

The background is a dark blue field filled with dynamic, glowing light trails. These trails are primarily in shades of bright blue and vibrant red, creating a sense of motion and energy. Some trails are straight and sharp, while others are curved and blurred, suggesting long-exposure photography of light. The overall effect is futuristic and high-tech.

docebo

Tendencias del aprendizaje en línea 2019

Tabla de contenidos

3	Resumen ejecutivo	17	Reconsideración del LMS tradicional	35	Generación Z
4	Mercado del aprendizaje en línea		Reconsideración del LMS tradicional		La anatomía de la generación Z
	Tamaño del mercado global del aprendizaje en línea		El ascenso de la plataforma de aprendizaje moderna		Diseño de la capacitación y desarrollo para la generación Z
	Pronóstico mundial de ingresos (Categoría por región y producto)	20	Aprendizaje Social		La capacitación empresarial como un anzuelo para el talento
10	Mercado empresarial del aprendizaje en línea		El aprendizaje social ya no es sólo una teoría del futuro	38	Inteligencia artificial (IA)
	¿Qué impulsa el crecimiento del mercado?		La meta del aprendizaje social y la capacitación empresarial: La participación		La inteligencia artificial hace de la capacitación empresarial una ventaja competitiva
	Prioridades de tecnología de aprendizaje		Tendencias del aprendizaje social que debe considerar para un futuro cercano		Aprendizaje personalizado a escala
	Razones principales para el cambio de plataformas de aprendizaje	25	Gestión de habilidades		Un vistazo al futuro
15	Tendencias del aprendizaje en línea		Conexión del aprendizaje con el desempeño	44	Conclusión
			¿Contratar o capacitar?		Conclusión
16	Tendencias de tecnología de aprendizaje		Cierre de brechas de habilidades		Acerca de Docebo
		30	Aprendizaje móvil		
			Panorama de mercado del aprendizaje móvil		
			El móvil y los Millennials		
			Tendencias móviles que garantizan influenciar sus programas de capacitación en el 2019		

Resumen Ejecutivo

Más que nunca, las empresas están adoptando nuevas tecnologías para mejorar sus ambientes de aprendizaje, sin embargo, algunas continúan realizando estas actividades de forma más manual de lo que probablemente deberían. De hecho, la industria del aprendizaje en línea nunca es estática. Hace mucho tiempo, el sistema de gestión del aprendizaje cambió el juego de la capacitación en línea, brindando a las organizaciones una forma de centralizar sus actividades de aprendizaje digitalmente, que en su forma más simple, tenía la intención de acelerar el aprendizaje sin sacrificar la calidad de los resultados.

Sin embargo, el ritmo al que ha evolucionado la tecnología de aprendizaje es un resultado directo de las muchas variables que demandaron esta evolución en primer lugar, para garantizar que la capacitación y el desarrollo permanecieran relevante, atractivos y efectivos. Si bien el LMS ofreció nuevas oportunidades para el aprendizaje centralizado digitalmente, las plataformas de aprendizaje social amplificaron la efectividad del LMS, al permitir que el alumno desempeñe un papel activo al aportar capital de conocimiento generado por el usuario y fomentar un verdadero sentido de comunidad dentro de los rangos de la empresa. Mientras tanto, las herramientas de gestión de habilidades permiten a las organizaciones conectar el aprendizaje con el desempeño al identificar (y cerrar) las brechas de habilidades de los empleados con intervenciones de aprendizaje específicas.

Juntos, se combinan para ofrecer un enfoque más holístico a la capacitación y el desarrollo y son la base de la nueva norma para la entrega efectiva de actividades de aprendizaje empresarial: la plataforma de aprendizaje.

Podría decirse que lo más emocionante de estos desarrollos se basa en conceptos relacionados con la Inteligencia Artificial (IA) como motor que impulsa las actividades modernas de capacitación empresarial, además de otros desarrollos interesantes en el aprendizaje automático, personalizado, móvil y big data. De hecho, la inteligencia artificial en el aprendizaje en línea ya no es una palabra

de moda, sino una herramienta muy real e increíblemente útil que transformará a la humanidad al aumentar la forma en que las personas aprenden. El mundo se está convirtiendo en un lugar más caótico y complejo a una velocidad increíble: la industria del aprendizaje tiene la responsabilidad de crear tecnologías que ayuden a las personas durante esta transición hacia un mundo mejor impulsado por la tecnología.

Como verá en las páginas siguientes, hay un apetito más saludable que nunca para la capacitación y el desarrollo y particularmente entre las generaciones de Millennials y Z, que en muchos casos, ponen más énfasis en las oportunidades de desarrollo profesional que en los aumentos salariales.

Siga leyendo para recopilar información valiosa (y accionable) sobre la tecnología para el aprendizaje en línea, que incluye:

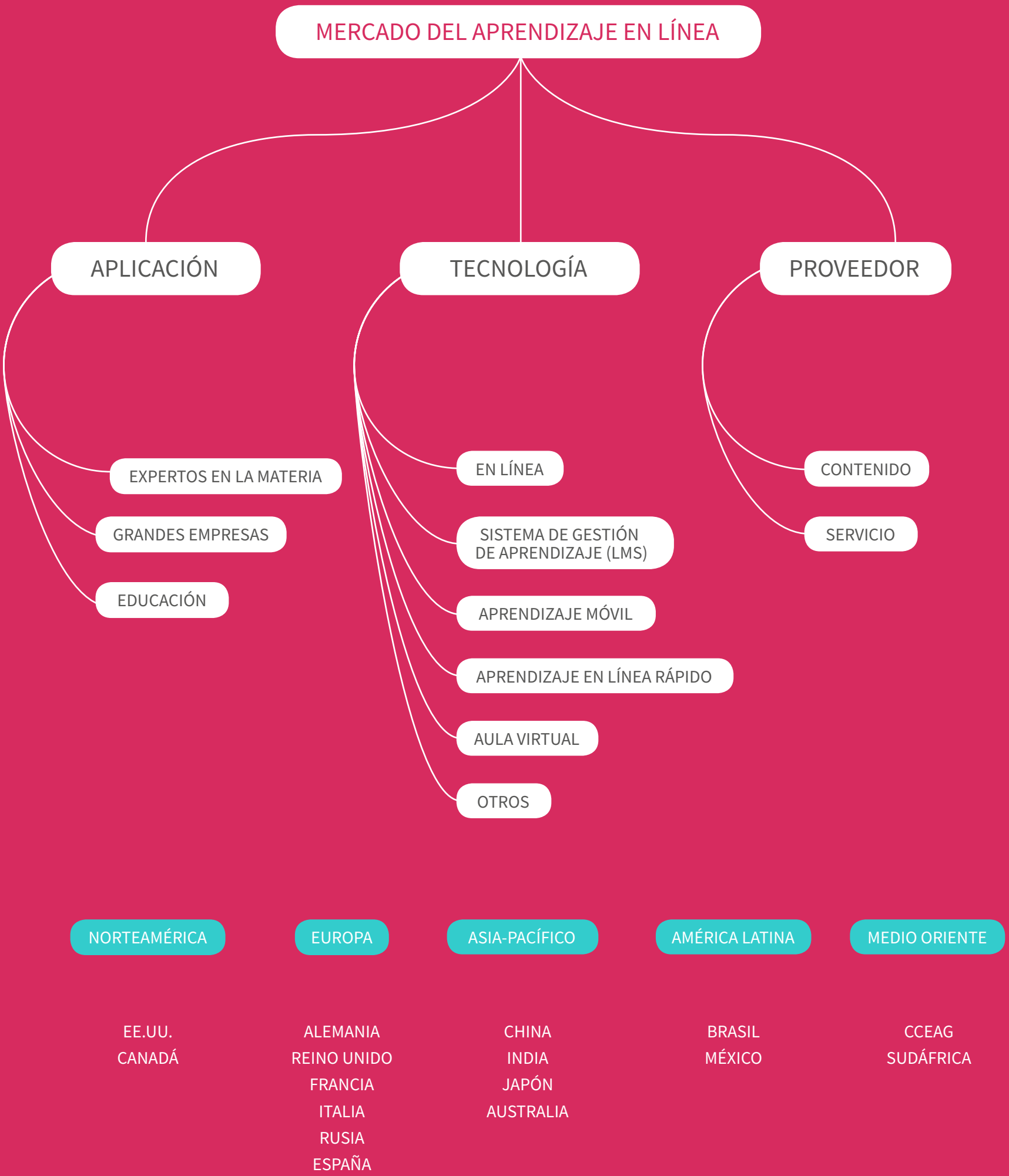
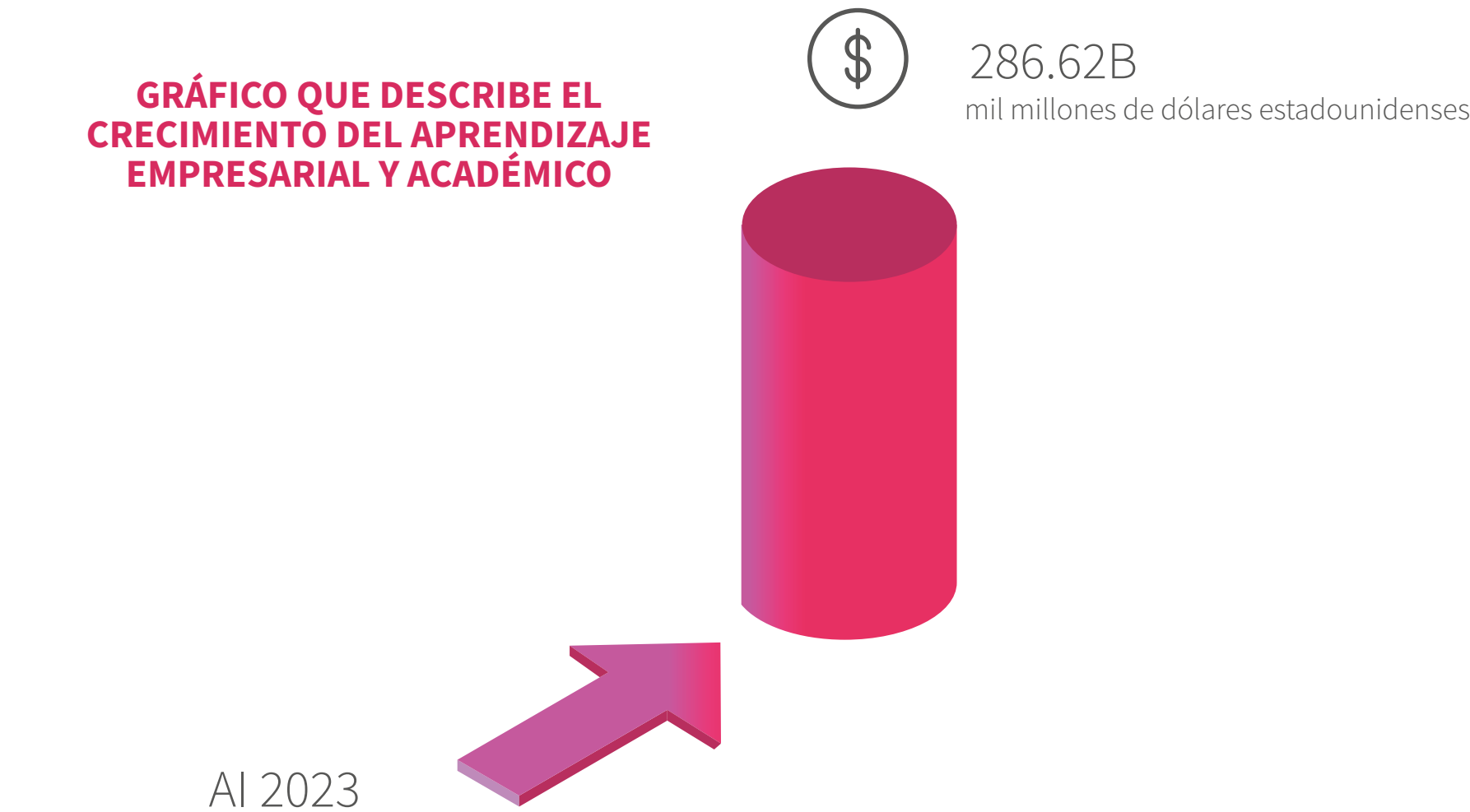
- Una evaluación del panorama global del aprendizaje en línea, que incluye pronósticos de ingresos y análisis de los impulsores de crecimiento en la industria de la capacitación y el desarrollo.
- Un resumen detallado de las prioridades tecnológicas de aprendizaje global.
- Tendencias emergentes en el espacio de la capacitación y el desarrollo, como el aprendizaje social, el aprendizaje móvil, la conexión entre el desarrollo de habilidades y el desempeño empresarial, y el impacto de los cambios generacionales en la fuerza laboral global; y
- Un análisis detallado del impacto que la Inteligencia Artificial está teniendo en la tecnología de aprendizaje, con perspectivas de los futuros desarrollos potenciales que se producirán en el 2019 y más allá.

Estamos seguros de que este reporte completo le proporcionará una gran fuente de conocimiento sobre la industria del aprendizaje y cómo mantenerse al día para hacer de sus programas de capacitación empresarial una ventaja competitiva.

Mercado del aprendizaje en línea

Mercado del aprendizaje en línea

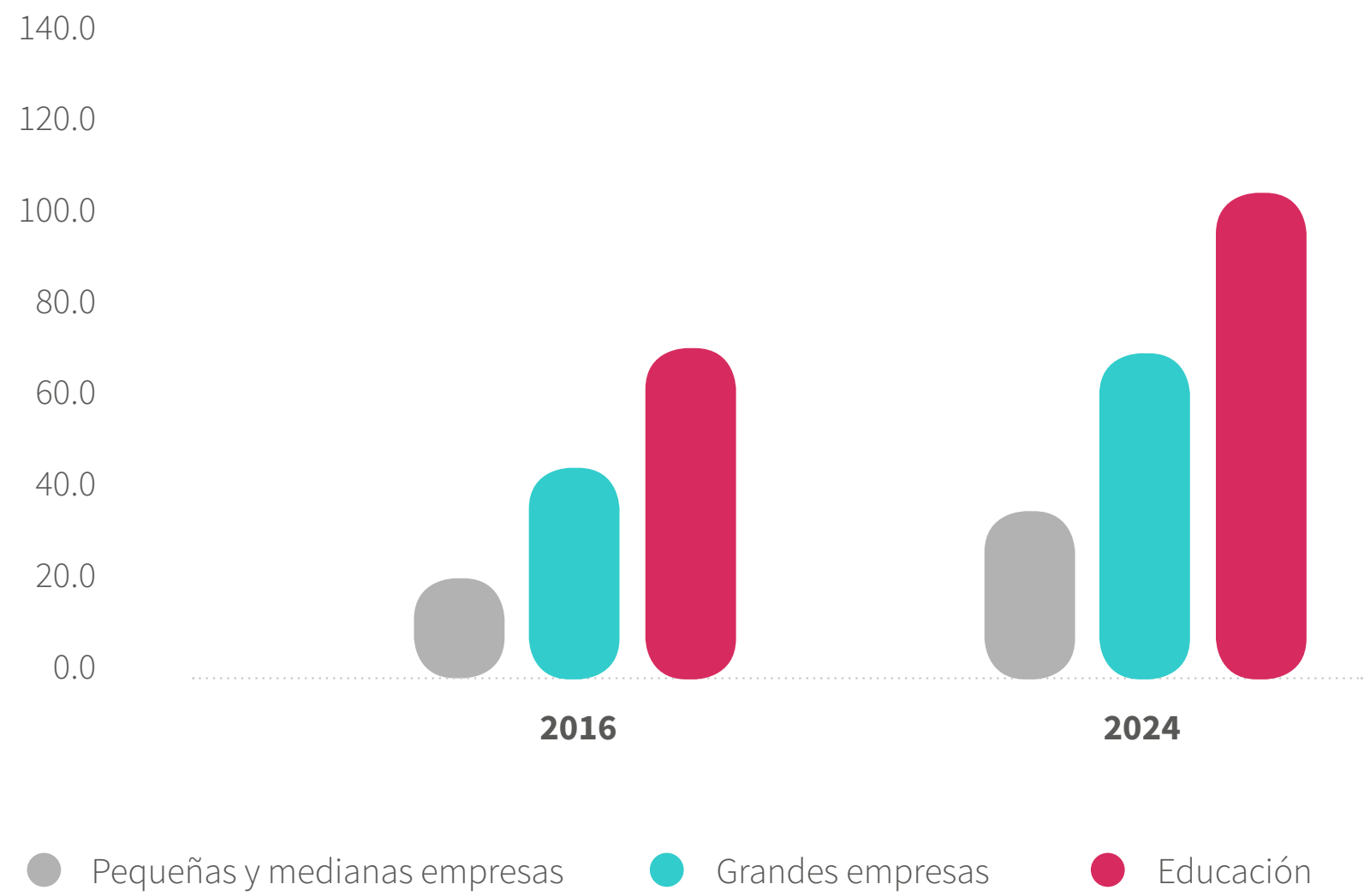
Se proyecta que el mercado global de aprendizaje en línea experimentará una tasa de crecimiento anual compuesto (TCAC) del 10.26% entre el 2018 y 2023, alcanzando un tamaño total de mercado de \$286,62 mil millones de dólares estadounidenses, un incremento de los \$159,52 mil millones en el 2017. El crecimiento continuo es el resultado de, en al menos en parte, la fuerte demanda de soluciones flexibles de tecnología de aprendizaje en los sectores empresarial y académico, así como a los avances en el campo de las plataformas basadas en inteligencia artificial, que se espera que impulsen el crecimiento de la industria.



Una mayor adopción de soluciones de tecnología de aprendizaje en el ambiente empresarial, independientemente de la industria, es un factor determinante para el crecimiento del mercado del aprendizaje en línea. En contexto, considere que el tamaño del mercado en el 2010 totalizó \$32 mil millones, antes de crecer a aproximadamente \$107 mil millones para el 2015.

Tamaño del mercado global del aprendizaje en línea

TAMAÑO DE MERCADO GLOBAL DEL APRENDIZAJE EN LÍNEA, POR APLICACIÓN, 2016 Y 2024 (MIL MILLONES DE DÓLARES ESTADOUNIDENSES)



PRONÓSTICO MUNDIAL DE INGRESOS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE APRENDIZAJE EN LÍNEA A “RITMO PROPIO” POR REGIÓN (EN MILLONES DE DÓLARES ESTADOUNIDENSE) 2016-2021

REGIÓN	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Norteamérica	\$23,337.4	\$22,258.8	\$21,605.2	\$20,003.6	\$18,357.0	\$16,967.0
América Latina	\$2,106.0	\$1,030.4	\$1,732.0	\$1,565.0	\$1,328.4	\$1,189.0
Europa Occidental	\$7,978.6	\$8,318.7	\$8,386.8	\$8,096.4	\$7,703.8	\$7,403.0
Europa Oriental	\$1,024.8	\$1,125.9	\$1,298.8	\$1,221.7	\$1,116.9	\$967.8
Asia	\$10,936.5	\$10,757.6	\$9,280.8	\$8,245.4	\$6,848.2	\$5,874.8
Medio Oriente	\$683.7	\$708.3	\$729.4	\$700.1	\$586.3	\$460.4
África	\$607.7	\$716.0	\$806.3	\$833.2	\$754.6	\$636.3
TOTALES	\$46,674.7	\$45,815.7	\$43,840.2	\$40,665.4	\$36,695.2	\$33,498.2

Se espera que el mercado de aprendizaje en línea en los EE. UU. publique un TCAC de alrededor del 5% entre el 2018 y 2022, según Technavio. Sin embargo, se espera que el mercado se desacelere durante el período de pronóstico debido a una disminución en el crecimiento interanual.



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 están permitiendo 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 de interés personal o profesional.

Fuente: LinkedIn Learning, Workplace Learning Report

PRONÓSTICO MUNDIAL DE INGRESOS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE APRENDIZAJE EN LÍNEA A “RITMO PROPIO” POR PRODUCTO (EN MILLONES DE DÓLARES ESTADOUNIDENSE)

CATEGORÍA DE PRODUCTO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contenido empaquetado	\$33,062.80	\$32,065.14	\$30,444.82	\$28,130.00	\$25,189.35	\$22,598.11
Servicios	\$6,490.38	\$6,898.56	\$7,161.09	\$7,333.42	\$7,502.12	\$7,657.60
Plataformas	\$7,121.49	\$6,851.99	\$6,234.27	\$5,201.97	\$4,003.76	\$3,242.50
TOTALES	\$46,674.7	\$45,815.7	\$43,840.2	\$40,665.4	\$36,695.2	\$33,498.2

Fuente: Ambient Insight

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 ésto, 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

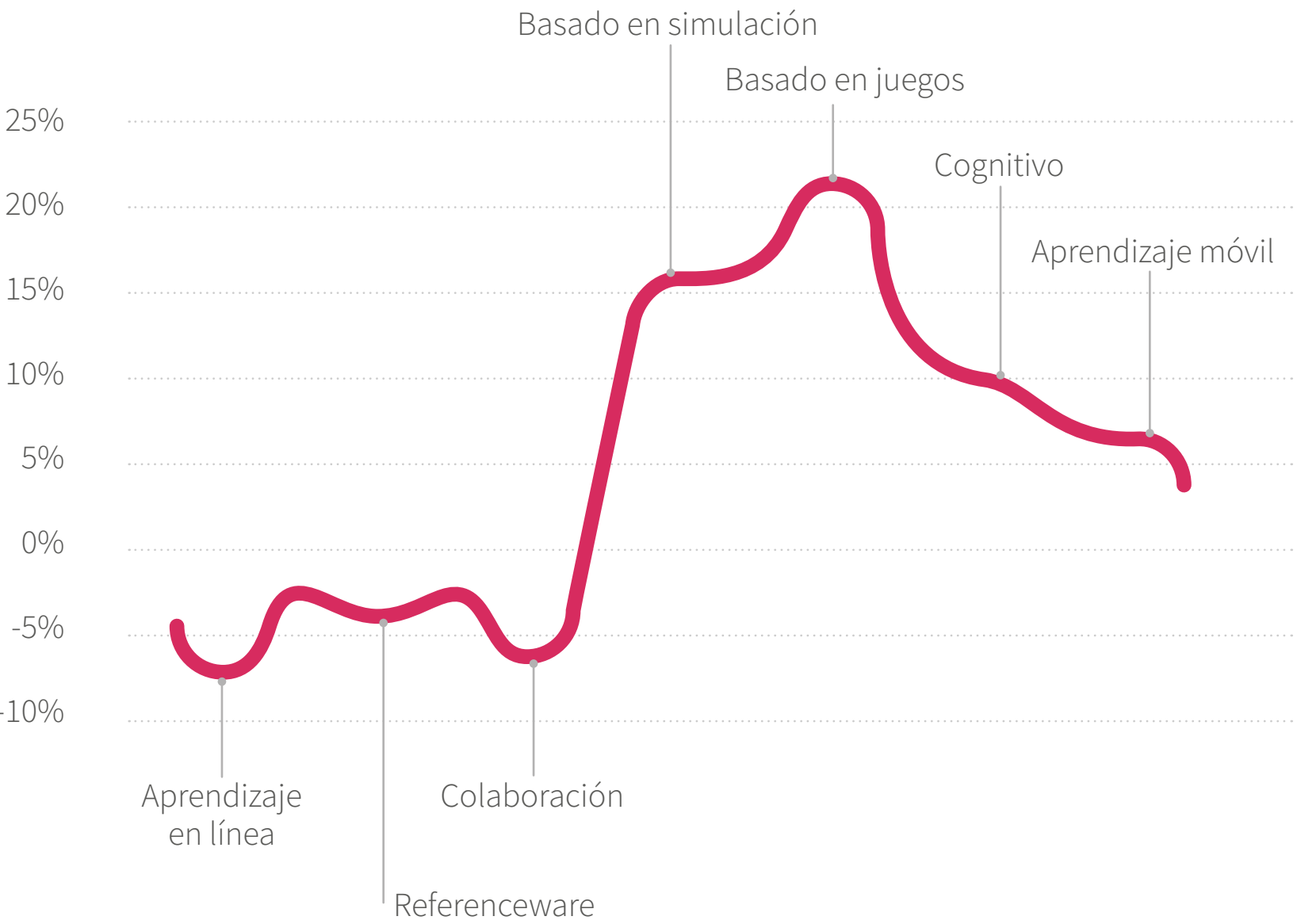


de ejecutivos dicen que la capacitación y el desarrollo es un beneficio necesario para los empleados de la empresa

Fuente: LinkedIn Learning, Workplace Learning Report

Mientras tanto, a medida que los empleados Millennials y los 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 sociales es una de las principales prioridades para mitigar el ritmo del cambio tecnológico, que exige pensadores, comunicadores y líderes adaptables y críticos.

TASAS DE CRECIMIENTO MUNDIAL PARA SIETE TIPOS DE PRODUCTOS DE TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE 2016-2021



Fuente: Ambient Insight

La rápida alza de la globalización también ha provocado la necesidad de aprendizaje de idiomas y sensibilidad. La tendencia de las corporaciones multinacionales de trasladar a los empleados a ubicaciones en el extranjero y el aumento de la fuerza laboral remota están aumentando la demanda de estos servicios.

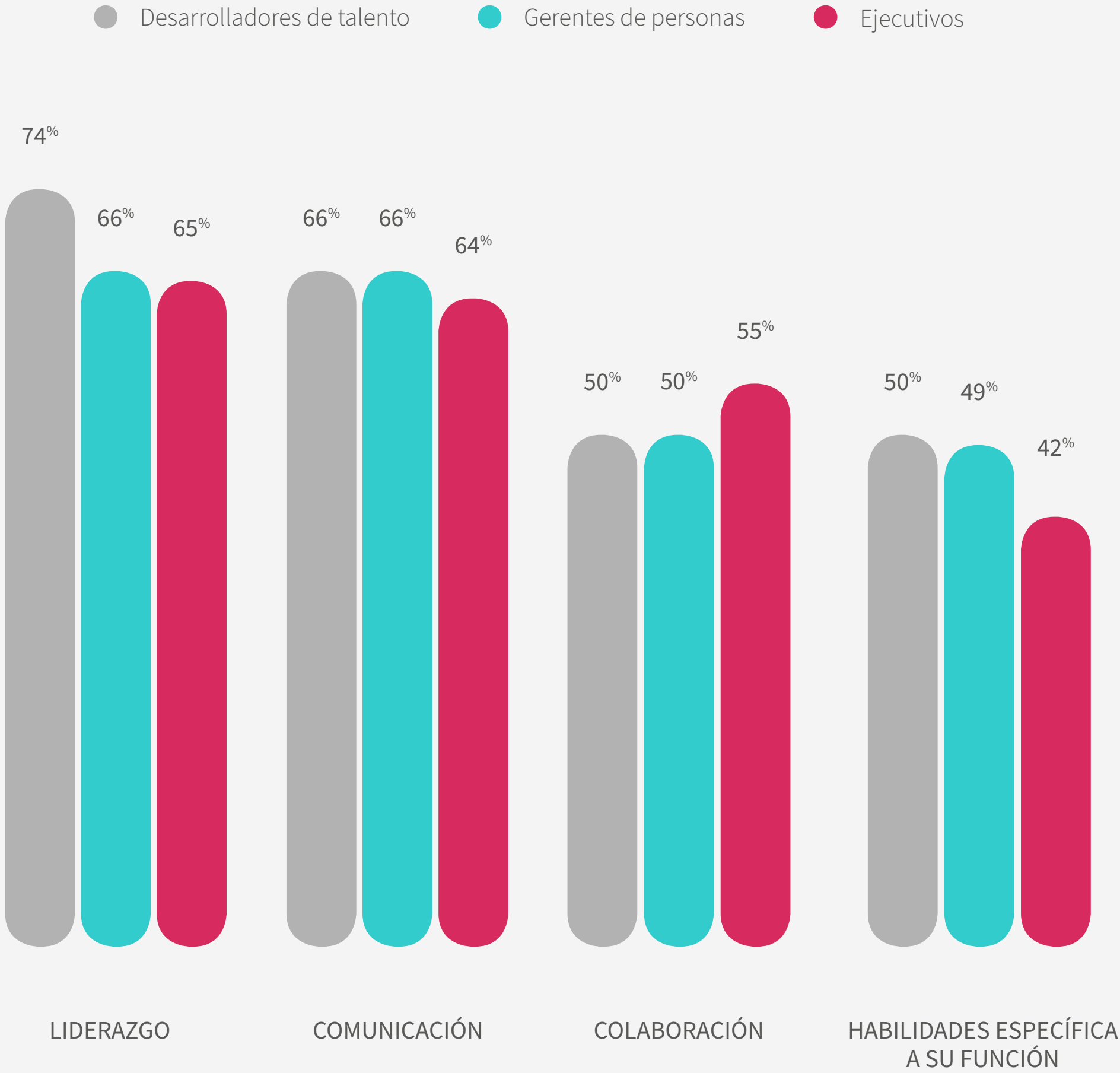
El mercado de aprendizaje empresarial en línea se puede segregar por tamaño para incluir a las pequeñas y medianas empresas e instituciones grandes. Se anticipa que las PYMES con recursos financieros limitados adopten cada vez más la tecnología de aprendizaje, ya que permite capacitar a varios empleados de una manera menos costosa. Debido al aumento de las tasas de globalización y la rápida industrialización, las organizaciones más grandes con bases de empleados grandes y dispersas recurren a la capacitación en diversidad y sensibilidad, y capacitación técnica y de gestión para varios niveles en toda la organización.

¿CUÁLES SON LAS PRIORIDADES PRINCIPALES DE SUS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EL 2018?

- 1CAPACITACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS
- 2CAPACITACIÓN VALIOSA GLOBAL CONSISTENTE
- 3ENTREGAR PERSPECTIVAS SOBRE BRECHAS INTERNAS DE HABILIDADES
- 4CÓMO DARLE SEGUIMIENTO AL DESARROLLO DE TALENTO
- 5CÓMO ACCEDER A LAS COMPETENCIAS DE HABILIDADES
- 6ENTENDER EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA

Fuente: LinkedIn Learning, Workplace Learning Report

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



Fuente : LinkedIn Learning, Workplace Learning Report

Mercado del aprendizaje en línea

De acuerdo con el último estudio de mercado publicado por Technavio, se prevé que el tamaño del mercado mundial de 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 en línea empresarial en el 2017, lo que representa una participación de mercado de aproximadamente el 38%. Se prevé que la cuota de mercado que ocupa esta región disminuirá en casi un 4% durante el 2018-2022.



¿Qué impulsa el crecimiento del mercado?

Un factor clave que impulsa el crecimiento del mercado es el aumento de la satisfacción de los empleados. La capacitación es esencial para su productividad. Las personas que comienzan su trabajo sin una capacitación adecuada son propensas al estrés y la ansiedad. Por lo tanto, la capacitación adecuada debe ser proporcionada a los nuevos empleados. La capacitación inicial juega un papel importante en su trabajo.

Además, las sesiones de aprendizaje regulares son importantes ya que el conocimiento tiende a retroceder con el tiempo. Proporcionar capacitación a los empleados aumenta su satisfacción en el trabajo, aumenta su conocimiento, los mantiene actualizados sobre los últimos desarrollos en sus respectivos campos.

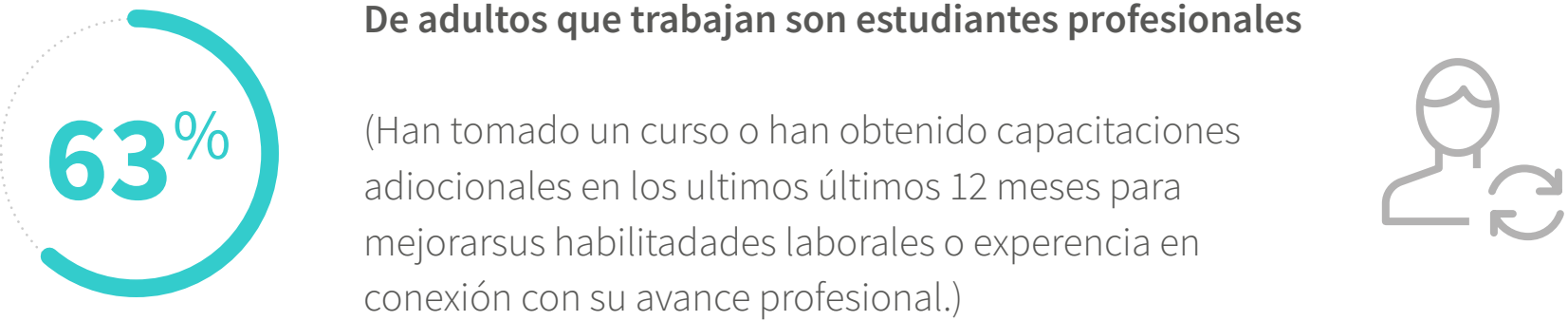
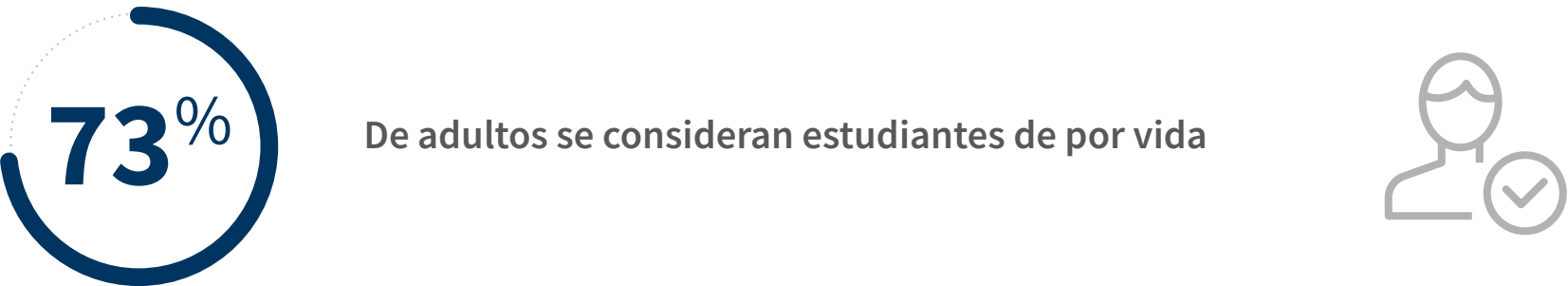
El segmento del aprendizaje en línea empresarial incluye todas las formas de herramientas de aprendizaje y enseñanza con soporte en línea que utilizan las empresas y las organizaciones para facilitar la capacitación y el desarrollo continuo de su fuerza laboral. El aprendizaje en línea permite a las organizaciones cambiar a modelos de aprendizaje y enseñanza más avanzados que utilizan formatos digitales para integrar información.

Empresas de diferentes tamaños han comenzado a considerar el aprendizaje en línea como una solución viable para sus problemas relacionados con el presupuesto y la productividad, ya que las necesidades cambiantes comerciales y las mejoras tecnológicas han fomentado la adopción de soluciones de aprendizaje en línea a expensas de los métodos de enseñanza tradicionales.

La introducción de tecnologías sociales, móviles, analíticas y en la nube (conocida como SMAC por sus siglas en Inglés) también ha facilitado la adopción de soluciones de aprendizaje en línea.

Otro factor importante es la creciente actitud de las personas acerca de la la autoformación para fines relacionados con el trabajo, basado en la iniciativa personal.

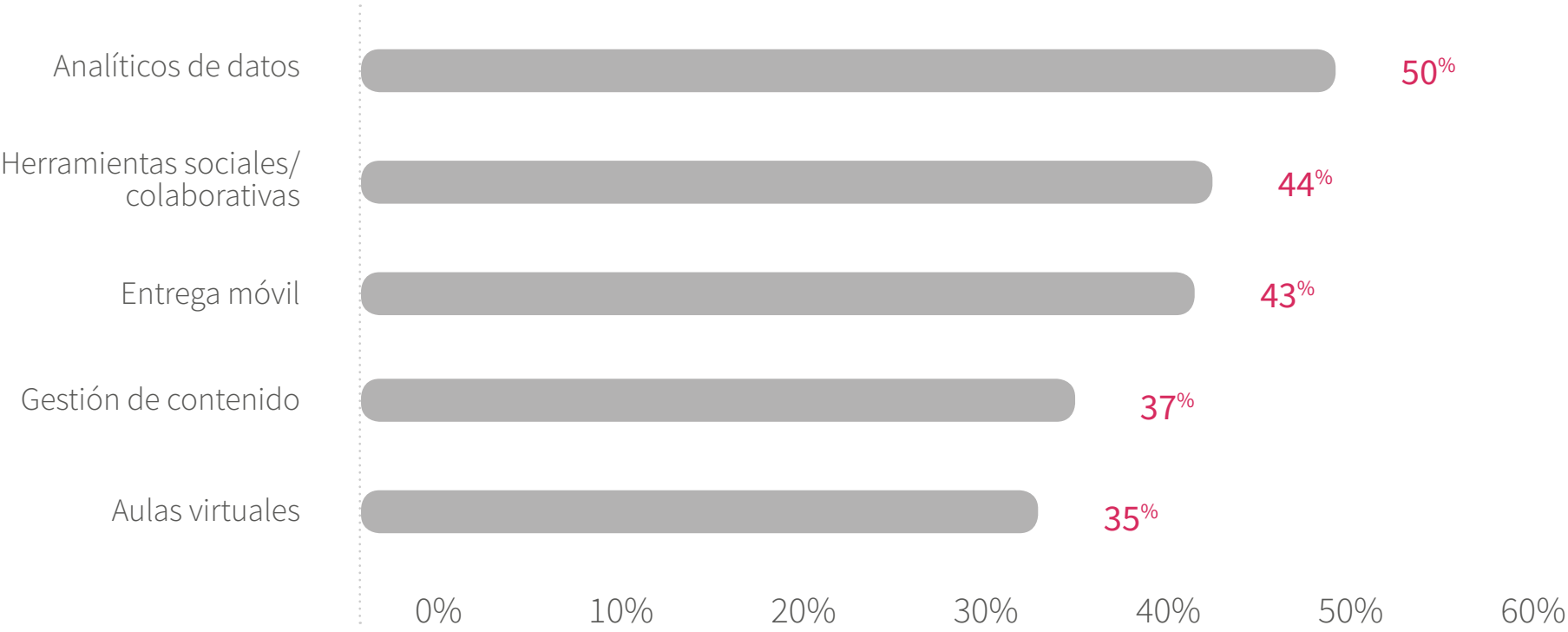
SEGÚN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN PEW:



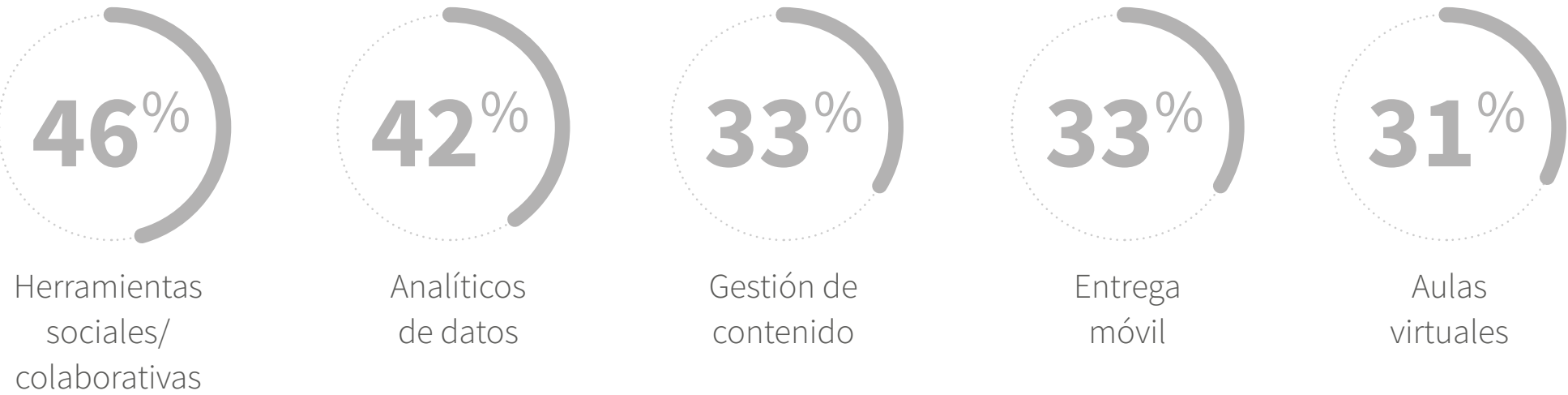
Prioridades de tecnología de aprendizaje

¿CUÁLES SON LAS PRIORIDADES PRINCIPALES DE TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE PARA LOS PRÓXIMOS 12-24 MESES? (N=236)

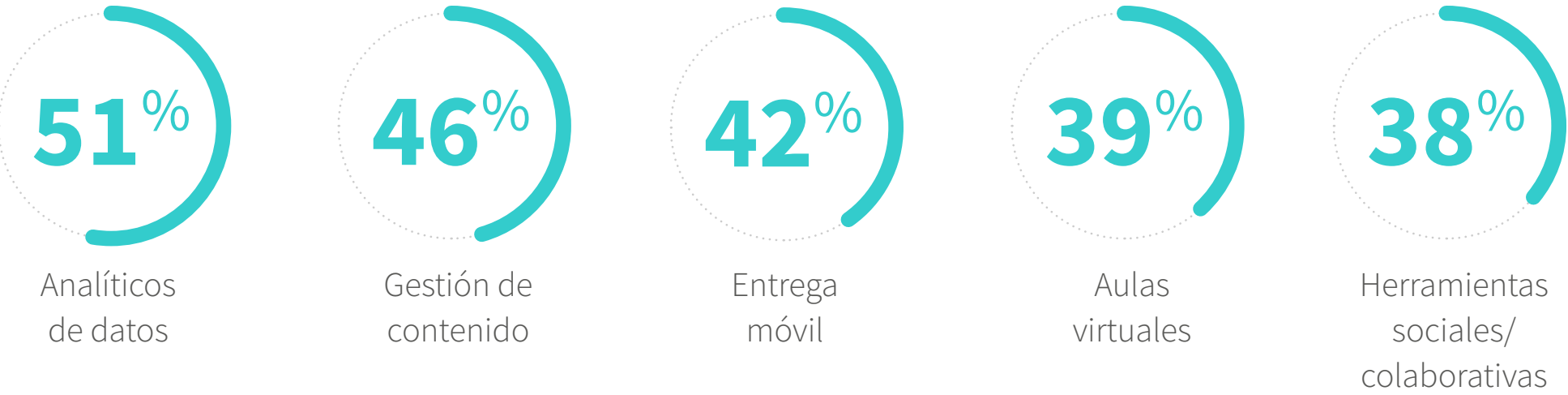
EN GENERAL (N=236)



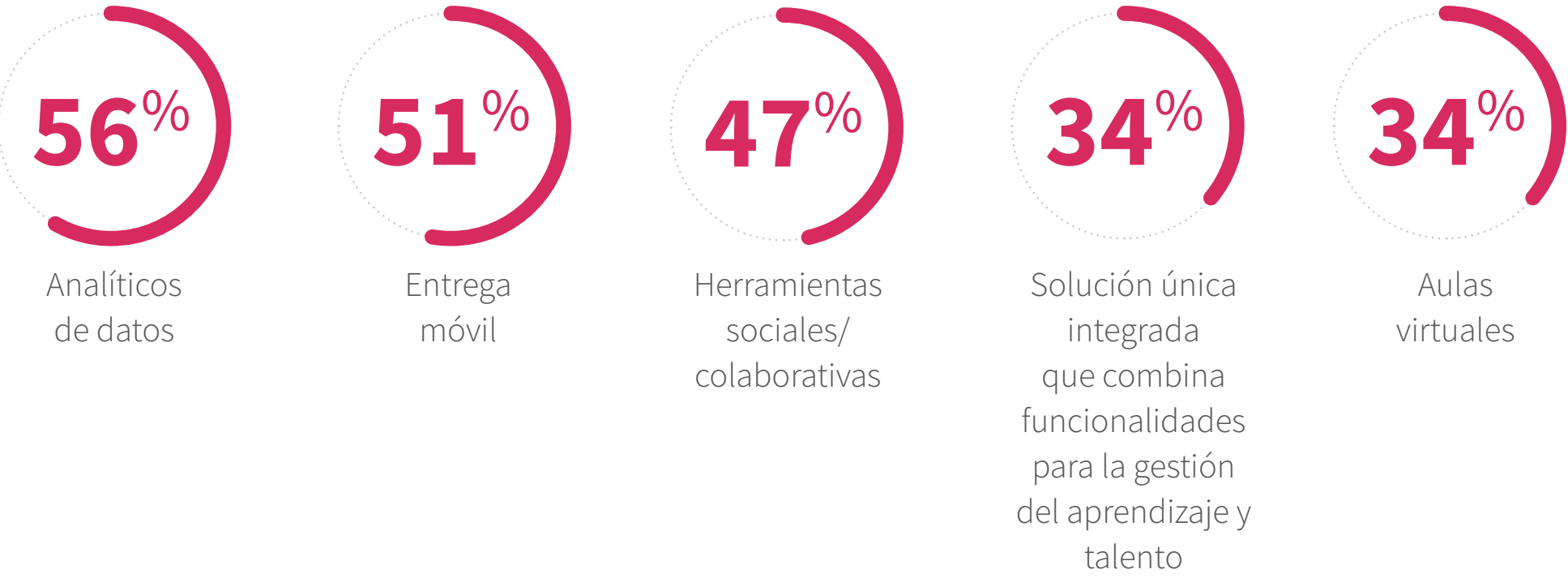
5 PRINCIPALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS (N=72)



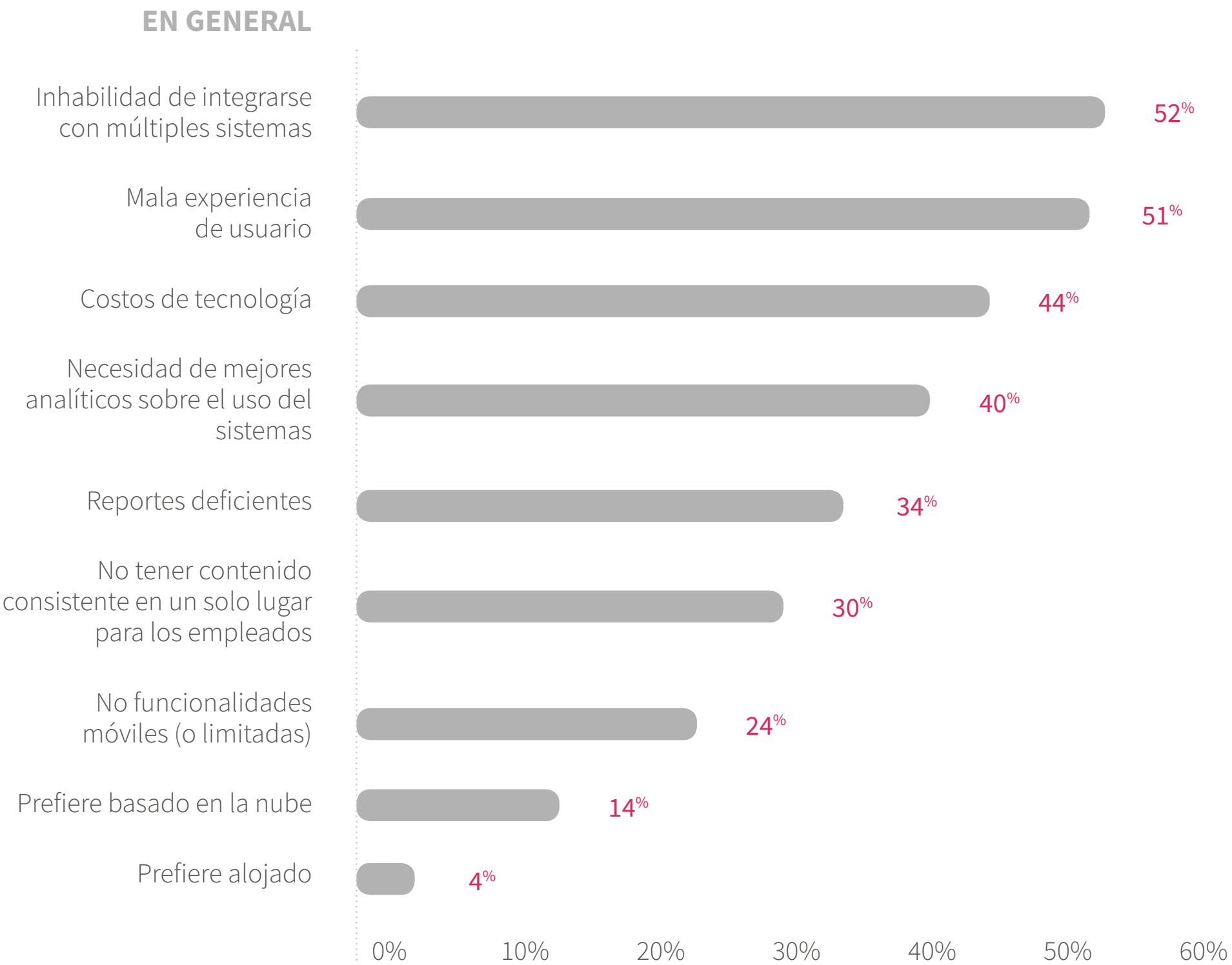
5 PRINCIPALES EN MEDIANAS EMPRESAS (N=76)



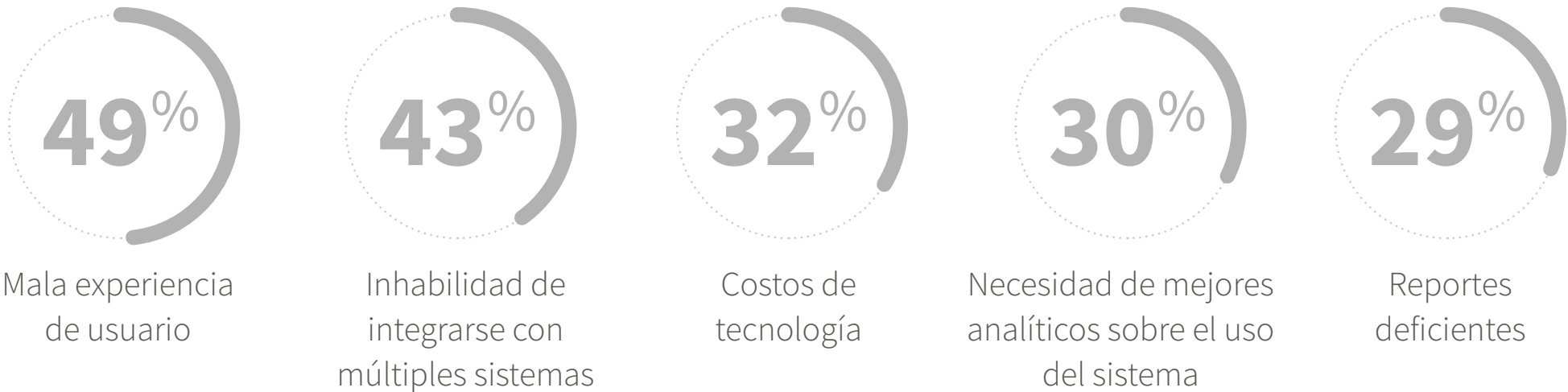
5 PRINCIPALES EN GRANDES EMPRESAS (N=88)



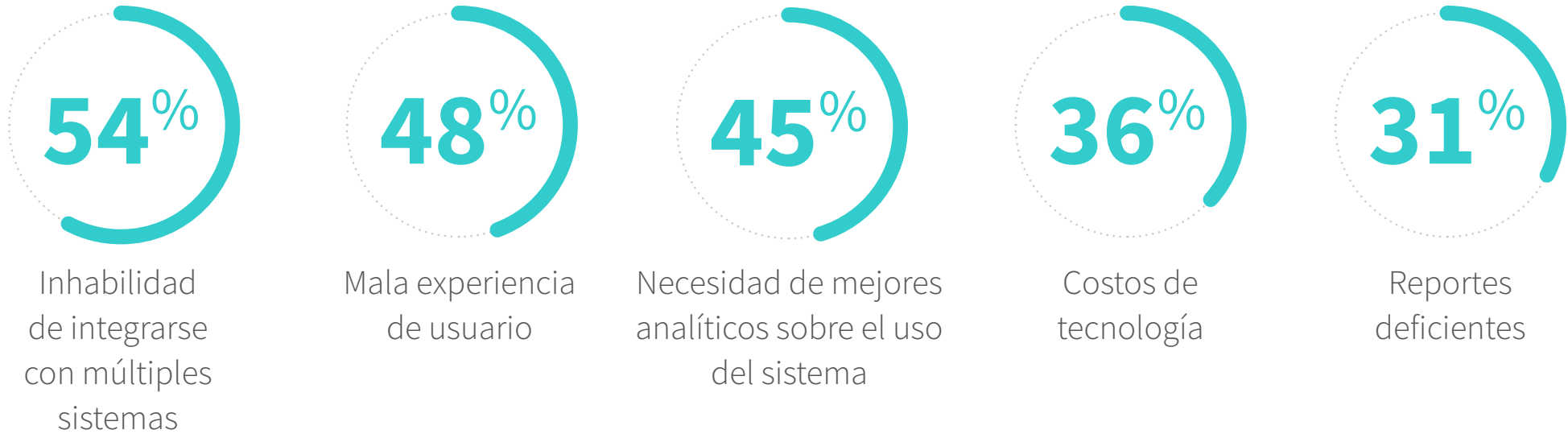
¿CUÁLES SON LAS MAYORES BARRERAS A LA SATISFACCIÓN CON LA TECNOLOGÍA DE APRENDIZAJE? (N=247)



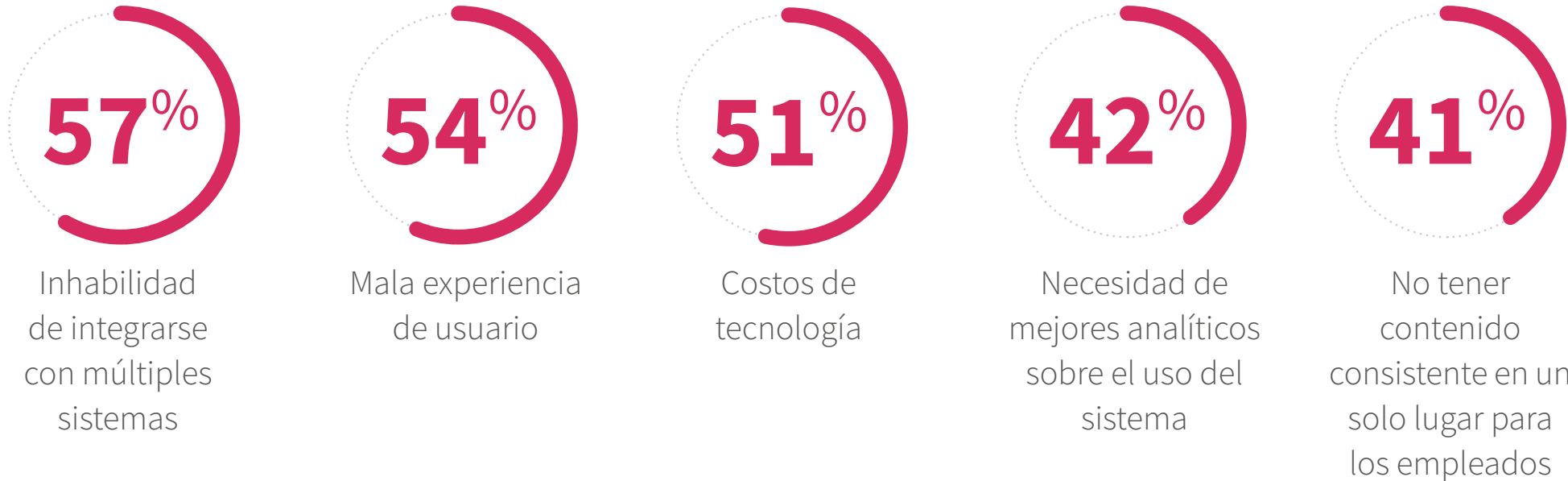
5 PRINCIPALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS (N=76)



5 PRINCIPALES PARA MEDIANAS EMPRESAS (N=77)

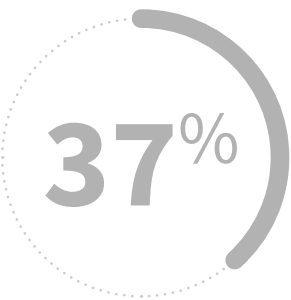


5 PRINCIPALES PARA GRANDES EMPRESAS (N=94)

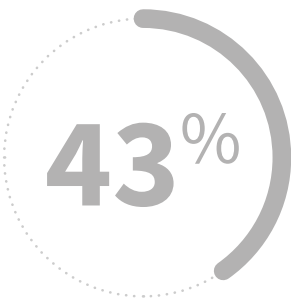


Razones principales para el cambio de plataformas de aprendizaje

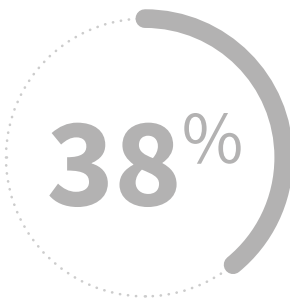
ORGANIZACIONES QUE BUSCAN REEMPLAZAR SU LMS



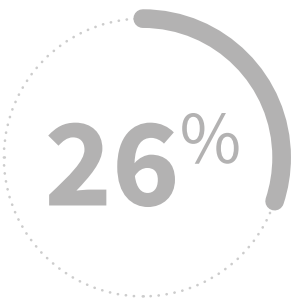
En general



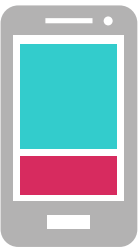
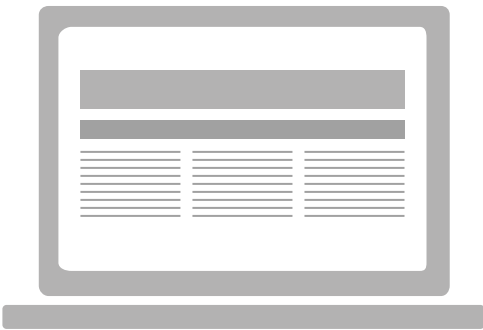
Grandes empresas



Medianas empresas

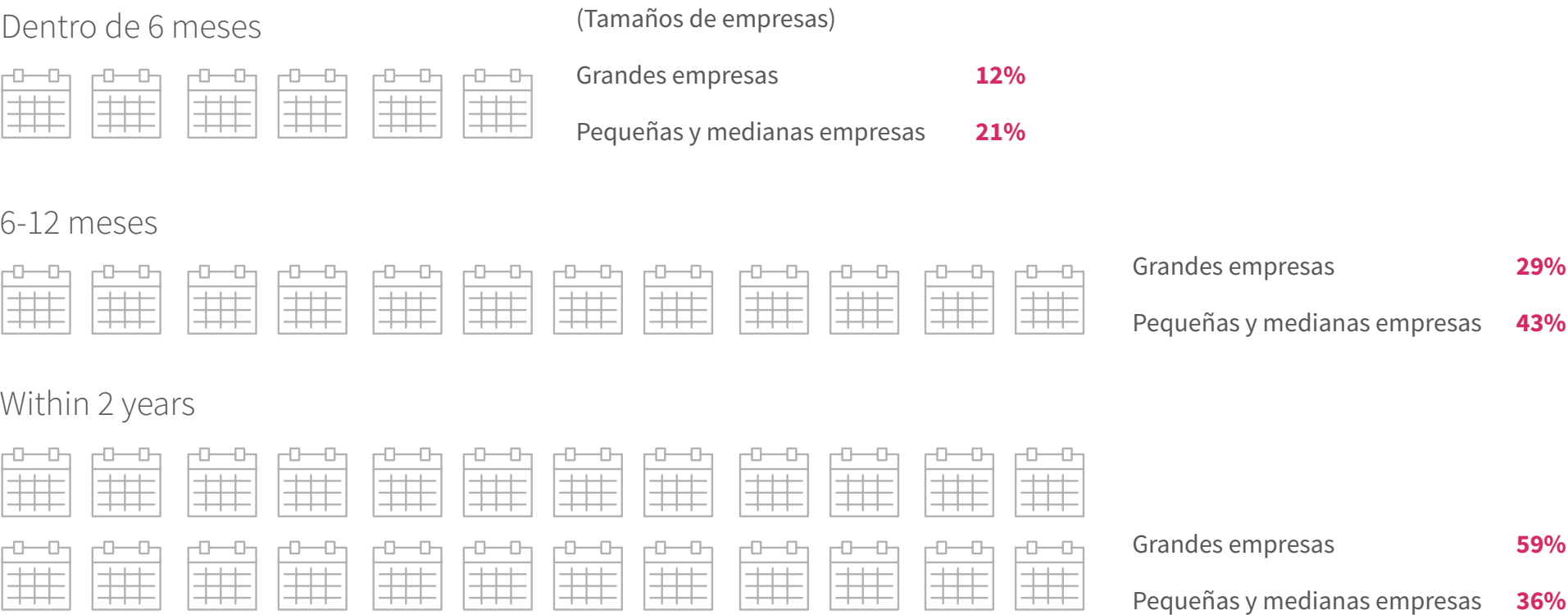


Pequeñas empresas

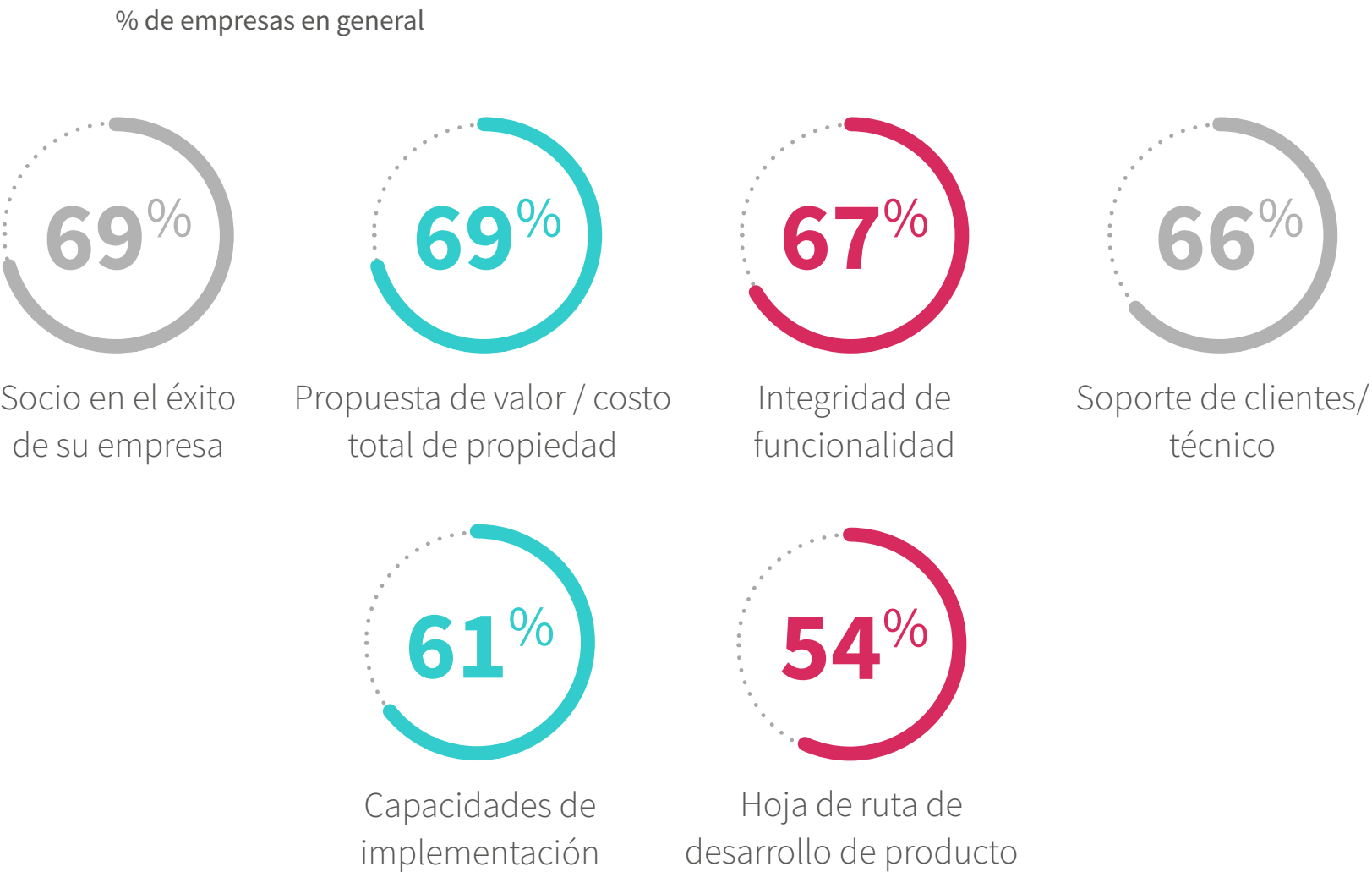


“Según el Grupo Brandon Hall, el 37% de las organizaciones está buscando reemplazar su actual sistema de gestión de aprendizaje (LMS).”

CRONOGRAMA PARA EL REEMPLAZO DE UN LMS

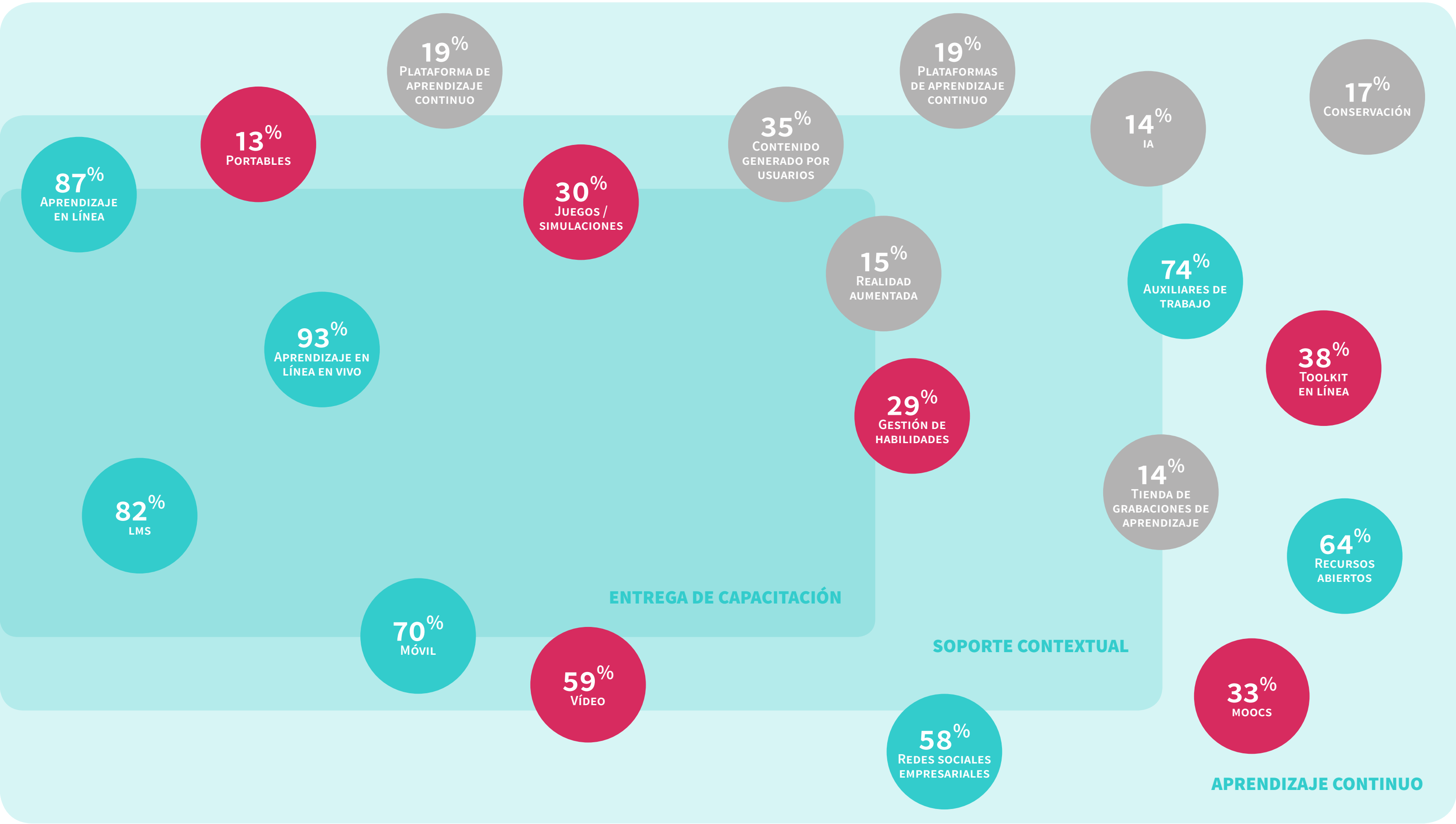


MEJORAS DESEADAS DE PROVEEDORES DE SOLUCIONES



Tendencias del aprendizaje en línea

Tendencias de tecnología de aprendizaje para el 2019



APRENDIZAJE CONTINUO
Herramientas que pueden apoyar el aprendizaje autorizado en el flujo de trabajo.

SOPORTE CONTEXTUAL
Herramientas que puedan apoyar la aplicación de capacitación en el trabajo.

ENTREGA DE CAPACITACIÓN
Herramientas que puedan mejorar la eficacia de la entrega de cursos.

¿Cuáles tecnologías se esperan que crezcan para el 2020?

- Grandes expectativas
90-190% de crecimiento
- Adopción consistente
55-85% de crecimiento
- Próximo a saturar
5-30% de crecimiento

Reconsideración del LMS tradicional

En los últimos años, la tecnología de aprendizaje ha evolucionado de ser un LMS simple, diseñado para alojar y administrar contenido de aprendizaje, a sistemas basados en la nube que ofrecen nuevas funcionalidades diseñadas para unir 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 ofertas de aprendizaje empresarial más inteligentes, tanto para administradores como para los alumnos.

Hoy en día, hay una aceptación más amplia de la tecnología de aprendizaje y un enfoque renovado en los resultados reales del aprendizaje, al verse como una forma efectiva para impulsar el desempeño organizacional y, por lo tanto, los ingresos.

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.

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.

El ascenso de la plataforma de aprendizaje moderna

El panorama actual de tecnologías de aprendizaje

Según un estudio realizado por el grupo Brandon Hall, el 23% de las empresas ha estado utilizando su software de aprendizaje por más de 5 años.

Si bien, esto puede parecer que no es mucho tiempo, en los últimos 5 años se han realizado algunas innovaciones importantes, como el microaprendizaje, el aprendizaje social y el aprendizaje basado en la inteligencia artificial, por nombrar sólo algunos.

El 58% de las empresas no están satisfechas con su LMS porque está desactualizado y no satisface las necesidades del negocio.

Sin embargo, [reemplazar un sistema de gestión de aprendizaje](#) no es fácil. Tiene ramificaciones en términos de inversión monetaria y cambio en la estrategia de gestión.

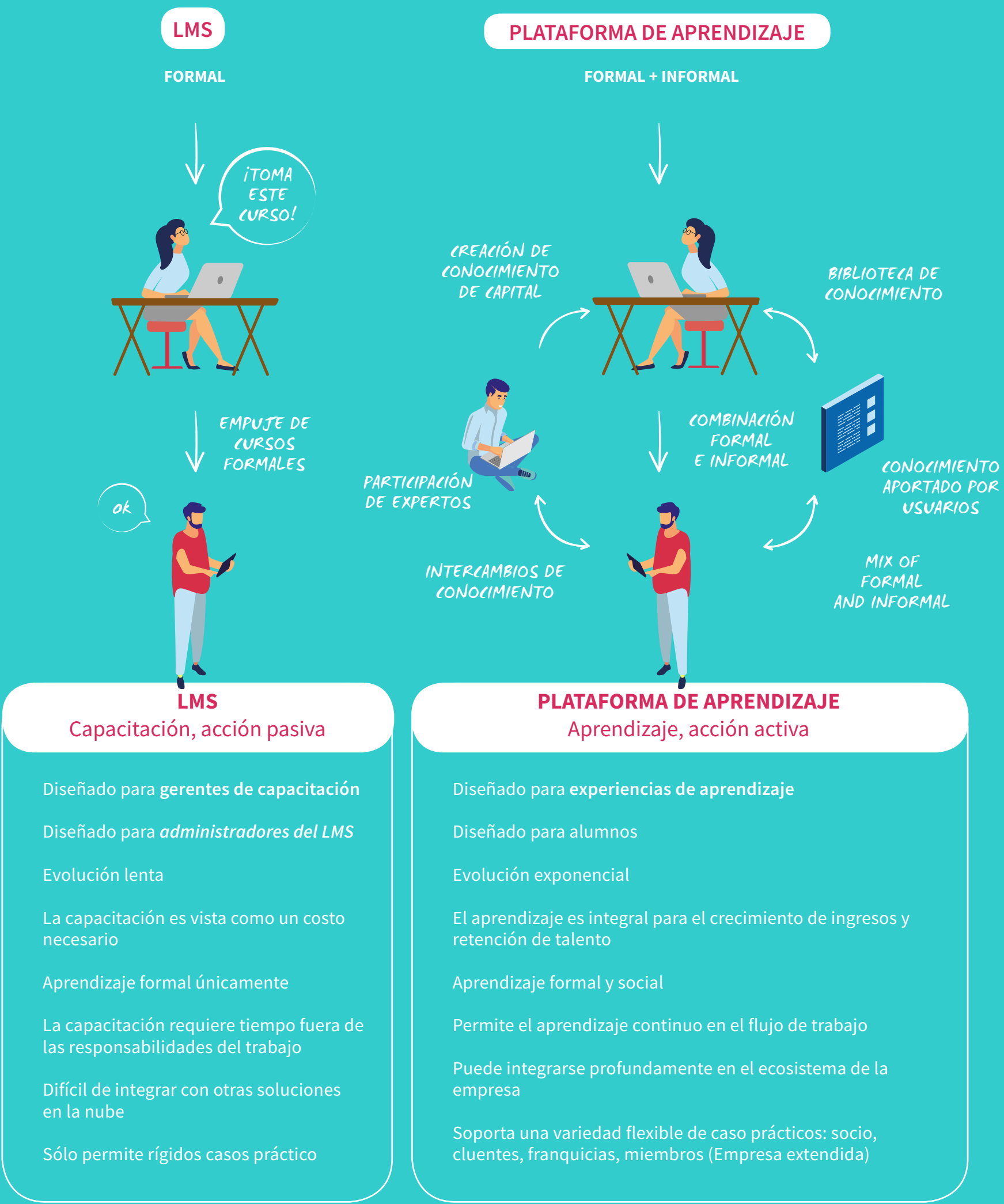
El problema con la mayoría del contenido de aprendizaje

Los empleados no están motivados para tomar cursos, ya que consideran que el contenido no es relevante para el desarrollo de sus habilidades.

Según una [encuesta de CLO media](#), el 45% de los trabajadores dijo que “las ofertas de capacitación actuales no están relacionadas con sus responsabilidades diarias”. Esta es una barrera para lograr los objetivos comerciales, ya que el [impulsar el compromiso y la retención de los empleados](#) es crucial para implementar una estrategia de aprendizaje empresarial eficaz.

Para darle el poder a los alumnos con conocimiento relevante que les ayude a avanzar en su carrera profesional, las empresas deben identificar las necesidades de sus alumnos y [cerrar las brechas de habilidades](#). Con la ayuda de una plataforma de aprendizaje moderna y socios de contenido adecuados, las empresas pueden desarrollar y entregar contenido que no solo les ayude a lograr sus objetivos comerciales, sino también a que sus empleados alcancen sus objetivos personales.

LMS TRADICIONAL VS PLATAFORMA DE APRENDIZAJE MODERNA



docebo

La plataforma de aprendizaje de Docebo facilita experiencias de aprendizaje automatizadas y personalizadas en el flujo de trabajo para impulsar el crecimiento, el rendimiento de la organización y los ingresos. Impulse una estrategia de capacitación empresarial completa con el uso de una plataforma creada para ofrecer una experiencia de aprendizaje sin igual.

APRENDA MÁS

Aprendizaje social

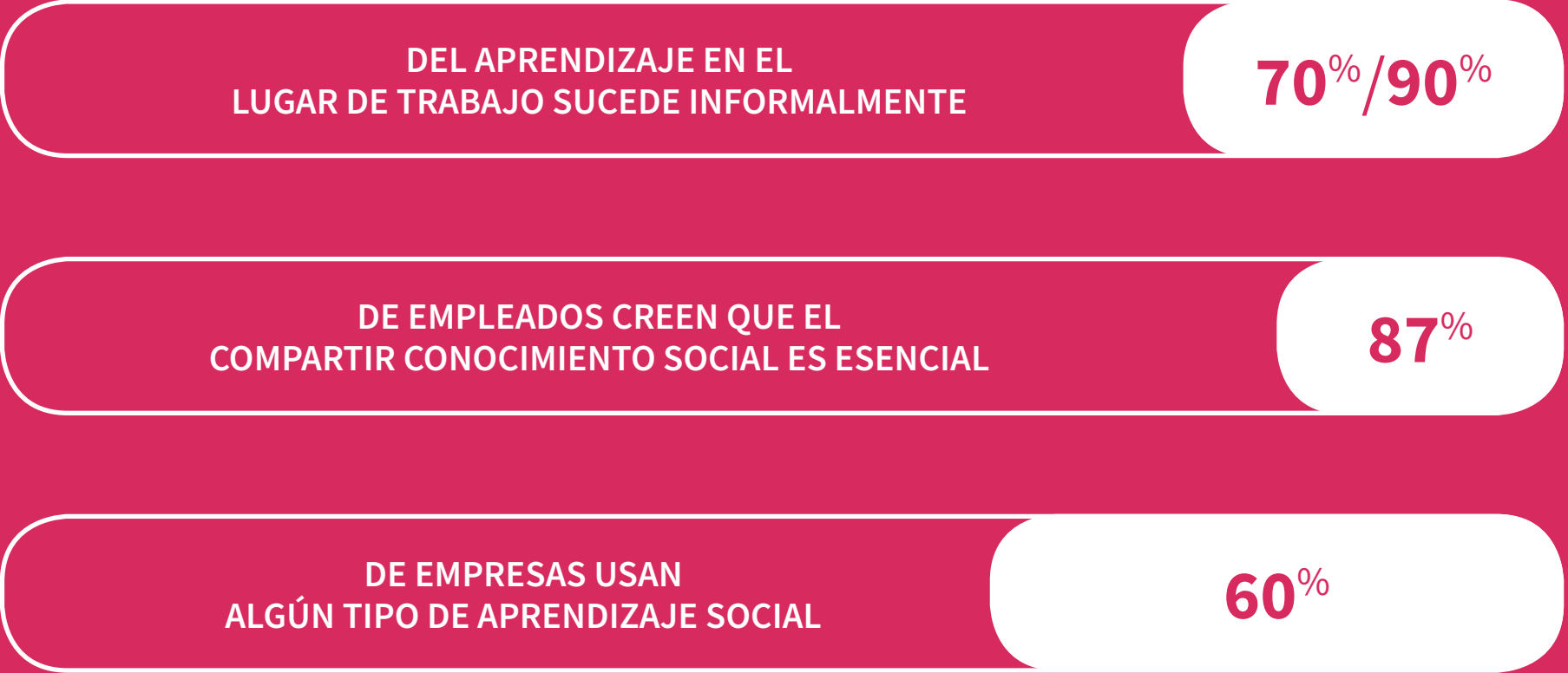
El aprendizaje social ya no es sólo una teoría del futuro

El hombre es por naturaleza un animal social. Es por ésto que las interacciones sociales son cruciales en cada etapa de nuestra vida. Y cuando aprendemos, todo se trata de interacciones: hablamos con las personas, las escuchamos.

“Aprendemos con el ejemplo y con la experiencia directa porque existen límites reales para la adecuación de la instrucción verbal ...

- *Malcolm Gladwell, Blink: El poder de pensar sin pensar*

De acuerdo con [Towards Maturity](#), un abrumador 98% de las organizaciones buscan apoyar el intercambio y la difusión de conocimientos generados internamente y generados por usuarios en toda la empresa, con el uso de herramientas internas de intercambio social aumentando en un 55% desde el 2016. Las herramientas de aprendizaje social y colaborativo siguen siendo una de las principales prioridades de 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 y la implementación de futuras actividades de aprendizaje.



La prueba está en los ejemplos

75:1

Los enfoques de aprendizaje social tienen una rentabilidad en la inversión de 75: 1 en comparación con la capacitación formal basada en la web

[Asociación para el desarrollo de talento](#)

¿Necesita pruebas?

La finalización de cursos aumentó a un 85% en HBX, una iniciativa de educación en línea del Harvard Business School cuando introdujo el aprendizaje social

El [82% de las empresas que usan herramientas de aprendizaje social](#) quieren aumentar su uso en el futuro.

Según [McKinsey](#), las ganancias de productividad habilitadas mediante el uso de una plataforma de aprendizaje social pueden llegar hasta el 35% al ser capaces de conectarse con otras personas utilizando la tecnología social.

Las empresas que aprovechan modelos de aprendizaje alternativo como el aprendizaje social y el modelo 70:20:10, reciben estos beneficios:

300%



MÁS PROBABLE DE REPORTAR MEJORAS EN LA MOTIVACIÓN DE LA FUERZA LABORAL

400%



MÁS PROBABLE DE RESPONDER RÁPIDAMENTE A LOS CAMBIOS DEL NEGOCIO

500%



MÁS PROBABLE DE ATRAER TALENTO

El grupo Vision Hospitality usa Docebo Coach & Share para habilitar el aprendizaje social con su fuerza laboral remota.

DESCARGUE EL ESTUDIO DE CASO

La meta del aprendizaje social y la capacitación empresarial: La participación

El futuro de la tecnología social se puede resumir en una palabra: “participación”. Los seres humanos están obligados a un nivel muy primordial, a buscar el compromiso y la aprobación social. La capacidad de aprovechar este deseo es lo que permitirá que la próxima generación de productos de tecnología de aprendizaje tenga éxito, un área en el cual los productos tradicionales pueden haber fallado.

Si se ve lo social en términos de cómo puede motivar a los empleados, entonces su función se vuelve menos sobre la entrega de contenido y más sobre cómo ayudarlos y conectar con ellos.

El futuro de la tecnología social no reside en ninguna plataforma o herramienta única, sino en cómo estas tecnologías conducen a interacciones dentro de la fuerza laboral y cómo se utilizan en los procesos comunes. El objetivo final es una experiencia de aprendizaje que sea atractiva y altamente impactante.

Las desmotivación de empleados es costosa

De acuerdo con Gallup, los empleados improductivos cuestan un promedio de \$3,400 por cada \$10,000 de su salario. Además, la misma investigación sugiere que el 17.2% de la fuerza laboral de una empresa está desmotivada.

Entonces, ¿cuál es el costo de la desmotivación? Hagamos un poco de matemáticas:

Digamos que su empresa tiene 1,000 empleados. El salario medio es de \$50,000 entre esos 1,000 empleados. El 17.2% de los 1,000 equivaldría a 172 empleados.

Entonces, según Gallup, el costo de la desmotivación de estos 172 empleados le costará \$8.6 millones en pérdida de productividad cada año.

COMPROMISO = RETENCIÓN DE CONOCIMIENTO



Manténgase relevante

Nada mata la retención de conocimientos más rápido que un material de curso sinuoso.

Manténgase enfocado, y sus alumnos también lo estarán. No solo manténgase relevante con su contenido principal, sino también con las necesidades de sus empleados. Explique cómo las habilidades que usted les enseña les ayudarán en su trabajo diario, y hágalo con ejemplos reales.



Hágalo simple

Sus alumnos no tienen tiempo para descifrar verbos complicados y oraciones redundantes.

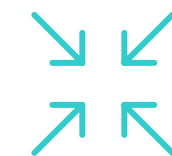
Si puede decirlo con una imagen o un video, hágalo. Estos son más atractivos que las páginas de texto. Evite expresiones complicadas y lenguaje académico.



Aliente la repetición

Repitiendo estratégicamente las ideas clave y la información central mejora la retención del conocimiento.

Pero, no asuma que sus alumnos entenderán su material de inmediato. Si un punto es importante, enfáticelo hasta que esté seguro de que lo hayan entendido.



Cree en módulos cortos de aprendizaje

Módulos cortos de material de capacitación hace que sus empleados puedan consumirlos en cualquier lugar y en cualquier momento.

Una aplicación móvil nativa es una excelente manera de asegurarse de que esto sea posible. Si no tiene una, es algo que definitivamente debe considerar.



Hágalo divertido

Las estadísticas de capacitación de los empleados y las investigaciones siguen demostrando que el microaprendizaje aumenta la retención de conocimiento y la participación de los alumnos, por lo que matará dos pájaros de un tiro. Agregar un elemento de diversión en sus cursos de capacitación no debe ser difícil.

Tendencias del aprendizaje social que debe considerar para un futuro cercano.

Gamificar, Incentivar, Participar, Recompensar

Reconozca el potencial que tiene la gamificación en tu estrategia de aprendizaje social. Cree incentivos o recompensas por resultados de capacitación exitosos para involucrar efectivamente a los alumnos y aumentar la efectividad del aprendizaje.

La inteligencia artificial amplía el alcance del contenido generado por el usuario

Impulsado por algoritmos específicos de aprendizaje únicos, la inteligencia artificial elevará la experiencia de aprendizaje social dentro de su plataforma, al garantizar que los alumnos que lo valoren más descubran el contenido informal generado por los usuarios y los expertos en la materia. Tome por ejemplo la funcionalidad de Invite-To-Watch, la cual genera automáticamente una lista de aquellos dentro de su organización que podrían encontrar interesante un recurso en particular, al momento en que se carga a la plataforma. Los algoritmos analizan instantáneamente este contenido nuevo y los patrones de aprendizaje históricos de los alumnos individuales que se beneficiarían más al consumir este recurso. Mejor aún, los patrones de identificación mejoran a medida que el sistema recibe más contenido, produciendo experiencias de aprendizaje social más efectivas.

Habilitar el aprendizaje independiente, en cualquier momento y en cualquier lugar

Hoy en día, nuestros teléfonos inteligentes están súper pegados a nuestras manos. Aproveche esto con sus actividades de aprendizaje. Después de todo, si lo está haciendo bien, hay una gran oportunidad de influir en resultados de aprendizaje más positivos (y aumentar la participación de los alumnos).

No intente “ofrecer” capacitación, genere un deseo de iniciar conversaciones

Teniendo en cuenta que hoy en día es más difícil que nunca involucrar a los alumnos con los métodos tradicionales de capacitación y aprendizaje en línea, existe un argumento para crear aprendizaje que se adapte a la forma en que se sus alumnos se comportan.

El aprendizaje de campaña ([Campaign learning](#)) aprovecha al máximo el aprendizaje social y móvil al ofrecer recursos de aprendizaje en módulos cortos que se adaptan a dispositivos móviles, y no buscan ofrecer capacitación, sino que provocan conversaciones que alientan a los alumnos a pensar y discutir el objetivo del aprendizaje. En otras palabras, el aprendizaje de campaña se ha convertido en una forma ideal para capturar el aprendizaje informal y social, y ponerlo en práctica con la ayuda de las últimas tecnologías de aprendizaje, plataformas y métodos de entrega.

Aprendizaje de campaña:

Mejora la retención de conocimiento: la infame curva de olvido nos dice que tendemos a retener sólo el 10% de la información nueva a una semana después de aprenderla. El aprendizaje de campaña, habilitado por su naturaleza como una serie de eventos regulares, le ayuda a los alumnos a retener más y eliminar la pérdida de conocimiento.

Establece una cultura de aprendizaje: utilice campañas de aprendizaje para impulsar el contenido de capacitación regular, manteniéndolo en las mentes de sus alumnos.

Alienta la autonomía: trate las campañas de aprendizaje como una invitación diaria para que sus alumnos se involucren con el contenido de la capacitación.

Crea activos de aprendizaje relevantes: elimine la gran dependencia del contenido formal al tratar las campañas de aprendizaje como incentivo para el contenido generado por usuarios. Debido a que proviene de su gente, a quien sus alumnos incluso podrían reconocer, el contenido en módulos cortos tendrá más peso.

docebo

DOCEBO COACH & SHARE

Motive a sus usuarios a compartir su conocimiento por medio del aprendizaje formal, social y experiencia con toda la organización para fomentar un verdadero sentido de comunidad.

APREDA MÁS

Gestión de habilidades

Arme a su fuerza laboral con las habilidades adecuadas

La gestión de habilidades en la era digital significa aprovechar la tecnología para permitir un enfoque basado en datos para el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la mejora de las habilidades.

Para enfrentar los desafíos que enfrentan las organizaciones en relación con las habilidades y el hecho de que sus necesidades están cambiando continuamente, necesitan una estrategia sólida diseñada para mejorar efectivamente a su fuerza laboral existente, ya que no es suficiente confiar únicamente en la contratación. De hecho, casi el 90% de los líderes de recursos humanos y de aprendizaje sienten que las brechas de habilidades continúan creciendo.

Los empleadores saben que hay un problema que solucionar

El 67% de los empleadores están preocupados por el aumento de las brechas de habilidades.

Los impactos negativos de las vacantes de trabajo extendidas:

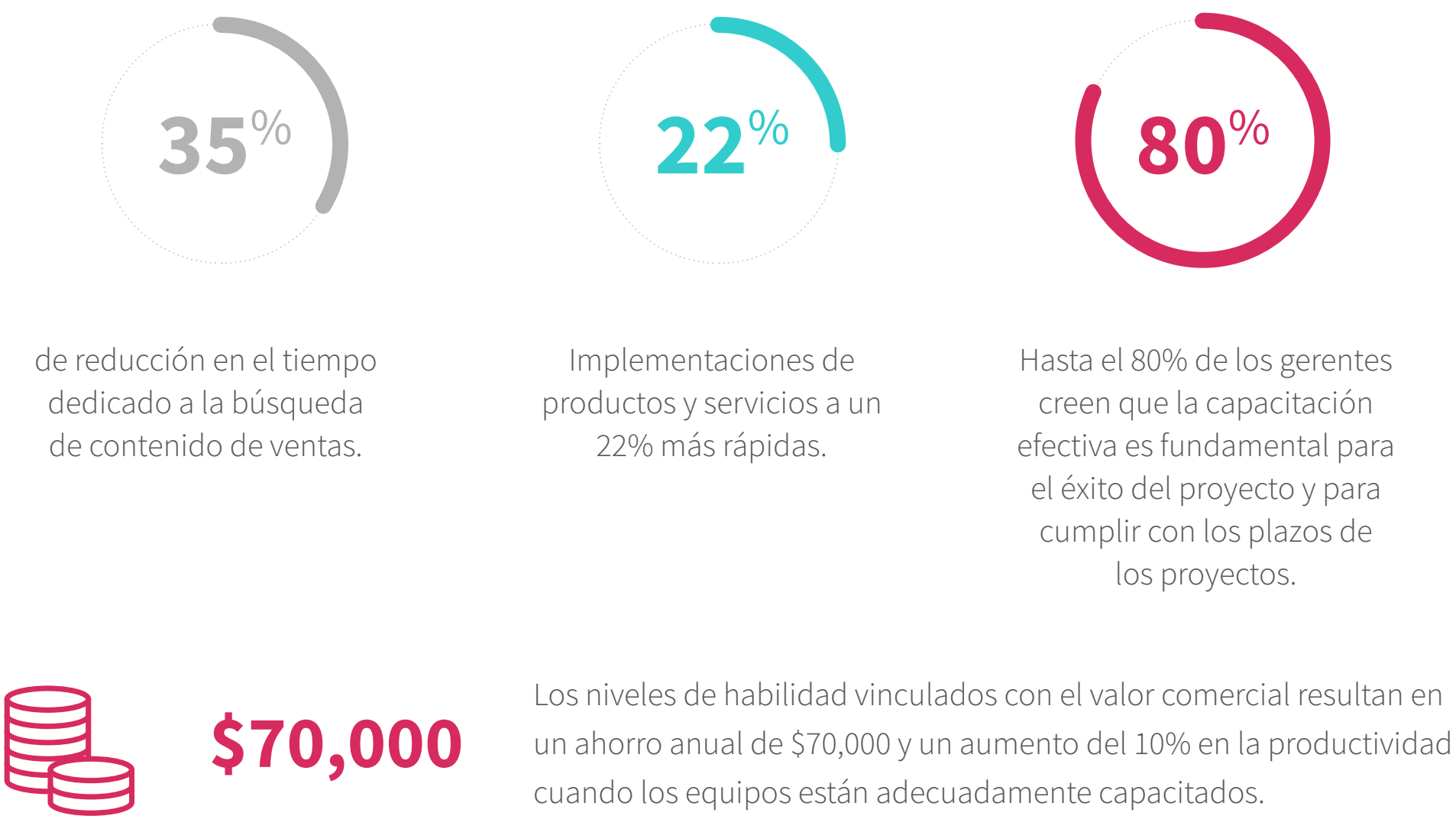


Encuesta CareerBuilder

La creación de una fuerza laboral flexible y adaptable en el entorno empresarial actual debe reconocer que los empleados sólo considerarán opciones de transición de trabajo variables. Por ejemplo, no se moverán a una función en la que la compensación sea mucho menor a la que estaban acostumbrados.

Conexión del aprendizaje con el desempeño

LOS BENEFICIOS DE UNA FUERZA LABORAL CALIFICADA INCLUYEN:



Fuente : IBM

El [desajuste entre las habilidades y las necesidades de la organización](#) continúa creciendo, a causa de la digitalización de las empresas. Por otro lado, las empresas deben mejorar en el crecimiento y el desarrollo de los empleados existentes, al mismo tiempo que reducen su dependencia del mercado laboral externo y los costos de contratación asociados.

Una forma de hacerlo es seguir el desarrollo para cumplir con los requisitos de habilidades de la organización para el futuro y anticipar cómo estas necesidades cambiarán y continuarán evolucionando con el tiempo. Por ejemplo, desarrollar una estrategia que se centre en mejorar la calificación de las posiciones difíciles de cubrir puede ser eficaz para reducir los problemas de rotación y retención, y el tiempo que puede tomar llenar esa posición si un empleado existente se va.

Cómo conectar el aprendizaje con el desempeño organizacional

Establezca planes personalizados de aprendizaje y desarrollo: trate de entender el rol de cada empleado en lugar de verlo como un grupo. Busque oportunidades para implementar un enfoque de [aprendizaje combinado](#), en el que los empleados se capaciten con contenido que se entrega en formatos de aprendizaje formal, social y experiencial.

Incluya escenarios de la vida real: ofrezca [oportunidades de aprendizaje](#) que pongan en práctica los conceptos y la experiencia que sus empleados encontrarán en sus funciones. Por ejemplo, si está buscando mejorar sus técnicas de ventas, haga que los empleados existentes escuchen llamadas, obtengan retroalimentación y vean cómo su forma de pensar podría mejorar el proceso.

No olvide crear escenarios que se centran en las habilidades usando la gamificación: intente realizar actividades de aprendizaje en línea con escenarios de vida real, integrando imágenes reales y personajes. El uso de la gamificación para fomentar el compromiso.

Tómelo con una habilidad a la vez: no abrume a los estudiantes. Haga su mejor esfuerzo para comprender cómo puede llenar sus [brechas de habilidades](#) al evaluar las capacidades existentes de sus empleados y compararlas con el resultado deseado. Mejore la retención al integrar las habilidades adquiridas previamente en los módulos de procedimientos. ¡Permítales aplicar lo que han aprendido!

Bríndeles oportunidades para acceder a [recursos de aprendizaje suplementarios](#): esta es una excelente manera para que los alumnos consuman contenido que está relacionado no solo con sus actividades de perfeccionamiento profesional, sino también con aquellas que satisfacen sus intereses personales.

¿Contratar o capacitar?

El costo relacionado con reemplazar empleados es alto.



Cada vez que un negocio reemplaza a un empleado asalariado, el costo de reemplazarlo puede ser igual a 9 meses de salario. Por lo tanto, si un gerente que gana \$ 40,000 abandona su organización, podría costarle hasta \$ 30,000 en costos de reclutamiento y capacitación para reemplazar a esta persona.

La capacitación como una herramienta para alentar la participación y retención de los empleados presenta un claro beneficio no solo para los resultados de su organización sino también para el bienestar de su fuerza laboral, especialmente en lo que se refiere al desempeño.

Ellos necesitan las herramientas para ir más allá, especialmente cuando se trata de habilidades. Hacerlo requiere la capacidad de facilitar la capacitación de manera efectiva a través de programas de aprendizaje en línea que se centran en la capacitación desde el principio.

Desarrollando habilidades blandas

De acuerdo con el reporte de aprendizaje en el lugar de trabajo de LinkedIn, el 92% de los ejecutivos creen que las habilidades sociales son igualmente importantes o más importantes que las habilidades técnicas y, sin embargo, el 89% de los ejecutivos dicen que es difícil encontrar personas con habilidades blandas.

Los ejecutivos identificaron capacitaciones de habilidades blandas como el conjunto de habilidades más esencial que se deben cultivar con programas de desarrollo de talento



92% de ejecutivos dicen que las habilidades blandas son igualmente importante o más importante que las habilidades técnicas.



89% de ejecutivos dicen que es difícil encontrar empleados con habilidades blandas.

Fuente: LinkedIn Learning, Workplace Learning Report

¿CUÁLES SON LAS PRIORIDADES PRINCIPALES DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EL 2018?

- 1. CÓMO CAPACITAR PARA HABILIDADES BLANDAS
- 2. CAPACITACIONES VALIOSAS GLOBALES CONSISTENTES
- 3. ENTREGAR PERSPECTIVAS EN LAS BRECHAS INTERNAS DE HABILIDADES
- 4. CÓMO DARLE SEGUIMIENTO AL DESARROLLO DE HABILIDADES
- 5. CÓMO ACCEDER A COMPETENCIAS Y HABILIDADES
- 6. ENTENDER EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA

¿Cuáles son las habilidades más importantes que los empleados deben aprender de la capacitación y el desarrollo?



Fuente: LinkedIn Learning, Workplace Learning Report

Cierre de brechas de habilidades

¿Cómo se superan estas brechas de habilidades?

La respuesta corta es que es posible que no tenga el conocimiento que necesita, y en su lugar confíe en los gerentes, recursos humanos y el equipo de capacitación y desarrollo para equipar a los miembros de su equipo con las habilidades adecuadas.

Tradicionalmente, esto se ha abordado utilizando un enfoque de prueba y estilo de error, que podría tener este aspecto:

- RR.HH. o la capacitación y desarrollo asigna cursos de capacitación al personal
- El personal realiza la capacitación y luego se evalúa para ver si se ha realizado alguna mejora.

La realidad es que la tecnología y los entornos empresariales están en constante evolución y, por lo general, a un ritmo que la mayoría de las empresas no pueden mantener, y también lo son las habilidades necesarias para gestionar un cambio tan acelerado.

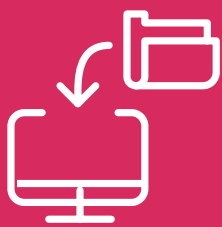
[El 46% de los ejecutivos](#) cree que la fuerza laboral no está recibiendo la capacitación necesaria para que sus negocios tengan éxito.

Otra forma en que hemos visto a las organizaciones tratar de resolver el problema es mediante el uso de sistemas arcaicos que no solo son complejos de configurar, sino que también demoran mucho tiempo en producir datos y resultados procesables. Esto es ineficiente y consume mucho tiempo.

De acuerdo con un [reporte del Foro Económico Mundial](#), en colaboración con The Boston Consulting Group, la gestión de habilidades en la era digital requiere que las organizaciones aprovechen la tecnología que les permite aprovechar un enfoque basado en datos para el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la mejora de habilidades inteligente.

Hacerlo requiere que los profesionales de la capacitación y el desarrollo desempeñen un papel importante en el fomento de una cultura de aprendizaje continuo dentro de las organizaciones.

LMS VS. PLATAFORMA DE APRENDIZAJE: ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA?



LMS

se centra en la gestión de las cosas (cursos, alumnos, reportes, etc.)



PLATAFORMA DE APRENDIZAJE

facilita un enfoque holístico del aprendizaje empresarial, con un LMS en su centro, para permitir el aprendizaje formal, social y experiencial, así como la gestión de habilidades, para vincular el aprendizaje con el rendimiento general de la organización.

Dentro de su plataforma de aprendizaje moderna, será necesario introducir capacidades que brinden a los empleados y gerentes una forma de evaluar habilidades, administrar roles y asignar actividades de aprendizaje específicas para equipar a las personas que tienen brechas de habilidades en funciones específicas.

Es esencial un entorno fácil de usar que permita a las organizaciones identificar las brechas en las habilidades y les brinde a los líderes de la capacitación y el desarrollo y RR.HH. una forma de ofrecer contenido de aprendizaje completamente dirigido a audiencias específicas.

Digamos que necesita llenar una nueva posición. Usted se pregunta si hay alguien en su compañía cuyas habilidades sean cercanas a las habilidades requeridas para esa posición. La inteligencia artificial ahora se está utilizando para impulsar un motor de búsqueda dentro de su plataforma de aprendizaje que encuentra empleados cuyas habilidades y niveles de competencia se ajustan mejor a una función específica, que informa las decisiones de contratación frente a las de capacitación.

De esta manera, tiene la garantía de no solo cerrar estas brechas, sino también de equipar a los alumnos con las habilidades que necesitan para que ellos y su organización tengan éxito en el futuro.

docebo

DOCEBO PERFORM

Prepare a sus empleados y mejore el rendimiento dirigiendo sus programas de aprendizaje a las necesidades actuales y futuras de su organización, con Docebo Perform.

APRENDA MÁS

Aprendizaje móvil

Panorama del mercado del aprendizaje móvil

“ Hoy en día, uno de cada cinco adultos estadounidenses son usuarios del Internet “únicamente por medio de teléfonos inteligentes ” lo que significa que son dueños de un teléfono inteligente pero no tienen el servicio tradicional de banda ancha en el hogar ...”

- Investigación Pew

El apetito por el aprendizaje móvil se ha convertido en un gruñido constante en los últimos ocho años aproximadamente, y ahora llega a un punto en el que ya no es algo deseado, sino un algo que se debe poseer. Los beneficios del aprendizaje móvil (m-learning) son bien conocidos en las organizaciones grandes y pequeñas, especialmente en lo que se refiere a una mejor retención de conocimientos y una mayor participación de los empleados. El aprendizaje móvil ya está siendo utilizado por casi el [47% de las organizaciones en todo el mundo](#), lo que refleja claramente la mayor aceptabilidad de la modalidad y por qué se considera el futuro del aprendizaje.

MarketsandMarkets pronostica que el mercado mundial de aprendizaje móvil alcanzará los \$37.6 mil millones para el 2020, con un crecimiento de los resultados del [36.3%](#). América del Norte será el jugador más grande en términos de tamaño de mercado, seguido de cerca por Europa y Asia-Pacífico, y se espera que ambos vean importantes incrementos en el despliegue de la tecnología de aprendizaje móvil y su entrega.

¿NECESITA EVIDENCIA DE APRENDIZAJE MÓVIL PARA GUIAR SUS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DEL FUTURO?



de alumnos considera que acceder a su contenido de capacitación desde un dispositivo móvil es esencial



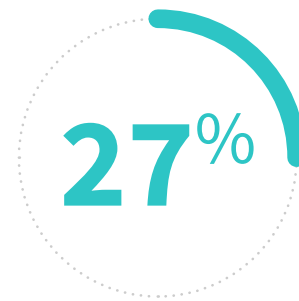
de los alumnos ve niveles de productividad mejorados en comparación con los usuarios



de los usuarios de teléfonos inteligentes descargan aplicaciones, el 50% de las cuales se utilizan para aprender



de los alumnos utiliza el aprendizaje móvil antes de irse a dormir por la noche



El número de usuarios exclusivamente móviles (27%) ha crecido, y ahora supera a los usuarios solo de computadora de escritorio (14%)



de los Millennials dice que se conectan más con el aprendizaje móvil que las actividades de capacitación empresarial realizadas a través de computadoras de escritorio o métodos formales



2,600

La persona promedio pasa 2 horas y 51 minutos en su teléfono inteligente cada día, mirándolo aproximadamente 221 veces y tocando su pantalla más de 2,600 veces



45%

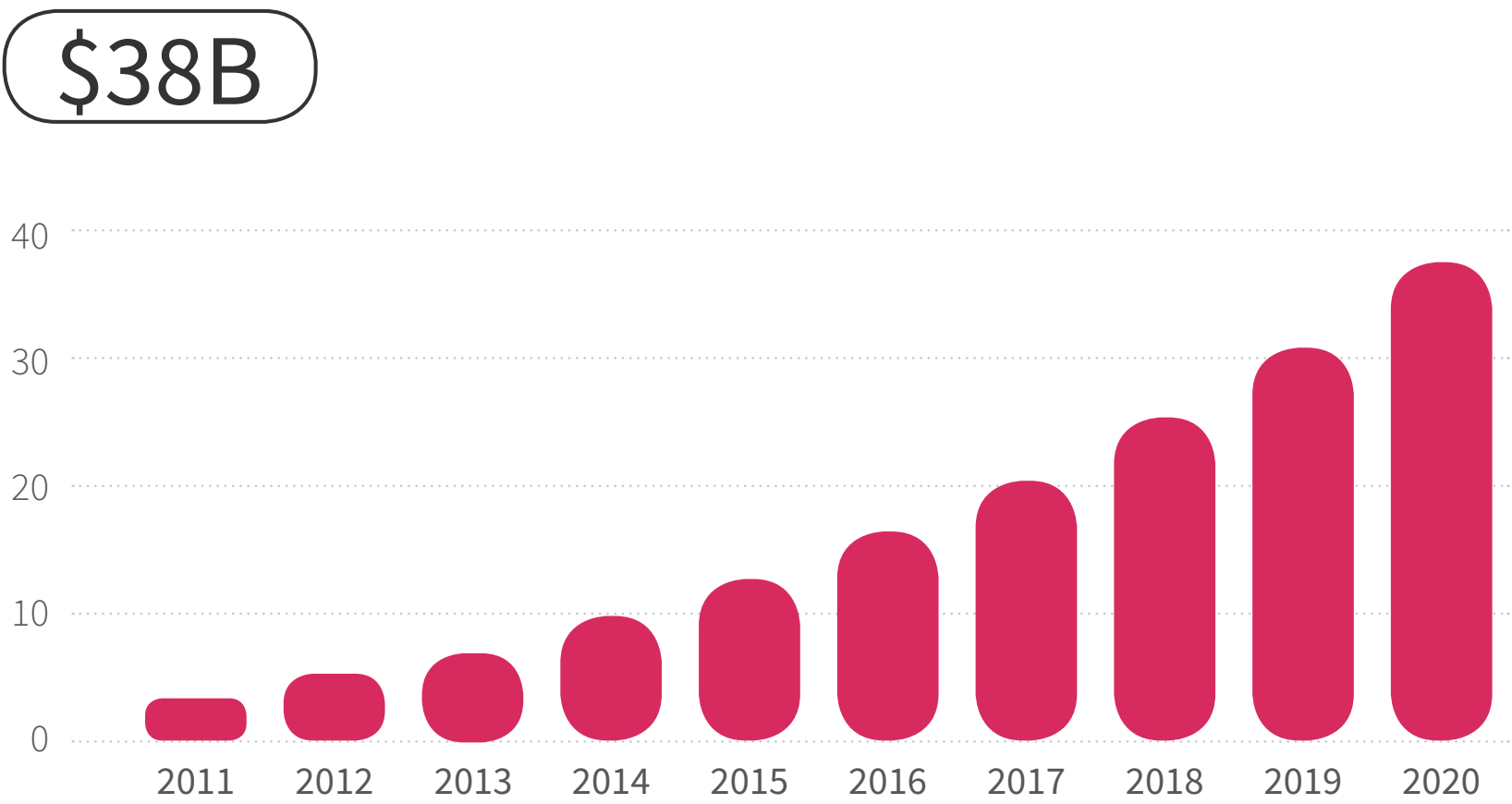
Los alumnos que usan teléfonos inteligentes completan el material del curso un 45% más rápido que aquellos que usan una computadora

Estos factores son aún más importantes cuando se considera el hecho de que las fuerzas laborales de todo el mundo se encuentran en una encrucijada, en la que los Baby Boomers y los de la generación X se jubilan (o se están preparando para jubilarse), y están abriendo el camino para los empleados Millennials y de la generación Z, los cuáles se enfocan primordialmente en el uso de dispositivos móviles.

De hecho, los Millennials dejaron en claro la necesidad del aprendizaje móvil, la generación Z será la generación que obligue a las organizaciones a perfeccionarlo.

El futuro del aprendizaje móvil puede verse un poco diferente de lo que esperaba y aún está evolucionando, pero estará a la altura de las expectativas y probablemente lo superará.

MERCADO DEL APRENDIZAJE MÓVIL AL 2020



Fuente: Transformando el aprendizaje por medio de la educación móvil. McKinsey

Tendencias móviles que garantizan influenciar sus programas de capacitación en el 2019

1. Uso de dispositivos propios

Con la proliferación de dispositivos móviles en el espacio del aprendizaje, es lógico que el movimiento de “uso de dispositivos propios” continúe expandiéndose, ya que los alumnos esperan este tipo de flexibilidad y coherencia que les brinda el aprendizaje en sus propios dispositivos. Si bien algunas organizaciones han dudado en permitirle a los empleados la libertad que conlleva el uso de dispositivos personales y el potencial de los riesgos de seguridad asociados, muchas están encontrando el equilibrio entre la libertad y el control para las tareas relacionadas con el trabajo, incluyendo la capacitación.

Los beneficios del “uso de dispositivos propios” para el aprendizaje móvil incluyen:

- Ambiente de trabajo positivo
- Aumento de productividad
- Reducción de costos

2. El diseño móvil juega un papel altamente importante en la entrega de contenido de capacitación

Las formas de diseño móviles son bien conocidas en el espacio de desarrollo web, particularmente en lo que se refiere a sitios web diseñados de manera responsiva. Estos son sitios web que se muestran para que aparezcan iguales, ya sea que los vea en una computadora de escritorio o en un dispositivo móvil. En la era del aprendizaje móvil, el diseño móvil jugará un papel importante en la entrega de contenido ya que debemos considerar la forma en que los alumnos consumen contenido en sus vidas diarias. Los alumnos esperan el tipo de flexibilidad que les brinda la entrega amigable para dispositivos móviles, por lo que desarrollar una estrategia que optimice el contenido para dispositivos móviles es clave para conectarse con sus empleados, tanto nuevos como antiguos.

“El 53% de los alumnos dice que la ubicación o TI es una barrera para el aprendizaje en línea, por lo que recurren al móvil, y el 64% concluye que el aprendizaje en un dispositivo móvil es esencial o muy útil...”

– Towards Maturity

3. Más empresas utilizan el móvil para ofrecer aprendizaje formal

Si bien generalmente asociamos el aprendizaje tradicional y formal con sesiones de instrucción en el aula, la entrega móvil le permitirá a los administradores de capacitación ofrecer estos cursos virtualmente, en módulos cortos de contenido. Una plataforma de aprendizaje robusta habilitada con capacidades de etiquetado de contenido, hace que estos recursos sean fáciles de buscar y más efectivos, especialmente en marcha. Mientras tanto, este tipo de enfoque también ayuda a generar rutas de aprendizaje individuales con contenido de aprendizaje práctico y efectivo diseñado para satisfacer las necesidades de cada alumnos.

4. El contenido en video es rey

El aprendizaje móvil aumentará el uso de la capacitación basada en video de manera exponencial gracias principalmente a su capacidad para ofrecer mayores tasas de participación y mejores experiencias de aprendizaje en formatos tanto formales como informales.

Considere cómo podría aprender actualmente una habilidad particular o un conocimiento necesario en su vida personal. Si usted es como muchas personas, el tutorial de YouTube es los primero que busca. Si considera a YouTube como un punto de referencia sobre cómo las personas consumen contenido en su móvil, más de la mitad de las mil millones de horas de video de YouTube que se ven diariamente ocurre en un dispositivo móvil, con un promedio de 1,000,000 de videos por día. Además, las búsquedas de “cómo hacer” han aumentado de manera constante en un 70% año tras año, contribuyendo directamente al descubrimiento de más de 100 millones de horas de contenido de “cómo hacer” subido a la plataforma en el mismo año.

5. Mientras tanto, se optimizarán más formatos de contenido para alumnos móviles.



6. Mayor adopción de la gamificación

Por qué la gamificación y el aprendizaje móvil van de la mano:

Les da a los empleados control (y los motiva a completar su capacitación): la gamificación eleva el aprendizaje móvil al producir experiencias centradas en el alumno que incorporan actividades de exploración y toma de decisiones.

Aumento de participación (y de extenderla a otros alumnos de forma similar a las redes sociales): aproveche su naturaleza competitiva, mientras los alienta a iniciar discusiones con otros alumnos en función de los resultados para ampliar la experiencia de aprendizaje.

Establezca una relación positiva con el aprendizaje: la gamificación tiene una forma orgánica para proporcionar capacitación a los alumnos, produciendo un cambio en su actitud que los alienta a ver el aprendizaje de manera positiva. Combine esto con una política de “uso de dispositivos propios” y se está dando a sí mismo una manera de superar una cultura de aprendizaje negativa y aumentar la motivación al darles un mayor control sobre sus experiencias.

Maximice la rentabilidad de la inversión: el éxito depende del contenido entregado de manera efectiva, a través de módulos de aprendizaje cortos, aplicaciones, videos o juegos. Esta es una circunstancia en la que un equipo de desarrollo experimentado puede mostrar su valor utilizando este poderoso dúo, y así maximizar el uso de su presupuesto de capacitación y la eficiencia del aprendizaje.

7. La personalización es de suma importancia en la orientación de los viajes de aprendizaje

La personalización de los viajes de aprendizaje hace que éste sea más efectivo para sus alumnos, y cuando se combina con el aprendizaje móvil, puede profundizar su especificidad para aumentar aún más su eficacia, ya sea en función de su trabajo o en auto-evaluaciones de habilidades específicas.

8. Mejore su estrategia de aprendizaje social

Darles a los alumnos una forma de contribuir a sus experiencias de aprendizaje no solo es una forma increíblemente efectiva de mejorar su participación en las actividades de aprendizaje, sino que les anima contribuir para enriquecer aún más su programa de aprendizaje. Sus contribuciones pueden respaldar los programas de capacitación existentes y hacerlos crecer para convertirse en materiales de valor agregado, y de esta manera ayudar en el crecimiento de sus esfuerzos de aprendizaje social y de colaboración.

9. El aprendizaje offline se convierte en el nuevo online

Si bien el aprendizaje móvil es la herramienta que los alumnos necesitan para llevar a cabo sus actividades de capacitación mientras se encuentran en marcha, el aprendizaje fuera de línea es la clave para ofrecer verdaderamente el aprendizaje en cualquier momento y en cualquier lugar. Sus alumnos quieren poder aprender sin importar las circunstancias, incluso si eso incluye la falta de conexión al Internet. Una plataforma de aprendizaje que les brinda una forma de aprender fuera de línea y luego sincronizar su progreso automáticamente una vez que vuelvan a estar en línea es, por mucho, la mejor manera de habilitar el aprendizaje en marcha.

10. La inteligencia artificial elimina las barreras administrativas al mismo tiempo que mejora las experiencias generales de aprendizaje

Los avances en inteligencia artificial y tecnología de aprendizaje crecerán para desempeñar un papel fundamental en la entrega y efectividad del contenido de aprendizaje, al tiempo que eliminan las incómodas barreras administrativas para permitir que los administradores se centren en lo que es importante: crear el mejor contenido de aprendizaje. La inteligencia artificial es un desarrollo emocionante que garantiza producir beneficios increíbles para el espacio del aprendizaje y la capacitación.

(Una gran parte de) el futuro de la capacitación y el desarrollo pertenece al aprendizaje móvil

Los dispositivos móviles no son simplemente una parte de una nueva realidad, se han hecho cargo de la forma en que las personas consumen contenido y son indispensables si desea conectarse no solo con los trabajadores del futuro, sino también con sus empleados veteranos quienes están llenos de conocimiento que debe aprovechar como capital de conocimiento y compartirlo con toda su organización.

docebo

Habilite el aprendizaje en cualquier momento y en cualquier lugar que con la plataforma de aprendizaje móvil Docebo (para iOS / Android)

APRENDA MÁS

Generación Z

¿Está lista su estrategia de aprendizaje para la generación Z?

Todos sus programas de aprendizaje podría volverse obsoleto el próximo año.

Pero no es por la falta de adaptación de la tecnología de aprendizaje utilizada para impulsar las estrategias existentes de capacitación.

En cambio, [la forma en que se configurarán los programas de aprendizaje empresarial en los próximos años](#) será en respuesta a un cambio generacional, en el que un grupo nuevo de mentes frescas y brillantes ingresará a la fuerza laboral, obligando a las organizaciones a repensar lo que es importante en lo que se refiere a vincular el desarrollo profesional con el desempeño organizacional.

Y no, no estamos hablando de los Millennials: para los estándares de hoy, ellos ya no son noticia. Hay una nueva generación que exige nuestro enfoque y nuestra atención, una que, para el 2020, [representará el 20% de la fuerza laboral global](#).

Aunque tienen una edad cercana a los Millennials, la generación Z tienen más en común con los de la generación X, al menos en el lugar de trabajo. Según la investigación realizada por Accenture, la generación Z demostró un [“regreso a valores de trabajo más tradicionales”](#), que incluye el deseo de una trayectoria profesional clara y estable y (sorprendentemente) una preferencia por la comunicación con sus colegas cara a cara, en lugar de en línea.

Anatomía de la generación Z



La generación Z ingresará a la fuerza laboral con un conocimiento instintivo y experto de todo lo digital, donde sus gerentes no tendrán que mostrarles cómo funcionan las cosas, sino cómo la tecnología puede elevarlos, incluyendo sus actividades de aprendizaje. [Más del 60% de los usuarios de la generación Z comparten sus conocimientos en línea](#), en forma de videos de YouTube, entradas de blog o artículos de Medium.

La generación Z está más abierta que nunca a los lugares de trabajo en el cual puedan usar su propio dispositivo, lo que cambiará la forma en que las organizaciones diseñan sus actividades de aprendizaje. También, esperan saber cuál es el resultado esperado de la capacitación, claramente por adelantado, por lo que es fundamental que estos resultados se describan desde el principio.

Diseño de la capacitación y desarrollo para la generación Z

Aquí hay algunos factores que los líderes de la capacitación y desarrollo deben tener en cuenta al diseñar programas de aprendizaje para la generación Z:

- **Ser lo más auténtico posible:** La configuración predeterminada de una identidad corporativa que suena fabricada no será bien recibida por los empleados de la generación Z quienes, en cambio, la verán como inauténtica.

Cree escenarios de capacitación que aprovechen oradores externos para seminarios y talleres (capacitación formal) y permita que los de la generación Z incorporen sus propias personalidades en las actividades de aprendizaje en línea.

- **Adopte la colaboración y la competencia:** Los programas de aprendizaje que se conectan con los de la generación Z, son aquellos que crean oportunidades frecuentes, durante el flujo de trabajo y de forma de aprendizaje social. Esto le da a los trabajadores de la generación Z oportunidades para resolver problemas, intercambiar ideas y formar relaciones importantes con empleados de otras generaciones.

Conectar los valores importantes para la generación Z (igualdad e innovación) con la capacitación para establecer interacciones importantes con sus compañeros de trabajo y eliminar las barreras sociales.

Incorpore características de gamificación que fomenten una buena dosis de competencia interna. Al hacerlo, no solo aumenta la moral, sino que también mejora la rentabilidad de la inversión general en la capacitación, ya que los alumnos compiten para superar los puntos de referencia establecidos por sus compañeros.

Tenga en cuenta la popularidad de los videojuegos, como [Fortnite de Epic Games](#). Este juego se basa principalmente en los juegos sociales y la necesidad de colaboración en equipo para asegurar una victoria. La generación Z anhela este tipo de ambientes en los que pueden participar directamente en el proceso de aprendizaje, especialmente si estas oportunidades de están habilitadas por tecnología que esté disponible en cualquier momento y en cualquier lugar.

A nivel mundial, [las tecnologías que la generación Z y los Millennials desean que sus empleadores incorporen al lugar de trabajo](#) incluyen:

MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL

PORTABLES

REALIDAD VIRTUAL

En el ambiente de la capacitación empresarial de hoy, el nivel de personalización en el plan de aprendizaje de un empleado puede ser el punto clave entre retener y perder talento. Al permitir que los empleados, especialmente los de la generación Z, aporten sus ideas y conocimiento a estos planes, le permitirá a las organizaciones aprovechar y comprender las habilidades que ya tienen e identificar las que necesitan para realizar sus trabajos.

“ A pesar de la introducción y la proliferación de nuevas tecnologías en el trabajo, los Millennials y la generación Z, valoran la comunicación en persona que es parte de una oficina corporativa tradicional, como lo hacen las generaciones anteriores. Al mismo tiempo, también buscan horarios flexibles y trabajo remoto que dos tercios de las empresas aún no ofrecen. “Las empresas que quieran reclutar, retener y crecer con éxito a sus talentos jóvenes deben considerar la cultura corporativa como su ventaja competitiva...”

- Dan Schawbel, director de investigación de Future Workplace y el autor más vendido del New York Times de Promote Yourself

La capacitación empresarial como un anzuelo para el talento

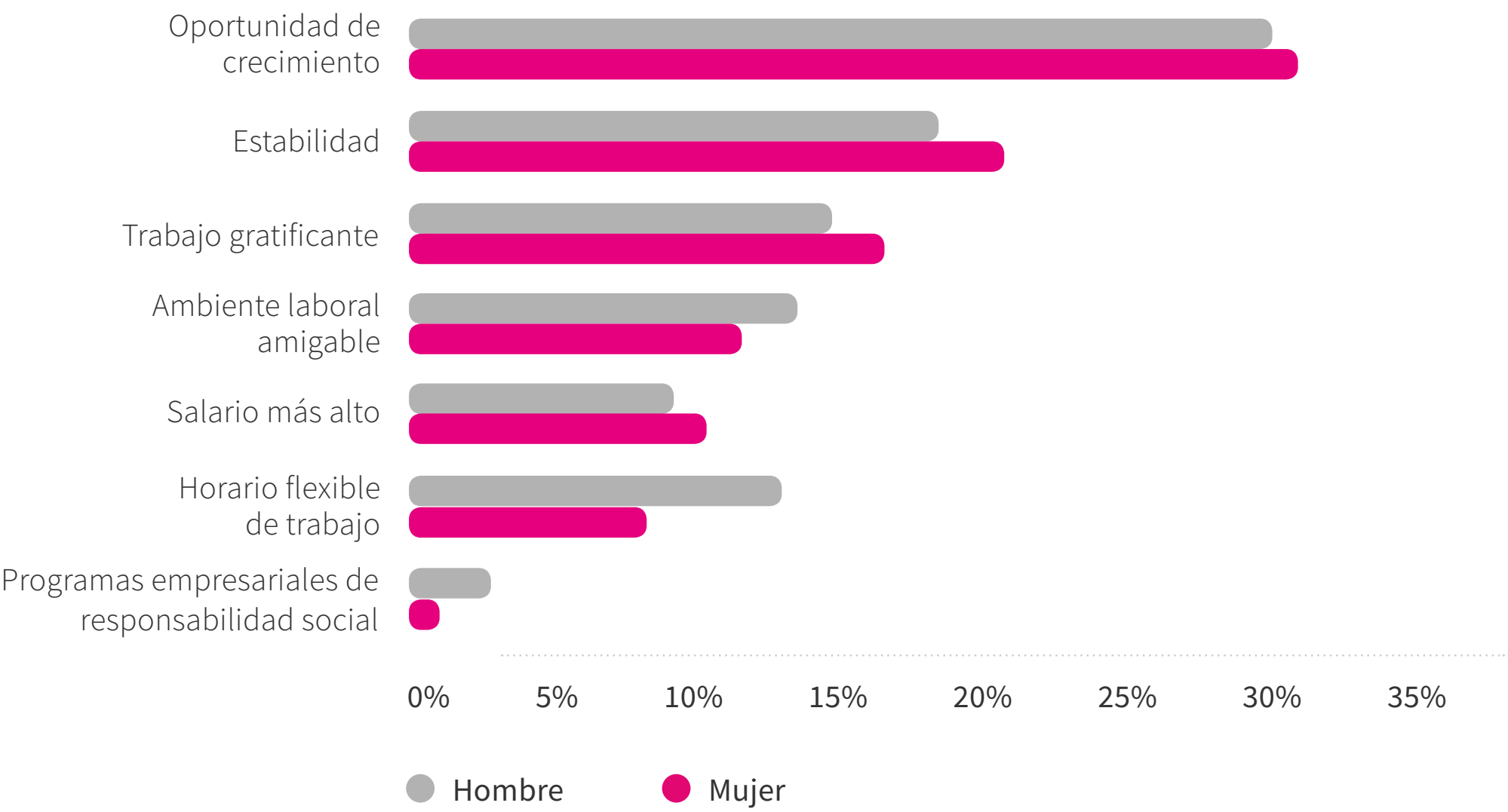
“ Aparte de pagar la deuda estudiantil, las oportunidades de crecimiento y desarrollo en el lugar de trabajo son una de las principales preocupaciones de la generación Z, incluso más que el salario. “

Fuente: Adecco Staffing USA

Cuando la generación Z ingrese a la fuerza laboral, sus expectativas y deseos están mucho más orientados hacia las oportunidades de crecimiento. La estabilidad laboral, el trabajo satisfactorio, un ambiente laboral amigable, horarios flexibles y un salario alto están mucho más abajo en la lista.

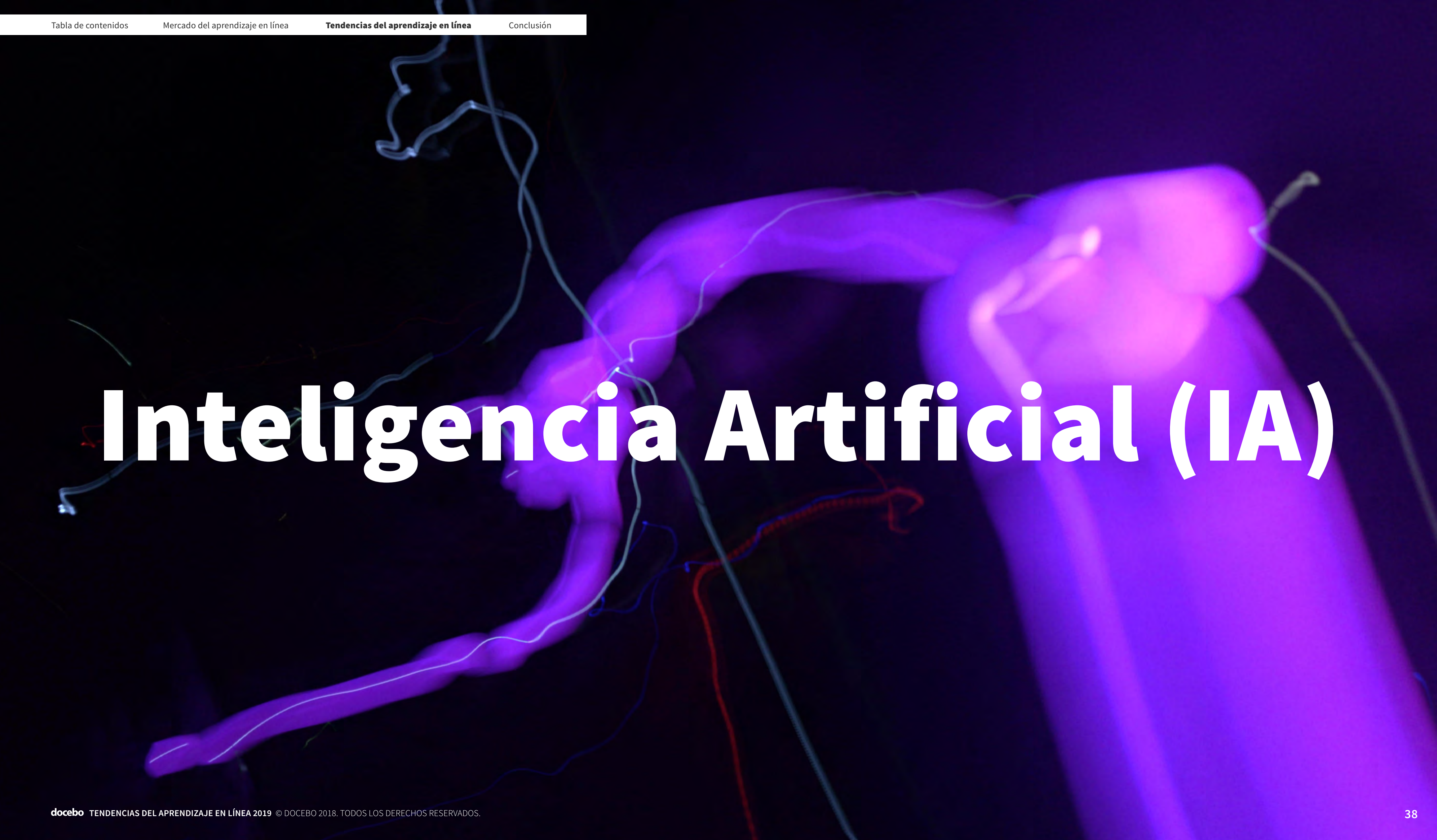
Motive a sus nuevos empleados a compartir fortalezas y debilidades, bríndeles oportunidades para que asuman más responsabilidades y demuestre su disposición al escuchar y participar en su desarrollo. Llevar esto a cabo le ayudará significativamente en sus esfuerzos de atracción y retención.

MÁS IMPORTANTE EN SU PRIMER TRABAJO PROFESIONAL



Fuente: Modis

Inteligencia Artificial (IA)

The background of the slide is a dark, deep blue. It features several glowing, ethereal lines in shades of purple and blue that seem to flow and connect different points. A prominent, bright purple light source or 'blob' is visible on the right side, casting a soft glow. The overall aesthetic is futuristic and technological, fitting the theme of Artificial Intelligence.

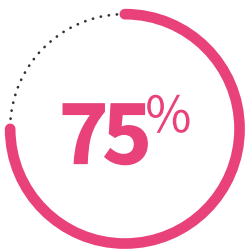
Entonces, ¿qué es la inteligencia artificial (IA)?

En pocas palabras, es un área de la informática que resuelve realizar tareas comúnmente asociadas con seres inteligentes, como la resolución de problemas, la búsqueda de patrones y la adaptación a las circunstancias cambiantes.

El propósito de la inteligencia artificial en el aprendizaje en línea

La inteligencia artificial hace que el software utilizado para entregar el aprendizaje en línea sea más efectivo, automatizado y personalizado al simular el comportamiento humano, el lenguaje natural y el razonamiento.

Una encuesta a 3,000 líderes empresariales realizada por [Boston Consulting Group y MIT Sloan Management Review](#) encontró que muchos ejecutivos entienden el potencial de la IA, pero aún no han implementado una estrategia que lo ponga en práctica. Estos son algunos de los hallazgos más interesantes de la encuesta.



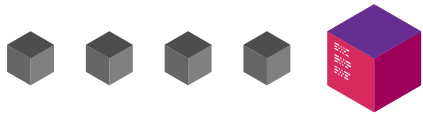
El 75% de los ejecutivos cree que la IA le permitirá a sus compañías moverse a nuevos negocios



Casi el 85% cree que la IA le permitirá a sus empresas obtener o mantener una ventaja competitiva



Más del 60% de todas las empresas no cuentan con una estrategia de IA



Solo una de cada cinco empresas ha incorporado la inteligencia artificial en algunas ofertas o procesos.

La inteligencia artificial hace de la capacitación empresarial una ventaja competitiva



“La inteligencia artificial (IA) ahora juega un papel importante en muchas facetas de nuestras vidas. Ya sea que los asistentes virtuales le brinden información sobre el clima y las noticias cuando se levante de la cama por la mañana o le sugieran una nueva serie de televisión o película basada en hábitos de visualización pasados por un algoritmo invisible, la IA está más arraigada en nuestras vidas de lo que le damos crédito. Sin embargo, encasillar la IA como una herramienta que simplemente sugiere contenido es una interpretación superficial del potencial de esta tecnología. La inteligencia artificial hace que el aprendizaje sea personal. Hace que el aprendizaje sea relevante, con información basada en datos, en el comportamiento del usuario y en sus preferencias. La IA cambia el status quo del aprendizaje empresarial con una capacidad increíble para ofrecer un aprendizaje automatizado y verdaderamente personalizado (a escala) para que completamente pueda cambiar la forma en que las personas aprenden.

Y si bien es posible que solo estemos rascando la superficie en el aprendizaje empresarial impulsado por la IA, pronto viviremos en un mundo donde el aprendizaje esté impulsado por conjuntos de algoritmos especializados (cada uno responsable de una tarea diferente, cómo analizar / leer contenido, extraer “píldoras” de vídeo y re-agregándolas en cursos basados en varias preferencias y estilos de aprendizaje, que mejorarán exponencialmente la personalización del aprendizaje. De hecho, es una absoluta certeza que la inteligencia artificial no solo producirá una plataforma de aprendizaje capaz de ofrecer ambientes de aprendizaje personalizados con contenido que se adapte según sea necesario (sino que también se cree en función de las necesidades individuales para mejorar enormemente la calidad de la capacitación empresarial en formas que ni siquiera puede imaginar aún. “La capacidad de la IA para agregar y curar contenido producido interna y externamente, al mismo tiempo tiempo que alivia a los administradores de las tareas manuales, aporta una verdadera inteligencia al aprendizaje empresarial de una manera que lo transforma de un producto a una ventaja competitiva de su organización”.

Claudio Erba, CEO, Docebo

Un cambio a las experiencias de administración y aprendizaje impulsadas por la IA

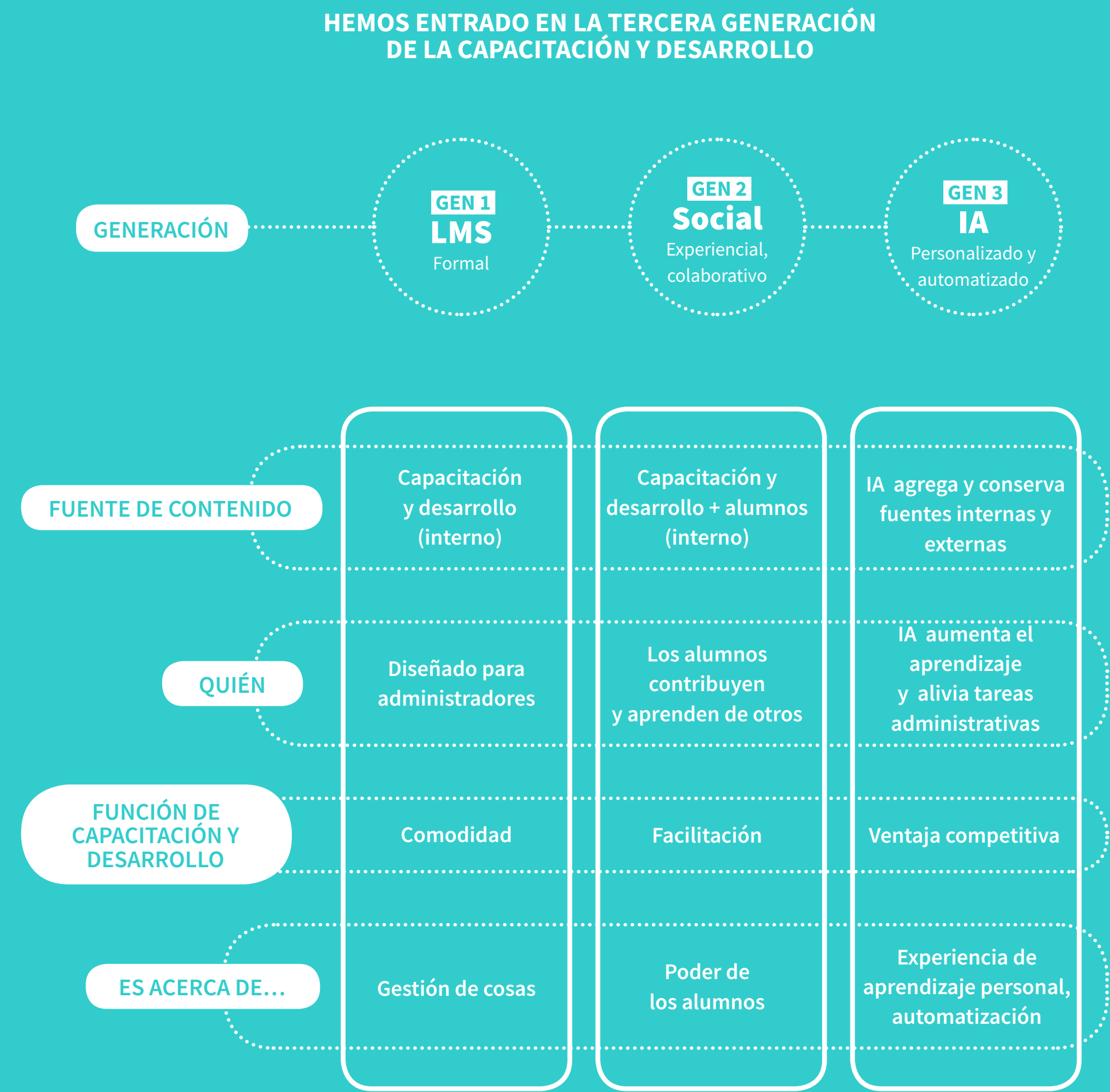
Cuando la mayoría de personas piensan en como la IA está impactando nuestras vidas cotidianas, lo primero que viene a la mente son los motores de sugerencias que impulsan las recomendaciones de contenido que ve cada vez que inicia sesión en Netflix o Amazon.

De hecho, la inteligencia artificial es la columna vertebral de estos motores de sugerencias, pero el aprendizaje impulsado por la inteligencia artificial es mucho más que esto.

Al hacer de la IA el motor sobre el que se basa toda la plataforma de aprendizaje, la capacitación y desarrollo tiene la oportunidad de abrir nuevas capacidades para que los administradores desarrollen experiencias de aprendizaje más personalizadas, a la misma vez que automatizan las tareas manuales.

Para los alumnos, la IA impulsa tres puntos clave para lograr mejores experiencias de aprendizaje: [conveniencia, eficiencia y facilidad de esfuerzo](#).

La efectividad de la IA depende de la cantidad de personas que realmente usan el sistema: cuanto más datos procesa el sistema, más aprende la IA sobre las necesidades individuales de los alumnos, convirtiendo la plataforma de aprendizaje en un motor de mejora continua que crece junto con ellos.



Aprendizaje personalizado a escala

Si bien podría ser fácil considerar la IA simplemente como otra característica de la tecnología de aprendizaje diseñada para hacerla más fácil o más económica, ver la IA por su verdadero potencial requiere mirar el aprendizaje a través de una lente completamente diferente.

Eso significa entender que cada usuario es diferente. El contenido personalizado y su presentación, que se adapte a las preferencias personales y los estilos de aprendizaje para cada uno de sus alumnos (personalización “a escala”) es imposible sin la inteligencia artificial. El aprendizaje personalizado implica pasar parte del control a los alumnos, dándoles información sobre cómo van progresando en sus actividades de aprendizaje.

Llevar las experiencias de aprendizaje más allá con la IA significa ampliar el alcance de la disponibilidad y la efectividad de su contenido de aprendizaje, especialmente en lo que se refiere a la disponibilidad de oportunidades de aprendizaje flexibles a través de teléfonos inteligentes y tabletas, y al desarrollo de contenido personalizado que refleje las necesidades individuales de los alumnos.

Estas funcionalidades llevarán la personalización a un nivel completamente nuevo ya que el sistema esencialmente toma el volante para impulsar la efectividad general del viaje de aprendizaje del alumno. Los algoritmos de aprendizaje automático predicen los resultados, lo que le permite proporcionar contenido específico basado en el rendimiento pasado de un alumno y sus objetivos individuales.

Por ejemplo, los alumnos en línea que expresan una brecha de habilidades en particular reciben recomendaciones específicas que desarrollan conocimiento relacionado con esta brecha, en un formato más personalizado. Esto podría incluir situaciones en las que el sistema reconocería que un alumno podría omitir algunos módulos para realizar un viaje de aprendizaje más integral y menos lineal que alguien que podría carecer de las habilidades básicas relacionadas con ese tema en particular.

Haciendo el aprendizaje verdaderamente personalizado una realidad

- Con la IA en lugar de viajes predeterminados, el alumno toma más control sobre la dirección de su aprendizaje.
- La IA recopila datos para determinar el conocimiento de los alumnos sobre habilidades específicas, luego crea un viaje de aprendizaje en constante evolución, específico para ellos.
- La IA no solo mejora la plataforma de aprendizaje sino que la hace sensible a las necesidades de los alumnos al adaptarse de manera inteligente a pedido.

El aprendizaje empresarial impulsado por la IA está aquí ha llegado

Aquí hay algunas capacidades basadas en la inteligencia artificial que ya están disponibles:



ETIQUETADO AUTOMÁTICO

Al compartir un nuevo recurso de aprendizaje (por ejemplo, un video), la Inteligencia artificial “escucha” todo el vídeo, entiende las palabras clave y crea hasta 10 etiquetas, lo que ayuda a categorizar y buscar.



BÚSQUEDA COMPENSIVA

La inteligencia artificial “analiza” los recursos de contenido, entiende las palabras clave y produce resultados de búsqueda que son inmensamente más relevantes.



INVITE-TO-WATCH

Eleva la experiencia de aprendizaje social al generar automáticamente una lista de alumnos que se han interactuado con contenido similar y compartirlo con aquellos que lo valorarán más.

Todo esto es solo el comienzo...

Un vistazo al futuro

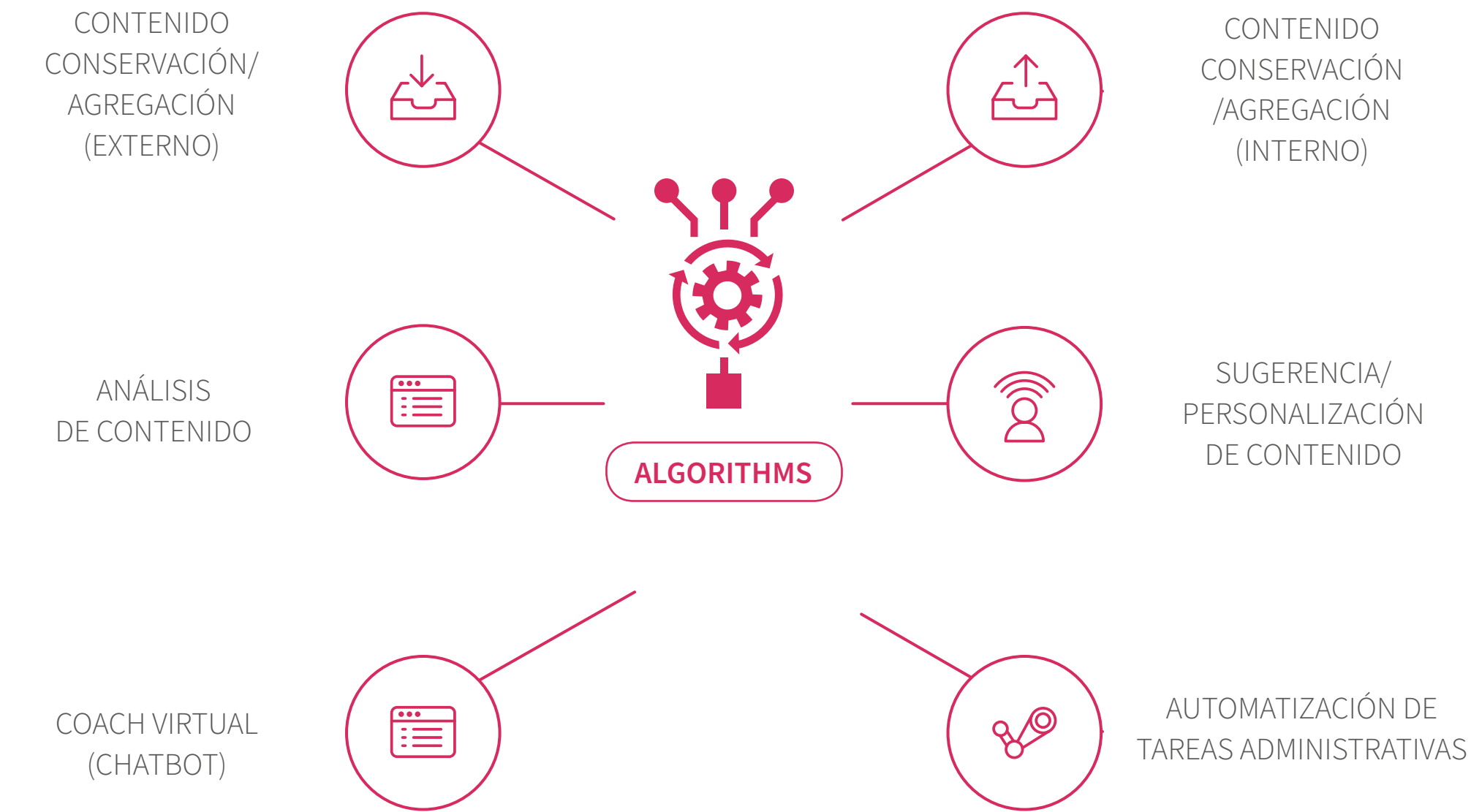
La próxima frontera - Computación cuántica

A medida que la inteligencia artificial recopila datos sobre los alumnos y su comportamiento, ésta trata de obtener información detallada sobre cómo se pueden adaptar mejor a las experiencias de aprendizaje y entregarlas de manera más efectiva.

La computación cuántica crea oportunidades para amplificar este proceso al analizar y procesar datos de manera más efectiva, a velocidades y en una escala que no es posible a través del poder de cómputo tradicional. Su propósito en el aprendizaje es optimizar el plan de aprendizaje, haciéndolo no lineal, pero más personalizado y, en última instancia, más efectivo.

HAGA CLICK AQUÍ PARA APRENDER MÁS
SOBRE LA COMPUTACIÓN CUÁNTICA

LOS PILARES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL APRENDIZAJE EN LÍNEA





DE LA MANO CON IA: SU GUÍA SOBRE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

El futuro del aprendizaje empresarial está arraigado en la IA y su potencial verdaderamente ilimitado. La inteligencia artificial es la clave para transformar el aprendizaje en la nueva ventaja competitiva de su empresa. Descargue la guía para ver cómo la IA puede elevar sus actividades de aprendizaje.

DESCARGAR EL EBOOK

Conclusión

La capacitación y el desarrollo se ha convertido en una prioridad para las organizaciones, ya que se dan cuenta del impacto que esto tendrá en factores como el compromiso de los empleados, la productividad y sus resultados. La combinación de las nuevas expectativas de los empleados, la necesidad de adaptar habilidades y un panorama tecnológico cambiante ha transformado lo que es necesario y posible para los departamentos de capacitación.

El aprendizaje en línea se ha convertido en una herramienta esencial y su evolución, impulsada por las tendencias descritas en este reporte, presenta una base apasionante sobre la cual construir las iniciativas de aprendizaje del futuro. Los profesionales de capacitación y desarrollo ahora desempeñan un papel fundamental para garantizar que las organizaciones y sus alumnos estén preparados para un mundo de trabajo que requiera una adaptación activa, un compromiso con el aprendizaje permanente y un impulso para que el aprendizaje sea su ventaja competitiva.

Acerca de Docebo

Docebo está cambiando la forma en que las personas aprenden con inteligencia artificial. Si bien las tecnologías tradicionales de aprendizaje empresarial han dictado la forma en que las personas aprenden con cursos formales, la plataforma de aprendizaje IA de Docebo facilita experiencias de aprendizaje automatizadas y personalizadas en el flujo de trabajo para impulsar el crecimiento, el rendimiento de la organización y el aumento de ingresos. Docebo está diseñado para impulsar una estrategia de capacitación empresarial integrada, y ha sido adoptado por más de 1,400 compañías en todo el mundo por su capacidad para satisfacer múltiples casos de uso para el aprendizaje empresarial interno y externo.

PLATAFORMA DE APRENDIZAJE DOCEBO



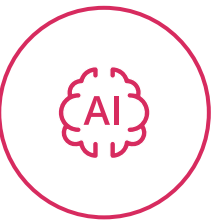
**Docebo
learn**

LMS



**Docebo
Coach & Share**

Aprendizaje
social y
experiencial



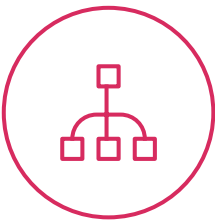
IA

Motor de
inteligencia
artificial



**Docebo
Perform**

Gestión de
habilidades



**Docebo
Extended Enterprise**

Capacitación
externa



Para más información, visite www.docebo.com/es



www.facebook.com/DoceboLATAM/



twitter.com/doceboLATAM



www.linkedin.com/company/docebo-latam

www.docebo.com