

Connected Learning Experiences

4 prácticas para diseñar
experiencias de aprendizaje más
relevantes, accesibles y conectadas
con las necesidades del equipo

De ofrecer contenidos
a activar aprendizaje,
conocimiento y
desempeño en el flujo
de trabajo



Incluye
autoevaluación y
casos prácticos

Contenidos

01	Introducción general	Página 03
----	----------------------	-----------

02	Introducción al reto	Página 04
----	----------------------	-----------

03	Del estado actual a una nueva forma de activar experiencias de aprendizaje	Página 05
----	--	-----------

04	<i>Actua Learning Activation Model</i>	Página 07
----	--	-----------

05	<i>Connected Learning Experiences</i>	Página 10
----	---------------------------------------	-----------

06	4 prácticas para diseñar <i>Connected Learning Experiences</i>	Página 14
----	--	-----------

07	Autoevaluación: ¿cómo están tus experiencias de aprendizaje?	Página 20
----	--	-----------

08	¿Y ahora qué?	Página 22
----	---------------	-----------

Introducción general

El aprendizaje necesita estar más cerca del trabajo

Durante años, muchas áreas de L&D han construido una base fundamental para el aprendizaje corporativo: organizar contenidos, diseñar programas, facilitar el acceso a la formación y acompañar el desarrollo de las personas dentro de la organización.

Esa base sigue siendo necesaria. Pero el contexto actual está abriendo **una nueva etapa para las experiencias de aprendizaje**.

Los roles evolucionan con más rapidez, el conocimiento se actualiza de forma continua y las personas necesitan **aprender en momentos muy distintos**: antes de asumir una nueva responsabilidad, mientras resuelven una situación concreta, cuando necesitan consultar una buena práctica o cuando buscan mejorar una habilidad específica.

A la vez, la inteligencia artificial está **acelerando la creación de contenidos, la curación de recursos, la personalización de itinerarios y el acceso al conocimiento**.

Esto ofrece nuevas posibilidades, pero también plantea una pregunta importante: cómo convertir más contenido y más tecnología en experiencias realmente útiles para las personas y para el negocio.

En este escenario, L&D tiene la oportunidad de ampliar la forma en que diseña y activa el aprendizaje. No se trata solo de producir más cursos o de incorporar nuevos formatos.



Se trata de conectar mejor el aprendizaje con el **conocimiento interno**, con los momentos reales de necesidad y con el contexto en el que las personas trabajan.

La evolución del aprendizaje corporativo no depende únicamente de tener más contenidos disponibles. Depende también de que esos contenidos, recursos, conversaciones y conocimientos formen parte de **una experiencia más clara, accesible y aplicable**.

El cambio de fondo es claro: las organizaciones pueden pasar de ofrecer iniciativas de aprendizaje a crear experiencias conectadas que ayuden a las personas a aprender, aplicar y compartir conocimiento en su día a día.

Introducción al reto

Diseñar experiencias conectadas, no solo iniciativas de aprendizaje

Muchas organizaciones cuentan hoy con una oferta de aprendizaje amplia

Catálogos, itinerarios, contenidos digitales, sesiones presenciales, plataformas, bibliotecas, comunidades y recursos internos. Este avance ha permitido democratizar el acceso a la formación y **dar más autonomía a las personas** para desarrollarse.

El siguiente reto no consiste necesariamente en añadir más piezas al ecosistema, sino en **conectarlas mejor**. A menudo, el aprendizaje formal vive en un lugar, el conocimiento experto en otro, las buenas prácticas se comparten en conversaciones informales y las respuestas que las personas necesitan para trabajar mejor quedan dispersas entre documentos, herramientas, canales y equipos.

La oportunidad

En este contexto, la oportunidad está en **diseñar experiencias de aprendizaje que integren mejor contenido, conocimiento y aplicación.**

Experiencias que no empiecen y terminen en un curso, sino que acompañen a la persona antes, durante y después del momento de aprendizaje.

Esto implica pensar en el aprendizaje como **una experiencia completa**: qué necesita saber la persona, en qué momento lo necesita, cómo puede acceder al conocimiento adecuado, cómo puede practicar, cómo puede recibir apoyo y cómo puede aplicar lo aprendido en su contexto real de trabajo.

La inteligencia artificial puede ayudar a acelerar esta evolución, especialmente en la creación, búsqueda, curación y personalización de contenidos. Pero la clave no está solo en producir más rápido, sino en **diseñar experiencias con criterio**: relevantes, actualizadas, accesibles, conectadas con necesidades reales y orientadas a generar aplicación.

Este *E-book* aborda precisamente ese cambio: cómo diseñar Connected Learning Experiences capaces de unir aprendizaje, conocimiento y desempeño para que el desarrollo sea más útil, más cercano al trabajo y más conectado con las prioridades de la organización.

03

Del estado actual a una nueva forma de activar experiencias de aprendizaje

La evolución pasa por conectar contenidos, conocimiento y desempeño



Muchas organizaciones ya han avanzado mucho en la construcción de una oferta de aprendizaje más amplia y accesible. La diferencia ahora está en cómo se conectan esas piezas para crear experiencias con **más continuidad, más contexto y más capacidad de aplicación.**

La madurez de una experiencia de aprendizaje no se demuestra solo por la calidad del contenido, sino por su capacidad para ayudar a las personas a encontrar lo que necesitan, entenderlo, practicarlo, compartirlo y aplicarlo en el momento adecuado.

En este nuevo escenario, la IA no sustituye el trabajo de diseño de L&D. Al contrario: hace más importante definir qué conocimiento debe estar disponible, cómo se valida, cómo se adapta a diferentes contextos y cómo se conecta con el desempeño.

Punto de partida frecuente



NUEVA FORMA DE ACTIVAR CONNECTED LEARNING EXPERIENCES



01

La oferta de aprendizaje se organiza principalmente alrededor de cursos, contenidos o catálogos.



Las experiencias se diseñan como *Journeys* conectados con momentos, necesidades y contextos reales de trabajo.

02

El conocimiento interno vive disperso entre documentos, personas, canales y plataformas.



El conocimiento se captura, cura y pone a disposición de las personas en formatos accesibles y accionables.

03

El aprendizaje depende de que la persona salga de su flujo de trabajo para formarse.



El aprendizaje se acerca al momento de necesidad mediante recursos, guías, comunidades y soporte en tiempo real.

04

La personalización se entiende principalmente como recomendación de contenidos.



La personalización se orienta a ofrecer experiencias relevantes según rol, contexto, nivel, necesidad y objetivo.

05

Los expertos internos participan de forma puntual en la creación de contenidos.



Los expertos internos se convierten en parte activa de una red de conocimiento y aprendizaje compartido.

06

La medición se centra sobre todo en consumo, asistencia o finalización.



La experiencia se observa también desde la aplicación, la utilidad percibida, la transferencia y la mejora del desempeño.

04

Actua Learning Activation Model

Tres palancas para convertir el aprendizaje corporativo en capacidades, impacto y transformación

En Actua entendemos que la evolución del aprendizaje corporativo no depende de una única palanca. No basta con ampliar contenidos, incorporar nuevas herramientas o digitalizar procesos formativos. Para que el aprendizaje genere impacto real, las organizaciones necesitan **activar de forma conectada tres elementos**: las experiencias de aprendizaje, las capacidades de los equipos que las impulsan y el ecosistema tecnológico que permite escalarlas.

Desde esta mirada, el *Actua Learning Activation Model* organiza la evolución del *Corporate learning* en tres dimensiones complementarias:



01

High-Impact L&D Teams

Cómo desarrollar las capacidades que necesitan los equipos de L&D para trabajar con una mentalidad más consultiva, experimental, tecnológica y conectada con el negocio.

Esta dimensión pone el foco en las capacidades internas del equipo de learning:

- Diagnosticar retos reales
- Diseñar soluciones de aprendizaje efectivas
- Trabajar con datos
- Experimentar con nuevas herramientas
- Colaborar con otras áreas
- Utilizar la tecnología con criterio para generar más impacto

02

Connected Learning Experiences

Cómo diseñar experiencias de aprendizaje más relevantes, accesibles y conectadas con el día a día de las personas.

Esta dimensión integra la forma en que se diseña la oferta de aprendizaje, cómo se captura y comparte el conocimiento interno y cómo el aprendizaje se activa en el flujo de trabajo.

El objetivo no es solo ofrecer contenidos, sino crear experiencias que ayuden a las personas a aprender cuando lo necesitan, aplicar lo aprendido y **acceder al conocimiento adecuado en cada contexto**.

03

Intelligent Learning Ecosystem

Cómo construir un ecosistema tecnológico que permita escalar, personalizar, automatizar y medir mejor el aprendizaje.

Esta dimensión aborda el papel de las plataformas, los datos, la inteligencia artificial, la arquitectura tecnológica y la gobernanza para crear **modelos de aprendizaje más inteligentes**, integrados y accionables.



Las tres dimensiones están conectadas. Una buena experiencia de aprendizaje necesita equipos de L&D preparados para diseñarla y una **tecnología capaz de escalarla**.

Del mismo modo, la tecnología solo genera valor cuando responde a una **estrategia clara** y cuando los equipos saben utilizarla con criterio.

Por eso, el modelo no plantea tres líneas aisladas, sino tres palancas que se refuerzan entre sí para convertir el aprendizaje en capacidades, impacto y transformación.

05

Connected Learning Experiences

En este *E-book* nos centraremos en ***Connected Learning Experiences***:

La dimensión que aborda cómo diseñar experiencias de aprendizaje más conectadas con el conocimiento, el contexto de trabajo y las necesidades reales de las personas.



Una experiencia de aprendizaje conectada no es solo una experiencia digital. Tampoco es únicamente una experiencia personalizada o un conjunto de contenidos bien organizados. Es una forma de diseñar el aprendizaje para que las personas puedan **acceder al contenido adecuado, al conocimiento correcto y al apoyo necesario** en el momento en que lo necesitan.

Connected Learning Experiences hace referencia a la capacidad de integrar diseño de programas, gestión del conocimiento y aprendizaje dinámico en experiencias más relevantes, accesibles y aplicables. Esta dimensión pone el foco en cómo se construye el aprendizaje desde la perspectiva de la persona que aprende:

- qué necesita
- cuándo lo necesita
- cómo lo encuentra
- cómo lo practica
- y cómo lo convierte en desempeño.

El concepto parte de una idea central: no se puede activar el aprendizaje corporativo solo desde la oferta de contenidos. Es necesario **conectar esos contenidos con el conocimiento vivo de la organización**, con los expertos internos, con las comunidades, con los momentos de trabajo y con los retos concretos que las personas necesitan resolver.

En la práctica, esta evolución se puede activar a través de cuatro prácticas clave:

01

Diseñar experiencias de aprendizaje conectadas con momentos reales de necesidad.

02

Capturar y activar el conocimiento interno de la organización.

03

Acercar el aprendizaje al flujo de trabajo.

04

Facilitar el acceso al aprendizaje para impulsar la autoformación.

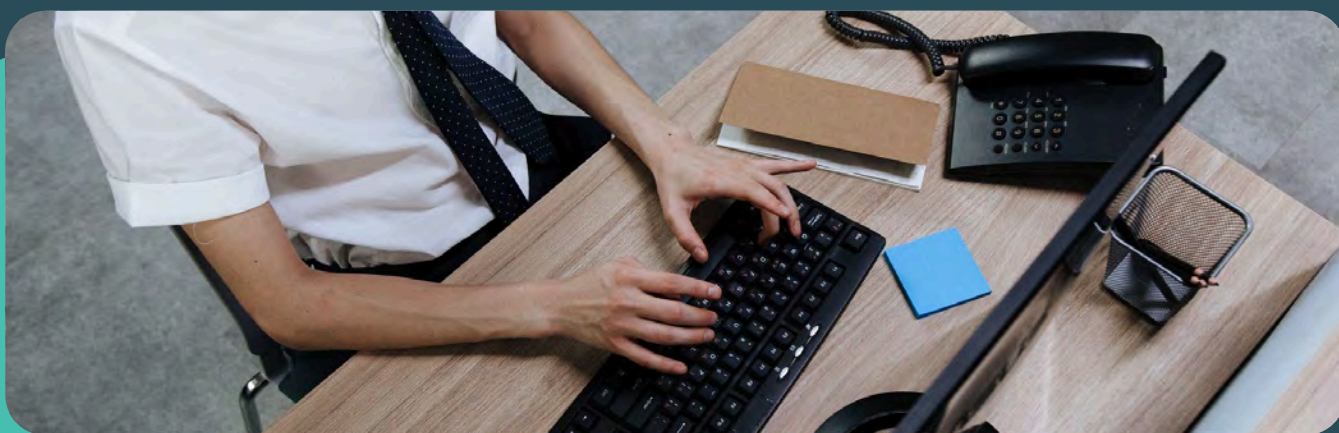


Estas prácticas ayudan a que L&D pase de organizar contenidos o programas de forma aislada a construir experiencias que **conectan aprendizaje, conocimiento y desempeño** de manera más natural para las personas y más útil para la organización.

Una nueva oportunidad: personalizar sin perder contexto

La inteligencia artificial está acelerando la transformación de las experiencias de aprendizaje.

Permite generar contenidos con más rapidez, adaptar recursos a distintos perfiles, facilitar búsquedas más conversacionales, recomendar itinerarios y convertir documentos o conocimiento experto en **materiales más accesibles**.



Pero la oportunidad no está solo en producir más contenido o en recomendar más recursos. La oportunidad está en **personalizar mejor sin perder contexto**: entender qué necesita cada persona, en qué situación se encuentra, qué nivel tiene, qué problema quiere resolver y qué criterios de calidad deben guiar la experiencia.

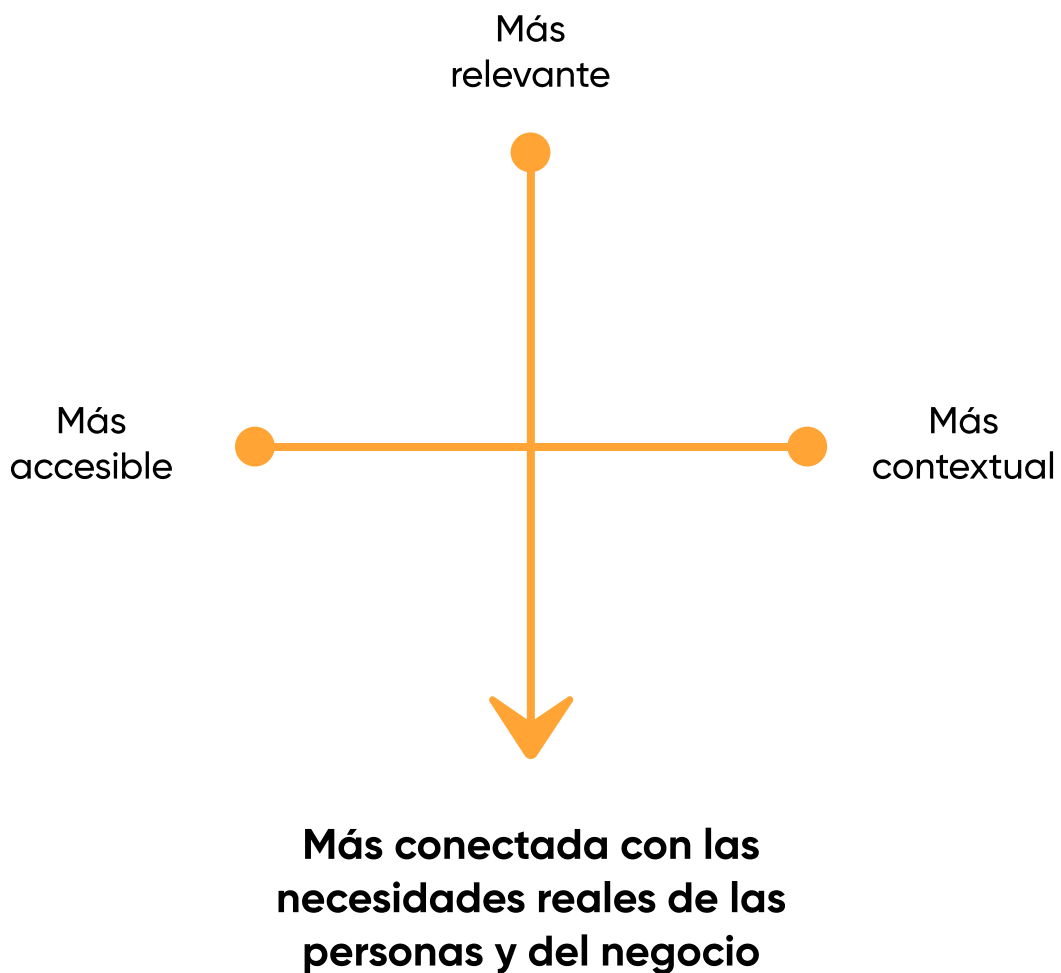
Los datos del *Global Sentiment Survey 2026* muestran que la IA sigue siendo la principal tendencia para los profesionales de L&D, pero también apuntan a un cambio de etapa: la conversación empieza a desplazarse de la novedad a la utilidad. En España, esta transición se observa con claridad. El mercado destaca especialmente en **personalización y aprendizaje adaptativo**, y también muestra una fuerte orientación hacia formatos breves, ágiles y adaptados al contexto.

Esto abre una oportunidad relevante para L&D

Convertir esa capacidad de personalización y producción en experiencias más conectadas con el desempeño.

No se trata solo de crear más rápido, sino de crear mejor; no solo de recomendar contenidos, sino de ayudar a las personas a **encontrar el conocimiento adecuado y aplicarlo en su día a día**.

La pregunta no es solo qué puede generar la IA.
La pregunta es qué experiencia de aprendizaje
puede construir L&D con ella.



06

Prácticas

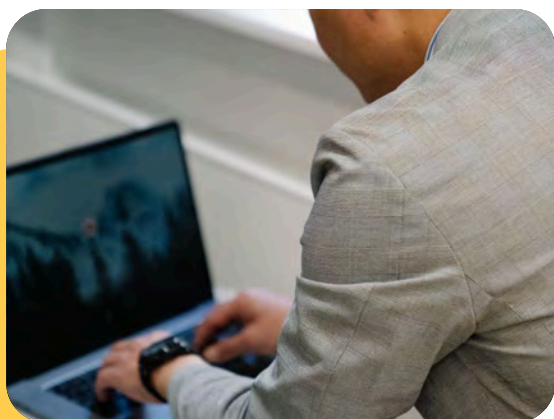
Para diseñar Connected Learning Experiences



Las siguientes prácticas aterrizan la dimensión *Connected Learning Experiences* en acciones concretas.



No se plantean como una matriz cerrada ni como un juicio sobre el **punto de partida** de cada organización.



Funcionan como una guía para identificar cómo puede evolucionar la forma de diseñar, organizar y activar experiencias de aprendizaje más conectadas con el trabajo, el conocimiento interno y la aplicación real.

Práctica 1

Diseñar experiencias de aprendizaje conectadas con momentos reales de necesidad

Qué significa esta práctica

A menudo se habla de aprendizaje en términos de contenidos, cursos o programas. Todos estos elementos siguen siendo importantes, pero ganan más valor cuando forman parte de **una experiencia más completa y conectada** con los momentos reales en los que las personas necesitan aprender.

Esta práctica implica diseñar experiencias que combinen diferentes formatos, ritmos y espacios: contenidos digitales, sesiones presenciales o virtuales, práctica en el puesto, recursos breves, conversaciones entre pares, reflexión y seguimiento.

El objetivo no es sustituir el curso, sino situarlo dentro de un *Journey* que ayude a la persona a comprender, practicar y aplicar lo aprendido.

Cómo se activa en la práctica

La evolución empieza preguntando menos por el formato del entregable y más por el momento de necesidad del colaborador: ¿necesita prepararse antes de asumir una nueva responsabilidad, resolver un problema crítico en tiempo real o reflexionar sobre su impacto?

A partir de ahí, L&D diseña itinerarios integrados o *Journeys* completos que acompañan al profesional en tres fases clave: el antes (preparación y teoría asincrónica), el durante (talleres, práctica o mentoría) y el después (recursos de soporte en el puesto de trabajo y comunidades de aprendizaje).

Con el tiempo, el diseño formativo deja de ser un evento aislado y pasa a ser un **ecosistema continuo integrado en el flujo laboral**.

Ejemplo de aplicación

Educo, ONG de cooperación global centrada en la educación y la protección de la infancia con

presencia en múltiples continentes, ilustra a la perfección este enfoque al rediseñar la experiencia formativa de sus cooperantes y equipos en terreno. El reto del negocio no consistía en añadir cursos a un catálogo, sino en asegurar que el personal humanitario tuviera acceso a metodologías y normativas críticas justo en los momentos de alta exigencia de sus proyectos locales.

La organización transformó su modelo lanzando una plataforma global basada en Totara adaptada a las necesidades de su personal deslocalizado.

En lugar de limitar la capacitación a seminarios puntuales, Educo estructuró la formación como una **experiencia conectada de extremo a extremo**: los profesionales inician con módulos digitales de autoaprendizaje (antes), participan en espacios virtuales sincrónicos interactivos para debatir casos prácticos (durante), y disponen de un repositorio móvil con listas de verificación y guías de actuación inmediata en el terreno (después).

Al alinear la tecnología con los picos reales de necesidad de cada intervención humanitaria, Educo logró que el aprendizaje se convierta en una herramienta de soporte al desempeño en tiempo real y con impacto directo en las comunidades que atienden.



Preguntas para reflexionar

- ¿Las experiencias de aprendizaje están diseñadas alrededor de momentos reales de necesidad?
- ¿Los contenidos, espacios de práctica y recursos de apoyo están conectados entre sí?
- ¿El aprendizaje continúa después del curso, sesión o evento inicial?

Práctica 2

Capturar y activar el conocimiento interno de la organización

Qué significa esta práctica

El conocimiento interno es uno de los **activos más valiosos** de cualquier organización. Vive en documentos, procesos, conversaciones, expertos, proyectos, buenas prácticas y aprendizajes acumulados. Sin embargo, muchas veces no está disponible de forma sencilla para quienes lo necesitan. Esta práctica implica reconocer que no todo aprendizaje debe convertirse en un curso. A veces, lo que más ayuda a una persona es encontrar una respuesta fiable, acceder a una guía actualizada, consultar una buena práctica o conectar con el experto adecuado. Activar el conocimiento interno significa **capturarlo, curarlo, organizarlo** y ponerlo al servicio del aprendizaje y del desempeño.

Cómo se activa en la práctica

Esta práctica se activa mediante el diseño de una estrategia global que descentraliza la creación de la formación y empodera a los diferentes departamentos técnicos para convertirlos en los **verdaderos dueños de su conocimiento**. El proceso comienza con la elaboración de un mapa internacional para identificar tanto a las personas clave (súper expertos) como el conocimiento crítico que se necesita transmitir en la organización.

A partir de ahí, el equipo de L&D actúa como un facilitador estratégico, proporcionando a estos formadores internos un plan de desarrollo integral. Este plan abarca desde habilidades de comunicación (*Soft skills*) y diseño pedagógico de contenidos *Elearning*, hasta el dominio técnico de la plataforma de aprendizaje corporativa. De este modo, la gestión del conocimiento se integra de manera orgánica en el día a día, logrando que convivan las formaciones normativas o de producto con el desarrollo de habilidades blandas.

Ejemplo de aplicación

A través de una infraestructura tecnológica flexible y segmentada por "inquilinos" (*Tenants*), Applus IDIADA involucró desde el primer momento a los departamentos técnicos más críticos (como vehículo eléctrico, prevención de riesgos, pistas, homologaciones y *Project management*). A estos equipos se les otorgó **autonomía y permisos específicos** para generar sus propios contenidos y cualificaciones técnicas esenciales para el negocio, como los carnets de seguridad para circuitos.

Con esta solución, IDIADA no solo ha optimizado los tiempos de administración eliminando tareas rutinarias, sino que ha logrado conectar de forma directa las evaluaciones del perfil competencial con planes de desarrollo y acciones formativas específicas dentro de un mismo entorno digital. El resultado es una **transferencia de conocimiento intergeneracional** viva, eficiente y con un impacto directo en el desempeño de las personas y del negocio.

Applus⁺

Preguntas para reflexionar

- ¿Dónde vive hoy el conocimiento crítico de la organización?
- ¿Las personas pueden acceder fácilmente a conocimiento fiable, actualizado y aplicable?
- ¿Existen rutinas para capturar, curar y compartir aprendizajes internos de forma continua?

Práctica 3

Acercar el aprendizaje al flujo de trabajo

Qué significa esta práctica ◀

Una parte importante del aprendizaje ocurre mientras las personas trabajan: cuando toman una decisión, resuelven una incidencia, atienden a un cliente, utilizan una herramienta o se enfrentan a una situación nueva.

Esta práctica implica **acercar el aprendizaje al flujo de trabajo**, para que las personas no tengan que salir siempre de su contexto para encontrar apoyo.

No se trata de eliminar la formación estructurada, sino de complementarla con recursos, guías, conversaciones y soporte que ayuden en el momento de necesidad. El aprendizaje gana impacto cuando está cerca de la acción.

Cómo se activa en la práctica ◀

La activación suele empezar identificando tareas o momentos críticos en los que las personas necesitan apoyo: una conversación difícil, un proceso operativo, una decisión comercial, una nueva herramienta o una situación de cliente.

A partir de ahí, L&D puede diseñar **recursos breves, accesibles y orientados a la acción**: ayudas de trabajo, guías paso a paso, microcontenidos, recomendaciones contextuales, comunidades o asistentes que permitan encontrar respuestas rápidamente.

Con el tiempo, el aprendizaje deja de vivirse solo como una actividad separada y se integra mejor en el día a día.

Ejemplo de aplicación ◀

En Actua Learn, la plataforma de formación de Actua para profesionales de *Learning & Development*, se ha incorporado Ayleen para facilitar el acceso al conocimiento disponible dentro de la propia plataforma.

Por ejemplo, una persona de un equipo de L&D puede estar preparando una actividad formativa, revisando un contenido en Articulate o explorando cómo aplicar una herramienta de IA en un proyecto.

En lugar de recorrer un curso completo o buscar entre distintos recursos, puede plantear una pregunta a Ayleen y recibir una orientación basada en los cursos, guías y materiales disponibles en Actua Learn.

Visto desde esta práctica, el ejemplo muestra cómo el aprendizaje puede acercarse al momento real de necesidad. Los contenidos siguen teniendo valor, pero se complementan con una capa de apoyo que ayuda a **localizar conocimiento, aclarar dudas** y conectar los recursos existentes con tareas reales del día a día.



Preguntas para reflexionar

- ¿Los recursos de aprendizaje están conectados con las tareas y situaciones reales del día a día?
- ¿Existen puntos de acceso que ayuden a localizar el conocimiento más relevante en cada momento?
- ¿El aprendizaje formal se complementa con recursos de apoyo que facilitan la aplicación en el trabajo?

Práctica 4 (I)

Facilitar el acceso al aprendizaje para impulsar la autoformación

Qué significa esta práctica

Una experiencia de aprendizaje conectada no depende solo de diseñar buenos contenidos o buenos programas. También requiere que las personas puedan acceder al aprendizaje de forma sencilla, flexible y adaptada a sus necesidades reales.

Esta práctica pone el foco en la disponibilidad y accesibilidad del aprendizaje: cómo hacer que los recursos estén al alcance de las personas, cómo facilitar que puedan formarse en distintos momentos y contextos, y cómo reducir las barreras que dificultan la participación.

No se trata de trasladar toda la responsabilidad del aprendizaje a cada persona, sino de crear las condiciones para que la **autoformación sea posible, útil y sostenible**. Para ello, L&D puede organizar recursos claros, accesibles y bien curados; combinar distintos formatos; facilitar rutas de aprendizaje flexibles; y asegurar que las personas puedan aprender sin que la formación compita constantemente con las exigencias del día a día.

Cómo se activa en la práctica

La práctica empieza revisando cómo acceden hoy las personas al aprendizaje: si saben dónde encontrar los recursos, si los contenidos son fáciles de localizar, si existen formatos adecuados para distintos perfiles, si las experiencias pueden realizarse con flexibilidad y si el aprendizaje está pensado para convivir con el ritmo real de trabajo.

A partir de ahí, L&D puede ordenar la oferta de aprendizaje en recursos más claros y navegables: bibliotecas digitales, itinerarios recomendados, contenidos breves, guías prácticas, sesiones grabadas, recursos de consulta, programas asincrónicos o espacios de aprendizaje bajo demanda.

Con el tiempo, el objetivo es que el aprendizaje deje de depender solo de convocatorias puntuales o programas cerrados, y pase a estar disponible como un **recurso continuo**. Las personas pueden explorar, profundizar y actualizarse con más autonomía, mientras L&D mantiene el criterio sobre la calidad, la relevancia y la conexión con las prioridades de la organización.

Ejemplo de aplicación

Pelayo quería impulsar una experiencia de aprendizaje más flexible, accesible y orientada al crecimiento de sus equipos.

Para ello, puso en marcha **Campus Pelayo**, un entorno que centraliza una oferta formativa amplia y variada, combinando cursos internos con recursos de GoodHabit.

La plataforma facilita que las personas puedan navegar por el catálogo, buscar contenidos por palabras clave, acceder a formaciones promocionadas desde su *Dashboard* y encontrar recursos alineados con sus intereses, necesidades o momento profesional.

El ecosistema combina autonomía y acompañamiento. Por un lado, las personas pueden matricularse libremente en contenidos transversales que responden a sus necesidades de desarrollo.

Práctica 4 (II)

Facilitar el acceso al aprendizaje para impulsar la autoformación

Por otro, la organización puede activar estrategias *Push* e itinerarios formativos automatizados para momentos concretos, desde la formación de día 1 hasta certificaciones recurrentes o aprendizajes asociados a determinadas etapas profesionales.

Visto desde esta práctica, el valor del caso está en cómo la accesibilidad puede favorecer una cultura de aprendizaje más autónoma y participativa.

Al organizar mejor la oferta, facilitar la navegación, activar contenidos de valor y abrir espacios para dinámicas de *Social learning*, Pelayo ha conseguido que las personas participen más en su propio desarrollo, con **un incremento de hasta el 45% en la participación** en sus formaciones.

Alicia Alameda | Responsable de Talento y Desarrollo en Pelayo

"La clave del éxito de Campus Pelayo ha sido transformar la formación en una propuesta de valor atractiva que acompaña la evolución del negocio. Hemos creado un entorno donde el talento fluye de manera ágil, adaptándonos con rapidez a los retos de un sector en constante cambio."

Preguntas para reflexionar

- ¿La oferta formativa está organizada de forma clara y navegable para facilitar la autoformación?
- ¿Las personas pueden acceder fácilmente a cursos y recursos útiles para sus necesidades de desarrollo?
- ¿La experiencia de aprendizaje facilita que las personas tomen más iniciativa en su propio desarrollo?



pelayo

07

Autoevaluación:

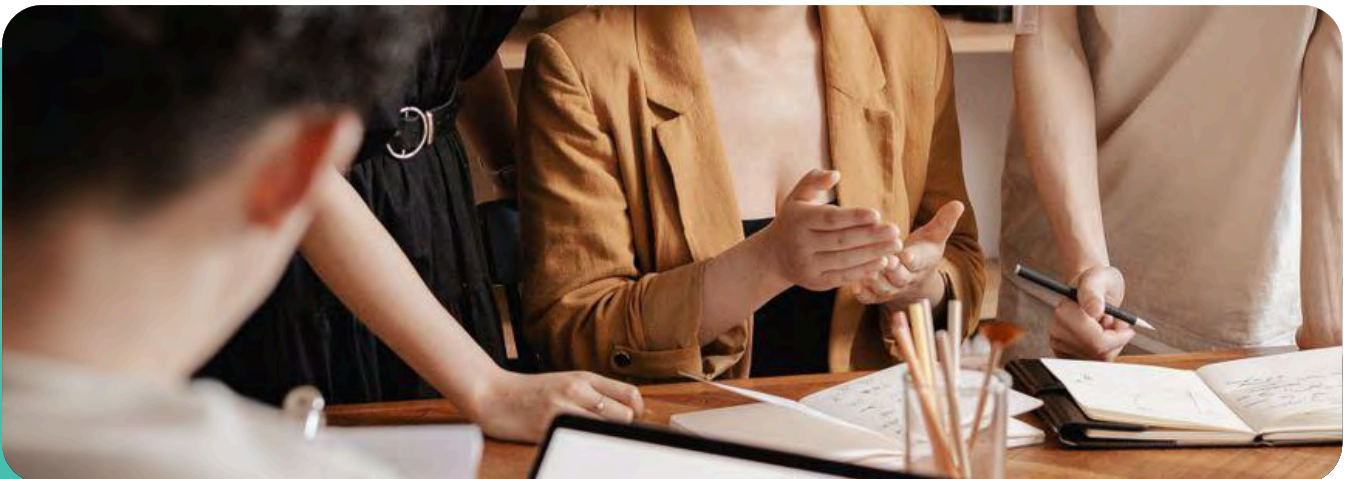
¿cómo están tus experiencias de aprendizaje?

Después de revisar estas prácticas, la pregunta es clara:

¿cómo se están diseñando y activando hoy las experiencias de aprendizaje en tu organización?

No se trata de tener todas las respuestas ni de haber completado ya la transformación.

Este *Check-in* sirve para identificar fortalezas, detectar oportunidades y **priorizar próximos pasos.**



Marca las afirmaciones que describen mejor la situación actual de tu empresa.

Diseño conectado con momentos de necesidad

- ☐ Las experiencias de aprendizaje se diseñan a partir de momentos reales de necesidad, no solo desde contenidos disponibles.
- ☐ Los programas combinan distintos formatos: digital, presencial, social, *On the job* o recursos de apoyo.
- ☐ El aprendizaje continúa después del curso o evento inicial mediante práctica, seguimiento o aplicación en el trabajo.

Conocimiento interno y aprendizaje compartido

- ☐ El conocimiento crítico de la organización se captura, organiza y actualiza de forma habitual.
- ☐ Las personas pueden acceder fácilmente a conocimiento fiable, relevante y aplicable para su día a día.
- ☐ Los expertos internos, comunidades o equipos de negocio participan en la creación y actualización del conocimiento.

Aprendizaje en el flujo de trabajo

- ☐ Existen recursos breves, claros y accionables para apoyar momentos críticos de desempeño.
- ☐ Las personas pueden encontrar respuestas o apoyo sin tener que salir siempre de su contexto de trabajo.
- ☐ El aprendizaje formal se conecta con procesos, herramientas, conversaciones y situaciones reales del día a día.

Autoformación y calidad de los recursos

- ☐ Las personas saben dónde encontrar los recursos de aprendizaje que necesitan.
- ☐ La oferta de aprendizaje es accesible para distintos perfiles, ritmos y contextos de trabajo.
- ☐ La IA se utiliza para mejorar la accesibilidad, la búsqueda, la organización o la adaptación del aprendizaje, no solo para producir más contenido.

► ¿Qué hacer con estas respuestas?

Si has marcado pocas afirmaciones, puede ser un buen momento para **identificar qué parte de la experiencia conviene reforzar** primero: el diseño de *Journeys*, la activación del conocimiento interno, el soporte en el flujo de trabajo o la personalización con criterio.

Si has marcado varias, probablemente ya existe una base sobre la que construir. El siguiente paso será conectar mejor esas prácticas para que no dependan de iniciativas aisladas, sino de una **experiencia de aprendizaje más integrada**.

Y si la mayoría forman parte de vuestro día a día, el reto será escalar el impacto: **hacer que las experiencias sean más consistentes, más accesibles, más personalizadas y más conectadas** con el desempeño y las prioridades del negocio.

En cualquier caso, el punto de partida es el mismo: entender cómo aprenden hoy las personas y qué conexiones necesita **reforzar la organización** para que el aprendizaje sea más útil, accesible y aplicable.

08

¿Y ahora qué?

¿Quieres profundizar en el diagnóstico?

Esta autoevaluación es un primer paso.

A partir de sus resultados, puedes identificar oportunidades de mejora y definir qué acciones ayudarían a **construir experiencias de aprendizaje más conectadas, relevantes y aplicables.**

Solicita una sesión de diagnóstico y descubre cómo avanzar hacia experiencias de aprendizaje más conectadas con las personas, el conocimiento y el trabajo.



+34 93 200 47 37

comercial@actuasolutions.com

www.actuasolutions.com