

La decisión de tu LMS: Guía estratégica para saber cuándo seguir o cuándo cambiar.



La decisión de tu LMS: Guía estratégica para saber cuándo seguir o cuándo cambiar.

Llega un momento en muchas organizaciones en el que la plataforma de aprendizaje deja de impulsar el desarrollo y empieza a frenar el crecimiento. Lo que antes era una solución, ahora genera fricción: procesos lentos, poca adopción, falta de datos útiles o una experiencia que no está a la altura.

Esta guía está pensada para **líderes de L&D, RR. HH. y transformación digital** que se enfrentan a una decisión estratégica: ¿seguimos invirtiendo en el LMS actual o es hora de evolucionar? Aquí analizamos el equilibrio real entre el coste de quedarse como estamos y el impacto —operativo, cultural y tecnológico— de dar el paso al cambio.

Hemos creado este **ebook** a partir de la experiencia acompañando a organizaciones que ya han recorrido este camino.

Aquí encontrarás:

- Las **señales de alerta** que indican que tu LMS se ha quedado atrás.
- Cómo construir un **business case sólido** para impulsar el cambio internamente.
- Una **hoja de ruta** clara para gestionar la migración y la implementación con éxito.

Y, sobre todo, una idea clave: no tienes que afrontar esta transición en solitario. Con el enfoque adecuado, cambiar de LMS no es un riesgo, es una **oportunidad** para modernizar el aprendizaje y alinearlos con las **necesidades reales del negocio**.

Acerca de Totara y Actua

En **Actua**, ayudamos a las organizaciones a sacar el máximo partido a tu plataforma de aprendizaje, ofreciendo soluciones basadas en Totara totalmente adaptables a tus necesidades y a las de tu organización. Totara es una tecnología de referencia en el mercado: más de 1.500 organizaciones y 21 millones de alumnos en todo el mundo confían en sus sistemas de aprendizaje y desempeño.

Nuestra plataforma estrella, Totara Learn, permite gestionar el cumplimiento normativo, impulsar el aprendizaje blended, fomentar la colaboración y generar informes detallados. Además, se integra con herramientas como Microsoft Teams, Zoom y LinkedIn Learning, haciendo que el aprendizaje encaje de forma natural en los flujos de trabajo existentes.

Totara está diseñada para organizaciones con estructuras complejas. Gracias a la funcionalidad multitenancy y la automatización basada en audiencias, las grandes empresas pueden ofrecer resultados a gran escala sin perder la relevancia de las experiencias locales. Todas las implementaciones, personalizaciones, alojamiento (hosting) y soporte continuo son gestionados por Actua, que comprenden el mercado español y los requisitos específicos de cada sector.

Este ebook refleja la experiencia que hemos acumulado acompañando a organizaciones que reconocen que su LMS ha llegado a sus límites y deciden planificar un cambio. Aquí compartimos cómo hacerlo de manera estratégica, para que la transición no solo sea un cambio de plataforma, sino una oportunidad de mejora duradera.

Qué encontrarás en este ebook

Introducción: Cuando tu LMS te falla: 4

1. RECONOCER EL PROBLEMA 6

 Señales de que tu LMS te está frenando.....6

 Por qué la mayoría de las organizaciones deciden cambiar 10

 CASO PRÁCTICO: ISDIN y la transformación hacia una cultura de aprendizaje ágil 12

2. PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO 13

 Descubrimiento: sentar las bases13

 Crear el business case 16

 Cómo organizaríamos los pasos 17

 Selección y evaluación de proveedores 18

 Evaluación de proveedores: tomar una decisión con confianza 24

 Más allá de las características 25

 CASO PRÁCTICO: Mejora del desempeño 26

3. REALIZAR LA MIGRACIÓN 27

 Planificación de la migración27

 Ejemplo de hoja de ruta para la migración 29

 Implementación y habilitación 30

 CASO PRÁCTICO: Campus Pelayo, la evolución hacia un aprendizaje con propósito 35

CONCLUSIÓN: EL MOMENTO DE LA DECISIÓN 36



Introducción:

Cuando tu LMS te falla:



Introducción:

Cuando tu LMS te falla

Todas las organizaciones tienen alguna historia sobre un sistema que prometía simplificar el trabajo, pero que terminó complicándolo. Para muchos, ese sistema es su **Sistema de Gestión de Aprendizaje** (LMS, por sus siglas en inglés). Lo que debería ser la columna vertebral del aprendizaje corporativo a menudo se convierte en el eslabón más débil.

Y no es un problema aislado. **Solo el 9 % de las organizaciones están completamente satisfechas con su LMS**, y según Brandon Hall Group, más de un tercio está buscando activamente reemplazarlo, mientras que casi la mitad planea hacerlo en los próximos dos años.

El coste de “conformarse” con un LMS que ya no encaja va mucho más allá de la inversión financiera:

- Los alumnos pierden **motivación** y engagement.
- El **cumplimiento normativo** se vuelve inestable.
- Los **informes y análisis** se convierten en un juego de adivinanzas.
- Tu equipo dedica más **tiempo** a apagar incendios que a generar valor estratégico.

Entonces, ¿por qué tantos líderes dudan en dar el paso? Rara vez es porque crean que el sistema actual es perfecto. La verdadera barrera es el **miedo al cambio**: costes hundidos, migración de datos compleja, incertidumbre sobre si la nueva plataforma cumplirá las expectativas. Es más fácil quedarse donde estás... hasta que ya no lo es

Este ebook está diseñado para ayudarte a tomar esa decisión con confianza. No encontrarás aquí lecciones sobre qué es un LMS, eso ya lo sabes.

Lo que sí encontrarás es:

- **Señales** claras de que tu LMS te está frenando.
- **Por qué** algunas organizaciones dan el salto mientras otras se estancan.
- Una **hoja de ruta práctica** para el descubrimiento, la selección de proveedores, la migración y la implementación exitosa.

A lo largo de los capítulos siguientes descubrirás cuándo es el momento de actuar y cómo asegurarte de que tu próxima plataforma no decepcione, transformando tu LMS en un verdadero **motor de aprendizaje y resultados** de negocio.



1. Reconocer el problema

Señales de que tu LMS te está frenando

Si tu equipo pasa más tiempo luchando con su LMS que trabajando con él, es hora de prestar atención. Estas son las señales más comunes de que tu plataforma de aprendizaje ya no está cumpliendo:



1. Informes poco útiles
2. Interfaz de usuario anticuada
3. Seguimiento del cumplimiento deficiente
4. Mantenimiento excesivo
5. Integración limitada
6. El sistema manda, los alumnos se adaptan
7. Formatos de aprendizaje limitados
8. Bajo compromiso de los alumnos
9. Costes administrativos
10. Restricciones contractuales



Señales de que tu LMS te está frenando

1. Informes poco útiles

Los informes deberían ayudarte a tomar decisiones estratégicas. Si solo puedes generar listas básicas de finalización o tablas obsoletas, tu LMS no te da la visibilidad que necesitas. Sin datos claros sobre progreso, rendimiento o **ROI del aprendizaje**, los informes se convierten en tareas administrativas, no en herramientas de impacto. De hecho, **el 83 % de las organizaciones que cambiaron de LMS en los últimos cinco años citan la falta de análisis y usabilidad como motivo principal.**

2. Interfaz de usuario anticuada

Una plataforma con diseño desfasado transmite la sensación de que el aprendizaje también está desactualizado. El resultado: los alumnos evitan el LMS, buscan respuestas en Google o preguntan a sus compañeros en lugar de usarlo.

3. Seguimiento del cumplimiento deficiente

La formación obligatoria no es opcional. Si las tasas de finalización son insuficientes para cumplir con la normativa, tu organización se expone a riesgos legales. Por ejemplo, ISDIN centralizó sus registros y automatizó recordatorios en Totara Learn, logrando visibilidad completa y confianza antes de las auditorías.

4. Mantenimiento excesivo

Si tu equipo dedica más tiempo a poner parches, actualizar o reparar que a generar contenido, el sistema está frenando su productividad. Un LMS debe ayudar a tu equipo, no consumirlo.



Señales de que tu LMS te está frenando

5. Integración limitada

Un LMS moderno debe conectarse sin fricciones con tu ecosistema de RR. HH., talento y negocio. Sin integración real, se generan procesos manuales y errores que ralentizan la operación.

6. El sistema manda, los alumnos se adaptan

Un LMS efectivo se adapta a sus usuarios, no al revés. Navegación confusa o acceso complicado generan frustración y desmotivación. El engagement es crítico: el 90 % de los profesionales de L&D lo consideran esencial, pero el 72 % aún lo identifica como la mayor barrera en sus programas digitales.

7. Formatos de aprendizaje limitados

Hoy los alumnos esperan vídeo, mobile learning y funciones sociales como estándar. Si tu LMS no los ofrece, limita lo que tu estrategia puede lograr.

8. Bajo compromiso de los alumnos

Cuando los usuarios buscan soluciones fuera del LMS, su credibilidad está en riesgo. Contenido irrelevante, navegación complicada o diseño pobre destruyen la confianza y reducen el engagement.



Señales de que tu LMS te está frenando

9. Costes administrativos

Un LMS complejo ralentiza al equipo y al negocio. Cada incorporación requiere horas de formación interna y la carga de contenido se convierte en un proceso largo y dependiente de soporte.

10. Restricciones contractuales

Quedar atrapado en un contrato rígido o un sistema propietario puede ser un problema creciente: fusiones, cambios de marca o nuevas normativas pueden obligarte a pagar por soluciones adicionales. La funcionalidad limitada es la razón principal para cambiar de LMS (42 %), seguida de la ineficiencia (15 %) y los problemas de usabilidad (14 %).



TOTARA TIP

Reconocer su umbral

Todo líder tiene un momento en que los problemas menores se convierten en obstáculos significativos. Estas señales muestran cuándo tu LMS ha dejado de ser una herramienta útil y se ha convertido en una barrera. La pregunta no es si estos problemas existen, sino si están afectando tu capacidad para ofrecer formación de manera efectiva. Detectar estas señales a tiempo te permite evaluar si tu sistema actual sigue alineado con las necesidades de tu organización o si es hora de explorar nuevas alternativas. A continuación, veremos qué suele impulsar a las organizaciones a dar el paso hacia un LMS más moderno y eficiente.



Por qué la mayoría de las organizaciones deciden cambiar

Cambiar de LMS rara vez es una decisión tomada a la ligera. Por lo general, surge de retos que ya no pueden ignorarse.

En un mundo donde los cambios son cada vez más rápidos, las empresas deben adaptarse o arriesgarse a quedarse atrás. Esto afecta a todos los sectores: desde minoristas que migran a ventas online, hasta proveedores de salud que gestionan procesos complejos, y compañías globales que intentan unificar una plantilla dispersa.



Por qué la mayoría de las organizaciones deciden cambiar

Algunos de los **motivos** más comunes que llevan a replantearse un LMS incluyen:

- **CUMPLIMIENTO NORMATIVO:** La formación no solo desarrolla habilidades, sino que también garantiza que se cumplan los estándares y que esto pueda demostrarse ante auditorías.
- **INCORPORACIÓN RÁPIDA:** Los nuevos empleados deben ponerse al día sin retrasos. Un LMS poco ágil genera costes, frustración y retrasa la productividad.
- **APOYO AL CAMBIO:** Ya sea un nuevo sistema, un cambio cultural o un proceso de transformación, la plataforma debe ayudar a las personas a adaptarse con facilidad.
- **CONOCIMIENTO DE PRODUCTO Y FORMACIÓN EN VENTAS:** Cuando los conocimientos son inconsistentes o desactualizados, los clientes lo perciben inmediatamente.
- **APRENDIZAJE EN EL FLUJO DE TRABAJO:** La fuerza laboral actual espera formación integrada en su día a día, no solo cursos formales.
- **REDUCIR COSTES Y AUMENTAR EL IMPACTO:** Los equipos de aprendizaje deben hacer más con menos; un LMS que encarece o complica la formación es difícil de justificar.
- **COMPROMISO DE LOS ALUMNOS:** Incluso el mejor contenido fracasa si la plataforma frustra o dificulta el acceso.
- **APRENDIZAJE MÁS ALLÁ DE LOS EMPLEADOS:** Muchas organizaciones ahora extienden la formación a partners, contratistas o clientes. Un sistema pensado solo para un público interno ya no es suficiente.

Estos retos no son abstractos. Se manifiestan en frustraciones diarias, oportunidades perdidas y la sensación silenciosa de que tu LMS limita el progreso. En este punto, los líderes dejan de preguntarse: “¿Podemos arreglárnoslas con lo que tenemos?” y empiezan a preguntarse: “¿Qué pasaría si no lo hiciéramos?”



CASO PRÁCTICO:

ISDIN y la transformación hacia una cultura de aprendizaje ágil

Hemos analizado por qué las organizaciones llegan finalmente a un punto en el que su LMS les está frenando. Pero conocer los retos es solo la mitad de la historia. Lo que realmente importa es cómo se abordan esos retos en la práctica. ISDIN, laboratorio líder en dermatología, es el ejemplo perfecto. En plena expansión internacional, su plataforma anterior se había vuelto rígida y no respondía a su ritmo de crecimiento. La gestión era manual, los informes de cumplimiento resultaban pesados y el sistema no reflejaba su identidad de marca. Tras un proceso de cocreación con Actua, se implementó **My Academy** sobre la tecnología de Totara.

Esta transición permitió abordar los problemas de forma directa: **Agilidad y autonomía, Personalización cultural, Visibilidad estratégica**. El resultado ha sido una plataforma que el equipo siente como propia. Hoy, ISDIN cuenta con un ecosistema de aprendizaje flexible y escalable en sus **15 filiales**, donde la formación ha dejado de ser una tarea administrativa para convertirse en el motor de su propósito: inspirar a las personas a ser su mejor versión.



[Lee la historia completa](#)



2. Preparación para el cambio

Descubrimiento: sentar las bases

Antes de empezar a comparar plataformas función por función, es esencial definir qué debe lograr tu LMS y a quién debe servir. Muchas organizaciones se apresuran a evaluar funcionalidades sin comprender cómo la plataforma apoyará realmente a sus empleados y los objetivos de negocio a lo largo del tiempo.

Plantea preguntas estratégicas desde el principio: ¿Utilizarán los empleados las funcionalidades disponibles? ¿Puede nuestra infraestructura de IT soportarlas sin problemas? ¿Se integrará la plataforma con otros sistemas clave? Involucrar a alumnos y partes interesadas desde el inicio asegura que la elección final funcione en toda la organización y no solo para un departamento.



Grupos clave a involucrar en la selección de LMS:

USUARIOS FINALES

Si los alumnos no encuentran valor en la plataforma, no la usarán. Involúcralos desde el principio para entender qué funciona y qué no en el sistema actual. Sus opiniones pueden marcar la diferencia entre adopción y rechazo.

DEPARTAMENTO DE IT/SI

El equipo de IT se centrará en aspectos como fiabilidad, seguridad, interoperabilidad y requisitos técnicos. Contar con su input desde el inicio evita problemas innecesarios durante la implementación.

DISEÑADORES DE APRENDIZAJE

Tanto internos como proveedores externos: buscan sistemas que faciliten la innovación y el desarrollo de contenido, en lugar de limitar su creatividad.

MÁNAGERS

Deben poder supervisar el progreso de sus equipos, controlar tasas de finalización y gestionar accesos. Conocer sus necesidades garantiza que la plataforma apoye sus flujos de trabajo diarios.

ADMINISTRADORES

Son los responsables de la operación diaria del LMS. Su eficiencia y satisfacción son fundamentales para el éxito de la plataforma.

EQUIPO DE VENTAS

Puede requerir funcionalidades específicas como rankings o acceso a contenido por terceros. Su input asegura que el LMS apoye también la estrategia comercial.

EQUIPO DIRECTIVO

Busca métricas y visibilidad, así como soporte para aprendizaje informal entre pares y actividades formales.

EQUIPO DE CUMPLIMIENTO

Necesita asignación de contenidos por rol, informes detallados y certificaciones de finalización sólidas para cumplir con la normativa.

MARKETING

Desea poder personalizar el branding y funcionamiento de la plataforma y coordinar campañas internas para impulsar la adopción y el engagement.





TOTARA TIP

Más allá de la lista de características

Una larga lista de funcionalidades puede impresionar durante una demo, pero no garantiza que la plataforma funcione en tu organización. No es necesario tenerlo todo; intentar usar cada función puede generar complejidad innecesaria. Lo importante es centrarse en problemas reales que tu LMS debe resolver y situaciones concretas que debe gestionar.



Crear el business case

Detectar deficiencias está bien; convencer a la dirección requiere demostrar valor y retorno de inversión. Un business case sólido traduce frustraciones cotidianas en impacto medible.

1. Presentar datos y cifras

Empieza por lo más tangible: ahorro de costes y aumento de productividad. Un LMS que reduce tareas administrativas y automatiza recordatorios ahorra tiempo y dinero. Añade la capacidad de optimizar formación, ofrecer planes personalizados y acceso flexible, y tendrás un argumento sólido basado en resultados.

2. Identificar los KPIs relevantes del LMS

Las métricas hacen tu argumento más difícil de ignorar. Considera:

- **Eficiencia en la incorporación**
- **Costes de formación externa**
- **Tiempo de formación**
- **Productividad del equipo de L&D**

Estos KPIs no solo refuerzan tu argumento, sino que también crean una línea de base para medir resultados una vez que el LMS esté en funcionamiento

3. Elegir el sistema adecuado

La elección del LMS determinará cuánto se materializa el rendimiento potencial. Prioriza lo que más importa a tu organización: usabilidad, flexibilidad, integración con herramientas existentes.





TOTARA TIP

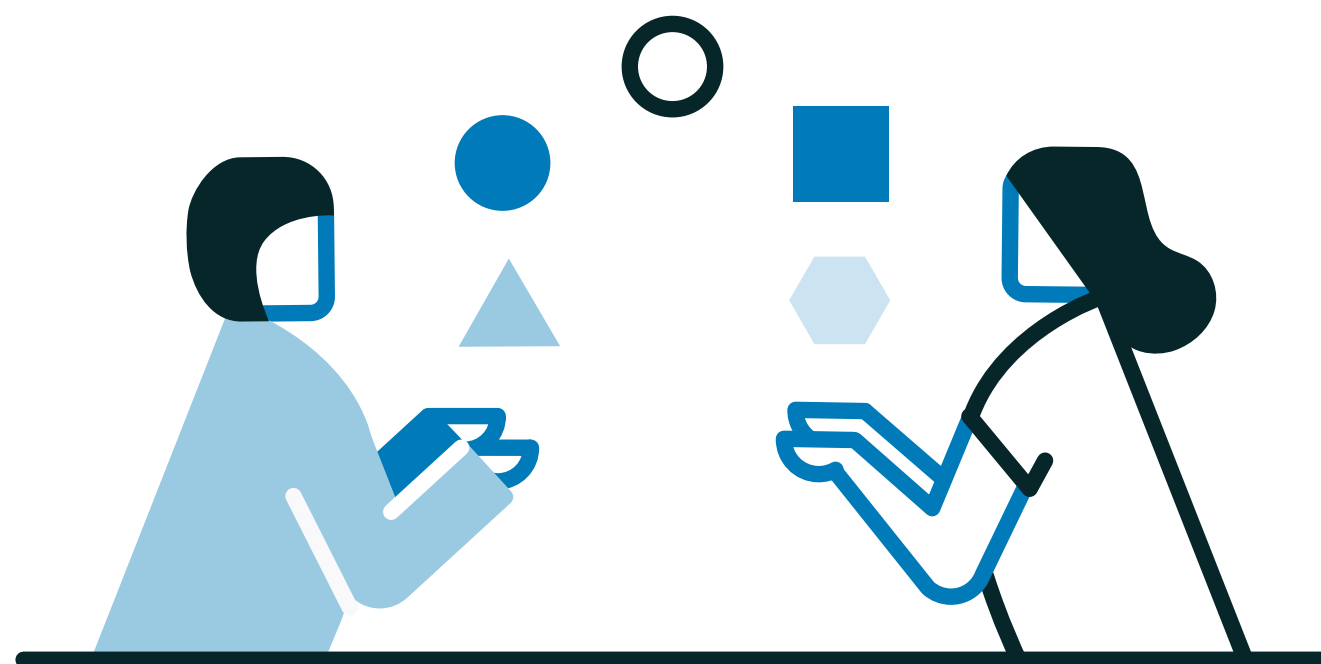
Cómo organizaríamos los pasos

Si estuviéramos elaborando un business case para un LMS, seguiríamos esta estructura:

1. Definir objetivos empresariales
2. Evaluar necesidades de la organización
3. Recopilar datos que demuestren las deficiencias del sistema actual
4. Calcular el retorno de inversión esperado
5. Anticipar y abordar objeciones antes de que surjan
6. Presentar el caso con claridad y confianza

Toda decisión de sustituir un LMS se basa en valor y retorno financiero. Un business case completo demuestra cómo la inversión respalda los objetivos de la organización y ofrece resultados medibles.





Selección y evaluación de proveedores

Elegir un LMS puede parecer abrumador. Algunos equipos se conforman con un sistema “suficientemente bueno”, pero eso suele llevar a compromisos y pérdida de oportunidades.

La plataforma es solo una parte de la decisión. El socio que guiará la implementación y soporte continuo es igual de importante. Dedicar tiempo a comparar proveedores evita sorpresas: cada uno aporta experiencia, metodología y especialización distintas. Nuestros expertos recomiendan hacer estas preguntas clave a tu proveedor antes de comprometerte.



Implementación

- ¿Cómo recopilarán y registrarán nuestros requisitos?
- ¿Cuáles son sus políticas de protección de datos y seguridad informática?
- ¿Disponen de los recursos necesarios para llevar a cabo este trabajo?
- ¿Pueden garantizar que cumplirán nuestros objetivos?
- ¿Cómo nos mantendremos al día de su progreso?
- ¿Cómo migraremos los datos existentes?
- ¿Cuáles son nuestros procesos de control de calidad?
- ¿Cómo registraremos y realizaremos el seguimiento de los problemas que encontremos?
- ¿Qué ayuda y documentación técnica nos proporcionarán?
- ¿Qué necesitan de nosotros para que el proyecto sea un éxito?
- ¿Cuáles son las medidas de éxito acordadas mutuamente?





Diseño visual

- ¿Cuál es el alcance de este proyecto?
- ¿Cómo se recogen nuestros requisitos de diseño?
- ¿Tenemos que proporcionar algún recurso de diseño o lo crearán ellos?
- ¿Cuántas rondas de modificaciones de diseño se incluyen?
- ¿Qué normas de accesibilidad vamos a seguir?
- ¿Qué navegadores y dispositivos serán compatibles con este trabajo?
- ¿Cuáles son sus procesos de prueba?
- ¿Habrá una revisión de la experiencia de usuario?
- ¿El tema o el diseño serán fáciles de mantener tras las actualizaciones del sistema?



Hosting

- ¿Dónde se alojará el sitio?
- ¿Cuáles son las especificaciones del servidor?
- ¿Qué medidas se han adoptado como parte de su proceso de recuperación ante desastres?
- ¿Cuál es el calendario de copias de seguridad?
- ¿Qué tipo de medidas de seguridad y supervisión del sitio se han establecido?
- ¿Qué nivel de disponibilidad y tiempo de actividad podemos esperar?
- ¿Cómo se gestionarán las integraciones y la transferencia de datos entre el LMS y otros sistemas?
- ¿Se realizarán pruebas de seguridad y rendimiento?
- ¿Cuál es el proceso y el calendario de actualizaciones y mejoras?
- ¿Qué tipo de asistencia continua se proporciona?





Formación

- ¿Cómo se llevarán a cabo las sesiones de formación sobre el LMS?
- ¿Nos proporcionarán datos ficticios para que probemos el sistema?
- ¿Tendremos que completar 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 implementación?
- ¿Qué miembros de nuestro equipo recibirán la formación?
- ¿Qué documentación estará disponible?
- ¿Qué equipo necesitaremos?
- ¿Los alumnos recibirán una certificación al finalizar la formación?
- ¿Estará disponible para responder a preguntas puntuales si tenemos más dudas?



Soporte

- ¿Habrá un coste único o pagaremos según cada caso?
- ¿Hay algún límite en el número de solicitudes de asistencia que podemos realizar?
- ¿Cuentan con soporte operativo recurrente?
- ¿Recibiremos asistencia por teléfono, correo electrónico o chat online?
- ¿Cuál es el alcance de nuestro paquete de asistencia?
- ¿Podemos cambiar nuestro paquete de asistencia a mitad del contrato?
- ¿Qué nivel de servicio nos garantizan?
- ¿La asistencia estará disponible solo en horario comercial o las 24 horas del día, los 7 días de la semana?
- ¿Cómo podemos realizar un seguimiento de las solicitudes de asistencia?



Evaluación de proveedores: tomar una decisión con confianza

Una vez que hayas elaborado un business case sólido, llega el momento crítico: **elegir un partner** que pueda ejecutar el cambio con éxito. En esta fase, se trata de evaluar en qué medida la plataforma y su proveedor se ajustan a las necesidades de su organización.

ESTABILIDAD Y HOJA DE RUTA

Antes de comprometerte, verifica: Tiempo en el mercado, Frecuencia de actualizaciones, Hoja de ruta y referencias. Muchos proveedores modernos invierten en mejorar la experiencia del usuario, herramientas colaborativas como espacios de trabajo y acceso móvil. Busca este tipo de progreso constante para garantizar que el sistema crezca al mismo ritmo que su organización.

SOPORTE DE IMPLEMENTACIÓN VISIBLE

El éxito no depende solo de la tecnología. Solicita un plan de implementación que incluya: Hitos y cronograma detallado, Procesos de prueba y control de calidad, Gestión de incidencias y seguimiento, Documentación, formación y soporte post-lanzamiento.

EXPERIENCIA DE USUARIO EN EL MUNDO REAL

No te conformes con una demo guiada. Prueba el sistema en escenarios que reflejen cómo trabaja realmente tu equipo: Crea un programa de cumplimiento con certificaciones y recordatorios automáticos, genera informes filtrados por equipos, permite que managers vean paneles de control de progreso.

PUNTUACIÓN Y PRESELECCIÓN

Transforma tus hallazgos en criterios claros y ponderados para puntuar proveedores de manera objetiva. Incluye factores como: Gestión del cumplimiento normativo, Capacidad de generación de informes, Planes de aprendizaje personalizados, Usabilidad móvil y funciones colaborativas, Integración con sistemas de RR. HH.



TOTARA TIP

Perspectiva experta

Un proceso de evaluación colaborativo y transparente es señal de un socio confiable. La comunicación abierta, la documentación clara y la disposición para resolver problemas juntos indican que el proveedor comprende que la relación con un LMS es a largo plazo.



Más allá de las características

Antes de avanzar, recordemos algo clave: seleccionar un LMS no se trata solo de contar funcionalidades. Las características son importantes, pero **lo crucial es cómo se adapta el sistema a tus necesidades** a lo largo del tiempo.

Muchas organizaciones caen en la trampa de la “competición de características”: si un LMS tiene más funciones que otro, lo eligen solo por eso. Esto puede ser un error.

Un LMS con muchas funciones puede ser limitado si no permite adaptación a largo plazo. Por ejemplo:

LMS 1: permite gestionar 10 tipos de grupos de alumnos, pero esos tipos son fijos.

LMS 2: permite crear grupos adicionales a medida, adaptándose a tu infraestructura y equipos. La lección es clara: prioriza la flexibilidad y escalabilidad sobre el número de características.



CASO PRÁCTICO:

Mejora del desempeño

El proceso de descubrimiento, evaluación y selección de proveedores descrito en esta sección no es teórico. Las organizaciones siguen estos mismos pasos cuando sus sistemas actuales ya no pueden satisfacer sus necesidades.

Cuando SPAR, uno de los minoristas más grandes de Europa, buscó una forma de reforzar la gestión del desarrollo de los usuarios, la organización se dio cuenta de que sus herramientas existentes ya no podían seguir el ritmo.

Tras evaluar distintas soluciones del mercado, SPAR eligió Totara para reunir las actividades de desempeño y desarrollo en una única plataforma.

El cambio proporcionó a los managers visibilidad en tiempo real del desarrollo de los usuarios y la capacidad de ofrecer feedback estructurado y coherente. Con más de 94.000 usuarios, Totara proporcionó una solución escalable y unificada que redujo el esfuerzo administrativo.

Desde su implementación, SPAR ha observado un mayor compromiso y un feedback más consistente, con más de 82.000 tareas de desempeño creadas y más de 2.000 procesos de feedback completados cada mes.



3. Realizar la migración

Planificación de la migración

La migración tiene éxito cuando la planificas con detalle antes de mover un solo registro.

La **hoja de ruta debe ser clara**: conoce tu contenido, limpia tus datos, planifica las integraciones, elabora un calendario por fases y consigue la participación de tu equipo.



Planificación de la migración

AUDITORÍA DE CONTENIDOS

Empieza revisando el contenido de aprendizaje y sepáralo en tres grupos:

- **Conservar:** cursos y recursos de alto rendimiento que mantendrás tal cual.
- **Actualizar:** materiales relevantes pero desactualizados que necesitan revisión.
- **Retirar:** contenido que ya no se usa.

Esto evita el desorden y garantiza que el nuevo LMS arranque con los recursos más valiosos.

PLANIFICACIÓN DE LA INTEGRACIÓN

Tu LMS no funciona aislado. Identifica los sistemas con los que debe conectarse y prioriza su integración. Normalmente, el HRIS para los datos de usuario es la primera conexión. También considera herramientas de colaboración, sistemas de evaluación de desempeño o pasarelas de pago. Planifica estas integraciones con antelación para poder probarlas antes del lanzamiento.

MIGRACIÓN DE DATOS

Los registros de aprendizaje, transcripciones, certificaciones y finalizaciones son críticos. Define qué datos trasladar y planifica cómo se van a mapear los campos entre tu sistema actual y el nuevo. Aprovecha este momento para limpiar duplicados, corregir errores y confirmar los requisitos de cumplimiento para la retención de datos.

CALENDARIO Y HITOS

Divide la migración en etapas para evitar cambios abruptos: prueba piloto con un grupo pequeño, luego expansión al público general. Establece hitos claros para: migración de contenido, integraciones, transferencia de datos, pruebas de aceptación de usuarios y aprobaciones. Incorpora un margen de tiempo, porque los retrasos son frecuentes.

GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMUNICACIÓN

Incluso el mejor plan puede fallar si los usuarios no entienden lo que está pasando. Comunica desde el inicio y con frecuencia sobre: por qué se hace el cambio, qué pueden esperar durante la transición. Identifica líderes en cada departamento que puedan difundir el mensaje, animar a sus compañeros y ofrecer feedback durante las pruebas.



TOTARA TIP

Cómo abordaríamos la migración

Nuestra estrategia es avanzar con calma: Empezar poco a poco. Demostrar que el sistema funciona. Luego, expandir su uso. La migración no se trata solo de mover datos, sino de generar confianza en el sistema, en el proceso y en las personas que lo van a usar a diario.



Ejemplo de hoja de ruta para la migración

Aunque cada organización tiene su propio contexto y prioridades, puede ser útil entender cómo se traduce un proyecto de implementación o migración de LMS en un calendario realista. Basándonos en nuestra experiencia, trabajamos con un enfoque por fases*:

CONSULTORÍA INICIAL | MÍNIMO, 2 SEMANAS – recopilamos la información clave del cliente, entendemos cómo opera el LMS y analizamos sus procesos.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SOLUCIÓN | MÍNIMO, 1 SEMANA – con los requisitos claros, definimos la solución óptima.

CONFIGURACIÓN DE LA PLATAFORMA Y DESARROLLOS | APROX.

4–6 SEMANAS, O MÁS SEGÚN COMPLEJIDAD – configuramos la plataforma y desarrollamos las integraciones o funcionalidades personalizadas.

MIGRACIÓN DE USUARIOS, CONTENIDOS Y REGISTROS | APROX.

4 SEMANAS – se realiza la migración de datos desde el LMS anterior.

TESTING Y SALIDA A PRODUCCIÓN | APROX. 1 SEMANA – se realizan pruebas funcionales finales para validar que todo funciona correctamente antes del lanzamiento.



*Todos los tiempos pueden variar según la disponibilidad del cliente, interdependencias técnicas o complejidad de las soluciones requeridas.

Este enfoque por fases permite avanzar de forma estructurada, reduciendo riesgos y asegurando que cada etapa esté validada antes de pasar a la siguiente.



Implementación y habilitación

Después de planificar la migración, llega el momento clave: poner el sistema en manos de las personas.



Primero, una prueba piloto

Empieza con un grupo piloto. Esta implementación a menor escala te permitirá comprobar que las configuraciones funcionan como se espera, que las integraciones se mantienen estables en condiciones reales y que los alumnos pueden completar las tareas necesarias sin fricciones.

Elige el grupo piloto con intención. Incluye representantes de distintos departamentos, funciones y niveles de competencia técnica. Esta diversidad ayuda a detectar problemas que no aparecerían en un grupo más homogéneo. Define criterios de éxito claros para esta fase.

Documenta qué funciona y qué no. Ofrece a los participantes un canal claro para reportar incidencias y compartir comentarios. Sus aportaciones no solo darán forma a la implementación final, sino que también permitirán identificar brechas de formación antes del lanzamiento global.

Formación para cada función

No todos los perfiles necesitan lo mismo. Los administradores deben saber gestionar cursos, usuarios e informes. Los gerentes necesitan visibilidad del progreso y herramientas para apoyar a sus equipos. Los alumnos deben poder iniciar sesión, encontrar contenido y completar actividades sin confusión.

Cada función requiere un nivel de formación diferente. Los administradores pueden necesitar varias sesiones. Los gerentes suelen beneficiarse de formación específica sobre paneles de control. Los alumnos agradecen guías de inicio rápido y vídeos cortos. Ofrece los materiales en múltiples formatos. Programa la formación cerca de la fecha de lanzamiento.



Comunicación que prepara a las personas

La parte técnica es solo la mitad del lanzamiento. Las personas necesitan entender por qué se produce el cambio, qué va a cambiar y dónde encontrar ayuda.

Diseña mensajes que respondan directamente a estas preguntas y asegúrate de que lleguen antes del primer contacto con el nuevo sistema.

Empieza a comunicar con antelación. Crea una vía de soporte clara y sencilla: un servicio de asistencia, un correo específico o una red interna de expertos. Aborda las preocupaciones de forma directa.



Adaptación durante la implementación

Ninguna implementación es perfecta. La diferencia está en la rapidez con la que se detectan y resuelven los problemas.

Utiliza los comentarios del piloto y de las primeras fases para ajustar el sistema y eliminar puntos de fricción.

Establece un proceso para registrar y priorizar incidencias. Refuerza el soporte durante las primeras semanas. Supervisa los patrones de uso y las tasas de finalización.





TOTARA TIP

Crear una adopción duradera

El lanzamiento no es un momento aislado, sino un proceso. Desde el piloto hasta la formación y la puesta en marcha, cada paso construye confianza. La parte técnica activa el sistema. La comunicación, la formación y el soporte determinan si las personas lo integran en su día a día.

Sigue recogiendo feedback después del lanzamiento. Las revisiones periódicas con grupos clave ayudan a detectar problemas de forma temprana e identificar oportunidades de mejora.





CASO PRÁCTICO:

Campus Pelayo, la evolución hacia un aprendizaje con propósito

Planificar minuciosamente no tiene por qué significar avanzar lentamente. Cuando das los pasos adecuados, un enfoque por fases y un apoyo sólido en la implementación pueden transformar tu estrategia de talento incluso en plazos exigentes. Pelayo necesitaba evolucionar su modelo de formación. Su plataforma anterior se había quedado “corta” y no respondía a las necesidades de flexibilidad, atractivo y medición que demandaba su plantilla.

El reto era pasar de un repositorio estático a un motor estratégico de desarrollo y engagement. Para lograrlo, el equipo de Talento y Desarrollo confió en Actua para implementar Totara, dando vida al nuevo “**Campus Pelayo**”.

El despliegue se centró en **tres pilares**: **modernizar** la experiencia de usuario, **simplificar** la gestión de la formación normativa y **potenciar** el aprendizaje social.

Hoy, la plataforma no solo facilita el cumplimiento regulatorio, sino que **impulsa comunidades de aprendizaje** y una **estrategia de insignias** que fomenta la empleabilidad. El éxito de Pelayo demuestra que, con una base tecnológica flexible y un plan de implementación prioritario, puedes convertir tu LMS en un **ecosistema vivo** que acompaña el crecimiento de tus equipos a largo plazo.

pelayo

[Lee la historia completa](#)



Conclusión:

El momento de la decisión





Conclusión:

El momento de la decisión

Elegir un nuevo LMS no es una decisión menor. Afecta al cumplimiento normativo, la incorporación de nuevos empleados, la retención del talento y tu capacidad de adaptarte cuando cambian las prioridades del negocio. Cuando el sistema funciona, se convierte en un activo que impulsa el crecimiento. Cuando falla, consume tiempo, dinero y atención que deberían estar en lo que realmente importa. Por eso la adaptabilidad pesa más que la cantidad de funcionalidades.

Un LMS debe ajustarse a tu negocio, no obligarte a trabajar alrededor de sus limitaciones. Y por eso es tan importante contar con el partner adecuado como con la propia plataforma. A lo largo de esta guía has visto las señales de alerta de un sistema que se ha quedado atrás, los pasos para construir un caso sólido de cambio y un camino claro para abordar la migración y la implementación.

También has comprobado que no tienes que enfrentarte a esta decisión en solitario ni empezar desde cero.

En Actua trabajamos con organizaciones que afrontan esta elección cada día. Y entendemos que cada organización tiene necesidades diferentes. Ya sea para gestionar el cumplimiento en múltiples regiones, formar a un público empresarial amplio o integrarse con los sistemas que ya utilizas, **Totara se adapta a ti**, y no al revés.

Si tu LMS actual se siente más como una carga que como un aliado, la verdadera pregunta es si quedarte te está costando más que cambiar. En lo que respecta a tu LMS, ahora ya tienes la claridad para decidir si es momento de quedarte... o de dar el paso.





¿Quieres descubrir cómo Totara te ayuda a superar los desafíos que están frenando el crecimiento de tu organización?

Nuestro equipo está listo para explicarte cómo Totara by Actua puede ayudarte en esta nueva fase.

Solicita una demo

Actua

Av. Pau Casals 4, 6-2, 08021, Barcelona

+34 93 200 4737

actuasolutions.com