

docebo

Midiendo el impacto empresarial de sus programas de aprendizaje



Cómo construir un marco que evoluciona con sus actividades de aprendizaje

Introducción

Quizás sea la pregunta más importante para todos los departamentos de capacitación y desarrollo: “¿Cómo hacemos un impacto positivo en el negocio a través de nuestros esfuerzos?”

La investigación de LinkedIn ha encontrado que lo que los CEOs desean saber más sobre el impacto comercial, seguido por la rentabilidad de la inversión en programas de capacitación

El problema es que solo **el 8% de los CEO dicen que ven el impacto empresarial de los programas de capacitación y desarrollo, y solo el 4% la rentabilidad en la inversión.**

El ROI Institute ha esbozado una metodología para calcular el rendimiento del aprendizaje y esta ha sido durante mucho tiempo la perspectiva estándar para tratar de cuantificar el valor del aprendizaje. El marco de 8 pasos del Instituto ROI se centra en identificar medidas comerciales específicas que cambiarían para mostrar el valor y el impacto específicos del programa. Pero este enfoque se centra en la idea de simplemente distribuir el aprendizaje como una función independiente, en un entorno formal con un resultado esperado.

Desafortunadamente, los resultados del aprendizaje no siempre son tan claros. Puede suceder en cualquier momento, en cualquier lugar y, lo más importante, es continuo, incluso si no nos damos cuenta

Esta guía se sumerge en una vista moderna a estos 8 pasos para lograr, medir y optimizar el impacto de sus programas de aprendizaje, con pasos accionables en el camino.

Los 8 pasos originales del ROI Institute



1
Comience con el por qué



2
Hágalo factible



3
Espere el éxito



4
Haga que importe



5
Haga que se adhiera



6
Hágalo creíble



7
Cuente la historia



8
Optimice los resultados

Es interesante notar que estos pasos han existido durante años y, en ese tiempo, han habido cambios significativos en nuestra industria en términos de comprender cómo se produce el aprendizaje y cómo aprovecharlo para lograr resultados de aprendizaje.

Alinear estos 8 pasos con el aprendizaje moderno

Si bien estamos de acuerdo con la metodología detrás de estos pasos, existe la oportunidad de alinearlos con las prioridades de aprendizaje de hoy en día: un enfoque moderno que se ajusta a la naturaleza continua requerida para hacer que el aprendizaje sea más efectivo en el lugar de trabajo de hoy.

Nuestra base para estos pasos es considerar los programas de aprendizaje como una oportunidad para la mejora continua, en lugar de un proceso lineal que comienza en un extremo y se detiene en el otro.

Cada uno de nuestros pasos corresponde a diferentes etapas del ciclo de mejora continua, comenzando con la planificación y delineación de su estrategia, ejecución, verificación y finalmente el uso de esos datos para tomar medidas y mejorar lo que se hizo antes.



1
Defina las metas y adopte el aprendizaje continuo



2
Identifique el mejor enfoque



3
Sepa cual es el impacto que está buscando



4
Estimule reacción y aprendizaje



5
Diseñe para aplicación e impacto



6
Determine el impacto inmediato



7
Brinde un resumen



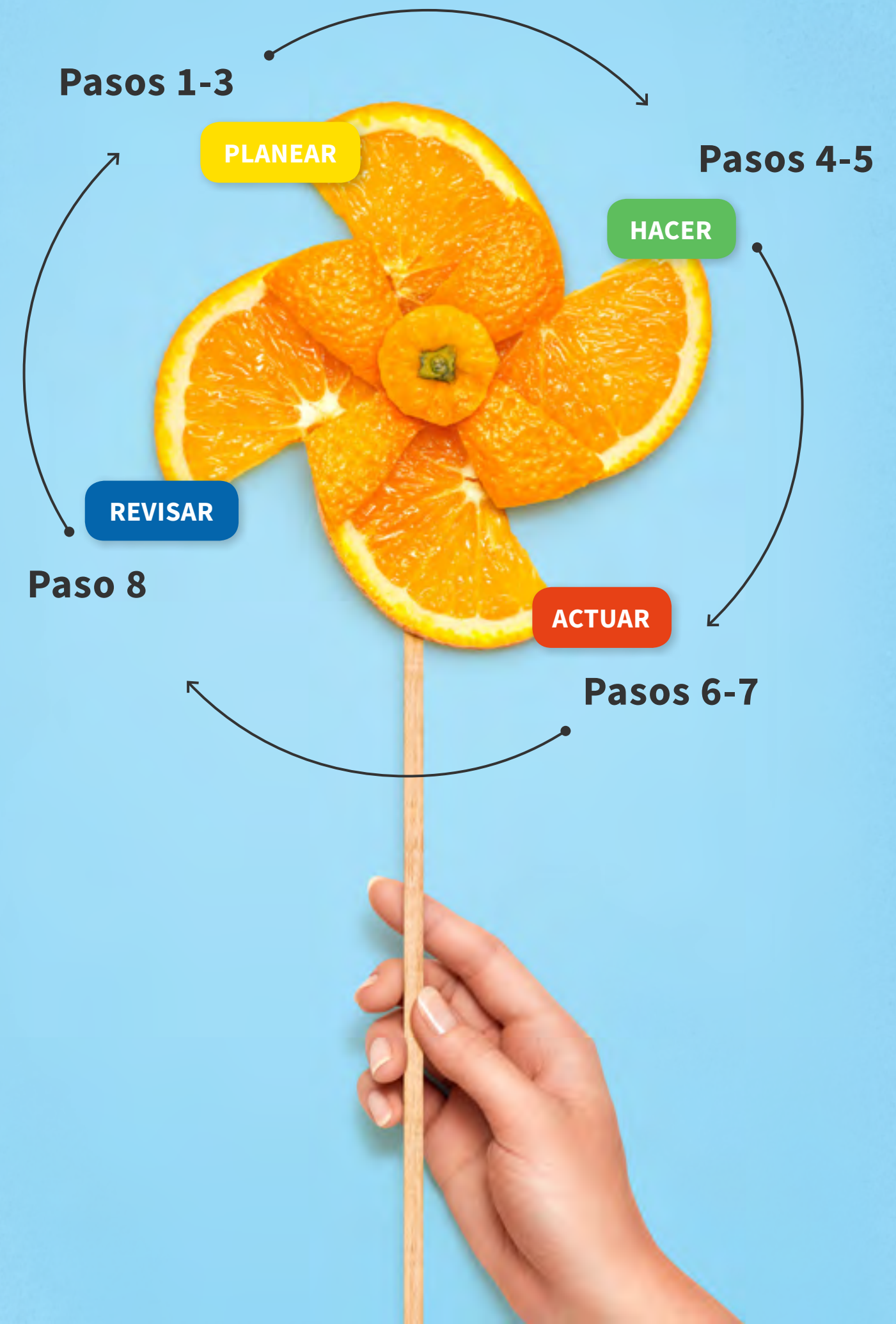
8
Revise y optimice

Alinear estos 8 pasos con el aprendizaje moderno

“Necesitamos crear un vínculo más fuerte entre el desarrollo continuo de los empleados y el impacto comercial medible. Mientras más empleados continúen aprendiendo, mayor será su potencial de desarrollo y su contribución al rendimiento a lo largo del tiempo”.

Michael Rochelle,

Director de Estrategia y Analista Principal de HCM, Brandon Hall Group



Paso 1 - Defina las metas y adopte el aprendizaje

No existe un enfoque único para definir el resultado de su programa. En cambio, es importante delinear los objetivos hacia los que está trabajando y, al mismo tiempo, adoptar la naturaleza continua del aprendizaje.

En las organizaciones actuales, la carrera de una persona ya no es el producto final de una educación. En lugar, una carrera es una educación en sí misma para los trabajadores, y tiene que ser un proceso constante de aprendizaje y desarrollo. El ritmo al que evoluciona la tecnología significa que una habilidad puede estar desactualizada dentro de pocos años, por lo que ahora es esencial promover y habilitar oportunidades de aprendizaje continuo.

Al delinear los objetivos, los profesionales de capacitación y desarrollo también deben determinar qué es lo que está midiendo el resto del negocio. Puede hacerlo asociándose con uno de los líderes empresariales de su organización, reuniendo sus disciplinas separadas y preguntando cómo las decisiones sobre la capacitación y el desarrollo impactan los resultados comerciales. Es importante comunicarse regularmente con otras unidades de negocios para asegurarse de que la información que proporciona siga siendo relevante y útil.

Esto obliga a la capacitación y el desarrollo a reinventarse de ser un capacitador (e impulsar cursos para alumnos) a ser un facilitador que aprovecha las formas centradas en los negocios y habilitadas por la tecnología para apoyar a los trabajadores (y cómo trabajan) para entregar resultados comerciales.

40%

NUEVAS TECNOLOGÍAS

La inteligencia artificial se espera que aumente la productividad laboral por un 40%.

60%

NUEVAS GENERACIONES

Para el 2020, el 60% de la fuerza laboral tendrá menos de 40 años de edad.

85%

NUEVOS TRABAJOS

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



Paso 2 - Identifique el mejor enfoque

La mayoría de las funciones de capacitación y desarrollo se centran principalmente en ayudar a los empleados a consumir contenido, pero cuando se centran en influir en las condiciones de aprendizaje, aumentan sus oportunidades de impacto. Cuando pensamos en las condiciones óptimas, nos lleva a esta idea de aprender durante el trabajo.

Cuando se trata de desarrollar y ejecutar una estrategia de aprendizaje, muchas compañías continúan mirando las cosas completamente al revés. La gran mayoría del aprendizaje impartido dentro de las organizaciones se realiza a través de aulas formales y cursos de aprendizaje en línea, que sólo representan aproximadamente el 10% del aprendizaje que se produce. Incluso dentro de ese 10%, las tasas de retención para eventos de aprendizaje formales individuales son abismales, y la mayoría de los alumnos dejan el 90% de lo que aprenden en la mesa (**La curva de olvido**).

El modelo 70:20:10 describe una realidad sobre cómo las personas aprenden en el trabajo, sin importar la función del aprendizaje. Esto significa que las empresas necesitan realinear su estrategia de aprendizaje para aprovechar, promover, facilitar y encontrar valor en el aprendizaje informal y experimental que está ocurriendo dentro de la organización.

La otra consideración clave al adoptar el marco está en su ejecución. No es algo diseñado para ser un despliegue secuencial, donde se imparte la clase formal, ocurre un aprendizaje informal, luego el alumno llena los vacíos en el trabajo a medida que avanza.

En cambio, debe ser un despliegue cíclico combinado donde partes de la experiencia del aula o curso son colaborativas e informales. Luego, el ambiente de trabajo (donde se demuestran las nuevas habilidades y comportamientos) debe incluir elementos de colaboración, como la capacitación y el aprendizaje formativo en el trabajo.



10%

APRENDIZAJE FORMAL

Cursos estructurados,
Lecturas, Fuera del trabajo.



20%

APRENDIZAJE SOCIAL

Desarrollo mediante colegas,
Colaboración, Durante el trabajo.



70%

APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

Aprendizaje en y durante el trabajo, Basado en experiencias.

El Aula Invertida

FUERA DE CLASE



ANTES DEL EVENTO DE APRENDIZAJE

Los alumnos realizan trabajos previos, como mirar videos o leer materiales antes del evento formal en el aula. También pueden comunicarse y discutir el contenido con anticipación en una plataforma central.

EN CLASE



DURANTE EL EVENTO DE APRENDIZAJE (en persona o virtualmente)

Ya tiene una comprensión del material y puede comenzar a colaborar en escenarios y resolución de problemas. El instructor actúa más como facilitador.

Fuente: The University of Texas at Austin

FUERA DE CLASE



DESPUÉS DEL EVENTO DE APRENDIZAJE

Los alumnos continúan la discusión dentro del espacio digital con preguntas, ideas y comentarios a medida que aplican lo que han aprendido.

¿CÓMO PUEDE APOYAR ESTO?

CARACTERÍSTICAS CLAVE DE APRENDIZAJE
CORRELACIONADAS CON ORGANIZACIONES DE ALTO
RENDIMIENTO.

Apoye a los alumnos proactivos: empleados que se responsabilizan de su propio desarrollo y buscan el aprendizaje.

Proporcione herramientas fáciles de usar que presenten a los empleados oportunidades para conectarse con fuentes de conocimiento formales e informales en toda la organización.

Presente a todos y cada uno de los empleados oportunidades de desarrollo basadas en fortalezas personales, debilidades, roles laborales o intereses de fuentes que van más allá de sus líderes inmediatos.

Fuente: [Brandon Hall Group](#)

LAS ORGANIZACIONES QUE BUSCAN APOYAR EL APRENDIZAJE DIRECTAMENTE DURANTE EL TRABAJO SON:

4 veces más probables de informar que están respondiendo más rápido al cambio.

3 veces más probables de reportar una mejora en la motivación del personal.

2 veces más probables de informar un aumento de la satisfacción del cliente.

Fuente: [Towards Maturity](#)



DOCEBO COACH & SHARE

Desde el punto de vista de una solución, necesitamos alejarnos de ver la tecnología de aprendizaje como un LMS simplemente que ofrece cursos. Ampliar el aprendizaje durante el trabajo requiere un elemento de aprendizaje social que se convierta en un destino para que las personas hagan preguntas, resuelvan problemas y compartan ideas.

Docebo Coach & Share proporciona a los usuarios un medio para la transferencia de conocimiento informal fluida y la retroalimentación de expertos internos para apoyar el aprendizaje en el momento en que sucede. Los alumnos pueden participar en debates con expertos en la materia en un entorno en línea siempre accesible para que el aprendizaje se convierta en una conversación bidireccional.

Los alumnos también pueden crear y cargar su propio contenido; puede ser un video corto que muestre cómo completan una tarea común y luego ese video es revisado por expertos, antes de ser compartido con la organización.

Otros alumnos pueden ver y dejar más información en los comentarios, lo que ayuda a fomentar una cultura de intercambio de conocimientos.

APRENDA MÁS SOBRE DOCEBO COACH & SHARE

Paso 3 - Sepa cual es el impacto que está buscando

El aprendizaje continuo necesita retroalimentación continua. Las personas están aprendiendo todo el tiempo y necesitamos saber si están mejorando. Medir el impacto del aprendizaje informal no es tan diferente a medir los tipos de aprendizaje más tradicionales. Esto es lo que debe preguntar:

LO BÁSICO

- ¿Cuántas personas participaron en el programa?
- ¿Les gustó?
- ¿Cómo les fue en las evaluaciones después de participar?

ESPECÍFICO - INFORMAL

- ¿Qué alumnos participan más?
- ¿A quién recurre la gente con más frecuencia para obtener información?
- ¿Qué contenido se comparte más?
- ¿Qué buscan las personas?

DESEMPEÑO

- ¿Las personas son mejores en sus trabajos después de participar?
- ¿Están los alumnos llegando a la competencia o productividad óptima más rápido desde que se inició el programa de aprendizaje informal?

Estas métricas le dan a la organización una idea de cómo los alumnos están utilizando herramientas informales y de cuán efectivas son, porque la efectividad no se determina sólo por la finalización, sino que se trata de evaluar si hubo un cambio de comportamiento. Desea ver si se tomó una acción debido a lo que aprendieron.

QUÉ DESCUBRIR EN CADA NIVEL DEL MODELO DE KIRKPATRICK:

NIVEL 1 REACCIÓN

- Relevancia e importancia para el trabajo
- La efectividad del entrenador
- Recomendación a otros

NIVEL 2 APRENDIZAJE

- Descubrir fortalezas / debilidades
- Traducir comentarios en acción
- Involucrar a los miembros del equipo
- Comunicación efectiva

NIVEL 3 APLICACIÓN/ IMPLEMENTACIÓN

- Completar y ajustar el plan de acción
- Identificar barreras y facilitadores
- Mostrar mejoras en las habilidades

NIVEL 4 IMPACTO

- Productividad / eficiencia
- Retención del personal clave.
- La satisfacción del cliente

Hablaremos más sobre cómo obtener estos conocimientos tangibles en el Paso 6. Pero al comprender primero cómo debería ser el impacto de sus programas de aprendizaje, tiene una idea clara de en qué basar sus resultados iniciales.



Paso 4 - Estimule reacción y aprendizaje

El compromiso requiere una conexión emocional entre el contenido y el alumno: la única forma de hacerlo es saber qué impulsa a las personas a dedicar tiempo, esfuerzo y energía para aprender su contenido.

No se trata solo de mantener ocupados a los alumnos, sino de mantenerlos motivados al brindarles las herramientas que necesitan para aprender y ayudar a fomentar un sentido de orgullo en el logro de sus metas personales.

Cuando están comprometidos con el aprendizaje, sin ningún otro resultado que el aprendizaje mismo, allí es cuando están motivados.

Cuando el aprendizaje se lleva a cabo de forma colaborativa (es decir, no se empuja de arriba hacia abajo, sino que ocurre orgánicamente), es más probable que se retenga y aquí es donde el contenido juega un papel clave.

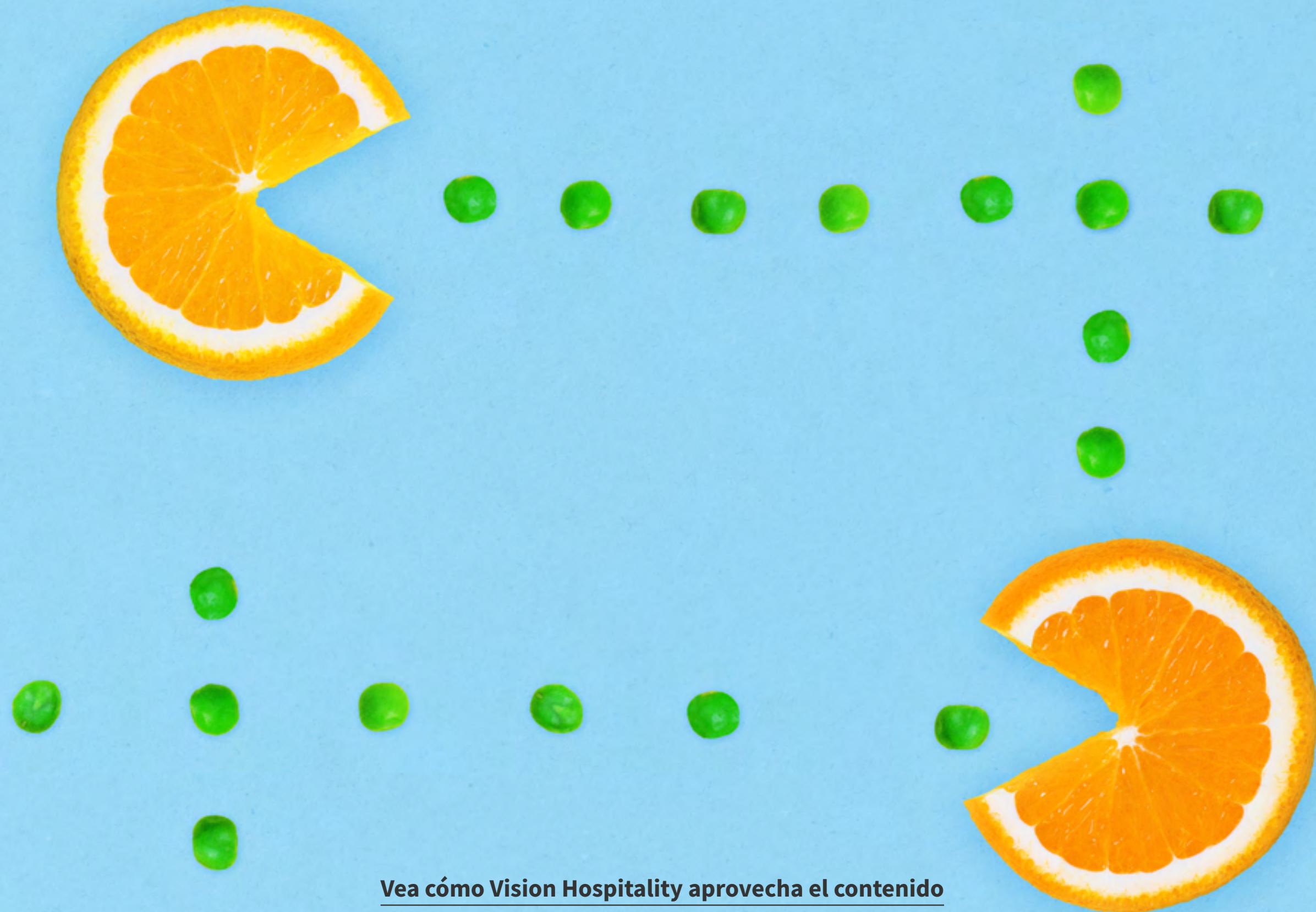
Una forma efectiva de mejorar el compromiso es adoptar y aprovechar el contenido generado por el usuario.

El contenido generado por el usuario (o UGC) es todo ahora en contenido digital. Reseñas de Yelp, publicaciones de Facebook e Instagram, videos de Youtube, la lista continúa. Y funciona porque la gente quiere pertenecer.

Hoy anhelamos un papel en los medios y estamos enfocados en la experiencia. Piense en la forma en que las marcas ahora se dirigen a personas influyentes en las redes sociales para crear contenido: publicarlo en sus blogs, Instagram, etc. en lugar de apegarse a las estrategias de marketing típicas.

No solo las personas quieren participar y contribuir, sino que desde la perspectiva de alguien que recibe ese contenido, las personas son alcanzadas y comprometidas de manera más efectiva a través del contenido generado por el usuario.

En un contexto de aprendizaje corporativo, ver los recursos creados por sus colegas sobre sus experiencias ayuda a establecer la confianza, conectar a las personas y demostrar relevancia, en lugar de ofrecer contenido genérico.



Vea cómo Vision Hospitality aprovecha el contenido generado por usuarios en sus actividades de aprendizaje.

Paso 5 - **Diseño para aplicación e impacto**

¿Cómo se asegura de que el aprendizaje se adhiera y haga impacto? ¿Cuál es el mejor lugar para comenzar? Vaya a la fuente: ¡sus alumnos!

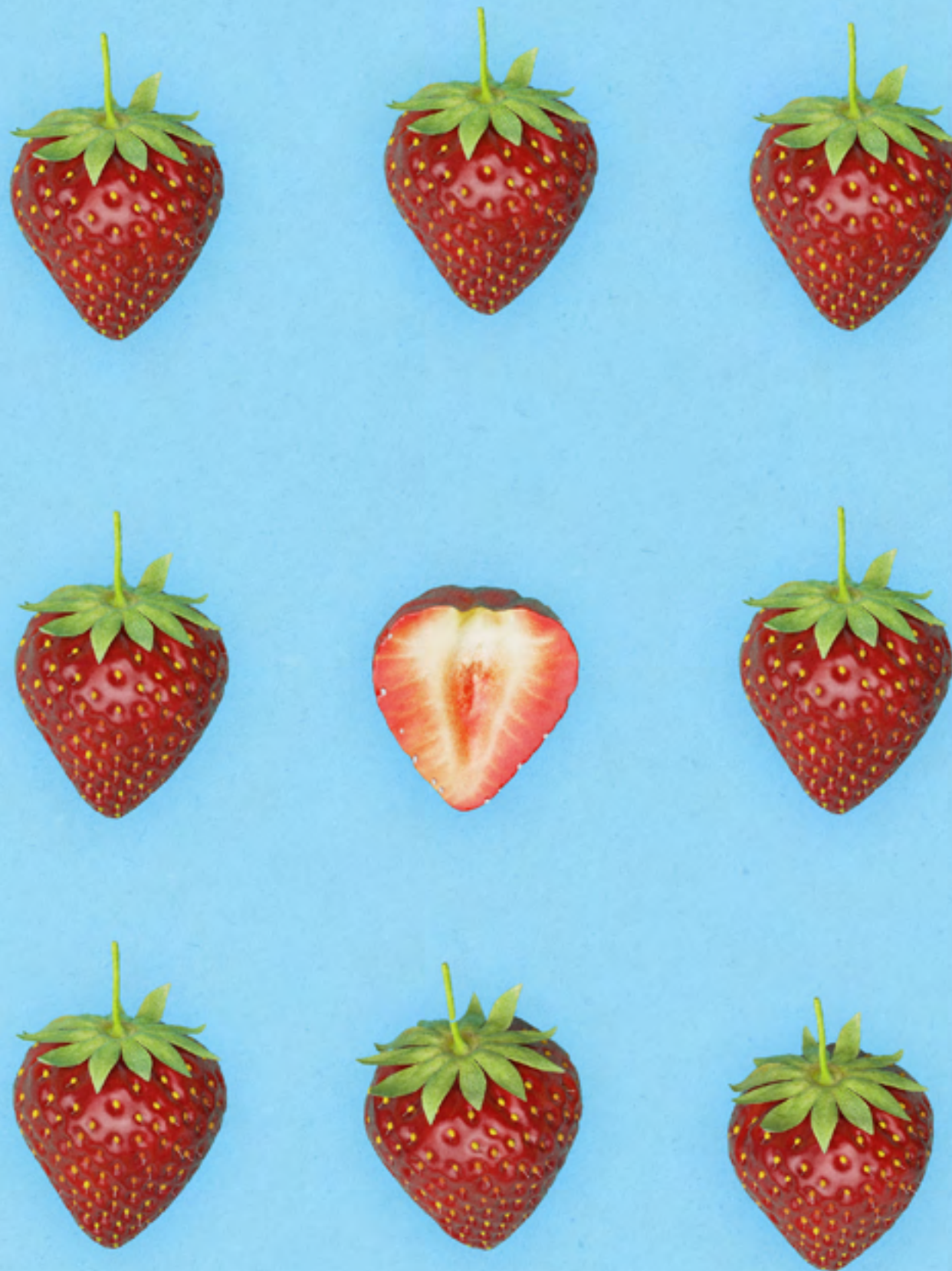
¿QUÉ PUEDE HACER?

Encuestas: una excelente manera de determinar cómo un grupo de alumnos ha respondido a una actividad de capacitación formal específica, y si la encontraron efectiva o no. Pueden ser particularmente útiles para ayudarle a eliminar actividades que no se conectan con sus alumnos, mientras le ayudan a identificar los tipos de actividades que sí lo son.

Cuestionarios: generalmente más detallados que las encuestas y se pueden usar para descubrir una amplia variedad de datos en opciones abiertas y de respuesta forzada.

Planes de acción: desarrollados a través de comentarios sobre el programa e implementados una vez que se completa el programa. Dele seguimiento con una encuesta adicional una vez que se implementa el plan de acción le ayudará a comprender el impacto que tiene una actividad específica y si un alumno (o grupo de alumnos) lo ha aplicado o no en el trabajo.

Monitoreo de desempeño: particularmente útil cuando varios registros de desempeño y datos operativos son monitoreados por cambios.



¿CÓMO OBTENER RESPUESTAS?

Mejorar las tasas de respuesta es fundamental para la recopilación de datos del programa posterior al aprendizaje. Cuando se usan consistentemente, las siguientes técnicas pueden lograr una tasa de respuesta del 70-80 por ciento para cuestionarios y encuestas.

- Proporcione comunicación anticipada sobre la recopilación de datos de seguimiento. Hágales saber a sus alumnos que habrá una evaluación simple desde el primer momento.
- Comunique claramente el motivo de la evaluación y cómo se utilizarán los datos, p. ejemplo “Esto ayudará a mejorar aún más nuestros esfuerzos de aprendizaje en el futuro para garantizar que esté lo mejor equipado para sus roles como sea posible”. Dígales que esto es en última instancia beneficioso para ellos. Cuanto mejor y más informativas sean sus respuestas, más ideas y acciones se pueden tomar para mejorar su experiencia.
- Mantenga las cosas simples (y tan breves como sea posible).
- Mantenga la confidencialidad de las respuestas: esto permite que las personas sean más abiertas y honestas con sus comentarios. Es importante que no sean anónimas porque luego puede evaluar el impacto individual y las actividades en curso.

Paso 6 - **Determine el impacto inmediato**

Después de un curso de capacitación, aproximadamente el 80% de los participantes están satisfechos. Pero solo el 42% realmente implementa lo que han aprendido. Después de regresar al lugar de trabajo, las personas a menudo quedan atrapadas en su vida diaria. Tomar la decisión de cambiar requiere motivación, apoyo y la metodología correcta.

El paso de evaluación de aprendizaje se vuelve crítico en esta etapa para determinar el impacto inmediato y formar la línea de base sobre lo que trabajará para determinar el impacto en el futuro.

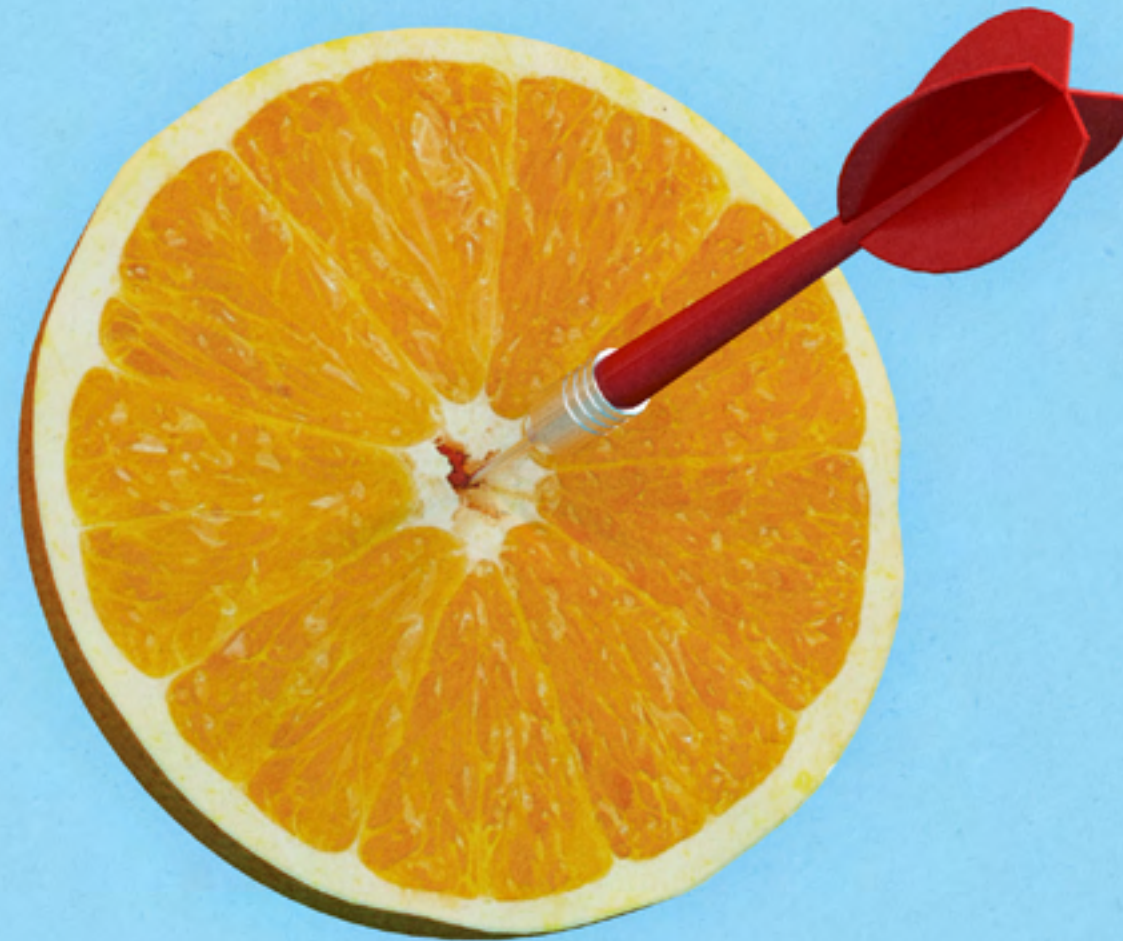
Algunas de las herramientas de impacto de aprendizaje disponibles se pueden integrar con su plataforma de aprendizaje, lo que le da acceso a encuestas de aprendizaje y significa que los administradores no pasan su tiempo creando nuevas encuestas para cada programa de aprendizaje. Estos se envían automáticamente a los alumnos, lo que les permite expresar sus comentarios sobre el contenido del curso, la estructura, el diseño y más.

CUANDO SE TRATA DE ENCUESTAS, ALGUNAS PREGUNTAS IMPORTANTES QUE HACER SON:

¿Qué elementos podrás usar de tu capacitaicón?

¿Crees que esto tendrá un impacto en la calidad / eficiencia de tu trabajo?

¿Si es así, cómo?



Estos elementos son útiles para capacitación y el desarrollo porque muestran la intención real de los alumnos después de la capacitación. Las herramientas de evaluación de aprendizaje pueden analizar estas respuestas y producir reportes que resalten qué actividades se consideran relevantes y cuáles son menos aplicables a lo que los alumnos harán en sus roles.

Esto también ayuda a identificar qué contenido y modalidades están resonando con los alumnos, por ejemplo, puede ver que un video de 30 minutos no se está viendo hasta el final, pero los videos más cortos de 5 minutos están recibiendo un compromiso positivo.

Si conecta las respuestas de la encuesta a un grupo particular de alumnos en un determinado rol, esto ayudará a identificar cómo se verá una ruta de aprendizaje efectiva, p. ejemplo: qué temas cubrir y los mejores métodos para utilizar con el fin de abordar los conocimientos / habilidades particulares para esta audiencia.

Luego, como administrador, puede utilizar esta información para crear planes de acción y rutas de aprendizaje, y esto se convierte en su punto de referencia para las actividades en curso.

Al seguir investigando la información que recopila de los alumnos aquí, también comienza a descubrir dónde debería esperar que suceda un impacto directo en el futuro.

Si pensamos en el Paso 1 y describimos sus objetivos al tiempo que adoptamos el aprendizaje continuo, puede hacer un enlace directo a lo que ha establecido desde aquí.

El impacto inmediato debe ser el seguimiento hacia las metas descritas y la mejora continua y el refinamiento (tanto del programa como de las habilidades del alumno) pueden abordarse mediante el seguimiento de otras actividades de evaluación del aprendizaje. Eventualmente, desea ir más allá de los objetivos iniciales.

Paso 7- Brinde un resumen del impacto del aprendizaje hasta el momento

Por ahora, sabemos que aprender es un ejercicio continuo. Cuando llegue el momento de comunicar los resultados de su programa de aprendizaje, en lugar de buscar identificar un resultado exacto para una acción específica, es una buena idea resumir lo que ha hecho en los pasos 1 a 7 y luego proporcionar un resumen de en dónde se encuentran las cosas en ese momento.

PUEDE RECURRIR A LOS DATOS DE IMPACTO INMEDIATO QUE RECOPILO EN EL PASO 7 Y UTILIZAR ESTO COMO BASE PARA DECIR:

“Esto es lo que hemos visto hasta ahora y esto nos está impulsando a tomar medidas” X “e” Y “. Continuaremos refinando el programa y superando nuestros objetivos y metas ”.

El impacto del aprendizaje no debe estar determinado por un destino establecido.

También debe reconocer que el impacto en el negocio no siempre es tan simple como describir lo que salió bien o lo que no funcionó, también se trata de saber qué necesita mejorar.



El uso de datos para establecer un plan de acción que nunca se detiene: un ciclo continuo de acción, recopilación de comentarios y, finalmente, un mayor refinamiento, cerrará las brechas conocidas y potenciales en el futuro. Considere la inducción como un ejemplo: ¿qué sucede si descubre cuán satisfechos están los nuevos empleados con sus experiencias de inducción? ¿Qué encontraron útil (o no)? ¿Cómo puede ampliar esos conocimientos no solo a los futuros esfuerzos de inducción, sino también a funciones más amplias de capacitación y desarrollo, como el desarrollo profesional y la retención, o incluso la capacitación regulatoria?

La respuesta está en comprender el proceso continuo requerido para lograrlo, cómo se deben refinar los resultados y cómo la tecnología lo permite con un mínimo esfuerzo manual.

Paso 8- Revise y optimice

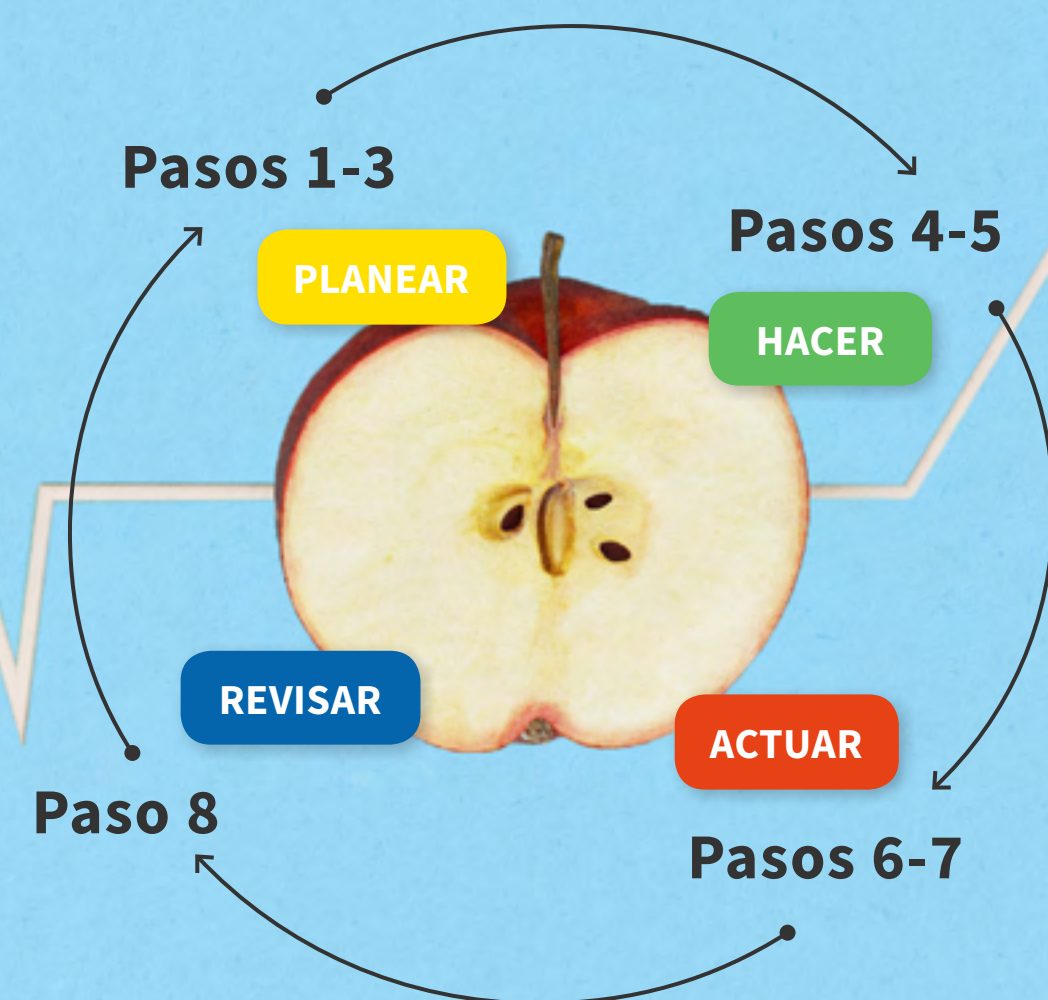
El valor de esas actividades iniciales de evaluación de aprendizaje solo se realiza cuando se regresa al inicio para continuar la conversación. Es importante llevar al alumno a la discusión sobre cómo quiere mejorar.

Eso significa volver al alumno y darle seguimiento a sus respuestas iniciales cuando usted determinó por primera vez el impacto inmediato.

Una encuesta de seguimiento será necesaria de 1 a 3 meses después, y puede incluir preguntas como:

“Creíste que los siguientes elementos eran útiles ... ¿Ha podido usarlos desde entonces?”

“Evalúa en qué medida has aplicado o no lo que ha aprendido en el trabajo”.



Ahora, puede ver los datos recopilados en esta etapa y compararlos con los puntos de referencia derivados del Paso 6. También puede comparar los resultados con las respuestas de personas que toman el mismo curso. Use esta información para revisar y optimizar el plan de acción para cada alumno.

Por ejemplo, puede tener un plan de aprendizaje de A-B-C-D-E. Pero, según las respuestas de la encuesta, en algunos casos podría ser más impactante para los alumnos comenzar en el paso A y luego pasar a D y E, según los niveles de competencia. Comprenda cómo las personas se mueven a lo largo de ese viaje y adaptese para que coincida con su progreso para que no completen cursos que no necesitan.

Además, la inteligencia artificial tiene el potencial de influir en este proceso mediante el análisis de resultados para determinar una ruta de aprendizaje óptima basada en las competencias en ciertas áreas. Las brechas de habilidades del alumno se hacen evidentes y la plataforma de aprendizaje basada en inteligencia artificial puede sugerir contenido para ayudar a cerrar esas brechas. Según el comportamiento del alumno, la IA continuará refinando lo que les sirve.

“Los empleadores quieren productividad y un compromiso con los resultados, y los empleados quieren trabajo interesante, reconocimiento y crecimiento profesional. Las organizaciones de hoy no solo necesitan contenido de aprendizaje que se adapte a las necesidades e intereses de un empleado, sino una plataforma de tecnología de aprendizaje que ofrece ese contenido en el forma y al ritmo al que el empleado aprende mejor. De hecho, para 2021, al menos la mitad de los clientes de LMS planeará reemplazar los sistemas que carecen de la capacidad de personalizar y contextualizar la experiencia de aprendizaje.

El recorrido de los empleados rara vez es lineal y predecible, ya que es básicamente la intersección de los impulsores comerciales de una organización con los impulsores personales de un empleado, los cuales pueden ser bastante fluidos “.

Steve Goldberg,

Vicepresidente y Director de investigación, HCM, Ventana Research

No hay un destino establecido

De hecho, no existe una forma singular de determinar el impacto comercial de sus programas de aprendizaje, porque cada organización está trabajando hacia diferentes objetivos. Sin embargo, establecer un marco de trabajo para alcanzar esas metas no solo le ayudará a responder la pregunta de “¿Cómo impacta el aprendizaje positivamente al negocio?”, sino que también ayudará a descubrir oportunidades para la mejora continua. Al seguir los pasos descritos aquí, las organizaciones comienzan a construir las bases para un cambio cultural en la forma en que se ve y se lleva a cabo el aprendizaje. Esto le permite a sus alumnos adoptar sus iniciativas y los compromete a mantener el impulso.



Haga del aprendizaje su ventaja competitiva

Únase a 1,600 organizaciones globales que están utilizando Docebo e inteligencia artificial para cambiar la forma en que las personas aprenden, producir mejores resultados de aprendizaje y generar un valor comercial medible.

[CONTÁCTENOS Y APRENDA MÁS](#)