

LOS 4 GRANDES DESAFÍOS
DEL E-LEARNING CORPORATIVO

UBITS

1

FALTA DE TIEMPO DE LOS COLABORADORES

En **nuestro más reciente estudio ▼** 1 de cada 3 líderes de formación afirmaron que el mayor **obstáculo para el 2019** es el tiempo limitado de los colaboradores.

Las nuevas generaciones aseguran que no tienen tiempo, consideran que no hay suficientes horas en el día, y no hay espacio para aprender, ya que van a una velocidad mucho mayor que sus predecesores.

“

Damos prioridad a la realización de las tareas diarias dejando el proceso de autodesarrollo para **«más tarde»**”

”

LUIS FORERO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
PARKER DRILLING

SOLUCIÓN

Ofrecer a tus colaboradores entrenamientos cortos, entre 20 y 40 minutos, que resuelvan necesidades puntuales.

El micro-learning es una modalidad de aprendizaje que se caracteriza por brindar **contenidos de corta duración y concretos** que pueden ser llevados a cabo en cualquier momento y lugar. Usualmente está conformado por breves contenidos que, al interconectarse, brindan un conocimiento profundo y amplio.

2

FALTA DE MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Uno de los retos más frecuentes para los líderes de capacitación es manejar el poco interés y la falta de entusiasmo por parte de los colaboradores en sus planes de entrenamiento online. La ausencia de interactividad desconecta a los alumnos e impacta su desempeño, es claro que los estudiantes que no están motivados no aprenderán de manera efectiva.

SOLUCIÓN

Debes proporcionar experiencias de aprendizaje que requieran participación, no es suficiente tener cursos con un contenido plano, con textos extensos y poca acción. Usar juegos, simulaciones, foros y cuestionarios motivará la interacción de los alumnos, haciendo que la modalidad se vuelva atractiva, divertida e inspiradora.

También se debe tener presente que los estudiantes están en constante movimiento y no querrán invertir mucho tiempo en cada curso. Captar la atención desde el principio con gráficos e imágenes visualmente atractivos ayudará a mantenerlos enganchados con la información, clara y concisa, que se está transmitiendo.

“ Para lograr que la gente avance, que le guste y que saque tiempo, incluso estando en la oficina, es necesario un tema de motivación, arrancando por el **apoyo directo de las cabezas de área** que nos han dado los espacios para dar a conocer la herramienta e implementar las sugerencias de UBits (testimonios, top mejores estudiantes, entre otros). Ya cuando entran la primera vez y conocen todos los beneficios, es más fácil que culminen su proceso. ”

KATERYNE NEIRA BARRERO
ANALISTA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
HARINERA DEL VALLE

3

FALTA DE RECURSOS Y **PRESUPUESTO LIMITADO**

La mayoría de proyectos de capacitación inician con **recursos limitados y presupuestos muy reducidos**.

ESTUDIO DE PRESUPUESTO EN LATINOAMÉRICA 2019 ▼

En muchos casos, las partes interesadas se dan cuenta a la mitad del proceso que las metas establecidas no se podrán cumplir con el presupuesto asignado. Lo que conlleva a reducción de indicadores, hacer acrobacias con los recursos y otras soluciones, poco adecuadas, que tienen repercusiones negativas en la percepción del área.

SOLUCIÓN

Primero, se debe crear un plan de entrenamiento online ligado a los objetivos estratégicos del negocio. Para el 2019 solo 1 de cada 4 planes de entrenamiento se crearon acorde a la estrategia del negocio. Este enfoque permitirá invertir en desarrollar las capacidades organizacionales que requiere la compañía para cumplir sus metas.

4 PASOS PARA CREAR UN PLAN DE ENTRENAMIENTO ▼

Segundo, demostrar el impacto que tienen los planes de entrenamiento favorece la percepción que tiene la gerencia sobre los mismos y permite facilitar la obtención de nuevos recursos. Medir el ROI de los planes de capacitación ayuda a tomar decisiones tácticas que tendrán impacto directo en la estrategia del negocio. La **metodología de los 4 niveles de Kirckpatrick ▼** es una de las más utilizadas y recomendadas para este fin.

4

FALTA DE **ACOMPañAMIENTO** Y SOPORTE

En la educación online surgen situaciones en las que los estudiantes y líderes de formación pueden terminar sintiéndose aislados y poco acompañados durante el proceso.

Esto sucede cuando se trata de problemas complejos, o incluso cuando solo hace falta algo de motivación y orientación.

SOLUCIÓN

Se debe garantizar tener canales de información y comunicación con secciones de preguntas frecuentes que puedan ayudarlos a resolver problemas comunes; otra opción, es soporte por correo electrónico o un chat para preguntas de mayor complejidad. Una buena alternativa es crear espacios colaborativos como: webinars en vivo con sesiones de preguntas en tiempo real.

Adicional, la personalización tiene un potencial enorme en e-learning, el uso inteligente de los datos permite crear experiencias únicas y relevantes que lograrán mantener la atención por más tiempo y generar lealtad a largo plazo. Por ejemplo, recibir un correo que tenga tu nombre y lleve el seguimiento específico de tu plan de capacitación, en cuanto a tiempo y temáticas, para hacerte recomendaciones de nuevos cursos que puedes ver.

Por ejemplo, el equipo de Customer Success de UBits ha reportado, en septiembre de 2019, una tasa de terminación del 68.11% con un tiempo promedio de 95 minutos. Esta cifra es reveladora frente las **principales plataformas de aprendizaje que tienen una tasa inferior al 10%. ▼**

«Programar un kick off y reuniones mensuales, con los gerentes de RR. HH., ha permitido involucrarlos más en el proyecto de capacitación.

Ahora comprenden más las cifras y métricas de los colaboradores. Eso los lleva a ellos, como líderes, a entender más a su público y a nosotros a pivotar las estrategias para alcanzar los objetivos.

Adicional el acompañamiento al estudiante es fundamental, ya que en el día a día, con sus labores diarias, es difícil recordar que deben invertir tiempo en capacitarse. En estas acciones encontramos el valor agregado.»

SEBASTIAN CUALLA

GERENTE DE CS - UBITS

CONCLUSIONES

- El microlearning, contenido corto y concreto, es la solución a la falta de tiempo de las nuevas generaciones.
- La motivación para que los colaboradores participen de las estrategias e-learning depende de la generación de experiencias de aprendizaje innovadoras.
- La articulación de los objetivos estratégicos del negocio al plan de capacitación mejorará el impacto de las estrategias implementadas.
- Realizar acciones de seguimiento y motivación acompañadas de canales de comunicación mejorará, a largo plazo, las expectativas y lealtad de los usuarios.



UBITS

LOS 4 GRANDES DESAFÍOS
DEL E-LEARNING CORPORATIVO