



docebo®

# **‘Obtenga el SÍ’.** **Proyecto LMS Toolkit**

Obtenga la aceptación de su proyecto LMS con un caso de negocio sólido que no podrá ser rechazado.

# ¿Para quién es esta guía de bolsillo?

## Es para usted si...



Es responsable de investigar, comprar y / o influenciar a otros en su empresa sobre la compra soluciones tecnológicas para el aprendizaje.



Está tratando de escalar sus programas de aprendizaje a nivel mundial de una manera eficiente, mejorar el desempeño del aprendizaje e impulsar resultados exitosos de negocios.



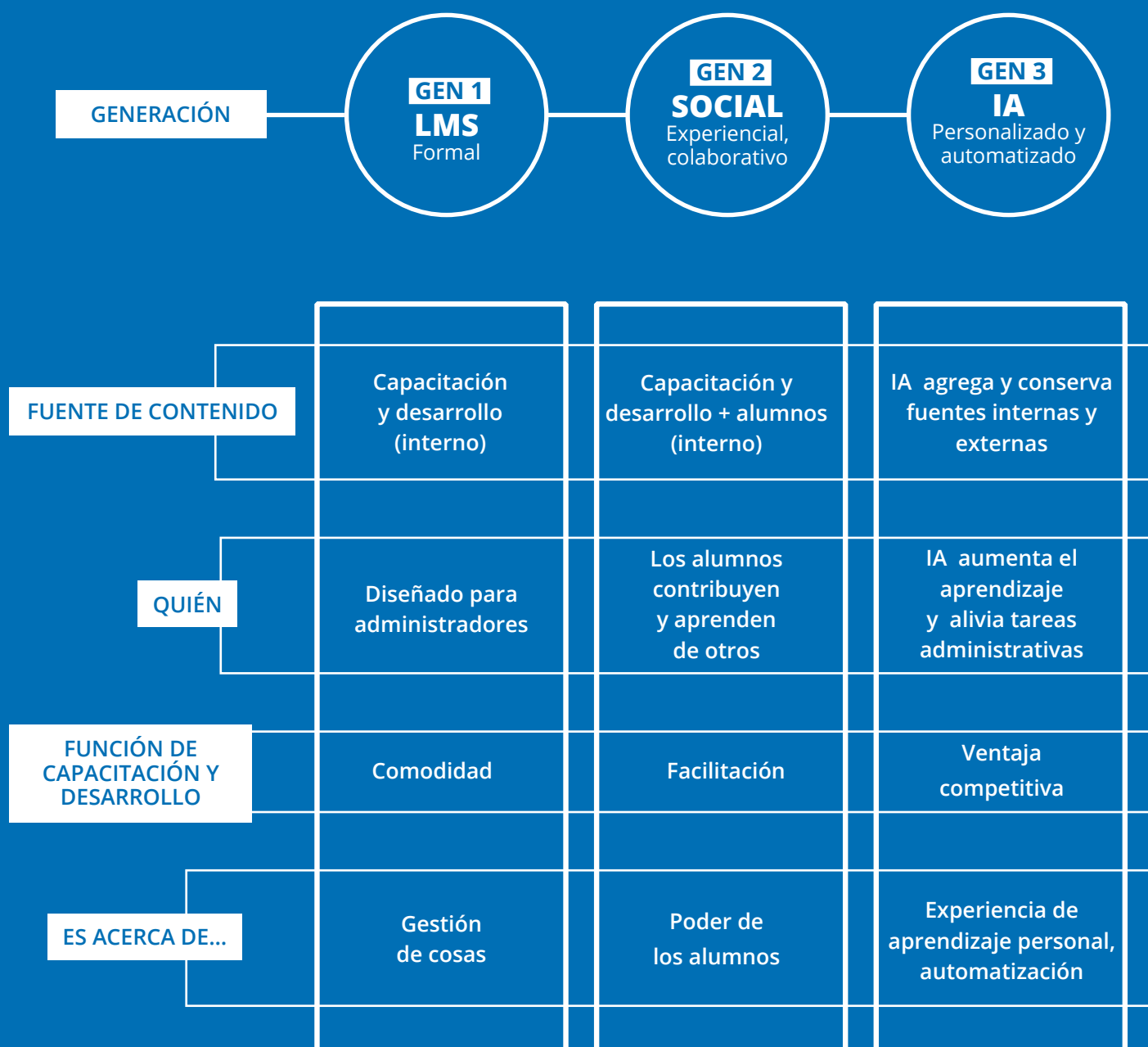
Es un gerente, Jefe de capacitación, o trabaja en departamentos como compras, informática, RRHH o capacitación y desarrollo, y quiere saber más acerca de lo que la tecnología para el aprendizaje puede hacer por su empresa y lo que debe buscar en una solución.

Utilice esta guía para educarse, obtener ideas de firmas de investigación de renombre y líderes de la industria, compartir este conocimiento con otros en su empresa y dirigir el esfuerzo para catalizar una decisión informada que traiga resultados empresariales exitosos.



# La capacitación y el desarrollo han cambiado - y hemos entrado en una nueva generación

## HEMOS ENTRADO A LA TERCERA GENERACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO



## De la mano con IA: Guía de aplicaciones prácticas

La inteligencia artificial es la clave de la transformación del aprendizaje para que se vuelva la ventaja competitiva de su empresa - vea cómo la IA está elevando ya sus actividades de aprendizaje.



[DESCARGAR EL EBOOK](#)

## El mundo del trabajo está cambiando en 3 formas clave



### NUEVOS TRABAJOS

85% de los trabajos que existirán en el 2030 aún no han sido creados



### NUEVAS GENERACIONES

Al **2020**, el 60% de la fuerza laboral mundial será menor de 40 años de edad



### NUEVAS TECNOLOGÍAS

Nuevas tecnologías  
La inteligencia artificial se espera que aumente la productividad laboral en un **40%**

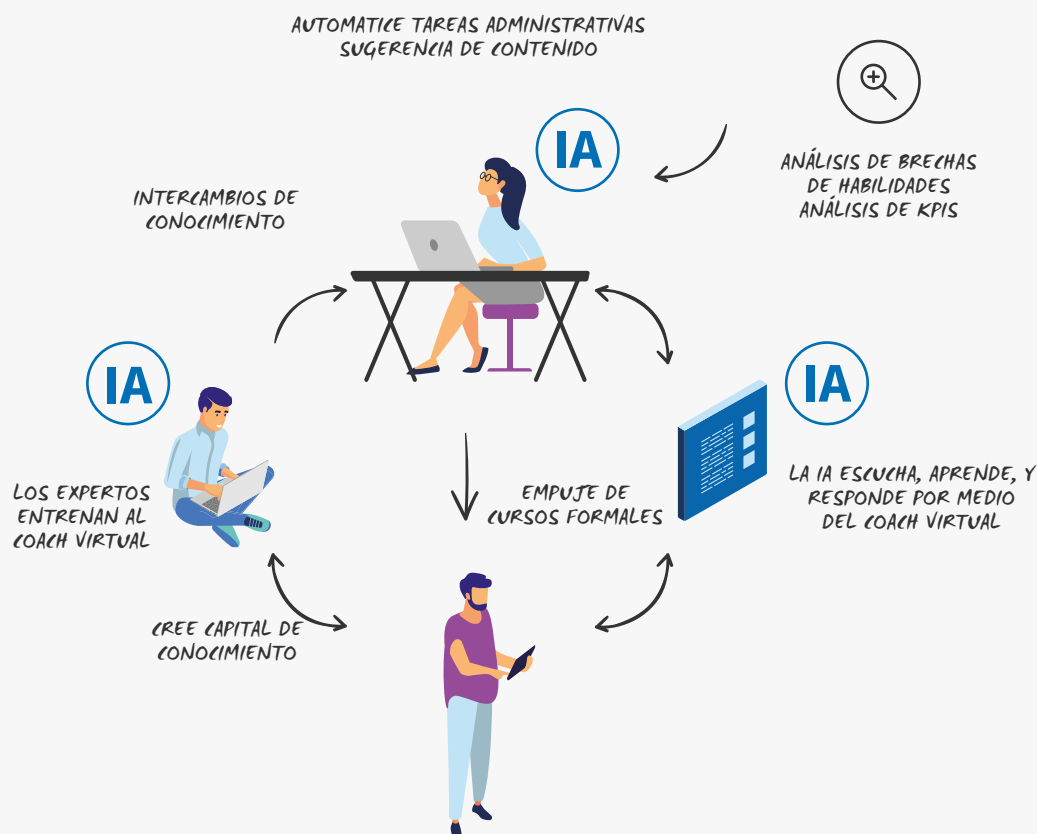
# ¿Qué es una plataforma de aprendizaje y qué papel juega en esta transformación?

En su forma más simple, una plataforma de aprendizaje es un software que permite a las empresas el administrar, distribuir y darle seguimiento a las actividades de aprendizaje. Una plataforma de aprendizaje también se conoce como un sistema de gestión de aprendizaje (LMS). Las características comunes incluyen la capacidad de organizar cursos, matricular a los alumnos, evaluar sus habilidades e informar sobre su progreso.

Las plataformas más avanzadas también incluyen la capacidad de administrar cursos dirigidos por instructores (ILT) / o en el aula, facilitar el aprendizaje social y experiencial, vender materiales de capacitación (comercio electrónico) e integrarse con herramientas de conferencias web u otros sistemas empresariales como CRM o HRIS.

Comparado con un sistema de gestión de aprendizaje tradicional, el cual toma un enfoque formal del aprendizaje, una plataforma de aprendizaje en línea combina el aprendizaje formal e informal para producir un enfoque del aprendizaje holístico y centrado en el alumno. Cuando es impulsado por tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, la plataforma de aprendizaje aumenta aún más la experiencia del usuario al entregar niveles más altos de personalización por medio de curación de contenido y herramientas de agregación, mientras que automatiza tareas de ínfima importancia que consumen mucho del tiempo de los administradores de la capacitación.

## PLATAFORMA DE APRENDIZAJE IMPULSADA POR LA IA



# La tecnología de aprendizaje de hoy en día satisface las expectativas cambiantes de sus alumnos

## LAS NUEVAS EXPECTATIVAS DE SUS ALUMNOS

### 1. “¿CUÁL ES EL BENEFICIO PARA MÍ?”

Según el reporte 2018 Workplace Learning de LinkedIn Learning, casi el 95% de los empleados dice que permanecería en una empresa más tiempo si ésta invirtiera en su desarrollo profesional.

Los empleados Millennials ahora representan en Norteamérica un mayor porcentaje de la fuerza laboral que cualquiera otra generación. Los trabajadores Millennials (es decir, los próximos líderes empresariales del mundo) esperan que el aprendizaje sea un componente de su vida laboral cotidiana, y ven el desarrollo profesional como un beneficio que su organización puede proporcionarles, manteniéndolo en una posición alta, aún hasta de más importancia que los salarios.

### 2. “QUIERO MÁS CONTROL DE MI VIAJE DE APRENDIZAJE”

El aprendizaje tradicional se centra en un aula impulsada por el maestro. Con la autonomía del alumno, el maestro tradicional se retira de la ecuación y es la responsabilidad del alumno conducir su propia experiencia de aprendizaje. Se trata de darle más capacidad y poder al alumno de tomar las riendas de su propio aprendizaje.

### 3. “QUIERO APRENDER MÁS DE MI GERENTE”

Fomentar una cultura que abarque el intercambio de conocimiento es una que le ayuda a su organización a cerrar las brechas de información, aumentar el rendimiento y la productividad, y estimular a los líderes.

### 4. “LAS HERRAMIENTAS QUE USO PARA APRENDER DEBEN SER DE ALTA TECNOLOGÍA”

Las iniciativas de aprendizaje móvil y microaprendizaje se han adoptado y fomentado en los programas de aprendizaje en línea, ya que los líderes se dan cuenta de que estos dispositivos pueden usarse en el trabajo, en el momento de necesidad y ayudan a facilitar la interacción social. Pero esto es solo el comienzo cuando se trata de crear experiencias de aprendizaje totalmente inmersivas.

El tener una plataforma completamente impulsada por nuevas tecnologías como la inteligencia artificial es la clave para liberar a los administradores de la capacitación y el desarrollo de tareas repetitivas, además de darles la libertad de implementar estratégicamente y lograr los objetivos de la empresa.

## SI NECESITA LOGRAR CUALQUIERA DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES, NECESITA UNA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE:

CASO DE USO	PARTE(S) INTERESADA INTERNA
<b>Inducción</b>	Director de capacitación y desarrollo, Gerente(s) de capacitación
<b>Capacitación de ventas</b>	VP de ventas, Gerente(s) de capacitación
<b>Desarrollo profesional</b>	Director de capacitación y desarrollo, Gerente(s) de capacitación
<b>Cumplimiento regulatorio</b>	Gerente(s) de RRHH, Gerente(s) de capacitación
<b>Capacitación de socios</b>	Director de capacitación de socios, Gerente(s) de capacitación
<b>Capacitación de clientes</b>	VP de éxito de clientes, Gerente(s) de capacitación
<b>Aumento del valor de la membresía</b>	Gerente de membresías, Gerente(s) de capacitación
<b>Ventas al por menor (Experiencia de clientes consistente)</b>	Gerente global de capacitación, Gerente(s) de capacitación

Las plataformas de aprendizaje son usadas para llevar a cabo la inducción y capacitar a diferentes tipos de alumnos, incluyendo:

- Empleados (nuevos, vendedores, gerentes)
- Socios (revendedores, franquicias)
- Clientes (capacitación de producto, certificaciones)
- Miembros de organizaciones externas (venta de cursos, cumplimiento regulatorio, certificaciones)

## FUNCIONALIDADES COMUNES DE LAS PLATAFORMAS DE APRENDIZAJE

API	Gamification	Movilidad
Rastreo y reportes	Marca blanca + personalización	Marketplace de contenido
Integraciones con herramientas de autoría	Aprendizaje móvil	Gestión de habilidades
Aprendizaje social	Curación y agregación de contenido	Emisión y gestión de certificaciones
Comercio electrónico	Búsqueda	Integración e interoperabilidad de contenido

## BENEFICIOS DE LAS PLATAFORMAS DE APRENDIZAJE:

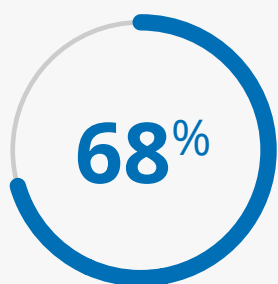
<b>Ingresos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inducción de empleados se lleva a cabo de manera rápida para que puedan empezar a producir más pronto</li> <li>• Captación de socios y revendedores para que puedan vender los productos de forma más eficiente</li> <li>• Reducción en la rotación de clientes al asegurarse que ellos sepan cómo usar sus productos y servicios apropiadamente</li> </ul>
<b>Retención y crecimiento de empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brinde a sus empleados los recursos que necesitan para sentirse cómodos y capaces en sus roles</li> <li>• Haga el aprendizaje divertido para mejorar la retención del conocimiento</li> <li>• Apoye el crecimiento profesional y desarrolle líderes al brindar rutas de aprendizaje personalizadas</li> </ul>
<b>Marca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brinde más valor de sus productos</li> <li>• Cumpla con los requisitos regulatorios para asegurar confianza en su marca</li> <li>• Alinee a sus socios con su marca al brindar perspectivas sobre los valores y visión de su empresa</li> <li>• Cree experiencias uniformes a través de todas las ubicaciones, tienda, etc.</li> </ul>



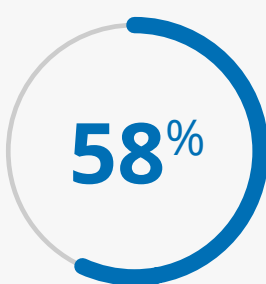
## UNA “ALZA DIGITAL” ESTÁ TRANSFORMANDO EL DESARROLLO DE TALENTO



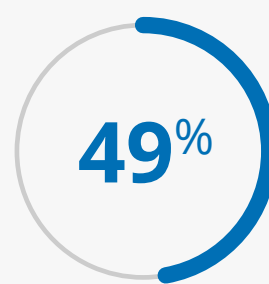
DE EMPLEADOS  
PREFIEREN APRENDER  
**EN EL TRABAJO**



DE EMPLEADOS  
PREFIEREN APRENDER  
**A SU PROPIO RITMO**

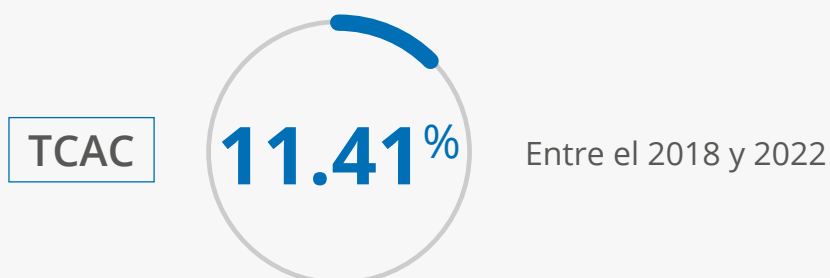


DE EMPLEADOS PREFIEREN  
APRENDER **AL PUNTO  
DE NECESIDAD**



De acuerdo con el último estudio de mercado publicado por Technavio, se prevé que el tamaño del mercado mundial del aprendizaje empresarial en línea alcance un monto aproximado de \$30 mil millones de dólares estadounidenses en ingresos para fines del 2022. También se espera que el mercado del aprendizaje en línea empresarial crezca a un TCAC del 11.41% entre el 2018 y 2022.

Las Américas tuvieron la mayor participación en el mercado global del aprendizaje empresarial en línea en el 2017, lo que representa una participación de mercado de aproximadamente el 38%.

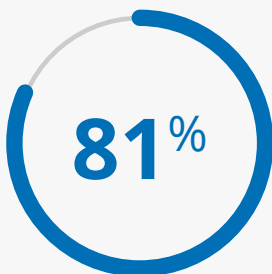


Un factor clave que impulsa el crecimiento del mercado es la flexibilidad inherente y la rentabilidad del aprendizaje en línea, que también proporciona a los alumnos la flexibilidad de aprender desde casa o en marcha, mejorando la comodidad y la eficacia general de varias actividades de aprendizaje. Esto es particularmente cierto en el caso de las opciones de tecnología de aprendizaje móvil que imitan las versiones de escritorio de sus plataformas de aprendizaje. Además, los avances en tecnología de aprendizaje le permiten a las personas decidir cómo, cuándo y qué aprender y establecer sus propios objetivos de aprendizaje eligiendo entre una amplia variedad de temas, ya sea que esos intereses sean personales o profesionales.

Como notorios pioneros en la adopción de nuevas tecnologías, los proveedores norteamericanos están adoptando e incorporando tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial (IA), asistentes virtuales, realidad aumentada (RA) y realidad virtual (RV) incorporados en las soluciones de aprendizaje en línea.

Mientras tanto, las organizaciones están reconociendo y enfatizando cada vez más la importancia del desarrollo del talento y la capacitación. Dado a esto, se puede argumentar que la fortaleza del mercado del aprendizaje en línea y su enfoque en la innovación tecnológica está siendo impulsada por un consenso más fuerte entre los principales ejecutivos, al ver la capacitación y el desarrollo como un beneficio para su organización.

## EL TALENTO ES UNA PRIORIDAD PARA LOS EJECUTIVOS



de ejecutivos dicen que el talento es la prioridad número uno en la empresa

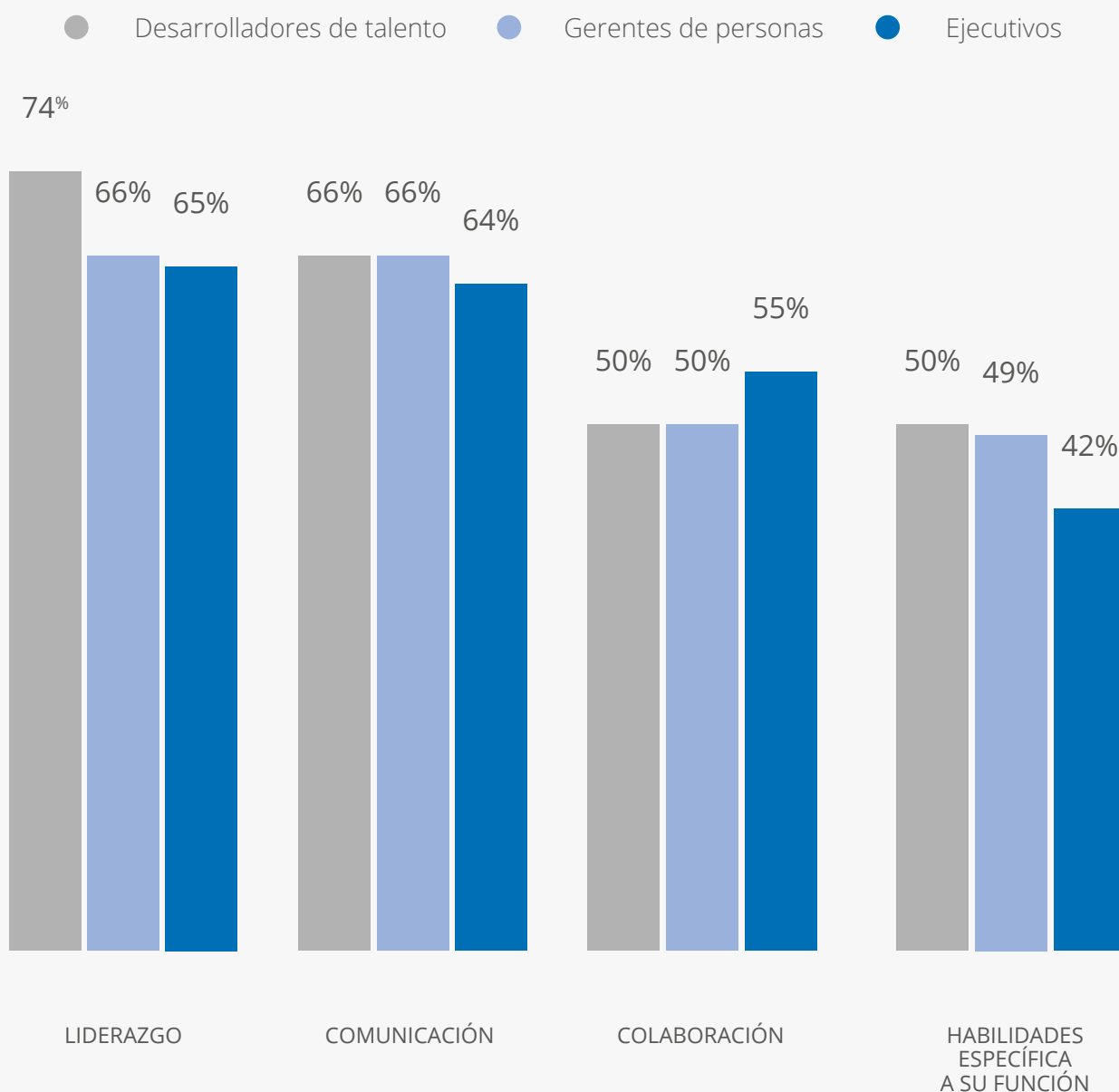


de ejecutivos dicen que la capacitación y el desarrollo es un beneficio necesario para los empleados de la empresa

Mientras tanto, a medida que los empleados Millennials y de la generación Z se infiltran en los rangos organizacionales, los tomadores de decisiones están reconociendo una importancia en el desarrollo de habilidades blandas, especialmente en lo que respecta a suavizar el impacto de la automatización.

De acuerdo con el Informe de Aprendizaje en el Trabajo de LinkedIn Learning 2018, la capacitación para las habilidades blandas o sociales es una de las principales prioridades para mitigar el ritmo del cambio tecnológico, que exige pensadores, comunicadores y líderes adaptables y críticos.

## ¿CUÁLES SON LAS HABILIDADES MÁS IMPORTANTES QUE LOS EMPLEADOS DEBEN APRENDER CON LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN?



### El conectarse con la Generación Z significa saber lo que los motiva

Desarrolle un entendimiento claro de las formas en que la Generación Z presenta un reto nuevo y emocionante en el mundo del aprendizaje empresarial.



[DESCARGAR EL REPORTE](#)

# Las prioridades del aprendizaje están en constante evolución: Cómo la tecnología mitiga y habilita el cambio

La tecnología moderna de aprendizaje aborda la necesidad de la empresa de escalar sus programas de aprendizaje para generar resultados medibles. Específicamente, una plataforma de aprendizaje que combina un LMS formal con el aprendizaje social y la gestión de habilidades ayuda a las empresas a conectar el aprendizaje con el rendimiento de formas que antes eran imposibles, especialmente cuando están impulsadas por tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, que es el catalizador necesario para producir experiencias de aprendizaje personalizado.

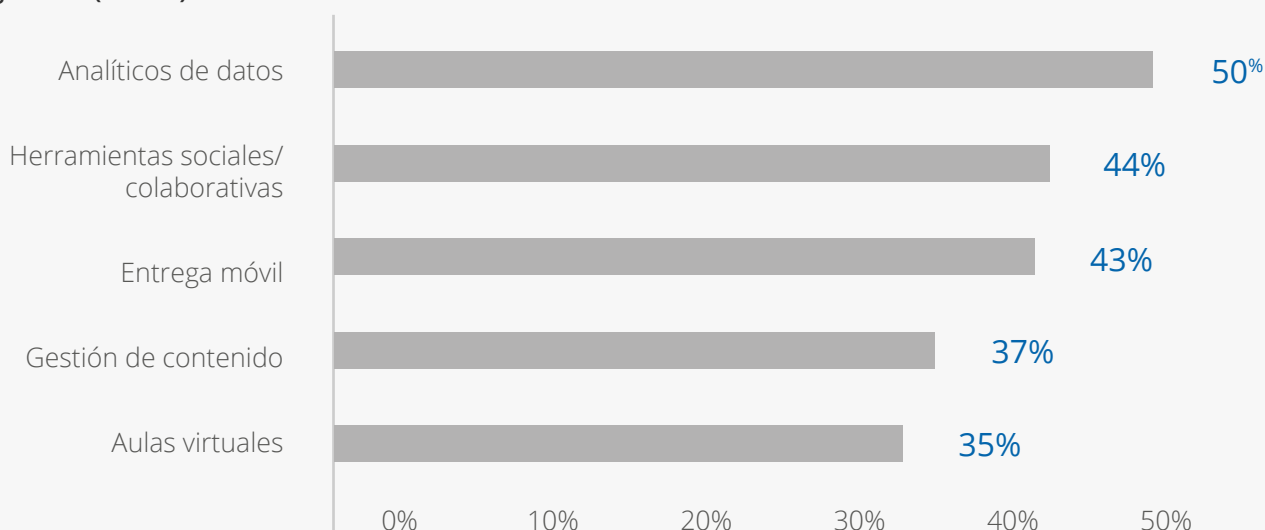
En los últimos años, la tecnología de aprendizaje ha evolucionado de ser un LMS simple, diseñado para albergar y administrar contenido de aprendizaje, a ser sistemas basados en la nube que ofrecen nuevas funcionalidades diseñadas para acercar a las organizaciones, sin importar su ubicación, y ofrecer funcionalidades de seguridad más sólidas. Pero a medida que las tecnologías fuera de la capacitación y el desarrollo continúan avanzando, esto está generando un creciente interés por las soluciones de aprendizaje empresarial más inteligentes tanto para los administradores como para los alumnos. Ahora hay una aceptación más amplia de la tecnología de aprendizaje y un enfoque renovado en los resultados reales del aprendizaje como una forma efectiva de impulsar el desempeño organizacional y, por lo tanto, los ingresos.

Las plataformas de aprendizaje de próxima generación han evolucionado desde las rudimentarias utilizadas para respaldar la capacitación basada en el cumplimiento de normas, a ser sistemas poderosos equipados con una gama completa de funciones que sirven tanto al administrador como al alumno.

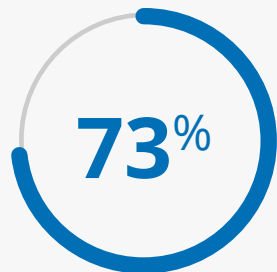
## PRIORIDADES DE TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE

### ¿Cuáles son las prioridades principales de tecnología de aprendizaje para los próximos 12-24 meses?

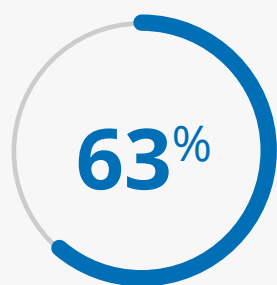
En general (n=236)



## SEGÚN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN PEW:



de adultos se consideran estudiantes de por vida

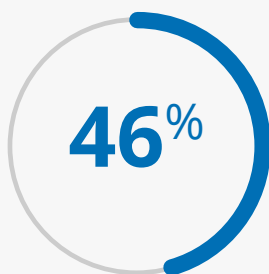


de adultos que trabajan son estudiantes profesionales

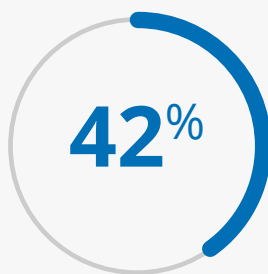
(Han tomado un curso o han obtenido capacitaciones adicionales en los últimos 12 meses para mejorar sus habilidades laborales o experiencia en conexión con su avance profesional.)



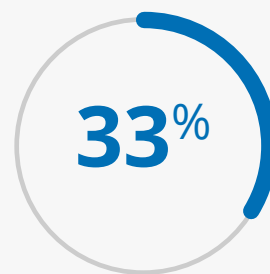
## 5 PRIORIDADES PRINCIPALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS (N=72)



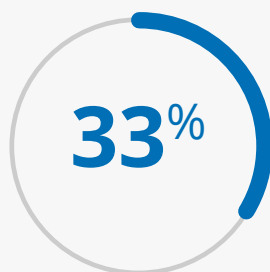
Herramientas  
sociales/  
colaborativas



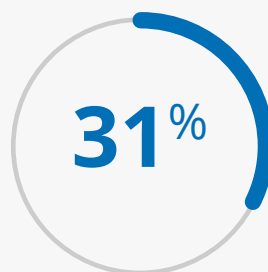
Analíticos  
de datos



Gestión de  
contenido

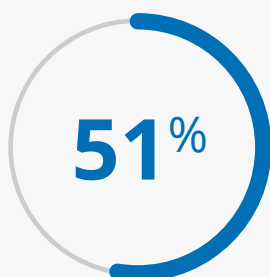


Entrega  
móvil

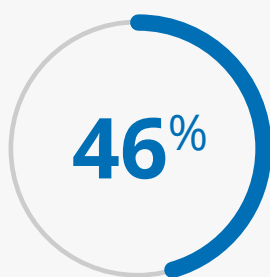


Aulas  
virtuales

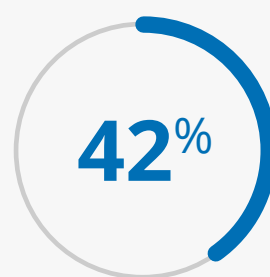
## 5 PRIORIDADES PRINCIPALES EN MEDIANAS EMPRESAS (N=76)



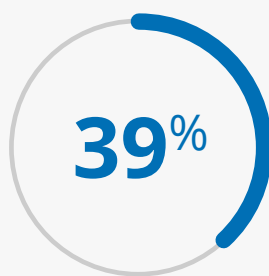
Analíticos de datos



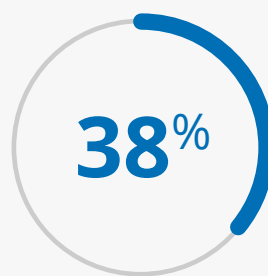
Gestión de contenido



Entrega móvil

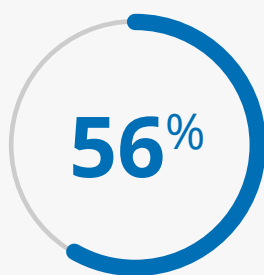


Aulas virtuales

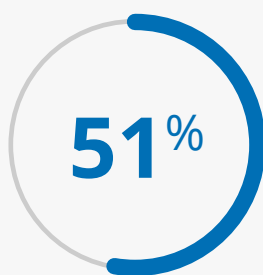


Herramientas sociales/ colaborativas

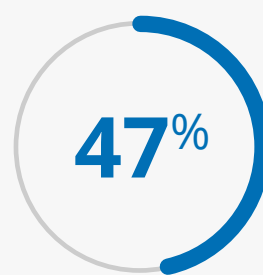
## 5 PRINCIPALES EN GRANDES EMPRESAS (N=88)



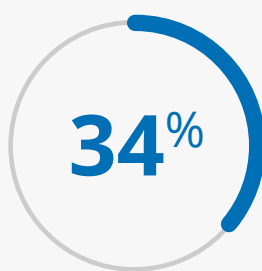
Analíticos de datos



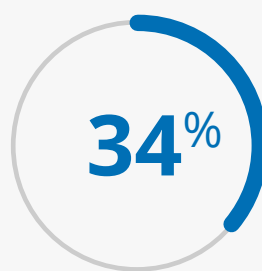
Entrega móvil



Herramientas sociales/ colaborativas



Solución única integrada que combina funcionalidades para la gestión del aprendizaje y talento



Aulas virtuales

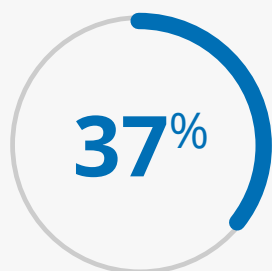
## 10 tendencias del aprendizaje móvil que necesita saber

¿Está listo para el futuro móvil? Docebo ha reunido las 10 tendencias principales que necesita tener en mente al crear su estrategia de aprendizaje móvil



[DESCARGAR EL REPORTE](#)

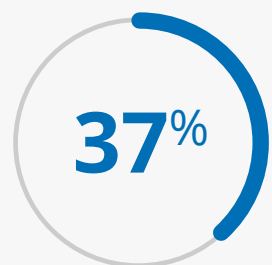
### ¿QUÉ ESTÁ IMPULSANDO A LAS EMPRESAS A CAMBIAR LAS SOLUCIONES DE TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE?



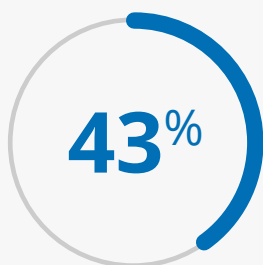
Según el Grupo Brandon Hall, el 37% de las organizaciones buscan reemplazar su solución de tecnología de aprendizaje actual.

## I motivi principali per cambiare piattaforma eLearning

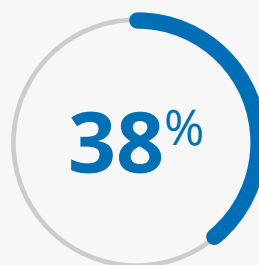
### ORGANIZACIONES QUE BUSCAN REEMPLAZAR SU LMS



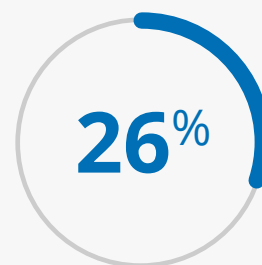
En general



Grandes empresas



Medianas empresas



Pequeñas empresas



## CRONOGRAMA PARA EL REEMPLAZO DE UN LMS

Dentro de 6 meses



(Tamaños de empresas)

Grandes empresas **12%**

Pequeñas y medianas empresas **21%**

6-12 meses



Grandes empresas **29%**

Pequeñas y medianas empresas **43%**

Dentro de 2 años

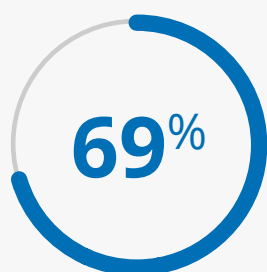


Grandes empresas **59%**

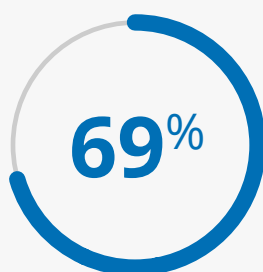
Pequeñas y medianas empresas **36%**

## MEJORAS DESEADAS DE PROVEEDORES DE SOLUCIONES

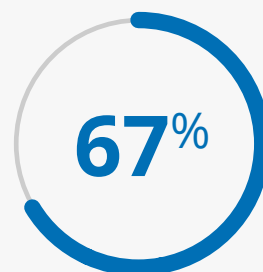
% de empresas en general



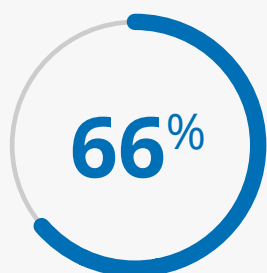
Socio en el éxito  
de su empresa



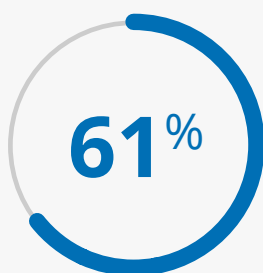
Propuesta de valor / costo  
total de propiedad



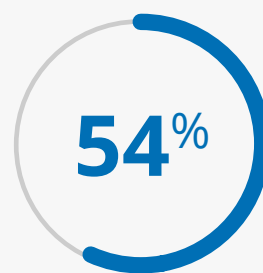
Integridad  
de funcionalidad



Soporte  
de clientes/técnico



Capacidades de  
implementación

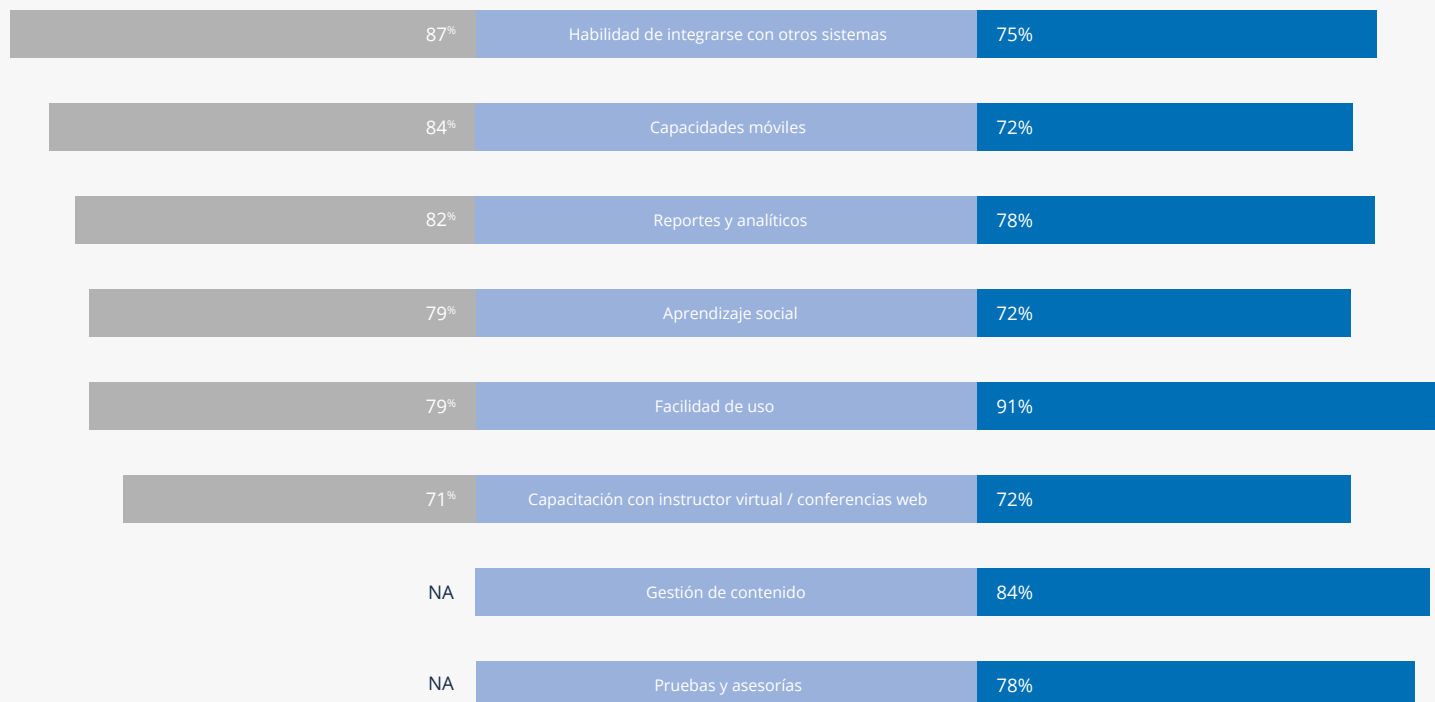


Hoja de ruta de desarrollo  
de producto

## MEJORAS PRINCIPALES DESEADAS EN EL PRÓXIMO LMS

Mejoras principales deseadas en el próximo LMS

Pequeñas y medianas empresas



Fuente: Brandon Hall Group Learning Technology Study 2017



# Métricas que importan

Aproveche los datos correctos para tomar las decisiones correctas.

	MÉTRICAS	IMPACTO EMPRESARIAL	BENEFICIOS DE LA TECNOLOGÍA
	COSTO	Medición de la reducción de costos asociados con el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"><li>Las empresas pueden reducir sus costos de clases presenciales dirigidas por instructores.</li><li>También se pueden ahorrar costos al eliminar los procesos realizados en papel y mejorando la eficiencia general a través del aprendizaje en línea.</li><li>Las empresas pueden reducir los costos de mantener un sistema en el lugar de trabajo, incluyendo los cargos de implementación y actualizaciones.</li></ul>
	TIEMPO	Medición del impacto del aprendizaje en el desempeño	<ul style="list-style-type: none"><li>Las empresas se pueden ahorrar tiempo al eliminar las tareas administrativas tediosas y mejorar la eficacia.</li><li>Las empresas pueden ahorrar tiempo también al hacer fácil el acceso cuando y donde los alumnos lo necesiten.</li><li>También al hacer el aprendizaje fácil de encontrar y brindando más opciones que reducen la cantidad de tiempo necesario para encontrar el contenido de aprendizaje correcto.</li></ul>
	MOTIVACIÓN DEL EMPLEADO	Medición de la motivación de los empleados y su impacto en la rotación y productividad	<ul style="list-style-type: none"><li>Las empresas pueden mejorar la motivación y el compromiso de los empleados al ofrecerles la innovación que ellos esperan de su experiencia de aprendizaje, incluyendo el aprendizaje móvil, juegos, simulación y capacidades sociales.</li><li>Las empresas pueden mejorar la experiencia del aprendizaje mediante tecnología que ofrece más oportunidades colaborativas para que los empleados trabajen en conjunto.</li></ul>

	MÉTRICAS	IMPACTO EMPRESARIAL	BENEFICIOS DE LA TECNOLOGÍA
	TIEMPO A LA EFECTIVIDAD	Medición de la habilidad de los empleados de llevar a cabo más responsabilidades en menos tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas pueden brindar una experiencia más motivadora que hará el aprendizaje más interesante y más alineado con las necesidades individuales de los alumnos, lo que lleva al progreso más rápido de aptitudes y habilidades para mayor capacidad de desempeño.</li> </ul>
	ALTO POTENCIAL PARA EL DESARROLLO DE EMPLEADOS	Medición de la habilidad de desarrollar alumnos que tienen un potencial único	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas pueden mejorar la eficiencia del desarrollo de empleados de alto rendimiento ofreciendo ambientes de aprendizaje robustos que traen más amplitud y profundidad a los ambientes de aprendizaje semipresenciales.</li> </ul>
	DESARROLLO DE LIDERAZGO	Medición de la habilidad de desarrollar más líderes en vez de reclutarlos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas desarrollan un grupo con el mejor talento para la proxima generacion de lideres al aprovechar la tecnología que lo hace más efectivo y eficiente para desarrollar líderes.</li> </ul>
	DESARROLLO DE EQUIPO	Medición de habilidades para desarrollar equipos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas pueden escalar el desarrollo de capacidades de su equipo brindando capacitaciones especializadas para el desarrollo de equipos ayudando a las personas a trabajar de forma más efectiva en equipos.</li> </ul>

Fuente: Grupo Brandon Hall 2016. Usado con permiso.

## Más allá de las métricas de vanidad

Aproveche las métricas del aprendizaje para tomar mejores decisiones



[DESCARGAR EL REPORTE](#)

# ¿Está dónde quiere estar?

## ¿Cómo se acumulan sus actividades de aprendizaje en comparación con las mejores en su clase?

\* Organizaciones de alto rendimiento (HPO): ven en general mejora en los siguientes criterios: compromiso del empleado, satisfacción del cliente, volumen voluntario de negocios, ingresos / desempeño organizacional y productividad organizacional.

Fuente: Brandon Hall Group

MADUREZ DE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y % DE EMPRESAS DE ALTO RENDIMIENTO A CADA NIVEL (*)	MODO DE MADUREZ Y ENTREGA	TIPOS DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE SOPORTADAS	HABILIDAD DE MEDICIÓN
<b>Innovador - 9%</b>  Hay una estrategia formalizada de capacitación relacionada directamente con la estrategia general, así como un ambiente de aprendizaje que aprovecha múltiples tecnologías para la entrega no sólo de la capacitación, pero también del desempeño.	Enlaza el aprendizaje con el desempeño, impulsando un impacto empresarial mensurable  <b>Entrega:</b> Modalidad de empuje y atracción (Push & Pull) a través de todos los portafolios	<b>Múltiple</b>  Aprendizaje social Aprendizaje experiencial Aprendizaje formal Gestionado por una plataforma de aprendizaje centralizada vinculada con un sistema de habilidades / competencias	Cuál intervención o actividad de aprendizaje, formal e informal, tiene incremento en el desempeño
<b>Optimizado - 34%</b>  Estrategias de aprendizaje bien definidas y correctamente alineadas con las metas de la empresa. Una variedad de modalidades de aprendizaje, incluyendo aprendizaje informal.	Apoya el aprendizaje informal  Apoya las muchas formas en que las personas aprenden en el trabajo, en vez de dictar la forma en que deben aprender  <b>Entrega:</b> Modalidad de empuje y atracción (Push & Pull)	<b>Múltiple</b>  Aprendizaje social Aprendizaje experiencial Aprendizaje formal Gestionado por una plataforma para el aprendizaje centralizada	<b>Todo lo mencionado, más:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuciones de conocimiento por los alumnos y los expertos</li> <li>Intercambios de conocimiento con los expertos</li> <li>Contribuyentes virales</li> <li>Número de respuestas marcadas como "mejores respuestas"</li> </ul>

	MADUREZ DE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y % DE EMPRESAS DE ALTO RENDIMIENTO A CADA NIVEL (*)	MODO DE MADUREZ Y ENTREGA	TIPOS DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE SOPORTADAS	HABILIDAD DE MEDICIÓN	
	<p><b>Estandarizado - 33%</b></p> <p>Estrategias de aprendizaje definidas</p> <p>por los datos de talento a través de la empresa y débilmente relacionadas con la empresa. Empleo de una variedad modesta de modalidades de aprendizaje.</p>	<p>Aprendizaje tradicional semipresencial; adaptación a varios estilos de aprendizaje</p> <p><b>Entrega:</b> Modalidad de empuje (Push)</p>	<p><b>Dos</b></p> <p>Planes de aprendizaje combinados entre dirigidos por instructores y en línea gestionados por un sistema de gestión de aprendizaje centralizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de programas</li> <li>Tasa de finalización de cursos</li> <li>Asistencia de clases</li> <li>Tasa de finalización de cursos electivos</li> </ul>	
	<p><b>En desarrollo - 19%</b></p> <p>Estrategias de aprendizaje vagamente definidas pero ejecutadas en un ambiente tradicional y estático. Resultados difíciles de determinar.</p>	<p>A su propio ritmo, en línea. Dirigido por instructores</p> <p><b>Entrega:</b> Modalidad de empuje (Push)</p>	<p><b>Dos</b></p> <p>Clases dirigidas por instructores, cursos en línea, vagamente relacionados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de programas</li> <li>Tasa de finalización de cursos</li> <li>Asistencia de clases</li> <li>Tasa de finalización de cursos electivos</li> </ul>	
	<p><b>No existente 4%</b></p> <p>La capacitación y el desarrollo no existe, no hay relación con la empresa.</p>	<p>Aprendizaje basado en eventos</p> <p><b>Entrega:</b> Modalidad de empuje (Push)</p>	<p><b>Uno</b></p> <p>Clases dirigidas por instructores, solamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de cursos</li> </ul>	

## Establezca una cultura de aprendizaje continuo

El fomentar una cultura que pone el aprendizaje y el desarrollo profesional en el centro de su estrategia empresarial, le da la fuerza y adaptabilidad necesaria para superar cualquier reto que se presente



[DESCARGAR EL REPORTE](#)

## Inversión y costos

Mientras que las soluciones antiguas alojadas / locales se vendieron como licencias de software, la mayoría de los sistemas de gestión de aprendizaje modernos se entregan a través de SaaS (software como servicio) como modelo de suscripción recurrente.

Cuando se trata de licencias LMS, hay seis modelos principales que determinarán el costo de su suscripción:

### MODELO DE REGISTRO

Un modelo de registro calcula el uso basado en varias métricas: cuántos usuarios ingresan al LMS, cuántos usuarios se registran en un curso, o cuántos usuarios compran contenido o realizan una certificación.

### USUARIOS ACTIVOS (USO)

Similar al modelo de registro, el modelo de usuarios activos (uso) define a los alumnos por medio de ciertos criterios: cuando una cuenta es creada, cuando un usuario inicia una sesión en el sistema, o cuando el usuario interactúa con el contenido. Sin embargo, los compradores de plataformas LMS pagan solamente por la primera interacción (ya sea que un usuario inicie una sesión una o miles de veces)

### USUARIOS ACTIVOS (NOMBRADOS)

Los usuarios activos (nombrados) es el modelo de licencia LMS más tradicional. El comprador de la plataforma LMS paga por un número específico de cuentas (definido como un registro activo, nombre de usuario, y contraseña), ya sea que estos usuarios usen el LMS o no.

### BASADO EN PRODUCTO

En un modelo de licencia “basado en producto”, el término “producto” es sinónimo de cursos o currículos que están a la venta (listados dentro del LMS). Como tal, la venta del contenido es el impulsor primario de los modelos “basados en producto”.

### PROPORCIÓN DE INGRESOS

Un modelo de proporción de ingresos es un modelo de registro diseñado para la venta de contenido, usualmente expresado en términos de porcentaje de ingresos otorgado al vendedor del LMS. John Leh aconseja tener precaución al considerar este tipo de modelo ya que “el dar un porcentaje considerable de ingresos ‘después del hecho’ es típicamente innecesario”

### ILIMITADO

Un modelo “ilimitado” típicamente no toma en cuenta el número de usuarios o de uso; sin embargo, todavía hay mucha variación con este tipo de modelo. Algunas plataformas no cobran cuotas por usuario, mientras que otras ofrecen un paquete de precio empresarial “ilimitado” después de sobrepasar un límite o tope usuarios o ingresos.

Docebo emplea un modelo de usuario activo, diseñado para que la escalabilidad satisfaga las necesidades de aprendizaje actuales y futuras de su organización, según el número de alumnos, las funciones necesarias y los servicios prestados.

	GROWTH	ENTERPRISE
	Construido para su base de alumnos creciente. Lanzamiento rápido y con facilidad	Conviértase en una organización de aprendizaje de alto rendimiento, impulse el crecimiento de empleados, socios y clientes.
Límite de usuarios	Hasta 300 usuarios activos (usuarios únicos que inician sesión y acceden al contenido dentro de un ciclo de 30 días).	Personalizado

## Construyendo un mejor presupuesto para el aprendizaje

Elaborar un presupuesto detallado, completo y sin sorpresas para su proyecto de aprendizaje nunca ha sido más crítico



DESCARGAR EL REPORTE





## Juntos, obtengamos el “Sí”

Ahora que tiene un alto nivel de comprensión de cómo una plataforma de aprendizaje puede llevar su programa capacitación y desarrollo empresarial al siguiente nivel y los requisitos de inversión involucrados, es hora de crear un caso de negocio sólido que su equipo ejecutivo no podrá rechazar.

Docebo ha desarrollado una lista completa de recursos para que pueda consultarlos y ayudarle a desarrollar un arsenal de conocimientos aún más profundo para su proyecto de aprendizaje empresarial:

**Construya un caso de negocio**

**Lista de verificación de la rentabilidad de la inversión**

**Guía de presentación**

**Manejo de las objeciones de TI**

**Guía de inicio de implementación**

**Estamos aquí para ayudarle en cualquier momento. Para cualquier pregunta que tenga, póngase en contacto con Docebo hoy mismo.**

**CONTÁCTENOS**

**Haga del aprendizaje su ventaja competitiva**

Únase a las 1,500 organizaciones globales que utilizan Docebo y la inteligencia artificial para cambiar la forma en que las personas aprenden, producir mejores resultados de aprendizaje y generar valor empresarial mensurable.