad y la personalización a la hora de elegir un LMS, debería estar en el buen camino. Pero, ¿y si no lo haces? Pensemos en lo que puede pasar si no eliges bien...



CASI DOS TERCIOS

de las organizaciones tienen un LMS desde hace más de tres años.²



El equipo de Formación y Desarrollo de la organización de venta al por menor Check Retail recibe el encargo de encontrar un nuevo LMS para dar apoyo a un catálogo de cursos en crecimiento.

Firman un contrato de cinco años para un LMS propio. Al cabo de un año de contrato, Check Retail se fusiona con Bargain Stores, que es una organización mucho más grande con una jerarquía compleja. Su LMS no es compatible con la nueva estructura organizativa, y como es un sistema propietario no pueden crear su propia solución.

Terminan por encargar a su proveedor un montón de soluciones costosas que no son realmente adecuadas para su propósito. Al año siguiente, sufren una reestructuración de la empresa.

Las soluciones alternativas están obsoletas ya y, a falta de tres años de contrato, tienen que decidir si encargan soluciones aún más costosas o se conforman con un LMS que ya no satisface sus necesidades...

² Learning Technology 2019, Brandon Hall Group



CONSIDERAR LA INTEGRACIÓN

En muchas organizaciones, el LMS no funcionará solo. Deberá integrarse con los sistemas de recursos humanos, los sistemas de gestión del desempeño y el software de nóminas, entre otros. El LMS rara vez está solo en la infraestructura técnica de una organización, por lo que cualquier solución de LMS exitosa debe considerarse en el contexto del resto de tu tecnología.



¿Podrías beneficiarte de la integración de tu LMS con alguno de estos sistemas?

- Sistema de gestión del desempeño, como Totara Perform
- Plataforma de experiencia de aprendizaje (LXP), como Totara Engage
- Plataforma de ventas, como Salesforce
- Software de conferencias web, como Zoom
- Sistema de pago, como PayPal
- Sistema de comercio electrónico, como Shopify
- Sistema de gestión de documentos, como SharePoint
- Sistema de gestión de contenidos, como WordPress
- Sistema de RR. HH, como People HR
- Software de gestión de las relaciones con los clientes (CRM), como SugarCRM
- Sistema de marketing, como HubSpot
- Aplicaciones web, como Google Apps
- Sistema de atención al cliente, como Zendesk



La empresa australiana de formación médica en línea Medcast necesitaba una forma de apoyar las comunidades de práctica y el aprendizaje social para los profesionales de la medicina. Implementaron Totara Learn con su Totara Partner Androgogic para que actuara como base de su oferta de elearning. Una vez implantado su LMS, lo integraron con otros sistemas, como una plataforma de aprendizaje social, Salesforce, Adobe Connect y su propio sitio web, ofreciendo una experiencia de aprendizaje sin fisuras y el reconocimiento de las actividades de aprendizaje tanto formales como informales.



[Leer la historia completa](#) →

Con más de 19.000 empleados en 22 países y miles de clientes más en todo el mundo que confían en Charles River para sus necesidades de Formación y Desarrollo, necesitaban una nueva forma de garantizar un **aprendizaje consistente** y que cumpliera con las fuertes regulaciones de la industria farmacéutica. Actua Solutions proporcionó una solución basada en Totara Learn e integró Charles River Campus con la Biblioteca de Aprendizaje AALAS, que permite importar todas las calificaciones a Totara a través de una API, y tiene compras de contenido de QuickHelp, My Industry y pronto de LinkedIn Learning.



[Leer la historia completa](#) →

La Asociación Dental Británica necesitaba una forma de ofrecer a los profesionales e higienistas dentales un acceso fácil a las actividades de desarrollo profesional. Su sistema Totara Learn de Catalyst se integró con una base de datos central en la que los usuarios podían autenticarse para garantizar que todos los usuarios eran verdaderos profesionales de la odontología. Una integración con PayPal permite a los usuarios comprar contenidos adicionales, con los que la Asociación Dental Británica ganó 600,000 libras en un año.



[Leer la historia completa](#) →



LOS RESULTADOS

Incluso los mejores programas de aprendizaje pueden no producir los resultados deseados si no se apoyan en la tecnología de aprendizaje adecuada. Pero igualmente, el LMS adecuado puede elevar cualquier programa de aprendizaje haciendo que sea fácil y agradable acceder y completar el aprendizaje.



Cómo obtener grandes resultados de tu LMS

Todas las implementaciones de LMS más exitosas que vemos tienen una cosa en común: dan prioridad a la adaptabilidad.

La tecnología nunca debe interponerse en el camino de tus objetivos de aprendizaje, por lo que las organizaciones que eligen sistemas que pueden adaptarse a tus necesidades son las que obtienen los mejores resultados.

Así que, sean cuales sean los resultados de aprendizaje que esperas, te desvelamos algunos de los secretos de los clientes reales de Totara y descubrimos cómo lograron, o superaron, sus objetivos.



Ahorro de dinero

En tiempos de incertidumbre, los presupuestos de aprendizaje suelen ser los primeros en recortarse y los últimos en restablecerse. Esto significa que los equipos de aprendizaje son expertos en encontrar soluciones de aprendizaje rentables, y el LMS es un gran lugar para empezar.

Para el [Institute of Practitioners in Advertising](#), centrarse en la **experiencia del usuario** de su LMS les ayudó a ahorrar 100,000 libras esterlinas al año en formación. Esto se debe a que un LMS más sencillo y racionalizado redujo drásticamente el volumen de consultas de asistencia recibidas, hasta el punto de que la asistencia del LMS pudo gestionarse internamente en lugar de externamente.

[BMI Healthcare](#) logró un ahorro de costes de 800,000 libras esterlinas al año al apartar a los empleados de planes de formación idénticos, lo que les permitió cambiar la frecuencia de algunos cursos obligatorios de anuales a bianuales. El **cambio de la formación presencial** al LMS les ha permitido ahorrar una gran cantidad de dinero, pues ya no tienen que programar muchos seminarios presenciales caros.

La organización de certificación sanitaria con sede en Estados Unidos [MedCerts](#) **consolidó dos plataformas separadas** en una sola instancia de Totara Learn. Utilizar solo un LMS en lugar de dos les ayudó a reducir significativamente el coste de la formación.

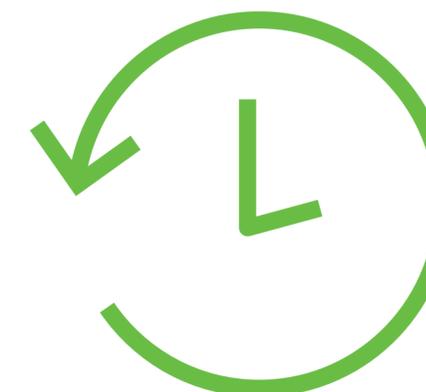


Ahorro de tiempo

Los programas de formación largos y arduos no son buenos para nadie, por lo que muchas organizaciones están interesadas en reducir el tiempo que se tarda en formar a los empleados. Las mayores mejoras se observan cuando las organizaciones cambian la formación presencial por soluciones mixtas o totalmente online, mientras que el aprendizaje personalizado y a medida es otra forma popular de garantizar que las personas solo aprenden lo que necesitan.

El minorista holandés **DMG** redujo la formación de incorporación en un 80 % cuando optó por utilizar un LMS para gestionar la formación. Redujeron los días de formación de 30 a 6, dando a los nuevos empleados 24 días más de experiencia en la tienda. La adopción de un **programa de aprendizaje mixto** que incluye el aprendizaje en línea y la observación y evaluación en el puesto de trabajo les ha ayudado a reducir a más de la mitad el tiempo de formación de cada cohorte de nuevos empleados.

PepsiCo quería mejorar la puntualidad y la regularidad de su formación de incorporación. Proporcionar **contenidos localizados y multidispositivo** en línea a través de un LMS les ayudó a llegar a los principiantes nuevos en regiones remotas mucho más rápido. Y permitió a los managers centrarse en la formación y la certificación en el campo. En última instancia, esto hizo que se redujeran a la mitad los días de formación inicial.



Ampliar el alcance mundial

Con una audiencia global diversa, el idioma y la localización siempre serán consideraciones clave. Lo que funciona en un mercado puede no funcionar en otro, y ofrecer contenidos en la lengua materna de los alumnos permitirá que tanto los empleados como los directivos saquen el máximo provecho del LMS.

Toyota/Lexus tiene una gran diversidad de alumnos y sabía que los alumnos y los principiantes en prácticas preferían aprender en su propio idioma. Aprovecharon los **paquetes de idiomas** de Totara Learn para impartir formación en español e inglés, con el fin de garantizar que cada alumno sacara el máximo partido a su formación.

Para un gran operador multinacional de franquicias como **Alshaya**, es fundamental satisfacer las necesidades de los empleados de todo el mundo en los sectores del comercio y la hostelería. El **contenido localizado y personalizado** significó que, tras el lanzamiento de su LMS en algunos mercados seleccionados, los empleados de otras regiones utilizaron sus propios dispositivos para acceder a la formación antes de que estuviera disponible oficialmente, y en su punto alto, el LMS atrajo a 11,000 usuarios nuevos de todo el mundo en un solo día.

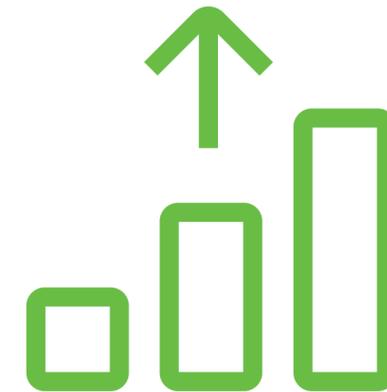


Mejorar las ventas

Para cualquier organización que venda bienes y servicios, la formación en ventas de alta calidad será siempre una prioridad. Tanto si vende contenidos directamente en línea como si necesita proporcionar al personal de ventas los conocimientos sobre el producto y las habilidades de venta que necesitan para mejorar las ventas, la configuración del LMS y la oferta de formación adecuadas pueden hacer que una estrategia de ventas sea decisiva.

La formación presencial y el enfoque “entrena al entrenador” no eran adecuados para [Leica Geosystems](#) el equipo de ventas global de Leica Geosystems creó un programa nuevo de aprendizaje mixto que incluía sesiones presenciales y formación online. Los **informes y análisis sofisticados** garantizan que los gestores puedan estar al tanto de las actividades de formación de los vendedores, y puedan ver qué aprendizaje está repercutiendo en sus cifras de ventas. Este enfoque de la formación basado en datos ha dado a los vendedores la confianza necesaria para aumentar las ventas en varios millones de euros al año.

El LMS de la [Asociación Dental Británica](#) se **integra perfectamente con PayPal**, lo que permite a los profesionales de la odontología del Reino Unido adquirir sus propios contenidos de formación. Esto creó un fuerte flujo de ingresos para la organización, ayudándoles a vender alrededor de 600,000 libras esterlinas de contenido de formación a través del LMS en un año.



Aumentar el conocimiento de la marca

El conocimiento y la familiaridad de la marca son importantes para todas las marcas de consumo, y lo mismo se aplica a las organizaciones que desean presentarse como expertos en su materia. Abrir el aprendizaje a los clientes o al público en general en forma de un LMS empresarial ampliado es una gran manera de establecer la lealtad a la marca, y cuando se hace bien puede ser una poderosa herramienta de marketing que hace que la gente vuelva a interactuar con tu marca.

Coty Professional Beauty se enorgullece de su sólida reputación en el sector de la peluquería y la belleza, y ha lanzado un LMS para animar a los estilistas con los conocimientos y habilidades que necesitan para representar con éxito la marca Wella.

La calidad del contenido y el hecho de que esté **disponible en los dispositivos móviles** del salón han acelerado el crecimiento del negocio del salón en un 9 % en promedio, y el LMS es ahora el contribuidor de marketing número uno para la marca, incluso por delante de su sitio web para consumidores.

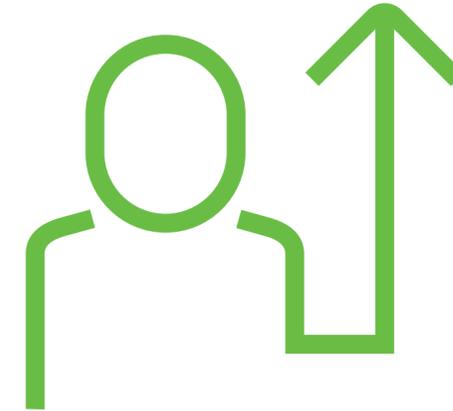
La empresa de información económica **Graydon** creó un **LMS empresarial ampliado** para compartir su experiencia con los clientes y con sus empleados. El LMS no solo educó a los clientes en cuestiones financieras, sino que también facilitó la comunicación y la interacción con los clientes, ayudando a establecer la lealtad a la marca.



Mejorar la formación de los alumnos con cualificaciones formales

Ofrecer cualificaciones formales a los empleados es una forma fantástica de mejorar la retención, el compromiso y la lealtad de los empleados, y puede desempeñar un papel clave en la atracción de talento a tu organización. Si ofreces un programa de formación formal que dé lugar a una cualificación o certificación, ¿qué tipo de resultados puedes esperar?

La aerolínea estadounidense [JetBlue](#) adoptó un enfoque innovador del aprendizaje con el programa JetBlue Scholars, que permite a los empleados **obtener un título universitario** a una fracción del coste normal. Esta oportunidad de autodesarrollo rentable ha dado sus frutos, ya que el 96 % de los participantes en el programa JetBlue Scholar afirman que se han comprometido a permanecer en JetBlue como resultado directo del programa.



Mejorar el cumplimiento

Garantizar el cumplimiento de la normativa es importante en todas las industrias. Pero, es crucial especialmente en sectores de alto riesgo como la asistencia médica, la industria y las finanzas. La formación sobre el cumplimiento de la normativa difiere de una organización a otra, por lo que es primordial que tengas la flexibilidad necesaria para crear un LMS que se ajuste a tus necesidades, y a menudo no puedes permitirte el lujo de equivocarte.

La [Ambulancia Nacional de los Emiratos Árabes Unidos](#) necesitaba apoyar a cinco alumnos, cada uno de ellos con diferentes grados clínicos, para que completaran su formación de conformidad requerida dentro de un período de licencia establecido. Colocaron a diferentes públicos en sus propios **caminos de certificación** personalizados de dos años. La plataforma Totara Learn les permitió abordar el cumplimiento desde todos los ángulos, y el cumplimiento en materia de salud y seguridad se sitúa ahora en el 98 %, con una mejora de las puntuaciones medias de los exámenes del 75 % al 92 %.

Los registros de formación ad hoc estaban resultando problemáticos para [Blind Veterans UK](#), por lo que un LMS fue su solución para permitirles seguir la actividad de aprendizaje desde un solo lugar. Los empleados ahora completan sus certificaciones en línea a través de Totara Learn, y el sistema envía recordatorios automáticos para garantizar que todos sepan exactamente en qué punto del ciclo de cumplimiento se encuentran. Blind Veterans UK dispone ahora de una fuente única y completa de datos sobre el cumplimiento de la normativa, que será de gran valor en auditorías futuras.

El proveedor de servicios médicos y dentales fuera de horario [BARDOC](#) es inspeccionado periódicamente por la Comisión de Calidad Asistencial (CQC), e implementó Totara Learn para ayudarles a demostrar su cumplimiento. Los datos se **importaron de las hojas de cálculo existentes** a Totara Learn, y el LMS estuvo listo en solo tres semanas antes de la próxima inspección de BARDOC. Gracias a Totara Learn, BARDOC ha superado la inspección con éxito y se ha comprobado que es totalmente conforme.



Crear una cultura de aprendizaje

Impartir formación no es lo mismo que crear una cultura de aprendizaje próspera, algo que reconocen muchas organizaciones que adquieren un LMS. Ahora que la cultura del aprendizaje se está convirtiendo en una prioridad en organizaciones de todos los tamaños, ¿cómo están utilizando los equipos de aprendizaje su LMS para transformar su lugar de trabajo en entornos donde se valora el aprendizaje?

Actua Solutions ayudó a [Grupo Planeta](#) a crear una plataforma multimarca con cinco entornos, lo que les permitió personalizar el entorno según cada uno de los canales de venta del grupo editorial. En su plataforma anterior, el porcentaje máximo de finalización de un curso era del 62%, mientras que con Totara Learn han obtenido una media del 82%, habiendo alcanzado en muchos casos cifras del 94% de finalización.



Aprendizaje que cambia la vida - pero no como piensas

El LMS adecuado puede tener un gran impacto en el mundo real. Ya sea ayudando, como la [Academia en Liderazgo Humanitario](#) a los humanitarios que trabajan en países afectados por catástrofes, la [Coalición de Pensilvania contra la violencia doméstica](#) al apoyar a las víctimas de la violencia doméstica en todo el estado o [NuestrasRelaciones](#) al ayudar a las parejas de bajos ingresos a mejorar sus relaciones, Totara Learn está en el corazón de estos programas de aprendizaje que cambian la vida.

Pero tan increíble como es apoyar a las organizaciones de todo el mundo que están cambiando vidas para mejor, estamos igual de orgullosos de los resultados diarios que las empresas experimentan con el LMS adecuado en su lugar. Ya sea para dar la bienvenida a tu organización a los empleados nuevos, para ofrecer a tus clientes una mejor experiencia o simplemente para mantener a la gente informada de los últimos avances en tu campo, un LMS flexible y rentable puede marcar la diferencia.

Cuando pensamos en los resultados de nuestras iniciativas de aprendizaje, tendemos a pensar en el impacto empresarial: ahorro de tiempo y dinero, aumento de la productividad, etc. Pero, en realidad, a veces los mejores resultados los obtiene tu personal, incluidos los administradores de la formación y los propios alumnos, y un gran programa de aprendizaje puede tener un verdadero impacto en sus vidas.



Por ejemplo, el **Instituto de Profesionales de la Publicidad** (IPA) decidió trasladar sus exámenes presenciales a la Internet como parte de un gran programa de cambio digital. Si bien esto ha resultado beneficioso para la propia organización, su impacto también se ha notado, y apreciado, en los alumnos, que ya no tienen que desplazarse a una sala de exámenes, lo que reduce su estrés y ansiedad y les permite completar sus exámenes en casa en un entorno más cómodo. Aunque la mayor parte del aprendizaje del IPA se ha trasladado a la Internet, también tienen la flexibilidad de impartir partes del curso de forma presencial si así lo deciden, lo que les ayuda a mantener el programa vivo.



“Queríamos crear una solución de aprendizaje combinado sin fisuras y aumentar el número de delegados que la califican de excelente. Ahora podemos ampliar y dar servicio a clientes de todo el mundo, y es más barato llevar a cabo actualizaciones anuales. Hemos tenido un gran aumento de comentarios positivos del LMS y de los exámenes, lo que nos alegra mucho”.

INDRE DRAGUNAITE,

Jefa de Tecnologías de Aprendizaje,
Instituto de Profesionales de la Publicidad

**ÉCHALE UN VISTAZO AL SEMINARIO
WEB DE LA IPA**

para averiguar cómo ahorraron dinero,
mejoraron la satisfacción de los alumnos
y entregaron certificaciones a miles de
alumnos en todo el mundo.



El Consejo Sueco de Agricultura

mejoró significativamente la vida de sus administradores de LMS cuando cambiaron su sistema antiguo y engorroso de formación por Totara Learn. Esto facilitó mucho a los administradores la gestión del proceso de recertificación de más de 25 000 alumnos en toda Suecia, reduciendo la carga manual del personal administrativo y liberándolo para que pueda centrarse en las tareas que realmente marcan la diferencia.

Con pequeños cambios, los equipos de formación pueden lograr un gran impacto en su gente. Ofrecer contenidos multilingües y localizados hace que el aprendizaje sea más accesible para el público mundial. La integración con otras herramientas facilita que los alumnos cambien de sistema sin tener que repetir constantemente la información. El hecho de trasladar el aprendizaje presencial a la red reduce el tiempo y los costes de los desplazamientos, y hace que el aprendizaje sea más cómodo para las personas.

Unos empleados menos estresados y mejor apoyados son empleados más felices y productivos, lo que a su vez repercutirá en el rendimiento y la cultura de tu organización. Tanto a nivel práctico como personal, la tecnología adecuada puede transformar por completo la forma en que la gente se siente con respecto al aprendizaje, lo que solo puede ser positivo para los equipos de aprendizaje.



Prepárate para todo

El mundo está cambiando tan rápida e impredeciblemente que es prácticamente imposible predecir con exactitud cómo será el mundo laboral del futuro.

Sin embargo, podemos hacer algunas suposiciones. En primer lugar, cambiarán las pautas y prácticas de trabajo, sobre todo en el caso de las funciones tradicionalmente de oficina. Hay un **gran cambio hacia el trabajo a distancia**, y los equipos se sienten cada vez más cómodos trabajando juntos a través de países y zonas horarias. Por eso, los profesionales de la formación debemos poner en marcha las tecnologías necesarias para apoyar el trabajo en colaboración, facilitar la comunicación y trabajar, y aprender, separados, pero juntos.

En segundo lugar, las organizaciones deben hacer más para apoyar a sus empleados, permanentes, temporales y contratados, en tiempos difíciles, inciertos y a menudo preocupantes. Los empresarios tienen el deber de cuidar a sus empleados. Garantizar su salud y bienestar es primordial para mantener una plantilla feliz, motivada y productiva.

Y por último, está el reto de mantenerse ágil cuando no sabemos qué hay a la vuelta de la esquina. Debemos posicionarnos para ser resistentes y aceptar el cambio. Si hubiera otra recesión mundial, otra pandemia o un desafío que afectara a todo tu sector, ¿podrías hacer frente a ello?

Lo que sí sabemos es que la flexibilidad y la adaptabilidad siempre serán los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de elegir la tecnología de aprendizaje. Aunque no podamos hacer planes concretos, todos podemos asumir que las cosas seguirán cambiando a un ritmo rápido, y debemos estar preparados por el bien de nuestras organizaciones y de las personas que las integran. Y el aprendizaje está en el centro de la capacidad de adaptación de tu organización, y en el centro de tu aprendizaje está tu sistema de gestión de aprendizaje. Por eso vale la pena elegir bien.



DA EL SIGUIENTE PASO AHORA:

Mejora las habilidades de los empleados con el poder y la flexibilidad para brindar una experiencia de aprendizaje transformadora.

Totara Learn, el sistema de gestión de aprendizaje en el que confían miles de empresas en todo el mundo, reemplaza los limitados LMS tradicionales con una solución empresarial adaptable y escalable para cumplir con tus necesidades específicas. Alcanza tus objetivos de formación y cumplimiento con una solución potente y rentable que se adapta a las necesidades únicas de tu organización.

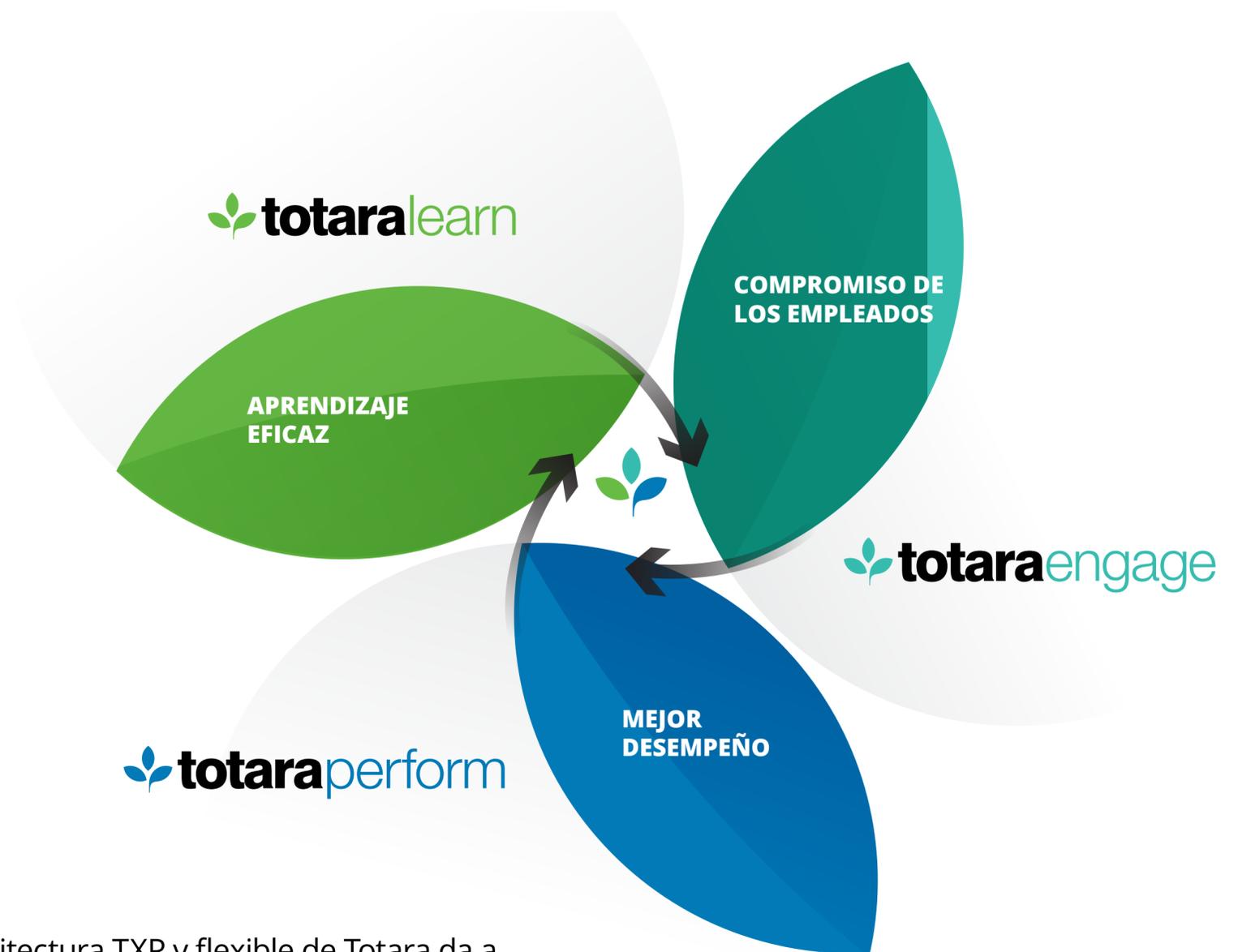


SOLICITA UNA DEMOSTRACIÓN HOY
para ver Totara Learn en acción y descubrir cómo te puede ayudar a adaptarte al nuevo mundo laboral.

ACERCA DE TOTARA

En el lugar de trabajo actual, que evoluciona rápidamente, es necesario aprender nuevas habilidades, adquirir conocimientos y mejorar el desempeño. Las organizaciones necesitan la capacidad de adaptarse para tener éxito.

Totara desarrolla tecnologías para el compromiso, el aprendizaje y la gestión del desempeño de los empleados que permiten a las grandes corporaciones multinacionales, entidades gubernamentales y empresas medianas ofrecer talento y experiencias de la fuerza de trabajo a nivel empresarial. La **Plataforma de Experiencia del Talento (TXP) de Totara** unifica un **sistema de gestión de aprendizaje (LMS)** líder en el sector, una **plataforma de experiencia de aprendizaje (LXP)** centrada en el usuario y un **sistema de gestión del desempeño** integral bajo una arquitectura única y altamente adaptable.



La arquitectura TXP y flexible de Totara da a las organizaciones la libertad de innovar, la libertad de elegir y desbloquear los recursos para reinvertirlos en lo que realmente importa. En tiempos de cambio, tener la libertad de adaptarse es fundamental. Totara es una empresa tecnológica global con una cultura abierta, profesional y emprendedora.

También disfrutamos construyendo relaciones honestas, colaborativas y centradas en el servicio con nuestros socios y clientes. Y ahora trabajamos junto a ellos para acelerar la innovación de nuestros productos y ampliar nuestro alcance global.





PONTE EN CONTACTO CON TU PARTNER TOTARA

Actua Solutions

Avenida Pau Casals 4, 6º 2ª
08021 Barcelona

comercial@actuasolutions.com

+34 93 200 47 37

WWW.ACTUASOLUTIONS.COM