

# Proyecto LMS Toolkit

Construya un caso de negocio sólido para la compra de una plataforma de aprendizaje

A veces, su equipo ejecutivo no verá inmediatamente el valor total de una inversión en la tecnología para el aprendizaje. Para convencerlos, tendrá que entender sus prioridades y los desafíos que se interponen en su camino. A continuación, puede conectar los puntos y posicionar su solicitud para una tecnología para el aprendizaje que pueda solventar sus retos específicos.

Su capacidad para presentar un caso de negocio convincente de tecnología para el aprendizaje depende de cómo estructure su argumento para resolver los principales desafíos y prioridades de su audiencia.

No importa a qué ejecutivo desee convencer, asegúrese de gestionar las expectativas sobre el éxito. No prometa demasiado y entregue poco. La tecnología de aprendizaje no es algo que simplemente empieza a usar y ve resultados instantáneos: construir valor requiere tiempo y esfuerzo.

Para ayudarle a lo largo del camino, a continuación describimos los pasos que puede tomar para desarrollar un caso de negocios que busque comprender los objetivos de la administración, crear un caso financiero que se alinee con sus objetivos y le ayude a demostrar que el aprendizaje puede ser una ventaja competitiva para su organización en un entorno empresarial a veces caótico y complejo. Hoy, el éxito de una organización depende de su capacidad para operar con agilidad, desarrollar a su gente y retenerla para mitigar los desafíos inevitables del futuro.



# Hoy en día los alumnos necesitan (y esperan)...

Más que nunca, los empleados esperan que sus empleadores inviertan en su desarrollo profesional, especialmente en los empleados más jóvenes de las generaciones Millennial y Z. De hecho, estos grupos de empleados valoran el desarrollo profesional incluso aún más que los salarios altos (quién lo hubiera creído).

## 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.

Tener una plataforma de aprendizaje digital completamente impulsada por nuevas tecnologías como la inteligencia artificial es la clave para liberar a los administradores de la capacitación y desarrollo de las tareas repetitivas del día a día y darles la libertad de implementar estratégicamente para alcanzar los objetivos organizacionales.

Articular las necesidades y expectativas de los alumnos con los tomadores de decisiones es clave para asegurar la aceptación. Igualmente importante es describir las muchas maneras en que los alumnos pueden desempeñar un papel activo en la capacitación y el desarrollo. De hecho, un abrumador 98% de las organizaciones buscan apoyar el intercambio y la difusión de conocimientos generados internamente y generados por los usuarios en toda la empresa, con

el uso de herramientas internas de intercambio social que han aumentado en un 55% desde el 2016.

Las herramientas de aprendizaje social y de colaboración siguen siendo una de las principales prioridades de la tecnología de aprendizaje entre las organizaciones, seguidas de cerca por la entrega móvil y las herramientas de análisis de datos necesarias para dar sentido a las perspectivas de la plataforma de aprendizaje e influir en el diseño e implementación de futuras actividades de aprendizaje.



Entender las muchas formas en que el aprendizaje empresarial ha cambiado, junto con las expectativas de su fuerza laboral y su desarrollo profesional, actúa como un buen mecanismo para iniciar conversaciones y establecer expectativas que enfatizan la importancia de la capacitación y el desarrollo y cómo se puede aplicar a su organización. Teniendo esto en cuenta, también es importante vincular estas ideas con las expectativas de la administración.

## CONECTE LA GESTIÓN DE OBJETIVOS CON LAS EXPECTATIVAS DE LOS ALUMNOS PARA EXPRESAR EL VERDADERO VALOR

Comprender sus objetivos colectivos e individuales le ayudará a presentar un caso que satisfaga sus necesidades. Venda el valor, no las funcionalidades. Las plataformas de aprendizaje están equipadas con una gran cantidad de características de alta tecnología, pero debe centrarse en vender su valor a los tomadores de decisiones. No diga que “esta solución tiene una gran aplicación móvil”, sino que “el aprendizaje móvil le brinda a sus alumnos una forma de participar con sus programas de aprendizaje en el punto de necesidad, en línea o fuera de línea, dondequiera que estén, impulsando una mayor adopción de la plataforma e incrementando su compromiso con el aprendizaje”. Hacerlo le brinda una manera de alinear sus objetivos con las necesidades y expectativas de su fuerza laboral. Tómese el tiempo de antemano para comprender cómo se sienten los empleados y / o ven la capacitación en sus vidas diarias para alinear esas ideas con los objetivos operativos generales.

## HABLE EN NÚMEROS: CREE UN CASO FINANCIERO QUE SE ALINEA CON SUS OBJETIVOS

Comience desde el principio, a partir de los principales objetivos que su equipo ejecutivo aprecia. Si los ingresos son el objetivo principal, base su caso en los ingresos.

Muestre cómo su nueva plataforma de aprendizaje acelerará la entrega y la calidad del aprendizaje, para que sea más accesible, por ejemplo, para acortar los ciclos de tiempo de comercialización.

Las áreas de referencia para ganancias de inversión que expresan la conexión entre el potencial de la capacitación y el desarrollo en el balance final, según E-Learning Industry, incluyen: el crecimiento de ingresos en la capacitación de clientes y socios, ganancias de productividad de la fuerza laboral (producción más rápida + mejor calidad de producto = clientes más felices + ventas más grandes) y la productividad de la fuerza laboral de ventas (mejor capacitación = más lealtad y ventas / ingresos).

## CONVERSE SOBRE EL TEMA, NO PRESENTE

Comience por hacer preguntas que buscan entender lo que están buscando lograr. Entonces, comience la transición diciendo, *“si pudiera mostrarle cómo alcanzar esos objetivos eficientemente y con eficacia, ¿Le interesaría aprender más?”*.

## APOYE SU CASO CON ESTUDIOS DE CASOS DE VIDA REAL

Esto le ayudará a responder la pregunta potencial, “Todo esto suena bien en teoría. ¿Cómo sabe que funcionará? “. Esté preparado por si dicen “sí”. Tenga listo su plan de alto nivel, así como una descripción general de los próximos pasos, plazos y recursos necesarios. *sembra funzionare in teoria, ma in pratica?”*. Prepara il tuo piano, così come una panoramica dei prossimi passi, delle tempistiche e delle risorse necessarie.

Amnistía Internacional usa Docebo para atraer audiencias y conectar a personas de todo el mundo.

Aprenda sobre cómo BAC Credomatic logra la alta adopción de sus programas de capacitación por medio del aprendizaje digital.

Intesa Sanpaolo invirtió su estrategia de capacitación para enfatizar el contenido generado por el usuario.



[DESCARGAR EL ESTUDIO DE CASO](#)



[DESCARGAR EL ESTUDIO DE CASO](#)



[DESCARGAR EL ESTUDIO DE CASO](#)

Cada negocio tiene problemas. Usted está construyendo un caso de negocio para la compra de una plataforma de aprendizaje porque cree que la tecnología para el aprendizaje le puede ayudar a resolver algunos de esos problemas.

Su caso puede tener sentido completo para usted, pero con el fin de ganar la aceptación de su equipo ejecutivo, usted tendrá que posicionar su argumento específicamente para mostrar el beneficio de la tecnología para el aprendizaje para cada ejecutivo y sus áreas respectivas.

Analice los problemas de cada persona a quien tendrá que convencer. ¿Cuál es el mayor dolor de cabeza de su CEO o jefe de capacitación? ¿Qué anunciaron como su mayor prioridad durante la reunión anual de la empresa? El abordar directamente cada uno de estos problemas hará que su caso de negocio sea más fuerte.

Desglose los problemas de cada persona a quien tendrá que convencer.

- ¿Cuál es el mayor dolor de cabeza de su CEO o CLO? Por ejemplo, ¿Existe preocupación por la falta de habilidades que frenan la capacidad de su organización para crecer?
- ¿Carecen de visibilidad en temas relacionados con el desarrollo profesional? Trate de comprender cómo su solución de aprendizaje aborda este problema.
- ¿Qué anunciaron como su mayor prioridad durante la reunión anual de su empresa?
- ¿La empresa?

Siga el desglose siguiente para conectar los puntos entre las principales preocupaciones de sus ejecutivos y cómo se dirigirá a ellos.

|  | PREOCUPACIONES:   | UNA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE...   |
|--|---|--|
| CLO/VP/DIRECTOR DE CAPACITACIÓN  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Atraer y retener talentos clave</li> <li>Llevar a cabo la inducción de más personas y hacerlas productivas en menos tiempo</li> <li>Mantenerse al día con un crecimiento rápido</li> <li>Equipos de dotación de personal a través de una empresa global</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Proporciona aprendizaje continuo y oportunidades de desarrollo.</li> <li>Centraliza el contenido de aprendizaje y la entrega.</li> <li>Escala a la perfección a medida que su negocio crece.</li> <li>Aumenta la colaboración entre equipos dispersos.</li> <li>Apoyar el aprendizaje social y experiencial.</li> <li>Permite el aprendizaje en marcha con el aprendizaje móvil (en línea / fuera de línea)</li> </ul>    |
| <div> <div>PONGA LA INDUCCIÓN EN PILOTO AUTOMÁTICO</div>  <div>DESCARGAR EL REPORTE</div> </div> |   |  |
| CEO  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las expectativas de la directiva en cuanto a la rentabilidad.</li> <li>Innovar y diferenciarse de la competencia.</li> <li>Construir y alinear la organización mejorando la colaboración.</li> <li>Administrar el riesgo.</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora la eficiencia para cumplir con los objetivos del negocio.</li> <li>Aumenta la colaboración y el desarrollo de habilidades, creando una fuerza laboral más fuerte, más comprometida y con mayor desempeño.</li> <li>Facilita el aprendizaje consistente y el aprendizaje social para que el conocimiento se capitalice dentro de la organización.</li> <li>Ayuda a mantener el cumplimiento regulatorio.</li> </ul> |

|                                  | PREOCUPACIONES:   | UNA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE...  |
|----------------------------------|---|---|
| COO/VP DE OPERACIONES            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar el crecimiento organizacional.</li> <li>• Administrar finanzas y presupuestos.</li> <li>• Tomar decisiones empresariales basadas en datos y estadísticas.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectivamente equipa a los nuevos empleados con las habilidades que necesitan para cumplir con la velocidad de crecimiento</li> <li>• Mejora el seguimiento de la rentabilidad de la inversión de las capacitaciones - un sistema comercial es más rentable que el desarrollo interno de un sistema</li> <li>• Ayuda a cerrar brechas de habilidades y aumentar el rendimiento individual y organizacional.</li> </ul> |
| VP/DIRECTOR DE ÉXITO DE CLIENTES | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrar la inducción de clientes.</li> <li>• Aumentar la retención de clientes.</li> <li>• Aumentar los ingresos en las cuentas a través de oportunidades de ventas cruzadas y aumento de ventas.</li> <li>• Fomentar la defensa de los clientes.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centraliza y facilita los programas de inducción de clientes.</li> <li>• Da seguimiento de las actividades de los clientes para mantenerlos comprometidos y evitar la rotación.</li> <li>• Analiza las habilidades del cliente para entender áreas de oportunidad.</li> <li>• Transforma a sus clientes en promotores de la empresa debido al compromiso continuo</li> </ul>   |

|                                       | PREOCUPACIONES  | UNA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE...   |
|---------------------------------------|---|--|
| VP/DIRECTOR DE CAPACITACIÓN DE VENTAS | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir programas de capacitación de ventas para una inducción y desarrollo continuo más efectivo.</li> <li>• Contratar eficientemente.</li> <li>• Colaborar con la comercialización, el éxito del cliente, y los socios para asegurar que el equipo de ventas tenga los materiales de capacitación apropiados.</li> <li>• Fomentar el compromiso con las ventas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evita la pérdida de tiempo de los vendedores en la búsqueda de la información más reciente sobre el producto.</li> <li>• Permite que los vendedores aprendan y se mantengan al día para que puedan pasar menos tiempo aprendiendo y más tiempo vendiendo.</li> <li>• Permite que el contenido de aprendizaje sea fácilmente compartido y accesible en el momento necesario.</li> <li>• Facilita el aprendizaje social para que los vendedores puedan tener acceso fácil a expertos en la materia.</li> <li>• Aprovecha el impulso competitivo de sus vendedores para aumentar el compromiso y, por lo tanto, la retención de conocimiento.</li> </ul> |

CONVIERTA SU PLATAFORMA DE APRENDIZAJE EN UNA MÁQUINA DE CAPACITACIÓN DE VENTAS



[DESCARGAR EL REPORTE](#)

|   | PREOCUPACIONES  | UNA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE...  |
|---|---|---|
| VP/DIRECTOR DE SOCIOS DE CANAL Y DISTRIBUIDORES | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar relaciones y estructurar alianzas eficaces con socios de canal.</li> <li>• Facilitar programas de capacitación para asegurar que los socios de canal estén al día.</li> <li>• Impulsar ingresos a través de socios y distribuidores</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centraliza y facilita los programas de inducción de distribuidores.</li> <li>• Da seguimiento a las actividades de capacitación de los distribuidores para analizar oportunidades y su desempeño.</li> <li>• Consistentemente equipa a los distribuidores con la información que necesitan para aumentar el rendimiento</li> </ul>                         |
| LÍDERES DE INFORMÁTICA (TI)                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger a la empresa contra los riesgos de tecnología.</li> <li>• Evaluar todas las compras de tecnología.</li> <li>• Garantizar que la infraestructura de informática se aproveche con éxito para lograr una mejora continua</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitiga la complejidad y los riesgos de seguridad asociados con múltiples tecnologías (es decir, proporcionar un sistema que lo abarque todo).</li> <li>• Se integra fácil y seguramente con una amplia variedad de plataformas de terceros.</li> <li>• Reduce los esfuerzos de mantenimiento y soporte (porque es un sistema basado en la nube)</li> </ul> |



docebo®

# ¡juntos, obtengamos el “SÍ”! 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 medible.

CONTÁCTENOS