



# D2L

**Paso a paso: cómo crear  
una universidad corporativa**



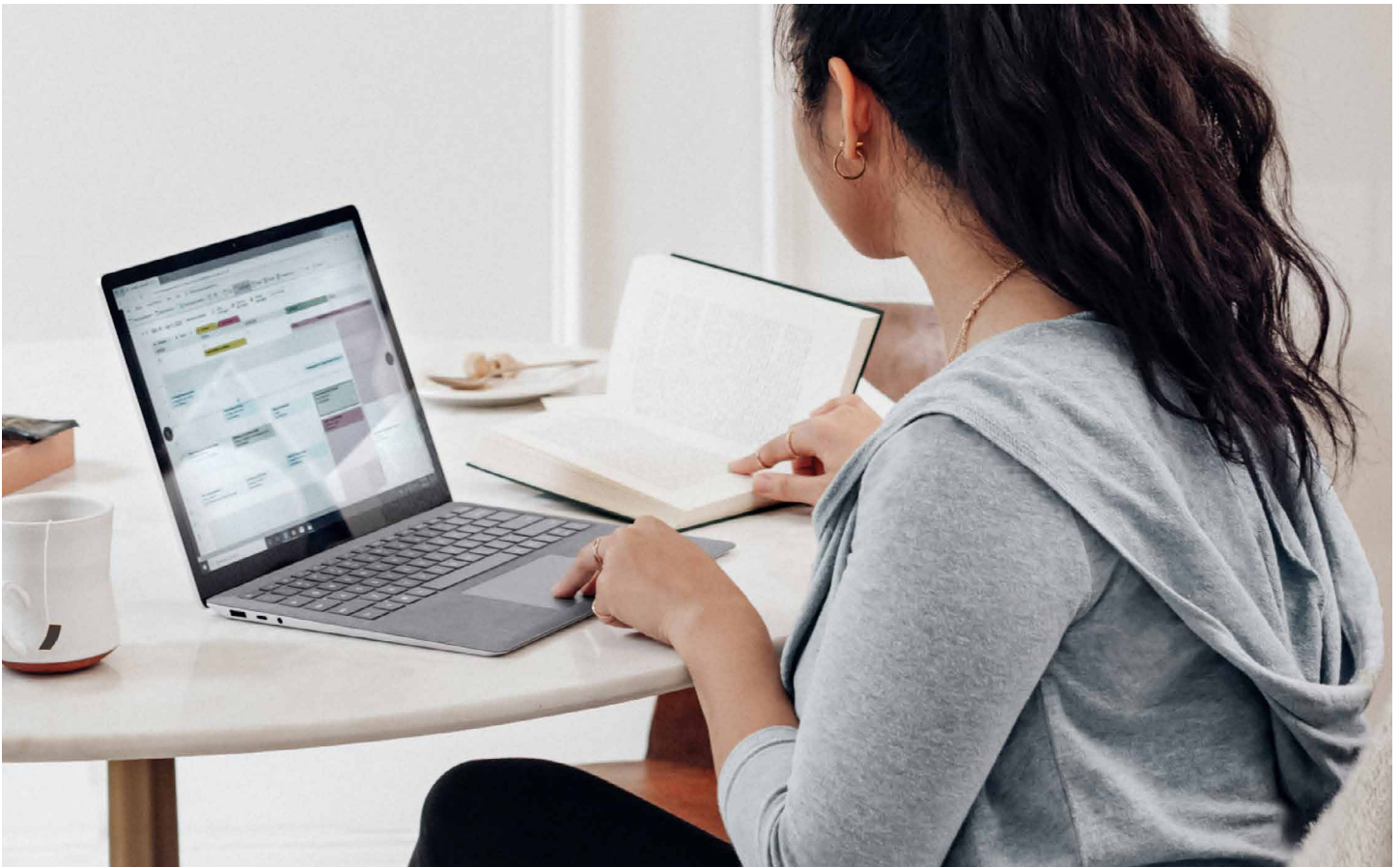
La creación de una universidad corporativa es una estrategia que suelen adoptar las empresas con el objetivo de mejorar los conocimientos y de acelerar el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Básicamente, la idea es perfeccionar las habilidades que los equipos ya poseen para, de este modo, obtener mejores resultados para todos, desde la gerencia y el equipo directivo hasta el equipo operativo.

Comprender la importancia de la universidad corporativa y analizar los principales beneficios de esta estrategia constituyen la clave para implementar este modelo y para disfrutar de las ventajas que proporciona. Dado que su esencia se basa en el desarrollo de las competencias del personal, la universidad corporativa surge como una herramienta que le brinda valor al empleado y que redundará en una enorme cantidad de beneficios para la empresa.

La consultora Deloitte llevó a cabo el estudio **“Educação Corporativa no Brasil”** entrevistando a personas de 126 pequeñas, medianas y grandes empresas. En esta encuesta, el 28 % afirmó que ya contaba con una infraestructura física o virtual dedicada a la capacitación del personal. Además, el 63 % de las empresas indicaron que invertirían un promedio equivalente al 0,47 % de su facturación anual en educación corporativa.

Según el mismo estudio, esta práctica parece ir en aumento. Del 72 % de las empresas que indicaron no invertir en educación corporativa, el 28 % afirmó que tiene la intención de revertir esta situación y de implementar un proyecto de este tipo en los próximos 2 años.



Otro **informe**, realizado por la Fundación Instituto de Administración (FIA), señala que las capacitaciones online ya constituían una tendencia en 2018 e indica un crecimiento del 89 % de adhesión a nivel empresarial.

Para la gerencia, conocer cuáles son los beneficios que brinda la universidad corporativa es fundamental para justificar la elección de esta estrategia.

A esta altura, y ante todos los cambios que ha experimentado el mercado, usted ya debe estar preguntándose qué ventajas ofrece este recurso y cómo puede implementarlo en su empresa.

Para ayudarlo en este análisis, hemos elaborado una guía paso a paso que lo ayudará a crear una universidad corporativa.

En esta guía, podrá conocer lo siguiente:

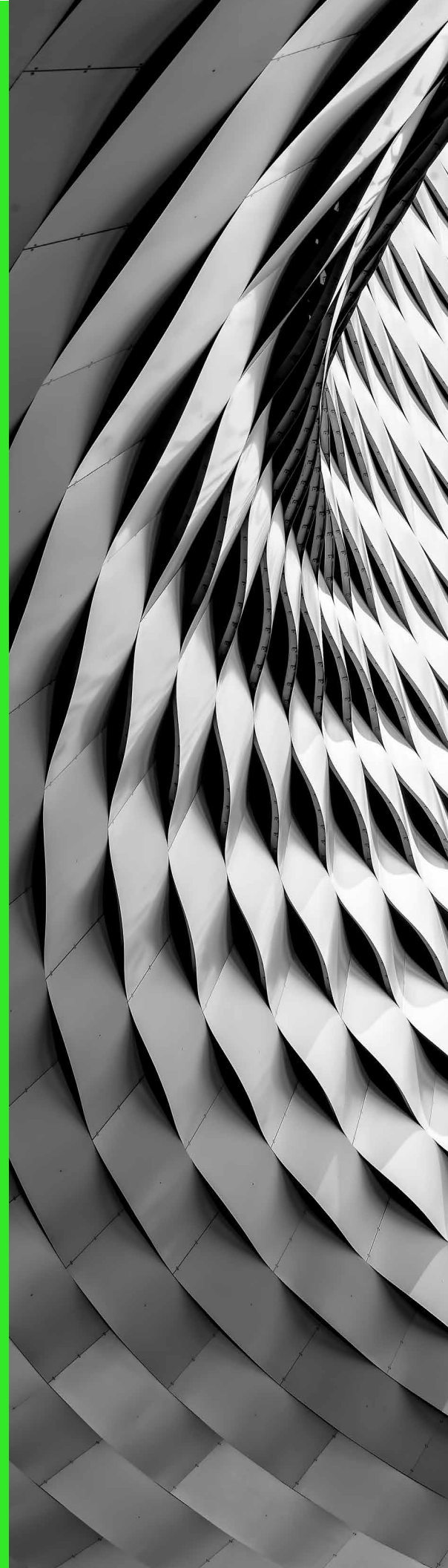
- Qué beneficios aporta la universidad corporativa a las empresas.
- Cómo una universidad corporativa puede aumentar la productividad del personal.
- Cómo ha evolucionado el trabajo híbrido.
- Cómo crear una universidad corporativa eficiente.
- Qué puede aportar una plataforma de aprendizaje.
- La plataforma Brightspace.

Esperamos que disfrute de esta guía.

# Índice

---

- 05** Conozca qué beneficios aporta la universidad corporativa a las empresas
- 06** Cómo una universidad corporativa puede aumentar la productividad del personal
- 07** La evolución del trabajo híbrido
- 08** Cómo crear una universidad corporativa eficiente
- 09** Qué puede aportar una plataforma de aprendizaje
- 10** Conozca la plataforma Brightspace



# Conozca qué beneficios aporta la universidad corporativa a las empresas

---

El mercado de trabajo actual posee características diferentes a las que tenía años atrás. Hoy en día, las nuevas generaciones buscan algo más que una buena remuneración: los jóvenes, en especial, desean trabajar en empresas que tengan una causa y un propósito mayor.

Este es el primer beneficio que brindan las universidades corporativas: aportan valor a las carreras de los empleados y también contribuyen a generar un mayor compromiso con la misión y visión de las empresas.

La denominada capacitación profesional es imprescindible para el desarrollo de los empleados, ya que permite expandir los conocimientos adquiridos en la vida académica con la aplicación diaria de esas prácticas en la empresa.

Aprender nuevas competencias organizacionales es otro de los beneficios que brinda la universidad corporativa. Con esta propuesta, la empresa busca maximizar los beneficios obtenidos en otras áreas y comparte el conocimiento con todos.

Además, esta estrategia contribuye a formar líderes y encontrar gerentes que puedan comprender las necesidades de la empresa y de sus empleados.

La creación de una universidad corporativa también puede ayudar a reducir costos: según datos de la **Harvard Business Review**, contratar un empleado por fuera de la empresa para asumir nuevos cargos tiene un costo seis veces mayor que reclutar a alguien dentro de la empresa.

Por último, esta estrategia contribuye a facilitar la integración de nuevos empleados y a mejorar las relaciones interpersonales entre equipos.

La universidad corporativa también ayuda a simplificar la rutina de los profesionales ya que permite conciliar el estudio con el trabajo y viceversa.

# Cómo una universidad corporativa puede aumentar la productividad del personal

---

Al implementar una universidad corporativa, la empresa actúa para que el equipo gane en productividad y capacitación. La idea es trabajar más en menos tiempo y que las entregas tengan mayor calidad.

Al ofrecer este beneficio, la empresa aumenta la eficiencia del personal porque se verifica un incremento en la satisfacción de trabajar en equipo. Las personas tienden a estar más conformes al ser parte de una organización que invierte en el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Otra cuestión a destacar es que, al perfeccionar sus conocimientos, el empleado logra desempeñar mejor sus tareas, de manera más eficaz y rápida, lo que contribuye a la satisfacción laboral y al dominio de sus funciones.

Para tener una idea, según el estudio del National Center on the Educational Quality of the Workforce, realizado en el sector industrial, el incremento del 10 % en el nivel educativo del equipo interno tuvo como resultado un aumento de la productividad del 8,6 %.

Por otro lado, el [informe](#) Center for Positive Organizational Scholarship revela que los empleados que están satisfechos con la empresa donde trabajan, en promedio, incrementan su productividad en un 31 % y son tres veces más creativos.

Las organizaciones también logran alinear los equipos con las estrategias a futuro. Al crear una capacitación específica, las empresas definen cuáles son las líneas a seguir y cuáles los proyectos a elaborar.

# La evolución del trabajo híbrido

---

Una tendencia a nivel mundial que viene ganando terreno y que está transformando el mercado laboral es el llamado trabajo híbrido.

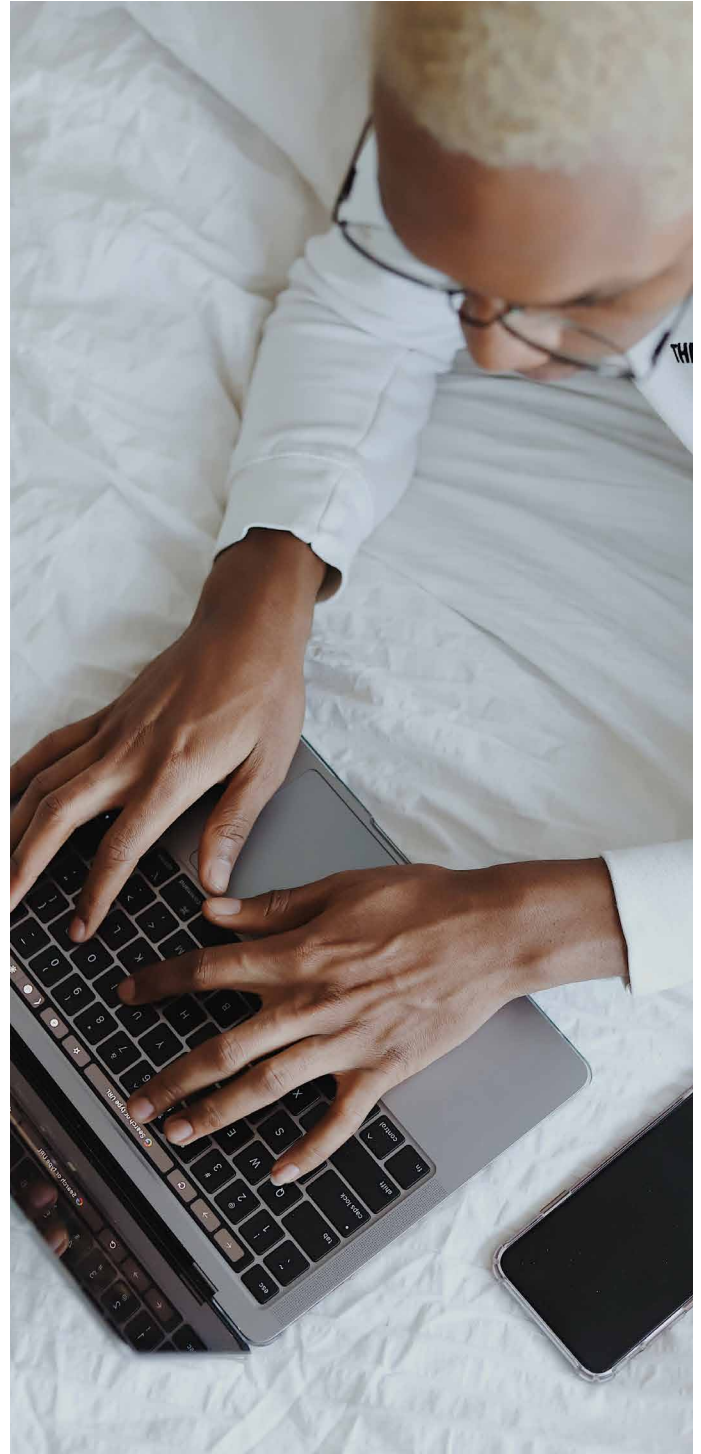
Según datos del Índice de Confianza del Trabajador, un relevamiento realizado por LinkedIn, el 46 % de los pequeños negocios y el 26 % de las grandes empresas ya están considerando implementar esta modalidad con sus empleados.

¿Pero a qué nos referimos cuando hablamos de “trabajo híbrido”? Básicamente, hacemos referencia a cuando las empresas brindan autonomía a los profesionales para que ellos elijan cómo, dónde y cuándo van a realizar sus actividades, de la mejor manera posible.

Es decir, la relación laboral ha dejado de fundamentarse en el cumplimiento del horario y en un único lugar fijo, ahora se basa en las actividades realizadas según un cronograma pactado.

Como sucede con todas las transformaciones de hábitos, el trabajo híbrido todavía enfrenta resistencias y dificultades, pero lo que antes se consideraba como algo imposible, actualmente es una realidad para millones de personas.

La universidad corporativa es la herramienta indicada para que los equipos comprendan estas modificaciones, ya que ofrece muchos beneficios tanto para las empresas como para los empleados, además de posibilitar el acceso desde cualquier lugar.



# Cómo crear una universidad corporativa eficiente

---

Al decidir implementar una universidad corporativa, la empresa garantiza el involucramiento de los colaboradores y fortalece la relación de los empleados con la organización.

La corporación que elige esta estrategia deberá aceptar la transformación digital y adoptar nuevas tecnologías que le permitan gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La planificación constituye el punto esencial y, al mismo tiempo, puede asociarse a otras estrategias de enseñanza, como la ludificación (proceso de enseñanza que relaciona conceptos con juegos) y las rutas de aprendizaje (rutas personalizadas de enseñanza que priorizan las necesidades del alumno), que les brindan una experiencia única y satisfactoria a los empleados.

A la hora de crear un programa para formar una universidad corporativa eficiente, hay algunos puntos importantes a tener en cuenta:

**Elección de los cursos:** seleccionar las áreas y actividades que serán parte del programa de enseñanza es fundamental ya que este es el momento en el que la empresa definirá, a través de una planificación sólida, las principales estrategias que los empleados deberán desarrollar.

**Evaluación de necesidades:** la elección de los cursos tiene relación directa con la identificación y el análisis de las dificultades y las barreras que perciben la empresa y los profesionales.

**Liderazgo activo:** buscar una persona que lidere el proyecto es esencial, ya que será quien centralice la información disponible y delegue los pasos a seguir.

**Costos:** como todas las tareas que se desarrollan a nivel empresarial, la implementación de una universidad corporativa requiere de una inversión por parte del equipo directivo. Por lo tanto, es importante evaluar cuáles son los costos de esta medida para garantizar que el proyecto tenga sostenibilidad financiera.

**Aplicación de pruebas y feedback:** después de implementar la universidad corporativa, se deben realizar pruebas periódicas para comprender cómo esta iniciativa influyó en el desempeño del personal y definir si se pueden extraer conclusiones que sirvan de feedback para el proyecto, tanto para los empleados como para la empresa en sí.

**Plataforma de aprendizaje:** la clave del éxito de una universidad corporativa está en la elección de la plataforma de aprendizaje. Para aumentar el involucramiento, la productividad y la motivación del personal, es necesario contar con un sistema que ofrezca una gran cantidad de recursos y que sea fácil de navegar.

# Qué puede aportar una plataforma de aprendizaje

---

Para que la educación corporativa se transforme en una realidad en las empresas, es necesario contar con una herramienta que facilite el proceso de enseñanza y que proporcione beneficios a todas las partes.

En ese sentido, la elección de una plataforma de aprendizaje debe unificar análisis y gestión en todos los niveles, desde el gerencial hasta el del personal.

La plataforma de aprendizaje también debe facilitar la enseñanza continua con el objetivo de contribuir al crecimiento profesional y al avance laboral de los empleados.

Para que la universidad corporativa cumpla con su propósito, es imprescindible que sus integrantes se sientan relevantes y, sobre todo, responsables por la construcción del conocimiento.

También es esencial que se utilice el tiempo de modo eficiente, desde el monitoreo de las actividades que realizan los empleados hasta los índices de finalización de las tareas.

El compromiso del personal es fundamental para la asimilación del contenido. Por eso, es clave que el material de aprendizaje sea visual y atractivo, y que haya sido desarrollado con una metodología que se pueda perfeccionar continuamente para mejorar su eficacia.

Además, la plataforma de aprendizaje reúne, en un mismo lugar, todo el contenido del curso, las interacciones entre los participantes y el todo feedback necesario para hacer un seguimiento de la evolución del aprendizaje.

Además, la herramienta ofrece una descripción general de cada profesional y su nivel de desarrollo actual, lo que reduce el tiempo que los gerentes deben dedicar a su evaluación.

# Conozca la plataforma Brightspace

---

Brightspace es una plataforma de aprendizaje corporativo desarrollada por D2L. Mediante su entorno virtual, se puede aprovechar y disfrutar de todos los beneficios de la educación corporativa.

Al ofrecer contenidos en diferentes formatos, la herramienta facilita el desarrollo del personal, además de permitir que la empresa diseñe cursos adecuados a las necesidades puntuales de sus operaciones diarias.

Brightspace posee una interfaz intuitiva y fácil de usar, en la que se puede incluir y eliminar contenidos muy rápidamente, y ofrece herramientas para analizar de forma estratégica los resultados y el desarrollo de cada estudiante en tiempo real.

Descubra los diferenciales de Brightspace:

- Es el único entorno virtual de aprendizaje que posee todas las certificaciones de seguridad, incluyendo las normas ISO270001 y 27018.
- Obtuvo el primer lugar en la clasificación de *eLearning Magazine* en la categoría de Sistema de Gestión de Aprendizaje Adaptativo D2L fue incluida en la lista de Mejores Proveedores del Sector de Aprendizaje de Aragon Research.

D2L (Desire2Learn), fundada en 1999 por John Baker, tiene como principal objetivo impulsar el uso de la tecnología para potenciar la educación y el aprendizaje en miles de empresas e instituciones.





Por eso, D2L es el socio estratégico ideal para las organizaciones que buscan soluciones de plataformas digitales de entorno virtual para crear universidades corporativas.

Para obtener más información, [visite el sitio y conozca todos los beneficios que D2L](#), a través de la plataforma Brightspace, puede ofrecerle.

# D2L

## ACERCA DE D2L

D2L es el proveedor de software líder que optimiza la experiencia de aprendizaje. Su plataforma en la nube —Brightspace— no es solo un entorno virtual de aprendizaje (EVA) tradicional, ya que es fácil de usar, flexible e inteligente. Con Brightspace, las instituciones pueden personalizar la experiencia de cada estudiante para generar resultados reales. D2L también es líder mundial en analítica para la educación: Brightspace predice el desempeño de los estudiantes para que usted pueda intervenir en tiempo real y ayudar a mantener a sus estudiantes encaminados. Brightspace es utilizada por alumnos de educación primaria, secundaria y superior, así como del sector corporativo, incluidas empresas Fortune 1000. La empresa opera en todo el mundo y tiene oficinas en los Estados Unidos, Canadá, Europa, Australia, Brasil y Singapur. | [D2L.com](https://www.d2l.com).

-  @D2Les
-  [linkedin.com/company/d2l](https://www.linkedin.com/company/d2l)
-  @D2Les
-  [comercial@d2l.com](mailto:comercial@d2l.com)

## CONTÁCTESE CON NOSOTROS

Teléfono: +52 55 71002011 ext 202 (México)  
+57 1 5087054 ext 201 (Colombia)  
+51 1 7019003 ext 203 (Chile y Perú)

Línea gratuita: 1-888-772-0325 (Norteamérica)  
0-808-234-4235 (Reino Unido y Europa)  
0-800-452-069 (Nueva Zelanda)  
1-800-656-210 (Australia)  
0800-900-0399 (Brasil)

Fax: 1-519-772-0324

### OFICINAS DEL MUNDO

151 Charles Street West, Suite 400  
Kitchener, ON, Canadá  
N2G 1H6

### ASIA PACÍFICO

1 Queens Road, Suite 1144  
Melbourne, Victoria 3004  
Australia

### EUROPA

6th Floor,  
2 Eastbourne Terrace  
Londres, Inglaterra  
W2 6LG

### D2L ASIA PTE LTD

3 Phillip Street  
#10-02 Royal Group Building  
Singapur 048693