



Liberar todo el potencial del aprendizaje activo

Cómo el aprendizaje activo puede mejorar las prácticas de formación de tu empresa y empoderar a los empleados con resultados medibles.

Aprendizaje activo

Según una encuesta de Capterra, casi el 50 % de las organizaciones están aumentando su gasto en Formación y Desarrollo, pero todavía no están seguras de cómo utilizar estos recursos para obtener resultados¹. En otras palabras, las empresas quieren saber cómo canalizar la formación de los empleados hacia un desarrollo medible. ¿Cómo puedes ayudar a tus empleados a formarse de la forma más eficaz y pragmática posible?

El aprendizaje activo consiste en lograr resultados de aprendizaje tangibles alineados con objetivos reales del equipo. En lugar de tratar la formación como algo separado del trabajo real, el aprendizaje activo permite a los empleados adaptar su formación a las prioridades individuales y empresariales reales.

Al combinar las capacidades de desarrollo de habilidades del LMS con oportunidades de formación "reales", puedes mejorar las iniciativas de desarrollo de los empleados de tu empresa y tu plantilla al mismo tiempo.

¿Por qué tratar la formación como una distracción del trabajo cuando en realidad es una manera de profundizar en el crecimiento personal y profesional?

En este ebook, aprenderás a poner en práctica un programa de aprendizaje activo:

- **¿Qué es el aprendizaje activo?**
- **Cómo incorporar el coaching a tu estrategia de aprendizaje activo. Cómo potenciar la movilidad profesional.**
- **Medición de los resultados del aprendizaje y el desempeño.**
- **Cómo una plataforma de experiencia de talento facilita el aprendizaje activo.**

El 50%
de las organizaciones están
aumentando el gasto en Formación
y Desarrollo, pero aún no están
seguras de cómo lograr resultados.¹

¹ <https://www.capterra.com/resources/upskilling-employees-research/>



¿Qué es el aprendizaje activo?

El aprendizaje activo es una ruta que trazas para que los miembros de tu equipo aprendan haciendo. Puede adoptar muchas formas diferentes, en función de las necesidades de la organización. A menudo, las empresas encuentran áreas de mejora en sus flujos de trabajo y diseñan proyectos de aprendizaje activo en situaciones reales para que los equipos aborden estos puntos débiles.

Estos proyectos no son meras simulaciones. Para que el aprendizaje activo desarrolle todo su potencial, los equipos necesitan la responsabilidad y la garantía de que el trabajo dará resultados tangibles. Si los esfuerzos se traducen en un éxito, el trabajo en equipo y el crecimiento supondrán también una ganancia para la empresa en su conjunto.



Pasos del aprendizaje activo

1. IDENTIFICAR UN PROBLEMA

Analiza las áreas en las que tu empresa tiene dificultades. Tal vez te hayas dado cuenta de que a algunos miembros del equipo les cuesta colaborar. Tal vez quieras poner al día a un amplio sector de la empresa acerca de una nueva tecnología. Identifica un área en la que la adopción de medidas pueda aportar mejoras tangibles a corto plazo.

2. FORMAR UN EQUIPO

Reúne a un equipo de cuatro a ocho personas (como directriz general). Ten en cuenta la iniciativa específica de aprendizaje activo a la hora de elegir a los miembros de estos equipos. En algunos casos, puedes elegir a representantes de los mismos departamentos, mientras que otros objetivos requerirán equipos interfuncionales. Siempre que sea posible, busca diferentes niveles de experiencia y tipos de personalidad.

3. ELEGIR A UN/A COACH

Para que el aprendizaje activo sea lo más eficaz posible, necesitarás a alguien que establezca algunos límites y facilite el crecimiento del equipo. Elige a alguien que pueda guiar a las personas hacia soluciones sin dar una determinada respuesta. Para este puesto se necesita saber escuchar y formular preguntas.

4. PREGUNTAR, REFLEXIONAR Y ESCUCHAR

Una vez reunido el equipo, es hora de ponerse manos a la obra. Antes de pasar a la acción, tendrán que aprender a trabajar mejor juntos. Haz que el orientador les motive a cuestionar el problema desde múltiples puntos de vista. Da prioridad al debate en grupo y a la lluvia de ideas en un entorno libre de juicios.

5. PASAR A LA ACCIÓN

Una vez que el equipo haya abordado el problema teóricamente, es hora de que apliquen su plan en el mundo real. Este es el elemento diferenciador clave entre la formación tradicional y el aprendizaje activo. Tus empleados no sólo aprenden haciendo, sino que su trabajo también tiene un impacto tangible en la empresa.

6. COMPROMETERSE CON LA FORMACIÓN

Aunque resolver el problema inmediato es importante, el aprendizaje activo debe ser el primer paso de un largo proceso de crecimiento y formación de los empleados. De lo que se trata es de que este tipo de iniciativas no parezcan un entrenamiento. Los trabajadores pueden aprender de estas experiencias y aplicarlas también en el futuro a un amplio abanico de tareas cotidianas.



1.

**Incorporar el coaching
a la estrategia de
aprendizaje activo**



Los proyectos de aprendizaje activo consisten en lograr resultados en iniciativas muy concretas, así como en reunir equipos únicos para conseguirlo. Por ello, los/as coaches de estos proyectos deben estar más especializados en sus funciones y ser capaces de trabajar con una amplia gama de tipos de personalidad.

Y lo que es igual de importante, tienen que asegurarse de que todas estas personas trabajan juntas para completar la tarea de **forma eficaz**. Se trata de dirigir a todo un equipo a través de un proyecto de aprendizaje activo, en lugar de hacerlo simplemente con una sola persona.

Se trata de facilitar el desempeño, la formación y el desarrollo de otras personas de tu equipo. Debes ayudarles a trazar distintas rutas de éxito y permitirles elegir la que consideren más eficaz.



GROW

Goal
Reality
Options
Wrap Up



GROW

Considera la posibilidad de utilizar el modelo **GROW** (Goal, Reality, Options, Wrap Up) con los miembros de tu equipo. La plataforma Totara Learning Experience te permite utilizar esta o cualquier otra metodología para establecer y hacer un seguimiento de los objetivos.

Empieza preguntando al equipo hasta dónde les gustaría llegar con el proyecto que se les ha asignado, así como lo que habrá que cambiar para alcanzar una solución. Pasa a analizar cuál es la realidad de la situación actual, así como los retos a los que se enfrenta el equipo tanto

externa como internamente.

Facilita sesiones de intercambio de ideas para que las personas puedan colaborar y encontrar opciones para ejecutar sus objetivos.

Evita responder a las preguntas; en su lugar, intenta hacerlas tú mismo para dar orientación. Para terminar, define una estrategia práctica para avanzar y alcanzar el objetivo inicial.





Haz las preguntas adecuadas

Los coaches o orientadores de aprendizaje activo deben evitar responder a las preguntas en la medida de lo posible.

Esto puede sonar contraintuitivo, pero en realidad ayuda a fomentar un espíritu de colaboración y autonomía en los equipos. Los orientadores deben tratar de formular ellos mismos las preguntas para orientar a los equipos y a las personas en la dirección correcta.

Cuando hagas preguntas, asegúrate de interrogar a cada persona de forma abierta. Si sólo haces preguntas de “sí o no”, la persona pensará que sólo tiene opciones binarias. El objetivo del aprendizaje activo (y del coaching) es ayudar a las personas a darse cuenta de que hay muchas maneras de romper un huevo.

Como jefe de equipo, intenta combinar los puntos fuertes y débiles de las distintas personas. Para algunos, lo mejor es hacer listas exhaustivas de pros y contras, mientras que a otros les gusta actuar primero y preguntar después. Puede que a algunos miembros del equipo les guste realizar varias tareas a la vez, mientras que otros querrán dedicarse a ellas durante periodos de concentración prolongados. Tu objetivo es encontrar la manera de que colaboren personas con diferentes tipos de personalidad y estilos de trabajo.





Establecimiento y seguimiento de objetivos

Totara Engage es una LXP que se puede utilizar para unir y mejorar tu equipo. A través de esta plataforma, los grupos de aprendizaje activo pueden reunirse e identificar a las personas de la organización que tienen la experiencia necesaria para orientarles. Para el alumno, esto añade un toque personal y una sensación de representación en el proceso. A continuación, ambas partes se reúnen en un espacio de trabajo privado para trabajar sobre el contenido pertinente y hacer un seguimiento de los objetivos en función de las métricas.

Cuando se trata del aprendizaje activo en particular, esto es absolutamente esencial. Tienes un proyecto concreto. Cuando el grupo se reúne para trabajar en un proyecto específico, disponer de los recursos para seguir los progresos de forma tangible y en tiempo real es una gran ayuda para la productividad. Esto garantiza un proceso de aprendizaje activo fluido, desde la formación del equipo, la selección de un coach, las reuniones frecuentes y la progresión en el proyecto individual a un ritmo razonable.

La plataforma también es muy adaptable, por lo que podrás establecer métricas propias de tu organización. Lo mismo ocurre con el propio proceso de coaching, tendrás vía libre para adaptar la selección del coach y las prácticas de aprendizaje a tu cultura y necesidades laborales específicas.

Además de Totara Engage, Totara Learn también puede ayudarte a preparar a tus empleados para que puedan ejercer de coaches en el futuro. Al seguir cursos a través de la plataforma, pueden adquirir habilidades para orientar a otros. Los miembros del equipo y los directivos pueden identificar a los orientadores, posiblemente a través de Insignias en sus perfiles o un conjunto de etiquetas.

Incluso podrías poner en marcha una iniciativa de aprendizaje activo para formar a coaches de aprendizaje activo. Los miembros individuales del equipo o los directivos pueden identificar a los orientadores (tal vez mediante una insignia abierta en su perfil, o un conjunto de etiquetas de coach).



2. Mejora la movilidad profesional con el aprendizaje activo

Tus empleados/as buscan crecer y tener oportunidades en sus carreras profesionales. Si no las encuentran en tu organización, es lógico que busquen en otra parte. ¿Significa eso dar a cada empleado un ascenso anual para mantener su interés? Aunque puede sonar ideal, ese modelo de negocio sería insostenible para casi cualquier organización. Por no mencionar que probablemente no proporcionaría a los empleados el auténtico crecimiento que buscan. Es más probable que se limite a un cambio de cargo sobre el papel y no implique un aumento sustancial de adquisición de competencias y capacidad de liderazgo. En cualquier caso, la movilidad profesional en el mundo actual no consiste únicamente en ascender o acceder a un nuevo puesto. Se trata más de desarrollo de habilidades, coaching y de crear una cultura de aprendizaje para los empleados y la organización que mantenga a las personas comprometidas y en evolución continua. El aprendizaje activo es especialmente adecuado para lograr estos objetivos.

El aprendizaje activo ofrece a los empleados la posibilidad de enfrentarse de forma práctica a nuevos problemas técnicos o de desempeño. Permite que cada miembro del equipo aprenda nuevas habilidades esenciales (duras y blandas) para su desarrollo personal. Además, funciona como un impulso para la empresa.

El aprendizaje activo tiene que ver con el desarrollo de habilidades en beneficio del individuo y de la organización. Estos proyectos permiten a los miembros del equipo debatir cuestiones vitales para la empresa. Mediante el cuestionamiento, el debate y la reflexión con un tutor, adoptan medidas tangibles para ejecutar las acciones adecuadas. Independientemente del tema, este proceso desarrolla la capacidad de los individuos para resolver problemas. A medida que los miembros de tu equipo se convierten en mejores solucionadores de problemas, también les resultará más fácil ascender a puestos de mayor responsabilidad.

Los trabajadores que no tienen visibilidad de las oportunidades internas de crecimiento profesional tienen un 61 % más de probabilidades de dimitir o de encontrar puestos alternativos en otras empresas.²

² 2 Estudio de movilidad del talento 2023 edición EMEA, Lighthouse Research y Cornerstone People Research Lab





Cómo la Plataforma de Experiencia del Talento de Totara puede ayudar a impulsar la movilidad profesional

Un sistema de gestión del aprendizaje (LMS) es una parte esencial del desarrollo de habilidades y del crecimiento profesional.

El aprendizaje activo traslada a la vida real las competencias adquiridas en los cursos de un LMS. Son dos caras de la misma moneda, creando retención del aprendizaje, aplicación y resultados tangibles.

Totara Learn proporcionará a los empleados un amplio flujo de contenidos educativos para alcanzar y superar los objetivos de desarrollo individuales. La empresa dispondrá de una plataforma personalizable que puede satisfacer todas las necesidades mientras los empleados idean y ejecutan las iniciativas que tienen asignadas.

Con Totara Engage, podrás conectar estos equipos de aprendizaje activo entre sí, así como con sus orientadores. Es un lugar donde la colaboración puede florecer, especialmente en los actuales entornos de trabajo híbridos y digitalizados. Esta plataforma también ayuda a que los orientadores de aprendizaje activo hagan un seguimiento del compromiso del equipo.

Totara Perform permite evaluar el aprendizaje activo en ambos extremos del proceso. De entrada, puede ayudarte a ver dónde pueden mejorar los empleados. Esto te permitirá reunir a equipos que podrían beneficiarse de iniciativas conjuntas de aprendizaje activo sobre temas relacionados. En el otro extremo, ofrece una visión incisiva de la eficacia del aprendizaje en la mejora de las capacidades del personal.



3. Medición de los resultados del aprendizaje y el desempeño



El aprendizaje activo consiste en utilizar proyectos en tiempo real con resultados tangibles para mejorar el aprendizaje y el desempeño de los empleados. En lugar de enviar a los empleados a sesiones de formación completamente separadas, los empresarios pueden utilizar este proceso para alcanzar objetivos prácticos para la empresa, al tiempo que mejoran las competencias de los miembros de sus equipos.

En otras palabras, uno de los principales beneficios del aprendizaje activo es un aumento óptimo del desempeño. Pero esto lleva a preguntarse: ¿cómo medir este tipo de desempeño para asegurarse de que el proceso funciona? En la era digital y optimizada de hoy en día, te mereces un recurso todo en uno para automatizar y simplificar al máximo este proceso. Con el conjunto de productos de Totara, podrás establecer objetivos de aprendizaje activo para los empleados, facilitar

el trabajo en equipo necesario para llevarlos a cabo, proporcionar a los miembros del equipo recursos adicionales para la adquisición de habilidades y realizar un seguimiento de su desempeño mediante métricas sencillas pero exhaustivas.

94%
**de los empleados
prefieren que sus
jefes compartan
sus opiniones en
tiempo real.³**

³ <https://www.reflektive.com/press-release/new-study-un-covers-major-gap-employee-employer-expectations-performance-management-growth/>





¿Cómo puedo hacer un seguimiento de la **eficacia del aprendizaje activo**?

En resumen, Totara Perform puede facilitar en gran medida el seguimiento del desempeño del aprendizaje activo. Permite un proceso medible y gestionable que tanto los empleadores como los miembros de los equipos pueden utilizar para trazar el impacto en los resultados empresariales y el desarrollo personal.





Desarrollo de competencias mediante el aprendizaje activo

Tanto las organizaciones como las personas buscan controlar y hacer un seguimiento de las habilidades que tienen y de las que están desarrollando. Ahí es donde entran en juego las competencias. Combinadas con actividades de desempeño, las competencias pueden proporcionar un marco de habilidades a desarrollar, con un fácil seguimiento tanto por parte del equipo como del coach en un proyecto de aprendizaje activo. Por ejemplo, los grupos de aprendizaje activo examinan proyectos o cuestiones y, mediante preguntas, debates y reflexiones, acuerdan las acciones adecuadas. Independientemente del tema, este proceso desarrolla la capacidad de los individuos para resolver problemas. Se puede pedir a los compañeros del grupo de aprendizaje activo que califiquen las habilidades de resolución de problemas de una persona, y estas calificaciones de competencia podrían debatirse después en una revisión del desempeño en tiempo real con el coach.



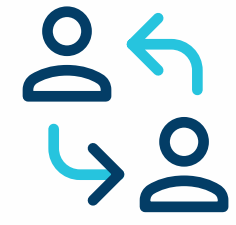
Ayudar a los orientadores proporcionar información en tiempo real a los equipos

Totara Perform permite a los/as coaches de aprendizaje activo hacer un seguimiento del grado en que cada miembro del equipo ejemplifica las competencias básicas que el propio proyecto pone de relieve. Esto ayuda a los individuos a ver su desempeño a lo largo del tiempo y da a los orientadores (y a la organización en general) visibilidad de las habilidades de los equipos y de la empresa en su conjunto. En su caso, también pueden identificarse intervenciones de aprendizaje más formales, siendo la biblioteca de cursos de Totara Learn útil para encontrar aquellos contenidos que les complementen.

El 94% de los empleados prefiere que sus jefes compartan sus opiniones en tiempo real, en lugar de esperar a que el año finalice³. Los coaches de aprendizaje activo tienen esta capacidad, ya que ofrecen a los miembros de sus equipos el feedback en tiempo real que los empleados necesitan. Con Totara Perform, pueden proporcionar una estructura formal para medir cómo lo están haciendo. Esto permite a los equipos de aprendizaje activo sentirse reconocidos, así como identificar áreas de desarrollo. A continuación, los orientadores pueden vincular estas áreas de desarrollo a oportunidades de formación adicionales en Totara Learn.

³ <https://www.reflektive.com/press-release/new-study-un-covers-major-gap-employee-employer-expectations-performance-management-growth/>





Conseguir feedback de 360 grados

Totara Perform también permite a los miembros del equipo evaluar el desempeño de los demás a lo largo del proyecto. Los participantes en el aprendizaje activo pueden utilizar un marco de competencias de gestión del cambio para evaluar el grado de esfuerzo y destreza que los miembros del equipo aportaron al proyecto, así como la forma en que pueden haber mejorado. Lo mismo cabe decir de la evaluación del desempeño del coach como líder. Este tipo de feedback de 360 grados garantiza que el proceso de evaluación del desempeño sea lo más justo y exhaustivo posible. Proporciona el software necesario para llevar el proceso de lo teórico a lo tangible. Los orientadores de aprendizaje activo y los miembros del equipo pueden utilizar la plataforma para mejorar el proceso en tiempo real. En otras palabras, se necesita un enfoque “sí se puede”, un aprendizaje activo, sobre el proceso de evaluación del propio aprendizaje activo.



4.
Cómo una Plataforma
de Experiencia del
Talento **facilita el**
aprendizaje activo



El aprendizaje activo puede hacer que la formación y el desarrollo de los empleados sean emocionantes, estimulantes e instructivos. Es una forma de que los miembros del equipo reciban la orientación que necesitan, al tiempo que colaboran entre sí de una manera impactante y pragmática. Considera el desarrollo de competencias y el trabajo que merece la pena realizar como dos caras de la misma moneda y no como procesos separados.

El aprendizaje activo puede ayudarte a retener el mejor talento, impulsar la innovación a través de la resolución creativa de problemas, aumentar la camaradería entre compañeros de trabajo, preparar a los empleados para puestos de liderazgo y ayudar a todos los implicados a aprender a pensar de forma realista. Al fin y al cabo, ni siquiera la formación más exhaustiva y atractiva puede resolver todos los problemas de antemano. Aunque se puede hacer aprendizaje activo sin una plataforma de experiencia del talento eficaz y exhaustiva, se estará en desventaja frente a las empresas que sí la utilizan. Estas herramientas ayudan a automatizar y agilizar estos procesos, reuniendo a los equipos para que colaboren de la mejor manera posible.

Por ejemplo, **Totara Learn, Engage y Perform** pueden ser útiles para que el proceso de aprendizaje activo sea lo más fluido e intuitivo posible.



La eficacia de tres



TOTARA LEARN proporcionará a tus empleados un amplio flujo de contenidos educativos para alcanzar y superar los objetivos de desarrollo individuales. Tu empresa dispondrá de una plataforma personalizable que puede satisfacer todas sus necesidades mientras idean y ejecutan las iniciativas que tienen asignadas. Lo ideal es que el aprendizaje activo funcione en conjunción con un programa de formación formal. El desarrollo de competencias comienza en el LMS con la formación específica del curso y el aprendizaje activo retoma el hilo con aplicaciones en el trabajo real y el coaching.

Con **TOTARA ENGAGE**, podrás conectar a estos equipos entre sí, así como con sus orientadores. Es un lugar donde la colaboración puede florecer, especialmente en los actuales entornos de trabajo híbridos y digitalizados. Esta plataforma también te ayuda a realizar un seguimiento del compromiso del equipo en el aprendizaje activo, así como en otras iniciativas.

TOTARA PERFORM permite evaluar el aprendizaje activo en ambos extremos del proceso. De entrada, puede ayudarte a ver dónde pueden mejorar los empleados. Esto te permitirá reunir a equipos que podrían beneficiarse de iniciativas conjuntas de aprendizaje activo sobre temas relacionados. En el otro extremo, ofrece una visión incisiva de la eficacia del aprendizaje en la mejora de las capacidades del personal. Los empleados pueden hacer un seguimiento de sus progresos en cada paso del camino, y tú también puedes hacerlo. Se trata de un proceso medible y gestionable que tanto los empleadores como los miembros de los equipos pueden utilizar para trazar el impacto en los resultados empresariales.





Acerca de Totara

Totara es una empresa de tecnología de aprendizaje que crea software para impulsar el desarrollo de competencias y el desempeño en el centro de trabajo. Fundada en 2011 y con sede en Brighton (Reino Unido), Totara cuenta con más de 1500 clientes en 140 países, desde multinacionales y entidades gubernamentales hasta medianas empresas de todos los sectores.

totara.com

¿Estás listo para elegir tu próxima plataforma de formación?

Ponte en contacto con nosotros para descubrir cómo podemos ayudarte a crear la plataforma de formación que mejor se adapte a las necesidades de tu organización.

España

comercial@actuasolutions.com

+ 34 93 200 4737

actuasolutions.com



Acerca de Actua

Diseñamos experiencias de aprendizaje digitales motivadoras, colaborativas y en constante evolución que permiten a las personas y a las empresas aprender, prosperar y crecer. A través de la consultoría estratégica podemos conocer los retos y objetivos de nuestros clientes y así co-crear soluciones de elearning innovadoras que potencien las capacidades y la motivación de los empleados.