

## Después del lanzamiento: Establece e integra una cultura de aprendizaje en tu organización

Integra la formación en el día a día de tus empleados ayudándoles a entender cómo puede facilitar su desarrollo profesional. Sugiereles cursos relevantes y animales a desarrollar buenos hábitos de aprendizaje a largo plazo.



# 1. Incluye la formación en tus evaluaciones de rendimiento

Las personas que se comprometen por escrito a perseguir un objetivo tienen un **42 %** más de probabilidades de lograrlo.<sup>1</sup> Invita a los responsables de personal a abordar la formación durante sus conversaciones de evaluación y anima a los empleados a marcarse objetivos didácticos como parte de su plan formativo.

- [Sigue estos cinco pasos](#) (en inglés) para ayudar a los gerentes a poner énfasis en la formación durante las evaluaciones de rendimiento.
- [Utiliza plantillas para compartir publicaciones](#) en canales internos que animen a los empleados a marcarse objetivos.
- [Comparte estas instrucciones](#) con los empleados para que se pongan metas en la plataforma de LinkedIn Learning.

<sup>1</sup>Fuente: <http://mmb-s3.s3.amazonaws.com/2015/11/goals-study-gail-matthews.pdf>

<sup>2</sup>Fuente: encuesta a 600 usuarios de LinkedIn Learning (agosto de 2020)

El progreso respecto a objetivos de aprendizaje es la principal motivación para los

**62 %**  
empleados<sup>2</sup>



## 2. Recalca la importancia de la formación con sugerencias de cursos

Envía sugerencias de cursos con frecuencia para ayudar a los empleados a abordar los nuevos retos que plantean la evolución de sus puestos, la vida laboral y las prioridades de la organización.

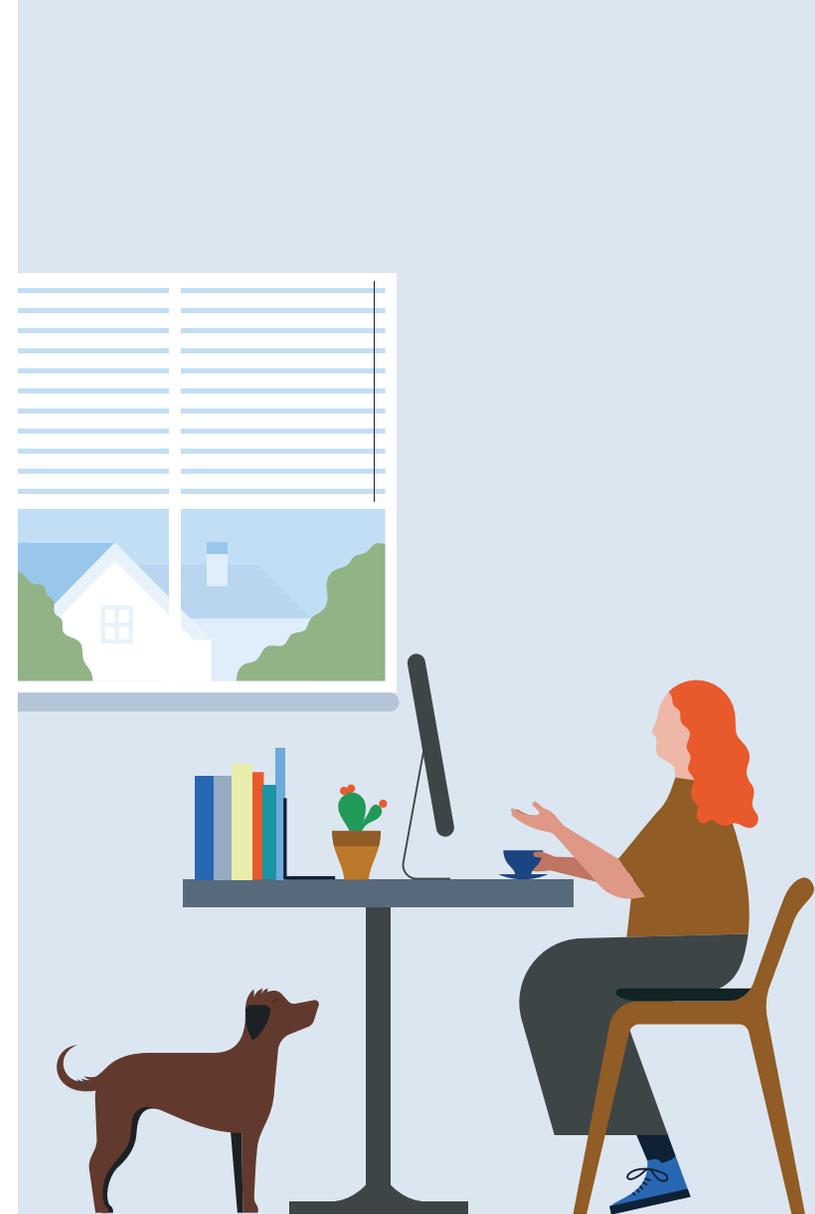
- [Encuentra aquí los últimos cursos](#) (en inglés) para compartirlos con jefes de equipo o directamente con los empleados.
- [Usa esta plantilla](#) para enviar un boletín periódico de parte del equipo de formación y desarrollo, responsables de departamento o expertos en aprendizaje que incluya cursos recomendados y otras novedades.
- Pide a los expertos y jefes de equipo que mencionen cursos o itinerarios de aprendizaje prácticos en las reuniones con sus empleados.



### 3. Motiva a los empleados con campañas promocionales

Anima a los empleados a formarse o desarrollar buenos hábitos de aprendizaje mediante retos temáticos, almuerzos didácticos, programas solidarios y otras campañas dirigidas a los empleados y un público más amplio.

[Visita nuestra página de recursos promocionales](#) para descubrir las últimas ideas, materiales personalizables y plantillas de planificación para tus campañas promocionales.



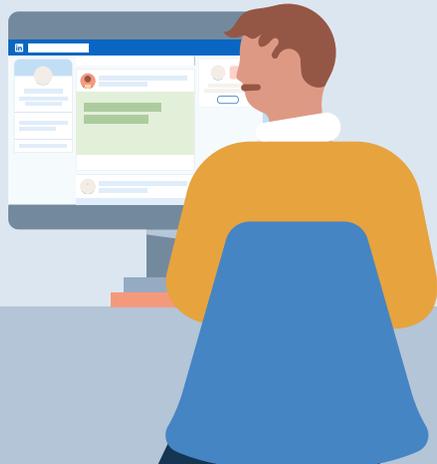
## DESPUÉS DEL LANZAMIENTO

### 3. Motiva a los empleados con campañas promocionales

#### Lanza una campaña de formación para apoyar una causa

Creación un vínculo entre el desarrollo profesional y las iniciativas sociales de tu organización para animar a los empleados a formarse al tiempo que mejoras la responsabilidad social de tu negocio.

- [Usa esta guía paso a paso](#) para lanzar tu propia campaña.
- [Descubre cómo Allianz ha usado esta estrategia](#) para generar más de 26.000 horas de interacción.



#### Establece un calendario de campañas temáticas por temporada

Identifica fechas señaladas a nivel nacional o internacional para crear campañas temáticas por temporada que saquen partido al interés y al entusiasmo que suscitan esos temas.

[Encuentra plantillas aquí](#) (en inglés) que puedes adaptar a cualquier campaña.

- Una campaña de *Año nuevo, metas nuevas* que anime a los empleados a marcarse objetivos y desarrollar buenos hábitos de aprendizaje a partir de enero.
- Una campaña *El amor por la formación* que aproveche la emoción de San Valentín.
- O sigue una estrategia más específica recomendando cursos que estén relacionados con un tema que te interese, como una campaña del Día de la madre o del padre para promocionar cursos sobre la conciliación.

#### Aprovecha el potencial de la gamificación

Aprovecha el espíritu competitivo de los empleados para animarlos a aprender con su equipo o toda la organización de una manera divertida.

- [Descarga nuestra guía de gamificación](#) para descubrir ideas de juegos.
- Pide a tus socios o patrocinadores ejecutivos que se impliquen o incluso que organicen un juego para fomentar la participación.
- Crea retos de aprendizaje que acompañen tus campañas temáticas por temporada mediante clasificaciones para premiar la implicación a nivel personal o de equipo.

## DESPUÉS DEL LANZAMIENTO

### 3. Motiva a los empleados con campañas promocionales

#### Organiza almuerzos didácticos

Organiza regularmente almuerzos didácticos a distancia o de forma presencial, organizados por el equipo de formación y desarrollo o por la directiva, para crear una dinámica de aprendizaje. También puedes pedir a los expertos en formación y otros empleados que organicen sesiones didácticas a la hora del almuerzo.

- Las sesiones pueden contar con la participación de directores sénior o expertos en la materia que compartan sus conocimientos sobre un tema.
- Organiza sesiones de «club de cursos» en las que los asistentes puedan debatir sobre un curso o itinerario de aprendizaje en concreto.
- [Inspírate con este programa](#) donde encontrarás ideas sobre temas que cubrir en los almuerzos didácticos. Puedes elegir temas según las prioridades de tu organización o encuestar a los empleados sobre los ámbitos y ponentes que más les interesan.

#### Crea una campaña «Usuario del mes»

Todos los meses, entrevista a un empleado que haya aprovechado LinkedIn Learning para su desarrollo profesional y comparte la entrevista a través de los canales internos.

- [Empieza con estas preguntas de ejemplo para entrevistas](#) o úsalas como punto de partida para preparar las tuyas.
- Recurre a los vídeos para captar el interés de los empleados. Puedes pedir al protagonista que grabe sus respuestas con el teléfono o grabar toda la entrevista en una sesión de videoconferencia.

92 %

de los usuarios estaría dispuesto a participar en un debate de grupo después de aprender a su ritmo<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Fuente: encuesta a 600 usuarios de LinkedIn Learning (agosto de 2020)

## 4. Evalúa la repercusión de tus estrategias

Utiliza los métodos cualitativos y las herramientas avanzadas de análisis de LinkedIn Learning para entender el comportamiento de los usuarios a lo largo del tiempo. Así podrás determinar la repercusión de tus estrategias de comunicación y tus campañas promocionales. Esta información valiosa te servirá para desarrollar tu próxima estrategia.

- [Echa un vistazo a este curso](#) (en inglés) para descubrir todas las funcionalidades de informes que ofrece LinkedIn Learning.
- Lleva a cabo una encuesta entre tus empleados unos 3 o 6 meses después del lanzamiento de LinkedIn Learning para recabar opiniones de calidad.

