



Cómo impulsar el éxito de tu equipo de Formación y Desarrollo

Un manual táctico para directivos que quieren marcar la diferencia

articulāte® actua 

Contenidos e Introducción



Contenidos

Introducción

Capítulo 1: Estableciendo las bases para los objetivos de L&D

Capítulo 2: Contrata a tu Dream Team

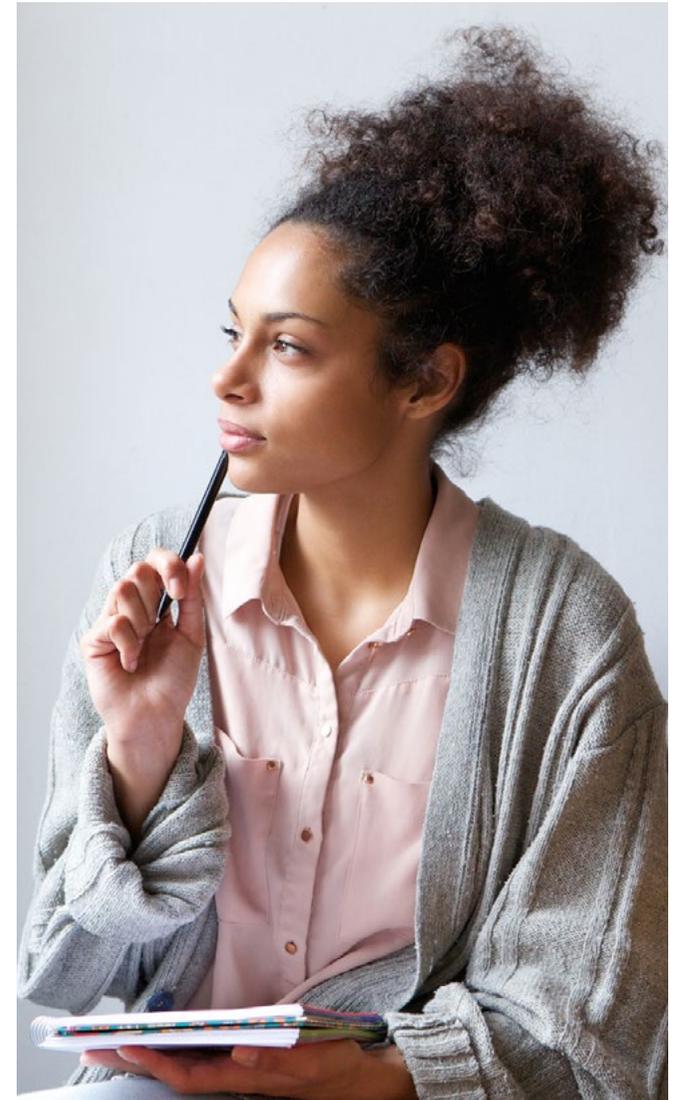
Capítulo 3: Potencia tu equipo de L&D con las herramientas tecnológicas clave

Conclusión y Autoevaluación



Los programas de [L&D] no solo garantizan que los equipos cuenten con las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar bien sus funciones, sino que también transmiten a los empleados que su crecimiento es una prioridad para la organización. Esto fortalece la cultura empresarial y fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la compañía.”

Fuente: [Harvard Business Review](#)



Introducción

Crear una cultura de aprendizaje sólida y transformadora es una de las inversiones más poderosas para el crecimiento de tu organización. Cuando el equipo de Formación y Desarrollo (L&D, por sus siglas en inglés) cuenta con el apoyo y los recursos necesarios, puede ayudar a los equipos a profundizar en sus habilidades, ampliar sus conocimientos, fortalecer la cultura empresarial y mejorar los resultados del negocio.

Sin embargo, es común que la dirección no proporcione a estos equipos lo necesario para alcanzar el éxito. A menudo, se enfocan únicamente en el software de L&D, ignorando las necesidades de personal y recursos, o viceversa. Incluso cuando los líderes invierten considerablemente en contratación y herramientas tecnológicas, pueden no lograr alinear esos equipos con los objetivos y metas de la empresa.

El impacto de estas carencias es evidente: cuando no se dota ni alinea adecuadamente a los equipos de L&D, se pierden beneficios clave como una mayor retención de talento, mayor eficiencia y un crecimiento más sólido en las competencias de los equipos.

Aunque no existe una solución única para garantizar el éxito organizacional en L&D, sí hay elementos fundamentales que puedes implementar para construir una base de aprendizaje sólida.

Esta guía te ayudará a evaluar tu estrategia de L&D de manera integral: desde las herramientas de elearning que utilizas hasta los objetivos empresariales que estableces.

Además, encontrarás tácticas prácticas para cubrir cualquier brecha, maximizando así el retorno de inversión (ROI) de tu equipo de L&D.



A hand is shown placing a wooden block on top of a stack of wooden blocks. The stack is composed of several layers of blocks, with the top layer being the most complete. To the right of the stack, there is a single wooden chess piece, possibly a king or queen, standing upright. The background is a dark, solid color.

Estableciendo las bases para los objetivos de L&D

Capítulo 1

Cuando los objetivos de L&D no están bien definidos

Medir el éxito es uno de los desafíos más comunes para los equipos de L&D. Esto suele deberse a dos causas principales:

1. Desalineación entre los objetivos de L&D y los objetivos generales de la empresa.
2. Como consecuencia, se asignan proyectos equivocados a los equipos de L&D, a menudo tareas con un impacto limitado en los objetivos de la organización.

El efecto de esta desconexión puede tener consecuencias significativas, preparando a los equipos de L&D para el fracaso incluso antes de que hayan diseñado un solo curso. La buena noticia es que estos problemas son prevenibles y dependen en gran medida del liderazgo de la empresa.

Entonces, ¿cómo pueden los líderes lograr mejores resultados?

En primer lugar, es necesario que comuniqués claramente tus objetivos a los líderes de L&D, de manera que se garantice que los esfuerzos de aprendizaje estén alineados con los cambios organizacionales que se necesitan. Al mismo tiempo, es crucial desarrollar una comprensión básica de qué problemas pueden (y deben) resolverse mediante las iniciativas de L&D.

Segundo, puedes trabajar con tu equipo de L&D para alinear sus métricas de éxito con las metas generales de la organización. Esto permitirá abogar con mayor eficacia por el trabajo de L&D y brindará una mayor visibilidad sobre cómo sus esfuerzos contribuyen al éxito de la empresa.

Estos esfuerzos no solo facilitan el seguimiento del progreso, sino que también allanan el camino para experiencias de aprendizaje efectivas que **generen resultados reales para la organización**, lo que representa el verdadero valor de un equipo de L&D.



Los equipos de L&D a menudo enfrentan una sobrecarga de iniciativas y recursos limitados. Por eso, es fundamental que los líderes de L&D mantengan un diálogo constante con los líderes empresariales sobre prioridades e iniciativas, asegurando los recursos y el apoyo requeridos.”

Fuente: [McKinsey & Co.](#)

¿Qué puede resolver tu equipo de L&D?

La formación puede ser una solución poderosa para muchos problemas organizacionales. Sin embargo, no es una solución mágica para todos los problemas.

Para analizar los problemas de manera efectiva y determinar la solución adecuada, la relación entre L&D y los equipos directivos debe ser altamente colaborativa. Los líderes de L&D deben marcar el tono con la dirección de la empresa sobre qué problemas pueden y deben abordarse, mientras que la dirección debe proporcionar el contexto y los recursos necesarios para las solicitudes de proyectos.

Sin una adecuada evaluación de los proyectos, puede resultar complicado resolver problemas y medir los resultados de manera precisa.

En su marco de Action Mapping, la experta en diseño instruccional y consultora Cathy Moore ofrece una excelente herramienta para identificar la mejor solución para problemas específicos del negocio. Este enfoque pide a los líderes de L&D y a la dirección de la empresa que se alineen en temas como la resolución de problemas específicos, la definición de **medidas de éxito y la planificación de acciones que ayuden a lograr el éxito.**

Si el aprendizaje o la formación son acciones que pueden ayudar a alcanzar el éxito, entonces L&D es una vía apropiada para resolver el problema. Si no es así, la dirección de la empresa debería buscar otras soluciones para abordar el problema y proteger el tiempo del equipo de L&D.

Al alinear las expectativas desde el principio, el liderazgo puede preparar a los equipos para resolver problemas de manera eficiente y exitosa. Recuerda: tu equipo de L&D debe ser un **partner de confianza en la resolución de problemas empresariales.**



Demuestra el impacto de L&D

Incluso cuando se abordan los problemas correctos a través del aprendizaje y la formación, puede ser difícil para los equipos de L&D demostrar el éxito si sus objetivos no están alineados con los de la organización. Para mostrar su verdadero valor, los objetivos de L&D deben estar alineados con los objetivos de la empresa.

Para alinear el contenido de L&D con resultados basados en el desempeño y generar un verdadero impacto, los usuarios deben tener la oportunidad de aplicar el contenido que han aprendido en el curso.

El liderazgo debe comprender la necesidad de aplicar los conocimientos en cursos basados en el desempeño, de modo que los equipos de L&D puedan crear evaluaciones útiles para medir el éxito.

Más allá del contenido, las experiencias de aprendizaje exitosas deben proporcionar oportunidades para que el alumno practique la toma de decisiones que tendría que hacer en la vida real al aplicar sus conocimientos.



Contrata a tu Dream Team

Capítulo 2

Tu “Dream Team” de L&D

Contar con las personas adecuadas es crucial para tener un equipo de L&D efectivo. Este equipo será el encargado de ofrecer desde cursos online hasta formación presencial, y para ello se requieren diferentes competencias.

Para lograr experiencias de aprendizaje significativas y maximizar el valor de las herramientas de elearning y otros recursos, se deben contratar personas con experiencia en formación.

Estos expertos tienen la capacidad de organizar la información de manera clara y atractiva para los alumnos, y muchos de ellos están formados en los principios del diseño instruccional.

Aunque existen otras especialidades y competencias esenciales para el éxito del negocio, como aquellas enfocadas en representar la marca, comunicarse con clientes o desarrollar materiales de marketing, la experiencia específica en diseño instruccional y formación es fundamental para los equipos de L&D. Esta especialización es la base para garantizar que los materiales educativos sean efectivos y estén alineados con los objetivos de aprendizaje.

Fortalece el impacto de tu equipo de L&D

Para maximizar el alcance y la efectividad de tu equipo de L&D, es esencial contar con acceso, ya sea interno o multifuncional, a especialidades complementarias que amplifiquen sus esfuerzos y enriquezcan los resultados.

Habilidades necesarias para apoyar a los equipos de L&D:

- Experiencia en diseño instruccional
- Diseño gráfico
- Accesibilidad
- Facilitación

Recuerda: Esta lista es solo un punto de partida. Existen muchas otras competencias necesarias para producir materiales de formación y desarrollo de alta calidad, como consultoría de desempeño, gestión de proyectos, habilidades consultivas y conocimientos técnicos.

El papel clave de la dirección

En el mercado actual, obtener aprobación para nuevas contrataciones puede ser todo un desafío. Por eso, si los objetivos de L&D son una prioridad para tu organización, es esencial que la dirección tome un papel activo. Planificar estratégicamente la incorporación de profesionales con las habilidades necesarias desde el principio será clave para garantizar el éxito de los esfuerzos en formación y desarrollo.

Presupuestar con antelación para contratar a estos perfiles ayudará a acelerar las aprobaciones, evitar cuellos de botella y permitir que tu equipo de L&D comience a trabajar de inmediato.

Ahora, vamos a profundizar en cuatro de las áreas clave que componen un equipo de L&D exitoso.

Áreas clave para un equipo de L&D exitoso

Experiencia en diseño instruccional

Para crear cursos que realmente enganchen a los alumnos y les ayuden a obtener resultados significativos, es fundamental contratar a **instructores formados**.

Ellos se encargan de investigar y redactar guiones, escribir preguntas de evaluación, garantizar la calidad de los cursos, desarrollar contenido en herramientas de autoría y más.

Diseño gráfico

L&D es altamente visual, por lo que la experiencia en diseño gráfico es un elemento integral de tu equipo.

Los diseñadores gráficos pueden asegurarse de que los visuales reflejen la identidad de la marca, sean **atractivos sin resultar abrumadores**, y complementen el texto y otros elementos.

Accesibilidad

Cuando L&D es accesible, está **diseñado para todos los alumnos y alumnas**, incluidas aquellas personas con discapacidades auditivas, visuales, motrices o de aprendizaje.

Los especialistas en accesibilidad no solo garantizan que tus cursos cumplan con la normativa legal, sino que también te permiten llegar a una audiencia mucho más amplia.

Facilitación

La mayoría de las organizaciones no solo crean aprendizaje autodirigido.

En algún momento, necesitarás una persona encargada de **hacer presentaciones y facilitar talleres**, incluso si todos trabajan de manera remota.

Esto también permite que tu equipo analice los resultados de las campañas de manera más efectiva.

Un rompecabezas complejo

L&D es un sistema amplio y variado compuesto por múltiples especialidades que deben trabajar juntas. Asegúrate de que estas especialidades estén representadas en tu organización, ya sea dentro del equipo de L&D o trabajando estrechamente con ellos.

Y recuerda, aunque tengan mucha experiencia, no todos los profesionales de L&D van a ser expertos en cada aspecto del aprendizaje y desarrollo. Como líder, tu desafío es construir un equipo diverso, con habilidades esenciales y complementarias, que cubra todo el conocimiento necesario para alcanzar el éxito.

A continuación, hablaremos sobre las herramientas y el software que tu equipo puede necesitar para dar vida a sus cursos.



Un buen diseño instruccional ayuda a guiar a los alumnos a través de mucha información innecesaria para llegar directamente a lo importante, enfocándose en experiencias de aprendizaje reales.”

Tom Kuhlmann, Chief Learning Architect, Articulate

✕ in f



Potencia tu equipo de L&D con las herramientas tecnológicas clave

Capítulo 3

Herramientas de software esenciales para L&D

Como líder empresarial, es crucial comprender las herramientas y aplicaciones fundamentales que impulsan un equipo de L&D eficiente. Estas tecnologías permiten diseñar y ofrecer cursos excepcionales mediante elearning, un componente indispensable para el éxito en formación y desarrollo. Sin las herramientas adecuadas, avanzar hacia los objetivos estratégicos de la empresa se vuelve mucho más difícil.

El 44%

de los directivos de L&D y formación invierten en tecnología de aprendizaje para acelerar la formación de la fuerza laboral remota y digital.

Este conocimiento básico puede ayudarte a agilizar el proceso de aprobaciones, establecer un presupuesto y fomentar relaciones sólidas y de confianza entre departamentos.

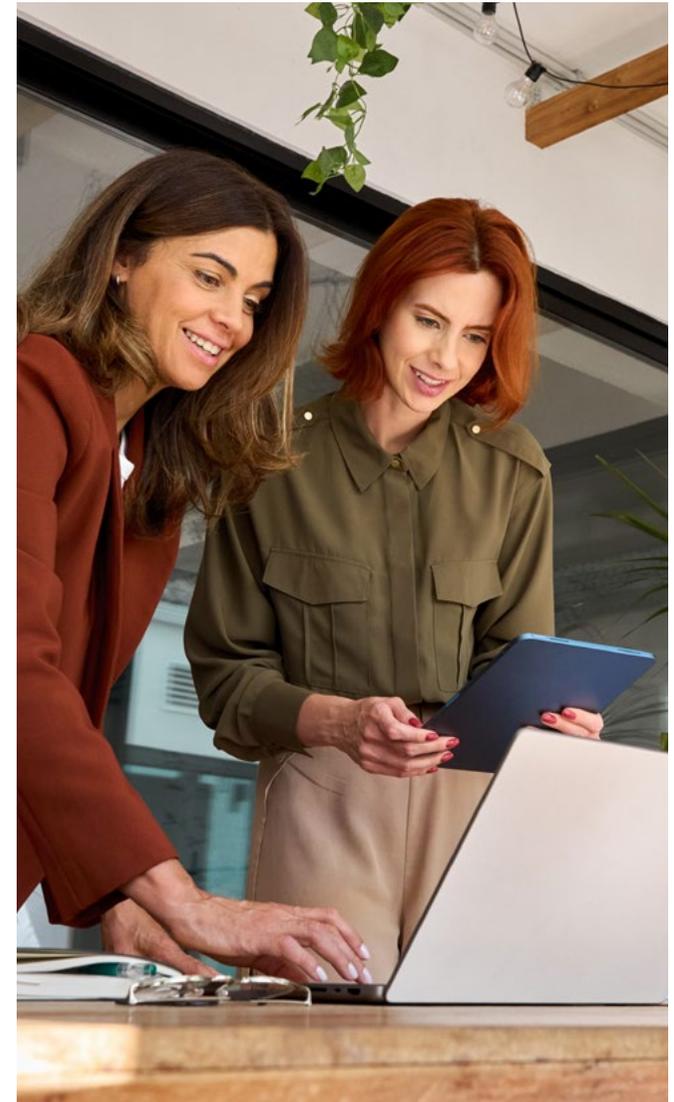
A continuación, mostramos cinco tipos esenciales de herramientas de aprendizaje que tu equipo podría necesitar para lograr resultados poderosos.

Tipos de herramientas de elearning:

- Creación de cursos
- Distribución y gestión de cursos
- Herramientas y recursos para creación de medios
- Inteligencia artificial (IA)
- Análisis

Por supuesto, estas herramientas pueden variar según tu presupuesto, el tamaño del equipo y el tipo de curso.

Familiarizarte con las principales herramientas de software de L&D te ayudará a evitar cuellos de botella antes de que ocurran y garantizará que tu equipo trabaje de manera eficiente y efectiva.



#1 Creación de cursos

La base del software de elearning, las herramientas de creación de cursos permiten a tu equipo construir valiosas experiencias de aprendizaje para ordenadores, tablets o teléfonos móviles.

Las aplicaciones varían en los elementos de aprendizaje que pueden incorporar, como cuestionarios y vídeos, y el nivel de personalización que ofrecen. Muchas no requieren conocimientos de programación, lo que aumenta la eficiencia y facilita su uso.

#2 Distribución y gestión de cursos

Una vez que hayas creado tus cursos elearning, el siguiente paso es asegurarte de entregarlo a los estudiantes adecuados. Dos de las opciones más populares para distribuir cursos son los sistemas de gestión de aprendizaje (LMS) y las plataformas de experiencia de aprendizaje (LXP). Cada una ofrece diferentes niveles de agilidad, complejidad y capacidad para compartir y hacer seguimiento de los resultados de aprendizaje. Además, algunas herramientas de autoría basadas en la web se integran fácilmente con plataformas LMS, lo que puede ser un factor clave a la hora de elegir la herramienta de distribución más adecuada.



#3 Herramientas y recursos para creación de medios

Agregar medios visuales y de audio a tus cursos es una forma clave de aumentar el compromiso. Una biblioteca de recursos te permiten contar fácilmente con plantillas de cursos y activos de stock que pueden hacer que la creación de cursos sea más ágil y económica, mientras que las herramientas de creación de medios permiten a tu equipo producir sus propios activos.

#4 Inteligencia Artificial (IA)

Aunque relativamente nueva, la IA está transformando el panorama de L&D en el lugar de trabajo. Ya sea centrada en la generación de ideas, tareas administrativas o investigación, la IA permite una creación de cursos más eficiente.

#5 Análisis

Más allá de analizar el rendimiento de los cursos, también necesitas datos cualitativos. Esto respalda el impacto de L&D en los objetivos empresariales, así como información sobre quién ha realizado los cursos obligatorios por ley. Algunas herramientas de creación y distribución de cursos incluyen análisis integrados.

Potenciando a tu equipo de L&D

Las herramientas de software para L&D pueden ayudar a tu equipo a mantenerse al ritmo del aprendizaje actual, permitiéndoles trabajar más eficientemente, producir contenido a mayor escala y personalizar fácilmente sus cursos para una variedad de audiencias.

Sin embargo, aunque estas herramientas son importantes, no son el recurso definitivo para el éxito organizacional en L&D. Son una mejora, no un reemplazo, de las personas que contratas y los objetivos que estableces.



**¿Te interesa saber cómo
Articulate 360 puede ayudarte
a alcanzar tus objetivos?**

Descubre más

Conclusión y Autoevaluación



Autoevaluación: ¿Está mi equipo de L&D preparado para el éxito?

Utiliza esta autoevaluación para asegurarte de que tienes cubiertas todas las bases en cuanto a una estrategia sólida de L&D y una estructura de equipo eficaz en tres áreas clave: establecimiento de objetivos, contratación y adopción de tecnología y herramientas.



Establecimiento de objetivos

- Familiarízate con el marco de [Action Mapping](#) de Cathy Moore para asegurarte de que estás utilizando L&D para **abordar los problemas correctos**.
- Asegúrate de que tu equipo de L&D sea un participante activo en el **logro de los objetivos organizacionales**.



Contratación

- Infórmate sobre las **habilidades clave** necesarias para un equipo de L&D efectivo, como la experiencia en diseño instruccional, facilitación, diseño gráfico y accesibilidad.
- Identifica **otras habilidades** que tu equipo de L&D pueda necesitar.



Adopción de tecnología y herramientas

- Desarrolla un conocimiento básico sobre los tipos de **software de L&D** que tu equipo podría necesitar, desde herramientas de creación de cursos hasta herramientas de IA.
- Comprende que **el software mejora, no reemplaza**, el poder de tu contratación y establecimiento de objetivos.

Conclusión

No es de extrañar que los equipos de liderazgo estén cada vez más enfocados en L&D. Desde el aumento de la retención de empleados hasta un mayor impacto en los resultados financieros, los beneficios de una formación efectiva pueden ser monumentales para el éxito organizacional. De hecho, según el Foro Económico Mundial, una inversión a gran escala en reskilling y upskilling tiene el potencial de aumentar el PIB en \$6.5 billones para 2030.

Sin embargo, para alcanzar su máximo potencial y realmente destacar, estos equipos necesitan el apoyo, la comprensión y la inversión adecuada por parte de la dirección de la empresa. Necesitan:

- Maneras efectivas de medir su éxito en términos de los objetivos generales de la empresa.
- La capacidad de contratar a las personas adecuadas y representar las áreas clave de L&D.
- Acceso a las herramientas que aumentarán su eficiencia e innovación.

Al sentar las bases de tu propio equipo de esta manera, puedes aprovechar todo el potencial de L&D para tu negocio y abrir el camino hacia empleados más felices y productivos.

Articulate 360 es la plataforma de elearning #1 para crear formación en tu empresa.

100

de las 100 principales empresas del Fortune 100

120K+

organizaciones utilizan Articulate

125M+

alumnos mejoran sus habilidades con Articulate

¿Quieres invertir en el éxito de tu equipo de L&D?

[Descubre Articulate 360](#)

Pruébalo gratis durante 30 días

Contáctanos

Av. Pau Casals 4, 6º 2ª 08021 Barcelona

+34 93 200 47 37

comercial@actuasolutions.com

