

El coste oculto de seguir con un LMS que ya no funciona

Una guía práctica para liderar el cambio





Índice

Introducción: El reto silencioso del responsable de L&D	3
Por qué es tan difícil cambiar (y cómo puedes romper esa barrera)...	4
Checklist: ¿Estás <i>ready</i> para impulsar el cambio?	5
Mapa de influencia interna	6
IT / Sistemas	6
Finanzas	7
Dirección de Personas / HRBP	8
Equipo de Formación y Desarrollo	9
Dirección General / CEO	10
Construye tu caso de negocio	11
Mini-kit de acción para Mobilizers	12
1. Email modelo para abrir conversación interna	12
2. Slides para incluir en presentaciones internas	13
3. Quick Wins que puedes activar ya	14
Empieza ya el cambio	15
Cuando tomes la decisión: aquí están tus aliadas	16
¿Hablamos?	17

Introducción: El reto silencioso del responsable de L&D

Sabes que la plataforma de formación actual ya no está alineada con **lo que tu organización necesita**. Lo ves en la falta de uso, en la falta de personalización de las rutas de aprendizaje, en los informes que nadie entiende, en la desconexión con el negocio. Y sin embargo, ahí sigue.

Este toolkit está diseñado para ti. Para darte las **herramientas**, los **datos** y los **argumentos** que necesitas para **liderar ese cambio** desde dentro.

"Lo difícil no es detectar el problema, lo difícil es mover a la organización hacia la solución."

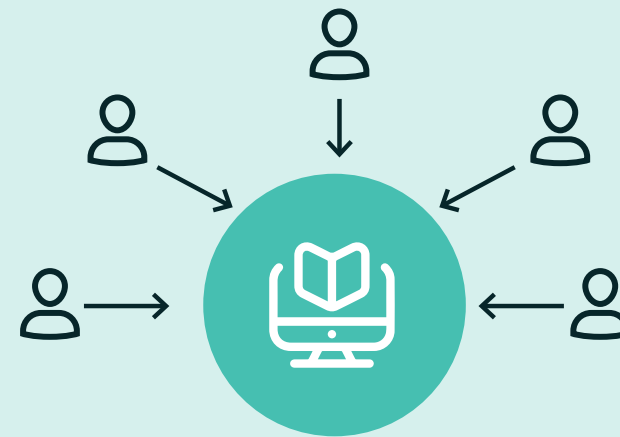


Por qué es tan difícil cambiar (y cómo puedes romper esa barrera)

Hoy en día, cambiar una plataforma de formación no depende de una sola persona. Según el libro *The Challenger Customer*¹, en promedio hay **5,4 personas involucradas en una decisión B2B**. Y cada una tiene prioridades distintas: seguridad, costes, impacto, experiencia, integración...

Esto genera bloqueos. Cada reunión interna parece un laberinto. El “mejor momento para cambiar” nunca llega. Pero si tú estás leyendo esto, es porque sabes que **esperar no está funcionando**.

No necesitas esperar a que todo el mundo esté convencido. **Necesitas herramientas para mover el cambio**. Las tienes aquí.



5,4 personas
involucradas en una
decisión B2B

1. BRENT ADAMSON y Matthew Dixon (2015).
The Challenger Customer. Penguin.

Checklist

¿Estás *ready* para impulsar el cambio?

Haz este chequeo rápido. Si marcas 3 o más, este toolkit es para ti:

- ☐ Nuestra plataforma **no permite personalizar la formación por competencias**.
- ☐ He heredado un módulo elearning de nuestro **sistema de HRIS** pero no cumple con mis expectativas.
- ☐ No podemos demostrar el **impacto del aprendizaje** en indicadores de negocio.
- ☐ Los usuarios no entran salvo que se les obligue y no **promueve el autoaprendizaje**.
- ☐ Los **informes** que genera la plataforma no ayudan a tomar decisiones.
- ☐ No podemos conectar la plataforma con **otras herramientas** del ecosistema de Formación y Recursos Humanos.
- ☐ Tenemos que **adaptar** nuestros procesos a lo que nos permite la plataforma, en lugar de ser la plataforma la que se adapte a nuestros procesos.
- ☐ Los formadores o responsables internos encuentran **dificultades para administrar la plataforma**, ser autónomos y crear contenido y gestionarlo de forma eficaz.





Mapa de influencia interna

Para impulsar el cambio de plataforma de formación, no basta con tener una buena idea: **necesitas sumar aliados**. Aquí te dejamos los **perfiles clave** y algunos tips para conectar con sus prioridades:



IT / Sistemas

Qué les preocupa

- Integración, seguridad, mantenimiento, cumplimiento, carga técnica.

Tips para atraerlos

- Muestra cómo el nuevo LMS ofrece **interfaces más intuitivas y amigables**, lo que mejora la experiencia del usuario y facilita la adopción por parte de los empleados, **reduciendo la carga de soporte técnico**.
- Destaca que las plataformas LMS modernas suelen incluir **características de seguridad avanzadas** que protegen los datos sensibles de los empleados y cumplen con las normativas de protección de datos.
- Enseña cómo un LMS moderno ofrece **mejores capacidades de integración** con otras herramientas y sistemas empresariales, como CRM, ERP y plataformas de comunicación.
- Comparte que al **consolidar múltiples sistemas de formación en una sola plataforma moderna** puede reducir significativamente los costes de mantenimiento y licencias.



Finanzas

Qué les importa

- Coste total, eficiencia, ROI, ahorro operativo

Tips para atraerlos

- Muestra el **coste de oportunidad de mantener una plataforma ineficaz**. Por ejemplo: baja finalización de los cursos, falta de involucración por parte de los Managers y onboarding ineficiente.
- Demuestra que una mejor adopción de un LMS moderno puede **aumentar el ROI al reducir los costes de formación en un 30%** mediante la automatización de procesos.
- Además, un LMS moderno puede **reducir las solicitudes de soporte técnico en un 20-30%** y ahorrar un 20% en costes operativos al consolidar herramientas redundantes en una sola plataforma eficiente.





Dirección de Personas / HRBP

Qué buscan

- Clima, desarrollo de talento, alineación con cultura.

Tips para atraerlos

- Demuestra cómo la **nueva plataforma ayudará a potenciar la cultura corporativa** y diseñar una Learning Organisation.
- **Conecta el nuevo LMS** con sus prioridades: upskilling y reskilling, onboarding y compliance, liderazgo, identificación del talento y movilidad interna.
- Enséñales cómo una plataforma más flexible y moderna permite **personalizar la formación según los intereses del individuo** y descentralizar su administración involucrando en su gestión nuevos perfiles de la organización.
- **Involúcralos** en la definición de nuevos proyectos formativos estratégicos y alineados con los objetivos de negocio.





Equipo de Formación y Desarrollo

Qué valoran

- Cultura de aprendizaje continuo, agilidad, impacto, autonomía, facilidad de uso.

Tips para atraerlos

- Explica cómo se puede impulsar una **cultura de aprendizaje** en la organización al integrar funciones de personalización, de **aprendizaje social** y colaborativo, que promueven el intercambio de conocimientos.

- Diseña una organización basada en **competencias**.
- Comparte demos o ejemplos de cómo podrían **diseñar, lanzar y medir formaciones** en menos tiempo.
- Invítalos a **co-crear** el modelo de competencias o experiencias de aprendizaje dentro de la nueva herramienta.
- Hazles ver cómo pasarán de "gestionar contenidos" a crear **experiencias de aprendizaje** dinámicas y personalizadas que involucren activamente a los empleados.





Dirección General / CEO

Qué les importa

- Impacto en negocio, competitividad, retención de talento.

Tips para atraerlos

- Relaciona el cambio con **objetivos estratégicos**: desarrollo de habilidades clave, reducción de la rotación, mejora de la productividad y de la motivación.



- Usa **lenguaje orientado a resultados**:
“Esto nos ayudará a preparar a la organización para lo que viene”.
- Apóyate en **datos** de mercado y benchmarks de empresas similares.

El cambio empieza cuando sabes cómo hablarle a cada uno.

Construye tu caso de negocio

Una buena idea no es suficiente. Necesitas una narrativa con datos.

Ejemplo de pérdidas evitadas:

El 76%

de los profesionales se van por **no tener oportunidades de crecimiento** cuando no ven futuro. (LinkedIn, 2023)

50% - 200%

Sustituir a un empleado cuesta entre el 50% y el 200% de su salario anual. (SHRM - Society for Human Resource Management, 2025)

Ejemplo de ganancias potenciales:

El 94%

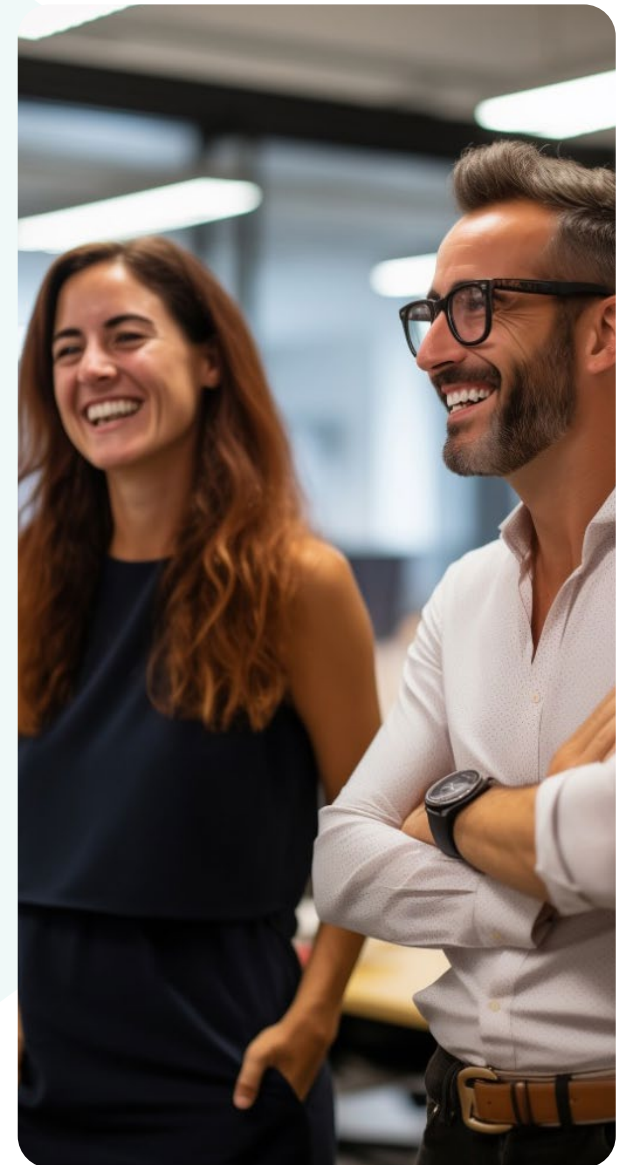
de empleados afirma que se quedaría más tiempo si **se invirtiera en su desarrollo**. (LinkedIn Workplace Learning Report, 2022)

21%

Las empresas que invierten en aprendizaje y desarrollo tienen un 21% más de **satisfacción del cliente**, lo que se traduce en un rendimiento financiero superior. (Gallup, 2023)

27%

Las organizaciones que priorizan el aprendizaje experimentan un aumento del 27% en la **retención de empleados**. (LinkedIn, 2024)



Mini-kit de acción para Mobilizers

Te dejamos **3 herramientas** para que empieces hoy:

1 Email modelo para abrir conversación interna



Este correo está diseñado para resaltar los problemas actuales, las implicaciones de no actuar, y cómo un LMS moderno podría ayudar a resolver estos problemas, todo en un formato claro y convincente.

Aquí te proponemos un ejemplo de correo utilizando el modelo PITCH (Problem, Implication, Target, Consequence, Help) para convencer a las personas involucradas en tomar la decisión de la importancia de cambiar a un LMS más moderno y flexible.

Email

Asunto: Propuesta para Actualizar Nuestro Sistema de Gestión del Aprendizaje (LMS)

Hola, [Nombre del manager]:

Espero que te encuentres bien. Quería tomarme un momento para discutir una oportunidad que podría mejorar significativamente nuestras operaciones de formación y desarrollo.

Problema: Actualmente, nuestro LMS presenta varias limitaciones que afectan la eficiencia y efectividad de nuestros programas de formación. La falta de integración con otras plataformas y la experiencia de usuario poco intuitiva son algunos de los desafíos que enfrentamos.

Implicación: Estas limitaciones no solo generan frustración entre los empleados, sino que también resultan en una baja tasa de aplicación de los contenidos de la formación al trabajo diario. Esto, a su vez, afecta la productividad y el compromiso del equipo, y podría estar impidiendo que alcancemos nuestros objetivos de desarrollo organizacional.

Consecuencia: Al no abordar estos problemas, corremos el riesgo de seguir perdiendo tiempo y recursos valiosos en procesos ineficientes, y de no poder ofrecer a nuestros empleados las herramientas necesarias para su desarrollo continuo y éxito profesional.

Objetivo: Teniendo todo esto en cuenta, propongo la implementación de un LMS moderno que ofrezca una experiencia de usuario mejorada, integración con otras herramientas de negocio, y capacidades avanzadas de personalización y análisis de datos.

Ayuda: He investigado varias opciones de LMS modernos que podrían resolver estos problemas. Por ejemplo, plataformas como Totara ofrecen funcionalidades avanzadas que podrían transformar nuestra experiencia de aprendizaje, mejorando la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Me gustaría discutir más a fondo estas opciones y explorar cómo podríamos implementar un cambio que beneficie a toda la organización.

Estoy convencido/a de que esta actualización no solo mejorará nuestra eficiencia operativa, sino que también fortalecerá nuestra cultura de aprendizaje. ¿Podríamos agendar una reunión para discutir esto en más detalle?

Gracias por considerar esta propuesta. Espero con interés tu respuesta.

Saludos cordiales,

[Tu Nombre]

Enviar

2 Slides para incluir en presentaciones internas

Inclúyelas en tus presentaciones internas y empieza la conversación con impacto.

Presentación



Título: "El coste de no evolucionar"

Slides clave:

Baja adopción = baja aplicación = baja rentabilidad

- **Solo el 12% de los empleados aplican las habilidades** adquiridas en los programas de formación a su trabajo diario porque muchos programas de formación no están alineados con las necesidades reales de los empleados.
- Esto significa que **gran parte del presupuesto invertido no se transforma en habilidades** aplicadas en el puesto.
- **Impacto:** Inversión sin retorno, menor competitividad, desmotivación por parte del talento.

Competencias críticas sin desarrollar

- Los equipos no están recibiendo **formación alineada con los retos reales** del negocio (IA, soft skills, liderazgo, agilidad...).

- Una plataforma rígida impide adaptar el contenido a las **nuevas necesidades**.
- **Impacto:** Se frena la innovación interna y la evolución profesional del talento clave.

Dificultad para vincular L&D con KPIs reales

- Sin métricas que conecten con los **objetivos del negocio**, el área de Formación queda fuera de la conversación estratégica.
- No se puede demostrar **impacto en rotación**, desempeño o productividad.
- **Impacto:** L&D es visto como un centro de coste en lugar de un habilitador del negocio.

Riesgo de fuga de talento por falta de desarrollo

- **El 76% de los profesionales** se van por no tener oportunidades de crecimiento cuando no ven futuro. (LinkedIn, 2023)
- Una plataforma que no acompaña la carrera profesional contribuye a la **rotación**.
- **Impacto:** Sustituir a un empleado cuesta entre el **50% y el 200%** de su salario anual. (SHRM - Society for Human Resource Management)

3 Quick Wins que puedes activar ya

Antes de que la estrategia esté definida o la decisión final tomada, puedes empezar a **generar impacto desde hoy**. Estas acciones rápidas te ayudan a ganar visibilidad, recopilar evidencias internas y reforzar tu rol como impulsor del cambio. No necesitas permisos ni presupuesto extra: solo dar el primer paso.



Genera evidencia interna

Las tres pequeñas acciones que te proponemos ayudan a recopilar datos, testimonios o señales que pueden usarse después en el **Business Case para justificar el cambio**. Son "pruebas vivas" de que lo actual no funciona del todo y que hay una mejor manera.

Reduce la parálisis por análisis

Muchas veces se retrasa el cambio por sentir que se necesita un plan perfecto. Estos **quick wins** transmiten: "No necesitas todo resuelto, solo empezar por algo pequeño y valioso".

Crea urgencia con base en la realidad interna

Cada quick win está pensado para reflejar **ineficiencias, oportunidades perdidas o necesidades no cubiertas**. Son un espejo interno.

Quick Win #1

Identifica qué programas de formación actuales tendrían mayor impacto con una plataforma flexible y moderna (y por qué).

Quick Win #2

Pregunta a 3 managers qué competencias clave necesitan sus equipos y si la formación lo está cubriendo.

Quick Win #3

Evalúa si tus informes actuales ayudan a tomar decisiones.

Empieza ya el cambio

No necesitas permiso para liderar el cambio. **Solo necesitas las herramientas adecuadas.** En Actua, acompañamos a líderes de L&D como tú, que están preparados para convertir el aprendizaje en una ventaja competitiva real.



Descubre cómo ayudamos a **Applus IDIADA**, que tenía múltiples entornos formativos no integrados, a crear un **nuevo espacio de upskilling moderno y eficiente**, clave para mantenerse en la vanguardia de la innovación en el sector de automoción.

[Ver caso de éxito: Applus IDIADA](#)



El caso de **Grup Pyrénées**: con 1.500 empleados y una alta rotación, necesitaban evolucionar de una formación centrada únicamente en el onboarding a una estrategia de aprendizaje continua, motivadora y alineada con su cultura. Creamos una **solución flexible, escalable y personalizada** que convirtió la formación en un motor de desarrollo y compromiso.

[Ver caso de éxito: Grup Pyrénées](#)



Te ayudamos a convertir tus ideas en un proyecto de aprendizaje tangible y que **genere resultados.**

Somos tu socio en el cambio, no solo un proveedor de tecnología.

Cuando tomes la decisión: aquí están tus aliadas

Si decides dar el paso, no estarás solo. En Actua trabajamos con las últimas tecnologías para ayudarte a transformar de verdad la experiencia de aprendizaje en tu organización:



La plataforma más flexible y escalable del mercado

Ideal para organizaciones que necesitan adaptar la formación a sus procesos, modelos de competencias y estructuras internas.

Totara te permite:

- **Personalizar** rutas de aprendizaje y **automatizar** itinerarios.
- **Integrar** fácilmente con tu ecosistema digital (HRIS, Power BI, MS Teams...).
- **Medir** el impacto en cada capa de la organización con informes avanzados.



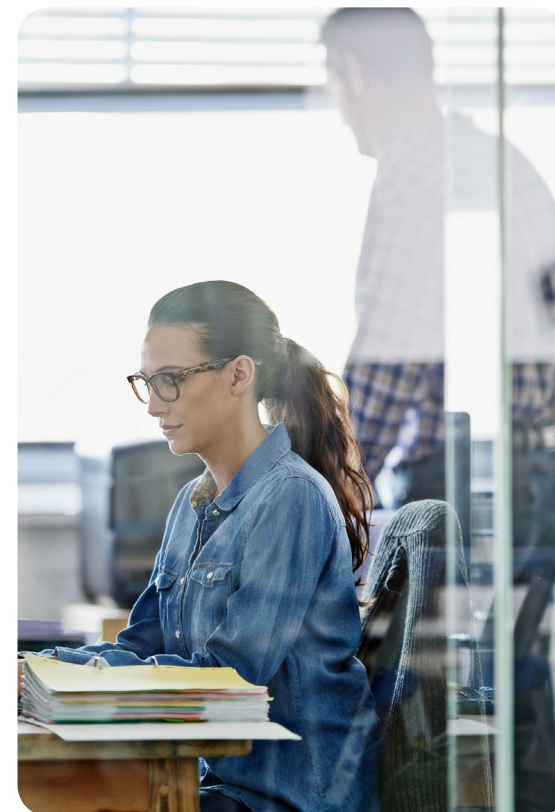
Crea contenidos que enganchen y escalen

La herramienta líder para diseñar experiencias de aprendizaje interactivas, visuales y eficaces.

Con Articulate, puedes:

- **Diseñar** cursos en tiempo récord sin necesidad de programar.
- **Reutilizar y actualizar** contenidos fácilmente.
- Hacer que el contenido se vea increíble en **cualquier dispositivo**.
- **Aprovechar la IA** para redactar textos, generar ideas y acelerar la creación de contenidos.
- **Traducir y localizar** cursos a múltiples idiomas en un par de clics, sin perder diseño ni formato.

Nuestro rol no es solo implementar tecnología. Es ayudarte a que funcione para tus personas y tus objetivos.



¿Hablamos?

Si crees que ha llegado el momento de explorar nuevas opciones, escríbenos.

Estaremos encantados de ayudarte a trazar el camino y activar el cambio.

Contáctanos



+34 93 20 04737

comercial@actuasolutions.com

www.actuasolutions.com

