

En colaboración con



totara

actua

CÓMO INTEGRAR UN LMS Y UN LXP

**PARA MAXIMIZAR EL
COMPROMISO DE LOS
EMPLEADOS Y LA ADOPCIÓN
DE LA FORMACIÓN**



Integrar el aprendizaje formal y el colaborativo dentro de la misma plataforma es clave no sólo para impulsar el compromiso de los alumnos, sino también para aumentar la adopción de la formación.

En la actualidad, el 92 % de las organizaciones¹ utiliza como mínimo, un sistema de gestión del aprendizaje (LMS), y el 11 % al menos tres. El mercado de las plataformas centradas en el aprendizaje colaborativo e informal, crece más del 50 % cada año². Por esta razón, la capacidad de integrar un LMS y una LXP aumentará en los próximos años, a medida que las organizaciones se den cuenta de las ventajas que aporta combinar el aprendizaje formal e informal para hacer frente a la crisis de competencias de la próxima década.

¹ Learning Technology 2019, Brandon Hall Group.

² Learning Experience Platform (LXP) Market Grows Up: Now Too Big To Ignore, 2009. Josh Bersin.



Crear una cultura de aprendizaje intencional

Una cultura de aprendizaje intencional significa tratar cada ocasión como una oportunidad potencial de aprendizaje. Crear una cultura de aprendizaje intencional significa fomentar la curiosidad, la mentalidad de crecimiento y el aprendizaje autodirigido en toda la organización.



Según [McKinsey](#), los alumnos intencionales tienen cinco habilidades clave:

1. ESTABLECER OBJETIVOS LIMITADOS Y CLAROS

Los objetivos limitados y tangibles garantizan que la curiosidad se utilice como una herramienta eficaz y no como una distracción.

2. ELIMINAR LAS DISTRACCIONES

Los alumnos intencionales [protegen el tiempo que tienen que aprender](#). Esto puede ser tan sencillo como reservar un tiempo en el calendario para el aprendizaje.

3. TOMAR LA INICIATIVA PARA PEDIR FEEDBACK

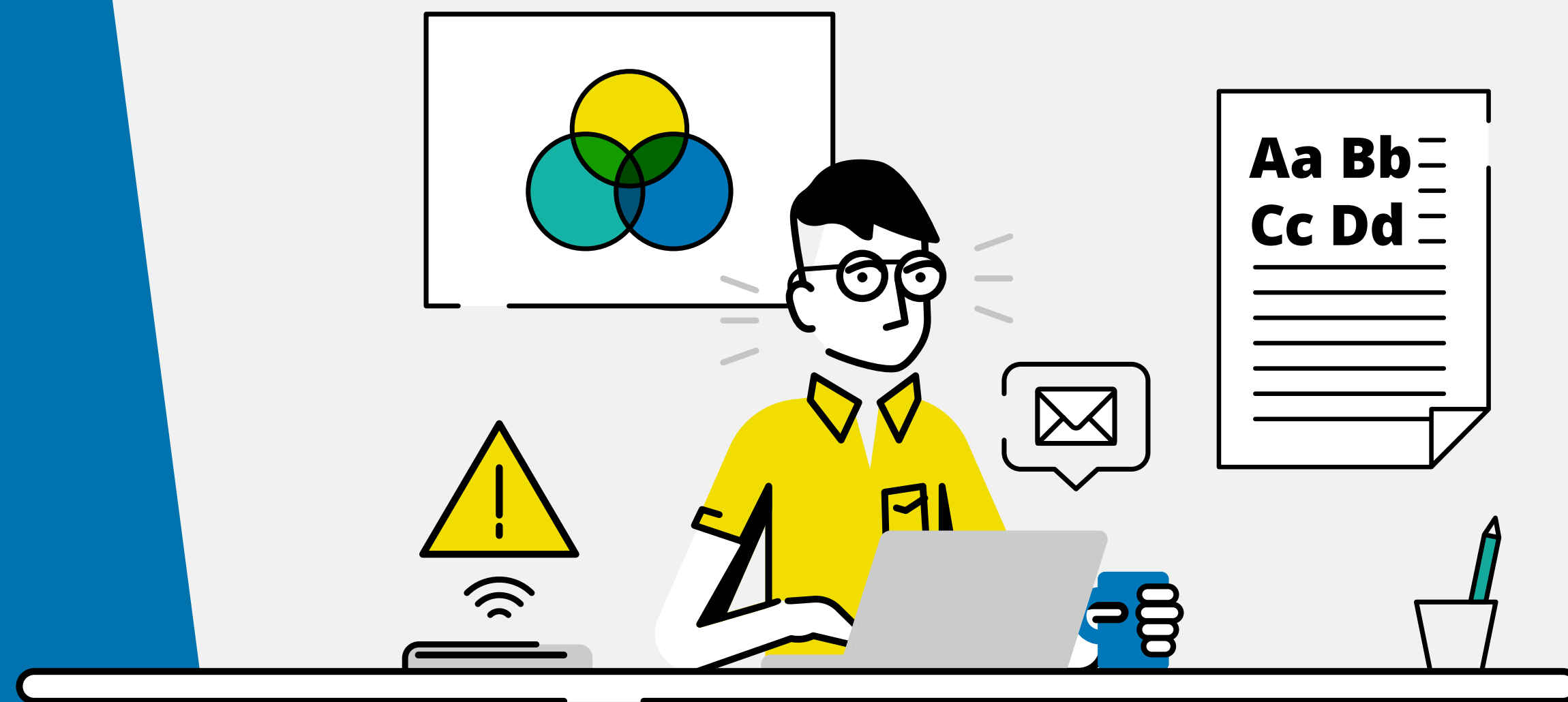
Preparar a los demás para que sintonicen con las habilidades y los comportamientos que estás desarrollando actualmente les ayuda a ofrecerte feedback más significativo. Recibir adecuadamente feedback es una habilidad en sí misma, ya que garantiza que los demás se sientan cómodos al compartir contigo sus opiniones sinceras.

4. PRACTICAR LAS HABILIDADES DE MANERA DELIBERADA

A menudo, la práctica significa aprender a través del fracaso. Las sesiones de formación no deben ser tan difíciles como para desmotivar, pero tampoco deben ser tan fáciles como para no plantear exigencias.

5. REFLEXIONAR CONSTANTEMENTE

Reflexiona antes, durante y después de una tarea para obtener los mejores resultados. Antes de empezar, piensa en lo que quieres conseguir. Durante la tarea, reconoce y corrige cualquier error. Después, piensa en lo que ha ido bien, en lo que puedes mejorar la próxima vez y en lo que quieres intentar después.



Para los equipos de RRHH y de Formación, aumentar la adopción de la formación y maximizar el compromiso de los empleados son prioridades fundamentales en organizaciones de todos los tamaños. La creación de una cultura de aprendizaje intencional puede desempeñar un papel vital en este proceso.

La formación abarca todos los aspectos, desde aprendizaje para el cumplimiento de la normativa hasta las habilidades blandas y el cambio de comportamiento. El compromiso de los alumnos consiste en sacar el máximo partido a la formación que les ofreces y aprovechar las ventajas de la colaboración, la mejor comunicación y el aprendizaje entre compañeros.



¿QUÉ ES UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL APRENDIZAJE (LMS)?

Un sistema de gestión del aprendizaje (LMS) es una plataforma que proporciona un modelo para suministrar material de aprendizaje. Esto incluye, como mínimo, el alojamiento, la entrega y el seguimiento de los materiales de formación, pero los sistemas de gestión del aprendizaje más sofisticados pueden hacer mucho más.

Por lo general, los sistemas de gestión del aprendizaje se utilizan para alojar cursos de elearning, contenido multimedia, archivos PDF, libros electrónicos, etc., y pueden organizarse en programas estructurados o catálogos de cursos para guiar a los alumnos a lo largo de una ruta de aprendizaje establecida.

Un LMS puede utilizarse solo o dentro de un programa de aprendizaje mixto, con otros sistemas o junto con el aprendizaje presencial y sincrónico.

¿QUÉ ES UNA PLATAFORMA DE EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE (LXP)?

Una plataforma de experiencia de aprendizaje (LXP) se centra en la experiencia de aprendizaje, o “aprendizaje en el flujo de trabajo”. Normalmente, una LXP hace hincapié en las actividades de aprendizaje informal y social, que suelen complementar los programas de aprendizaje estructurado y formal.

Las actividades que suelen tener el respaldo de una LXP incluyen la creación y tratamiento de contenidos, los debates y la comunicación asíncronos, los grupos privados o públicos, y la capacidad de colaborar con compañeros de equipo en toda la organización.

Una LXP puede utilizarse como plataforma de aprendizaje independiente, pero lo más habitual es combinarla o integrarla con un LMS para promover el aprendizaje formal e informal. Esta estrategia ofrece a las organizaciones lo mejor de ambos mundos.



6 MANERAS DE INTEGRAR TU LMS Y LXP

Tanto si acabas de empezar con una LXP como si aún te pregunta si lo necesitas o no, te mostraremos seis formas de integrar el LMS y la LXP para maximizar los beneficios de ambos sistemas.

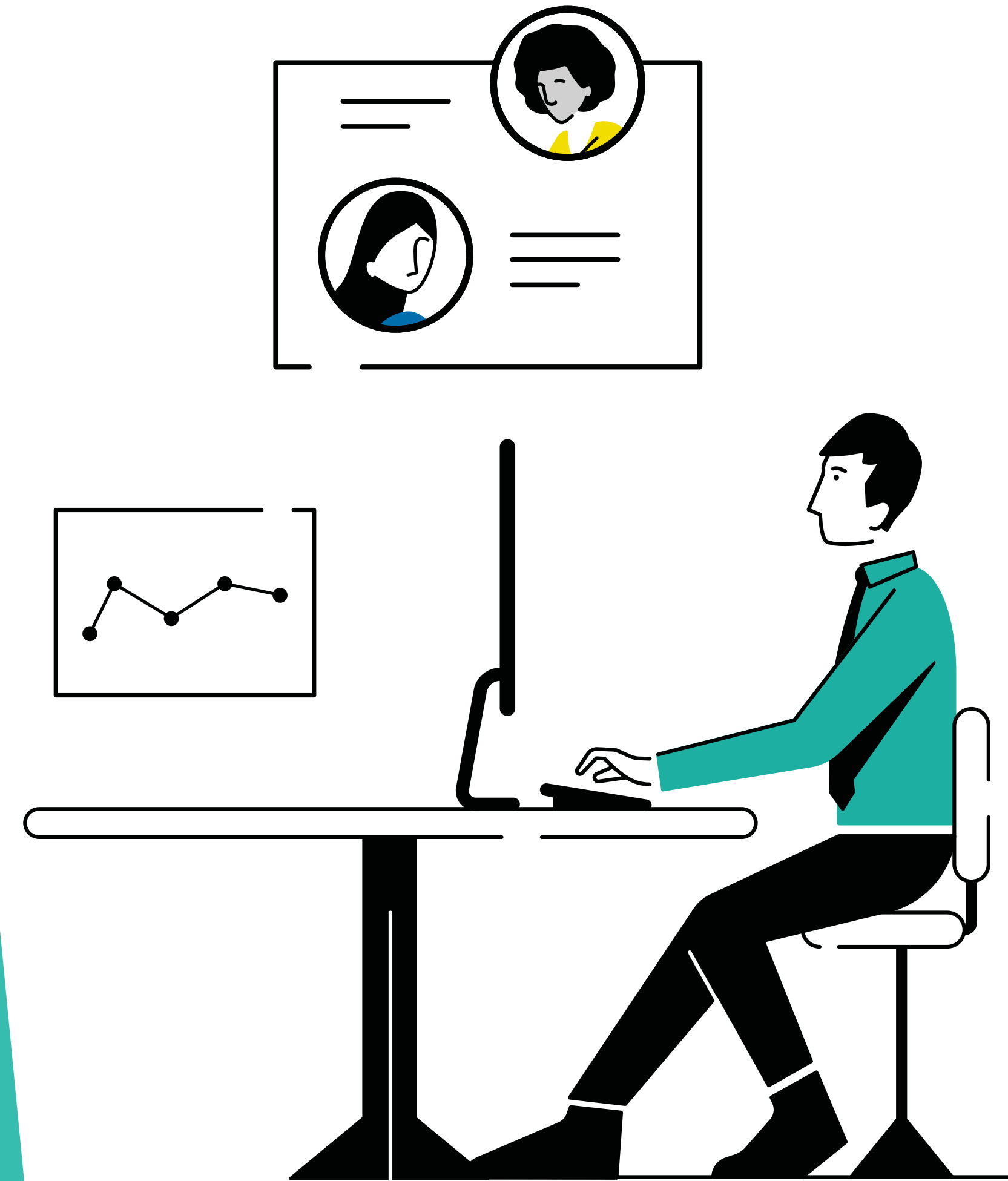


- 1. APOYAR A LOS ALUMNOS INSCRITOS EN UN CURSO FORMAL CON EL APRENDIZAJE SOCIAL**
- 2. FACILITAR LA BÚSQUEDA DEL CONTENIDO ADECUADO**
- 3. COMPLEMENTAR EL APRENDIZAJE INTERNO CON MATERIALES EXTERNOS**
- 4. APRENDER EN EL FLUJO DE TRABAJO**
- 5. MEJORAR LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN TODA LA ORGANIZACIÓN**
- 6. OBTENER INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE EL COMPROMISO CON DATOS E INFORMES**



1

**APOYAR A LOS
ALUMNOS INSCRITOS
EN UN CURSO
FORMAL CON EL
APRENDIZAJE SOCIAL**



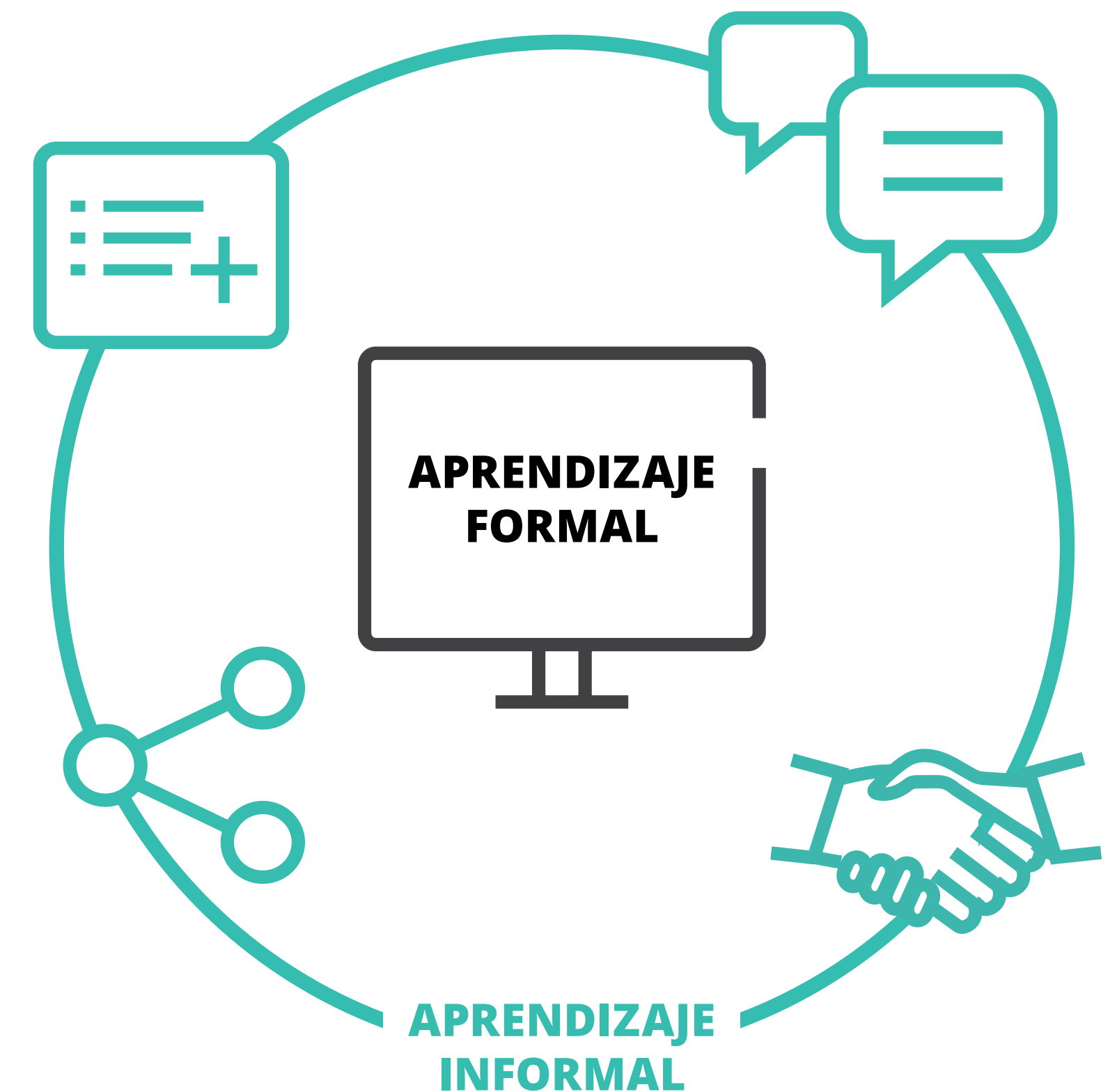
Apoyar a los alumnos inscritos en un curso formal con el aprendizaje social

Imagínate que eres un minorista global con millones de empleados en todo el mundo. Cada mes, incorporas a miles de empleados nuevos en tu organización y para esto necesitas un extenso programa de onboarding. El programa puede incluir formación sobre prevención de riesgos, higiene y seguridad, formación sobre productos, información sobre procesos y flujos de trabajo, formación sobre ética o sobre habilidades sociales.

Aunque el aprendizaje estructurado desempeña un papel fundamental en tu programa de onboarding, el aprendizaje social puede mejorar significativamente el proceso. La creación de un área en tu LXP para los nuevos empleados les ayuda a relacionarse con los demás, a aclarar las dudas que puedan tener y a establecer conexiones importantes en sus primeros días o semanas de trabajo. La incorporación

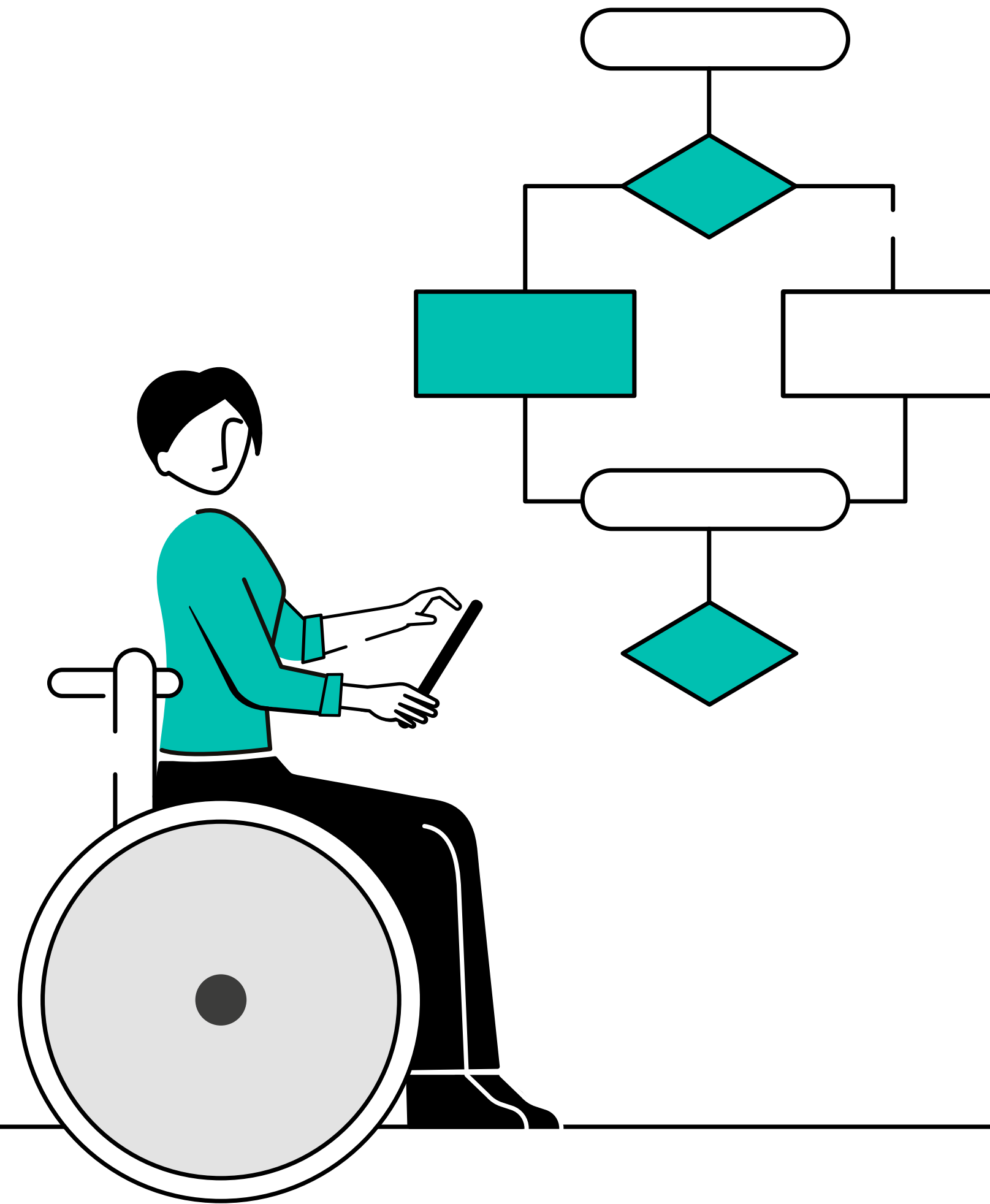
de empleados experimentados al grupo garantizará que los nuevos empleados tengan fuentes de información de confianza a las que consultar para garantizar una transferencia de conocimientos coherente y precisa.

El aprendizaje informal basado en la LXP puede complementar los cursos formales del LMS. Si tu LXP y tu LMS están totalmente integrados, podrías establecer espacios de trabajo colaborativos en tu LXP junto con cada programa de aprendizaje formal en tu LMS. De esta forma, proporcionarías a los alumnos la oportunidad de aclarar cualquier duda, compartir recursos adicionales y conversar sobre el contenido del programa. Esto garantiza que el aprendizaje formal se complemente con el informal, tanto de manera inmediata como después del curso y a lo largo del tiempo.



2

FACILITAR LA BÚSQUEDA DEL CONTENIDO ADECUADO



Facilitar la búsqueda del contenido adecuado

Una de las principales ventajas de una LXP es la posibilidad de que los contenidos de aprendizaje de tu LMS surjan en el día a día y tengan mayor visibilidad. Todos los equipos de formación saben que aumentar los niveles de compromiso de los alumnos es difícil, y no hay nada más desalentador para un profesional de la formación que ver que un curso en el que se ha invertido mucha energía tiene muy poca aceptación.

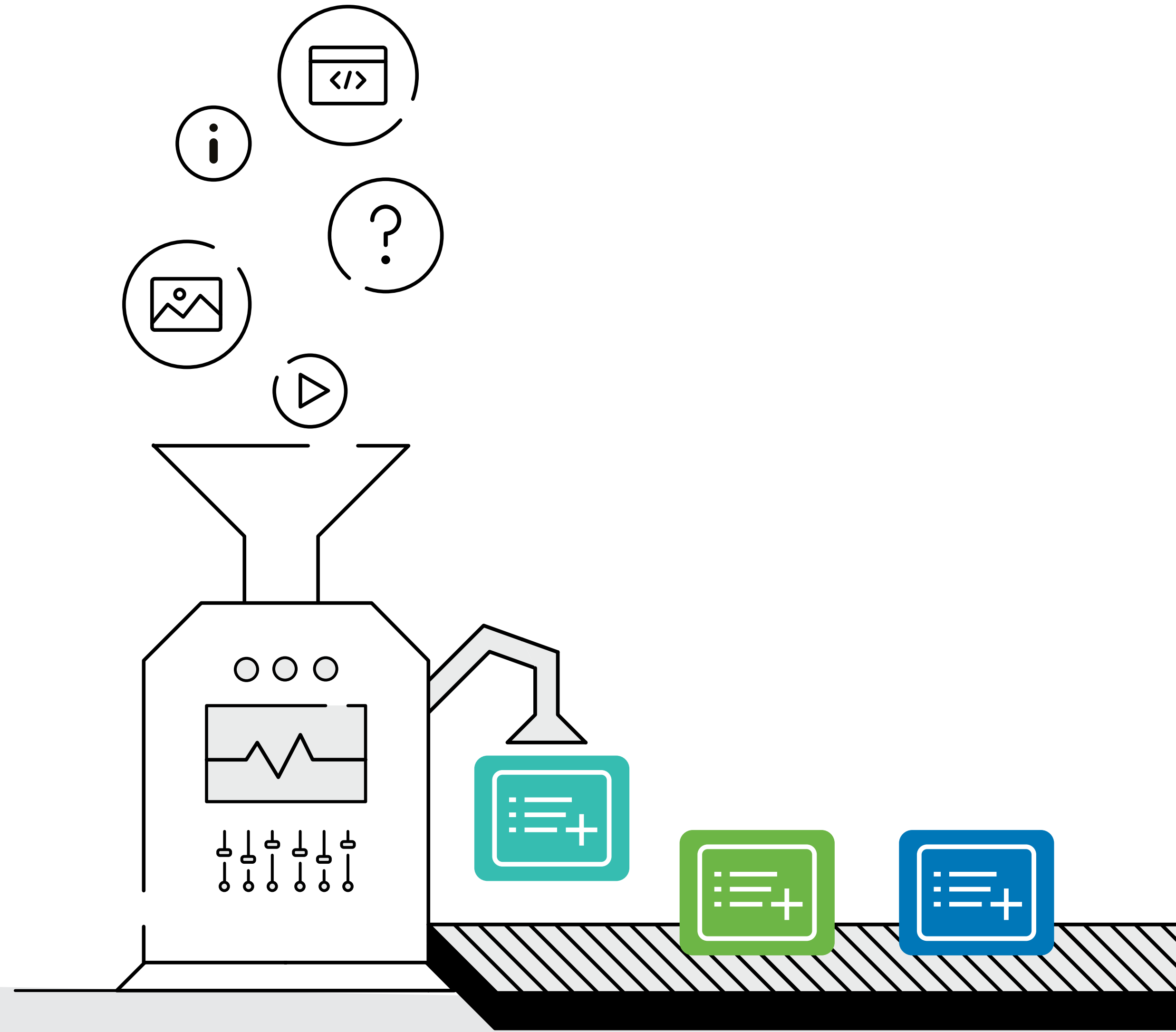


La conexión del LMS y la LXP le da una nueva vida al material utilizado. El motor de recomendaciones ayudará a que aparezcan cursos relevantes para la experiencia previa, las habilidades, los intereses y la función del alumno. Esto puede aumentar el compromiso y las tasas de finalización, al tiempo que presenta a los empleados contenidos útiles que quizá no hayan encontrado por sí mismos.

Una LXP mejora con el tiempo a medida que aumentan los niveles de compromiso; por eso, los “Me gusta” y el compromiso de los compañeros también pueden ser útiles para sacar a la luz los contenidos más valiosos e interesantes en función de la comunidad. Por ejemplo, si al 80 % de un equipo le ha “gustado” un vídeo compartido por un compañero, es más probable que el algoritmo lo recomiende al 20% restante, y hay más probabilidades de que les sea útil que si simplemente navegaran por todo el catálogo de contenido sin ninguna orientación.

3

COMPLEMENTAR EL APRENDIZAJE INTERNO CON MATERIALES EXTERNOS



Complementar el aprendizaje interno con materiales externos

Los equipos de formación no pueden ocuparse de todo. El 45 % de las organizaciones no trabaja con PYMES externas³ y el 29 % no trabaja con formadores externos, lo que supone una enorme presión para el propio equipo de formación y de RR.HH. en cuanto a la producción de material interesante y de alta calidad que satisfaga una amplia gama de necesidades de aprendizaje.

Las organizaciones destinan, en promedio, el 20 % de su presupuesto de formación a la adquisición de contenido de terceros⁴. Una LXP puede ayudar a reducir este gasto sustituyendo el aprendizaje formal de terceros

por contenidos de origen colectivo. Somos criaturas sociales y, por lo general, a la gente le gusta ayudar a sus colegas y compartir información útil. Una LXP crea un espacio para que los empleados compartan esa noticia tan interesante que han leído de camino al trabajo, el vídeo que han visto en las redes sociales y que los ha hecho reflexionar, o el caso de estudio de una organización que afronta desafíos similares a los propios.

Esto también reduce la presión sobre los equipos de formación, que no necesitan duplicar constantemente contenido que ya ha sido producido y les permite centrarse en contenidos

más especializados. Además, los empleados pueden crear sus propios recursos y crear “listas de reproducción” de contenidos, lo que facilita la colaboración y el aprendizaje entre compañeros.

Cuanto más comparten los empleados entre sí, menos contenido de terceros tendrás que conseguir, lo que reduce los costes y te ayuda a entender mejor qué cosas sirven de verdad al personal. Si sueles firmar contratos onerosos para acceder a catálogos de materiales de aprendizaje electrónico, pero te das cuenta de que tu personal comparte principalmente vídeos y podcasts, tienes una clara indicación de qué cosas les resultan interesantes y cuáles no, lo que significa que podrás gastar el valioso presupuesto de formación allí donde tenga el mayor impacto.

^{3,4} Learning & Development Benchmarking 2019, Brandon Hall Group



4

APRENDER EN EL FLUJO DE TRABAJO



Aprender en el flujo de trabajo

Un 51 % de las organizaciones⁵ afirma que la falta de tiempo dedicado al aprendizaje es un obstáculo para la ejecución de su estrategia de aprendizaje. Tal vez a los empleados les parezca una pérdida de tiempo tener que realizar un curso de elearning de una hora de duración o un taller de dos días, pero prácticamente todo el mundo puede dedicar cinco minutos al día a una LXP para ver las actualizaciones, responder las preguntas y añadir un enlace, un vídeo o un recurso para el debate.

Con una LXP, unirse a una conversación es tan fácil como responder un correo electrónico o un mensaje instantáneo. Los empleados pueden recibir una notificación cada vez que reciban una respuesta a una publicación o cuando se publique

nuevo material, lo que significa que pueden consultarlo cuando tengan tiempo libre a lo largo del día. Publicar un comentario o desplazarse por un espacio de trabajo supone un compromiso de tiempo mucho menor que completar un módulo completo de elearning, y ayuda a integrar el aprendizaje en el flujo de trabajo.

La LXP también te ayuda a aprovechar los beneficios del aprendizaje formal. En lugar de que transcurran seis meses o un año entre actividades de aprendizaje, los empleados pueden mantener al día sus habilidades y conocimientos con la facilidad y la comodidad de la LXP. Este modelo de “aprendizaje espaciado” aporta ventajas a los empleados, que retendrán más el aprendizaje

formal con un refuerzo constante, y también a la organización en su conjunto, ya que el aprendizaje entre compañeros apuntala la formación formal con un coste mínimo.

Utilizado en colaboración con un LMS, la LXP ayuda a mantener los hábitos, conocimientos y comportamientos adquiridos a través del aprendizaje formal con un modelo basado en la brevedad y la frecuencia que convierte el aprendizaje en un hábito diario. Un empleado ocupado no tiene tiempo para hacer un curso de aprendizaje formal cada vez que necesita aprender algo nuevo. Por esta razón, combinar una LXP con el LMS hace que el aprendizaje sea más accesible para aquellos que, de otro modo, estarían demasiado ocupados para comprometerse en actividades de formación.

⁵ Learning Strategy That Drives Performance 2020, Brandon Hall Group



5

MEJORAR LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN TODA LA ORGANIZACIÓN



Mejorar la transferencia de conocimientos en toda la organización

Si los empleados tienen alguna pregunta sobre algo que surge durante el aprendizaje formal, ¿a dónde recurren? Es posible que tomen nota para preguntar más tarde al supervisor, pero de lo contrario, es muy probable que cualquier pregunta que tengan quede sin respuesta. La integración del LMS con la LXP cambia por completo la forma en que el conocimiento fluye a través de la organización y consigue que los empleados obtengan respuestas a sus preguntas de forma mucho más rápida y sencilla, y que otros puedan participar en la conversación.

Los **espacios de trabajo colaborativo**, como los que se encuentran en Totara Engage, son ideales para iniciar y mantener conversaciones. Los espacios de trabajo pueden configurarse en torno a temas de formación específicos, funciones, ubicaciones, objetivos de

aprendizaje y mucho más, y ofrecen a los empleados un espacio dedicado a compartir ideas, preguntas y soluciones. Son ideales para la comunicación asíncrona de grupos que se encuentran en diferentes lugares o zonas horarias, y permiten que cualquiera pueda opinar y dar y recibir información.

Como dice el refrán, “dos cabezas piensan mejor que una”, y en un espacio de trabajo colaborativo puede haber decenas o incluso cientos de empleados trabajando juntos para resolver problemas y ayudarse unos a otros. Los expertos pueden ser @mencionados dentro de las publicaciones y los comentarios para solicitar su experiencia, y los miembros del espacio de trabajo pueden darle a “Me gusta” a una publicación para darle mayor credibilidad. Acelera la transferencia de conocimientos y permite a

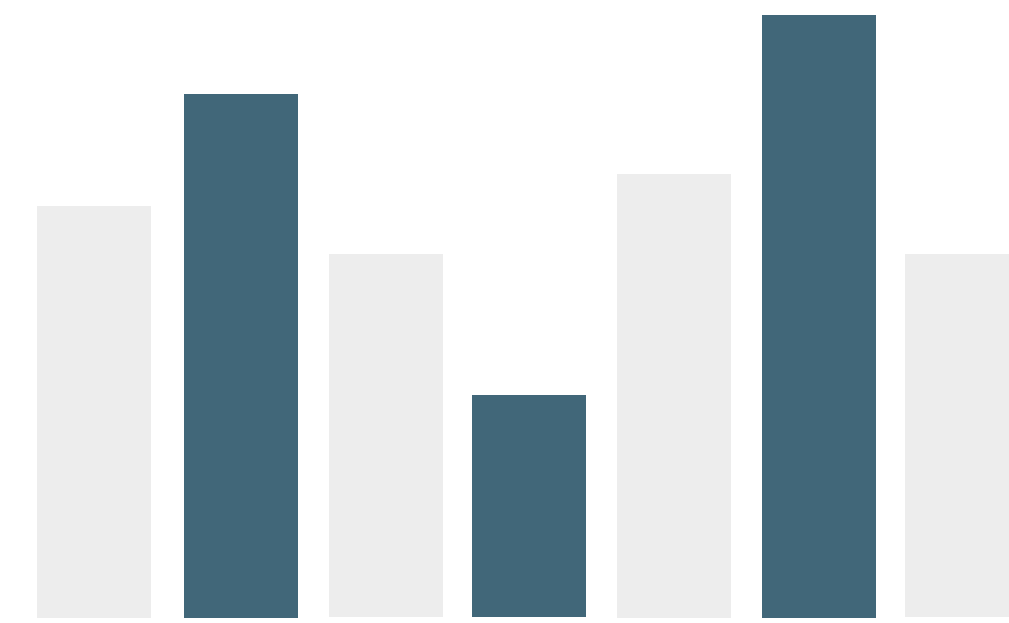
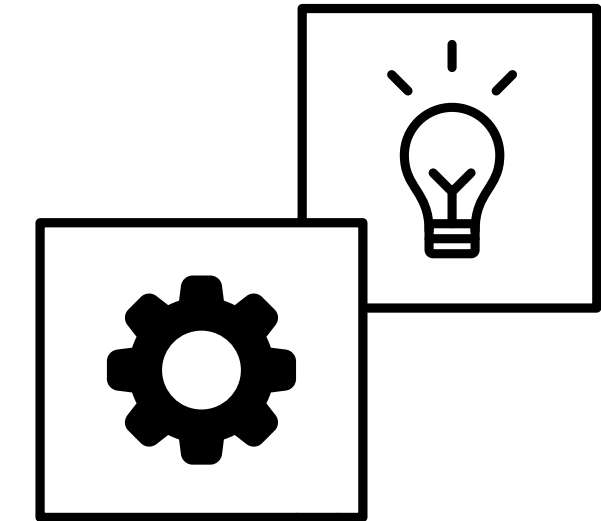
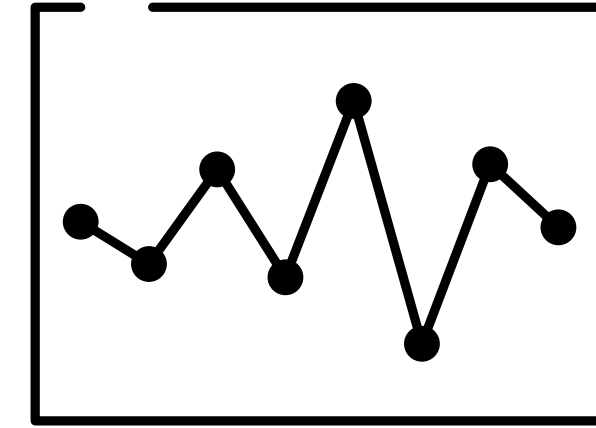
los empleados conectarse con personas con las que difícilmente se cruzarían de otro modo. Esto ayuda a romper los silos de conocimiento y a elevar el nivel de toda la organización.

Además, los espacios de trabajo no sólo son valiosos para los usuarios activos y los contribuyentes, sino que también son muy beneficiosos para los “espectadores” que consumen información, pero no publican. No todo el mundo participa activamente en los espacios de trabajo, pero los beneficios pueden llegar a todos. Con el tiempo, tu LXP se convertirá en un centro orgánico de información, y los usuarios podrán leer conversaciones anteriores, buscar sus temas de interés y beneficiarse de las “actualizaciones ambientales” simplemente iniciando sesión.



6

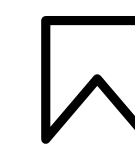
OBTENER INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE EL COMPROMISO CON DATOS E INFORMES



73



52



8



Obtener información detallada sobre el compromiso con datos e informes

Los informes del LMS son vitales para cualquier equipo de formación y de RR.HH. que desee conocer cómo progresan los empleados en el aprendizaje. Por lo general, un equipo de formación querrá identificar las tendencias en las tasas de finalización, el progreso a través de los programas de aprendizaje, donde consigue el personal mayores éxitos y qué les resulta más difícil, las puntuaciones de evaluación y el número de alumnos.

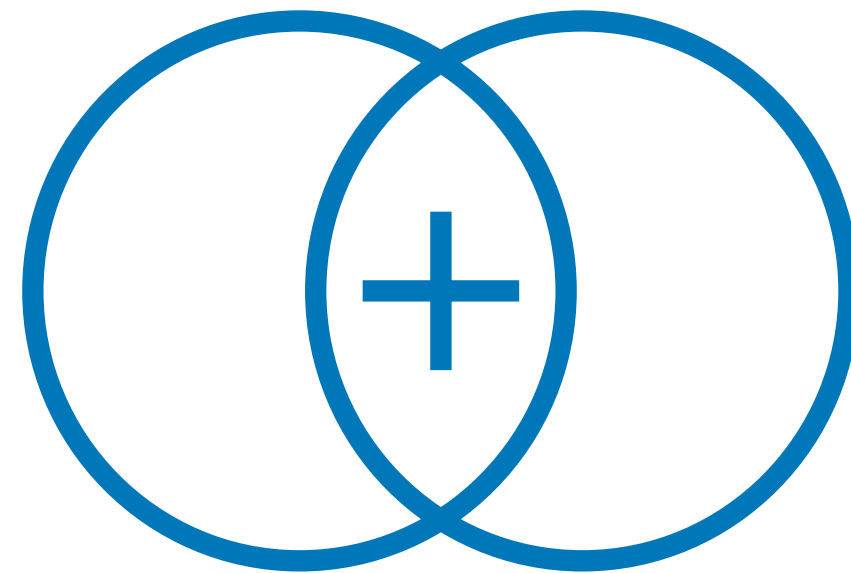
Los informes de la LXP añaden una capa adicional de información interesante a los informes del LMS. El aprendizaje formal e informal van de la mano y disponer únicamente de los informes del LMS es quedarse a mitad de la película. Con los informes de la LXP se puede recopilar información sobre el contenido de aprendizaje que más le interesa al personal (de acuerdo con los “Me gusta” y el contenido compartido), cuántas personas se comprometen con el contenido, los tipos de contenido que fomentan el compromiso y quiénes son los usuarios más activos o “influyentes”.

La combinación de los datos del LMS y la LXP te dará un panorama muy útil sobre el aprendizaje formal e informal en toda la organización. ¿Qué cursos comparte la gente? Cuando se comparte un curso, ¿cuál es el impacto en las tasas de finalización? ¿Los espacios de trabajo con conversaciones más activas dan lugar a mejores puntuaciones en las evaluaciones de los cursos relacionados? ¿Qué “usuarios avanzados” influyen en los demás para que interactúen con los contenidos? ¿Cuáles son los temas más populares? ¿Cuáles son los formatos de contenido más populares? Las respuestas a todas estas preguntas (y muchas más) le dará a tu equipo de formación y de RR.HH. una comprensión mucho más amplia (y en tiempo real) de la forma en la que aprenden y se comprometen tus empleados.



VENTAJAS DE INTEGRAR EL LMS Y LA LXP

Si ya tienes un LMS, te preguntarás por qué no puedes adquirir una LXP y utilizarlos por separado. Por supuesto, es una opción válida, pero te perderás todo tipo de ventajas si no integras el LMS con la LXP.



Los beneficios de una plataforma integrada incluyen:

- Respaldo del aprendizaje formal con el aprendizaje a largo plazo en el flujo de trabajo
- Dar visibilidad al aprendizaje formal poco utilizado mediante algoritmos inteligentes y personalizados
- Una experiencia de usuario más coherente y optimizada en ambos sistemas
- Mejores relaciones de trabajo entre los compañeros y los expertos internos en la materia
- Mayor exposición a contenidos relevantes y de alta calidad
- Reducción de la gestión del aprendizaje, ya que los empleados crean y tratan su propio contenido
- Más rapidez en la adquisición de competencias y la transferencia de conocimientos
- Una comunicación asíncrona más eficaz, incluyendo un registro permanente de los debates útiles
- Espacios dirigidos a diferentes grupos, por ejemplo, por función, ubicación, habilidades, experiencia de aprendizaje previa y actual, u objetivos
- Informes más holísticos que abarquen tanto la actividad de aprendizaje como la de compromiso (y la relación entre ambas)



¿QUÉ RESULTADOS SE PUEDEN LOGRAR?

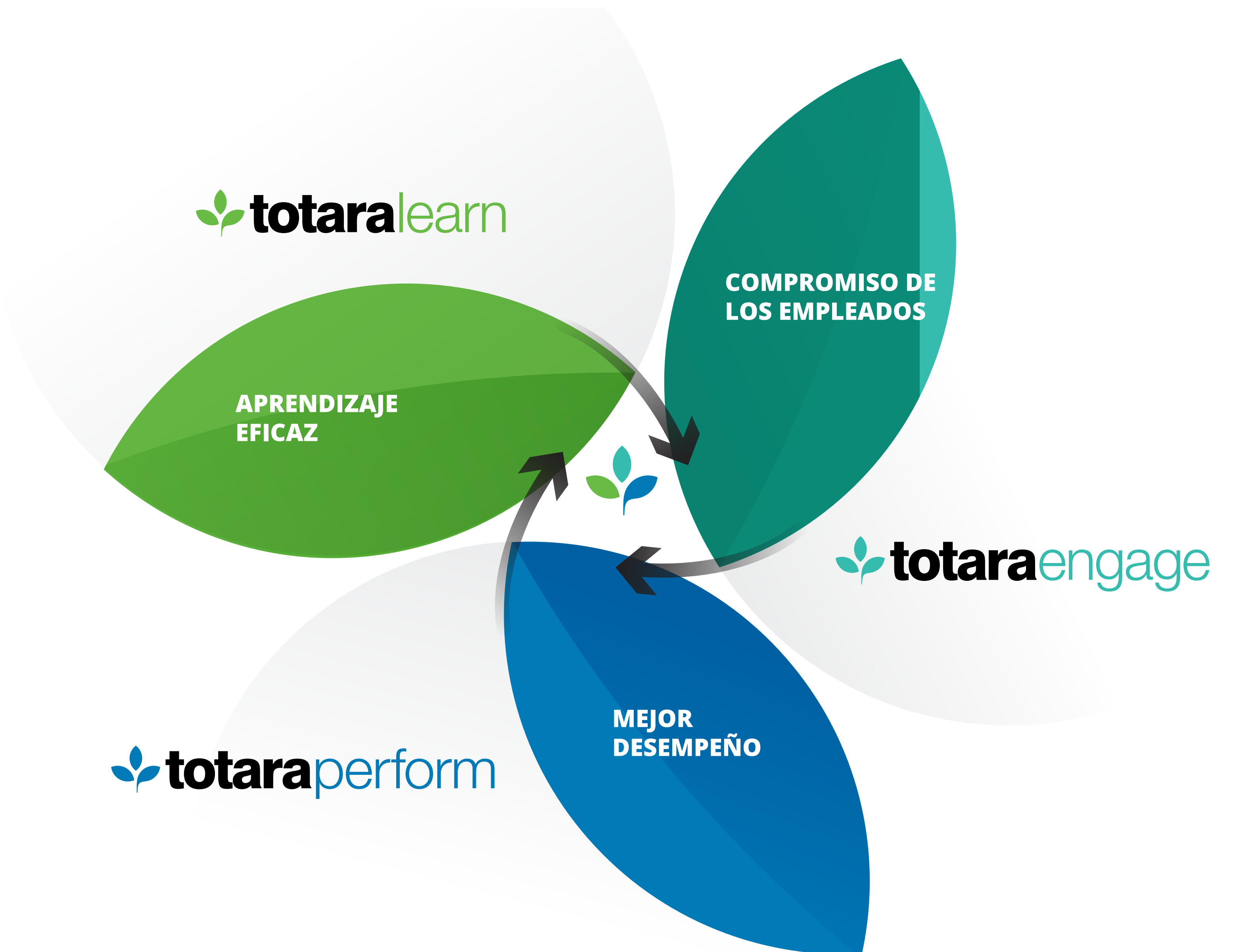
Tras un par de años turbulentos, las organizaciones deben dedicarse a fondo a mejorar y aumentar las competencias y el compromiso de sus empleados. Un mejor aprendizaje conlleva un mayor compromiso y un mayor desempeño de las personas. Esto conlleva un impacto significativo en la cultura de la organización, ya que los empleados se sentirán más conectados entre sí y sentirán que sus opiniones se tienen en cuenta.

La integración de la LXP con el LMS mejorará significativamente la experiencia de aprendizaje de los empleados. Además de los recursos de aprendizaje formal, los alumnos podrán encontrar espacios de trabajo relevantes y recursos de pares, lo que convertirá el aprendizaje en parte integral de su jornada de trabajo. En lugar de asistir a un taller o a un curso anual de aprendizaje electrónico de una hora de duración, podrán entrar y salir del sitio siempre que necesiten respuestas, intercambiar ideas o ponerse al día de lo que ocurre en otros equipos.



Además, es posible integrar la plataforma con un sistema de gestión del desempeño como Totara Perform. Esta integración adicional proporciona a los directivos y supervisores una visibilidad clara sobre la relación entre el aprendizaje (tanto formal como informal) y la mejora del desempeño, lo que permite entender mejor las necesidades y los comportamientos del personal.

El aprendizaje y el compromiso trabajan en paralelo para mejorar cada cual el nivel del otro. Por ejemplo, los empleados que participan en más actividades de aprendizaje estarán más comprometidos, y los empleados más comprometidos se sentirán más inclinados a mejorar sus habilidades (y en última instancia, su desempeño) con más aprendizaje. Todo esto aumenta la lealtad, la motivación y la productividad en la organización al completo y demuestra a los empleados que estás realmente comprometido con su desarrollo.



actua 

En colaboración con


totara

ACTUA SOLUTIONS

Barcelona

034 93 306 3483

comercial@actuasolutions.com

www.actuasolutions.com