

“Hemos logrado crear una academia corporativa escalable en la que albergar todo el ecosistema formativo de LALIGA”

El desarrollo de un ecosistema formativo que albergara todos los recursos y diera soporte a todas las áreas corporativas era un ‘must have’ para LALIGA. Con iThinkUPC como partner, ambas compañías han llevado la Corporate Academy a un nuevo nivel, colocando al empleado en el centro a través de una plataforma intuitiva, accesible y, sobre todo, el profesional tiene el control sobre su desarrollo profesional. Paula Guerrero (LALIGA) y Ricard Grau (iThinkUPC) analizan cómo se está desarrollando el proyecto.



Ricard Grau, Business Development Manager en iThinkUPC; y Paula Guerrero, Responsable de Talento y Cultura en LALIGA

¿Cómo comenzó la relación entre iThinkUPC y LALIGA?

Ricard Grau: Hace unos tres años LALIGA buscaba una herramienta de formación online. En aquel momento planteamos diversas opciones, como Moodle o Cornerstone. Finalmente, fue Moodle, aunque decidió trabajarlo internamente, hacer una especie de piloto para probar su funcionamiento y, si les daba respuesta, apostar por hacer una implantación profesional. Tras comprobar que Moodle podría ser la solución para su academia corporativa, necesitaban un partner de confianza que los acompañara en el proceso. Hicimos un proyecto muy interesante que ha ido más allá de la implantación de Moodle, ya que al final ha habido que integrarlo con diferentes sistemas corporativos. Creo que ha habido mucha satisfacción por ambas partes.

¿Qué necesidades buscaba cubrir LALIGA con esta nueva plataforma?

Paula Guerrero: El proyecto actual responde a una necesidad que surge desde el área de Compliance. Habíamos generado mucho contenido formativo, siendo el cumplimiento y la integridad uno de los pilares principales,

de modo que teníamos que formar a toda la compañía en estos términos con formaciones obligatorias. Por un lado, era necesario poder tener una cierta trazabilidad de qué usuarios las empiezan, cuánto tardan, cuándo terminan, puntuación que han obtenido, etc. Por otro, los propios empleados demandaban una herramienta que albergara todo. Fue un reto para el área de Talento y Cultura, ya que no contábamos con una academia corporativa desde la que canalizar y dar sentido a toda nuestra propuesta formativa.

¿Cómo se han adaptado los recursos que ofrece iThinkUPC a las necesidades de LALIGA?

RG: El objetivo final era construir un ecosistema de aprendizaje donde las diferentes piezas que te permiten mejorarlo estén conectadas e integradas. En este sentido, LALIGA trabajaba con SuccessFactors como solución de gestión de talento de RRHH. Una de las claves del proyecto era integrarlo con Moodle para intercambiar información de forma automatizada entre ambas plataformas.

iThinkUPC ofrece la solución SaaS Moodle Workplace, ¿qué ventajas ofrece?

RG: Moodle Workplace es la versión más avanzada del LMS de Moodle. Basado en la versión open source, incorpora funcionalidades exclusivas como el multi-tenant para crear diferentes espacios personalizados de formación, las reglas dinámicas para dejar programadas muchas tareas administrativas, itinerarios formativos, estructura organizativa, informes, etc.

¿La integración de este nuevo sistema con Success Factor de SAP supuso un reto para la compañía?

RG: iThinkUPC tiene un perfil de compañía que aúna tanto el conocimiento metodológico y de los procesos de formación y gestión del talento, como la parte más tecnológica y de integración de sistemas. Este tipo de integraciones, como Moodle con SAP SuccessFactors, las realizamos en muchos proyectos,

incluso si hay que desarrollar Web Services a medida, como fue el caso de LALIGA.

¿Cómo ha evolucionado el concepto de 'Corporate Academy' con las nuevas soluciones?

PG: Actualmente, contamos con formación obligatoria, gestionada por el área de cumplimiento, la formación en PRL y, además, un catálogo de formación no obligatoria, gestionado por el área de Personas, todo integrado en el proyecto 'LALIGA Corporate Academy'. Nuestro objetivo es que todo lo relacionado con formación en la compañía se canalice a través de la herramienta, que es lo que le da sentido al proyecto.

RG: Hablamos de un concepto de employee engagement. La plataforma está adaptada al look and feel de LALIGA, por lo que, al ir generando contenidos creas una marca propia que hace que los empleados se sientan identificados en su entorno de formación. Por otro lado, se trata de un desarrollo importante para cuando LALIGA se plantee abrir esa plataforma al exterior, a sus clientes y partners. Si los cursos se crean con criterio, el entorno formativo de la compañía se convierte en una marca reconocida.

Este tipo de soluciones, ¿suponen una ventaja competitiva?

PG: Absolutamente. Nos ha permitido, por un lado, tener canalizado toda nuestra formación obligatoria, lo que era una prioridad. Por otro lado, nos permite contar con una herramienta con un gran potencial de escalabilidad. Ahora, tenemos un catálogo de cursos de diferentes temáticas que vamos alimentando. Además, nos permite acompañar otros proyectos de la compañía, como Smart Working o nuestro programa de bienestar, con formaciones específicas, dando al empleado una sensación de acompañamiento, poniendo medios a su disposición para que pueda trabajar y mejorar.

RG: Ha habido un cambio de paradigma en el área de formación de las compañías. Hemos pasado de los LMS a los LXP (Learning Experience Platform). Hablamos de poner al empleado en el foco del proceso de aprendizaje. Es decir, más allá de la formación en las competencias que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo, crear entornos personalizados en los que, a partir de sus intereses dentro de la compañía, ofrecerle formaciones relacionadas.

¿Con qué tipo de contenidos se alimenta la plataforma?

PG: Contamos con un catálogo de cursos muy amplio dividido en varias categorías que van desde idiomas, Office o Soft Skills, hasta competencias digitales, Smart Working, PRL o bienestar. La idea es seguir creando formaciones de forma menos reactiva. Ahora, contamos con una herramienta sencilla, accesible e intuitiva que nos va a permitir acompañar todo el ciclo de vida del empleado. Al estar integrada con nuestro directorio activo, nos permite personalizar los cursos que enviamos y acompañar también nuestros proyectos con un catálogo que le da mayor sentido y una trazabilidad al detalle.

¿Cómo se lleva a cabo este plan de desarrollo profesional?

PG: La temporada pasada redefinimos el modelo que teníamos lanzando un plan de desarrollo en seis etapas que, en función de en qué momento vital se encuentre el empleado, se le ubica en una de ellas para trabajar una serie de habilidades y continuar su crecimiento en la compañía.

Es un paso más a la evaluación de desempeño habitual, ya que establecemos objetivos a futuro y ofrecemos las herramientas para alcanzarlos. El siguiente nivel, relacionado directamente con la Corporate Academy, es acompañar ese desarrollo con una serie de cursos ad hoc para cada etapa en la compañía. Por otro lado, todos los empleados disponen de un crédito formativo de 700 euros por temporada (que además, pueden acumular), que pueden solicitar a través de SuccessFactors. En el futuro, incluiremos en nuestra Corporate un catálogo de cursos no gratuitos en el que los empleados puedan invertir dicho crédito.

“La clave era crear un ecosistema formativo en el que todas las piezas estuvieran interconectadas”

¿En qué nuevos desarrollos están trabajando desde la Corporate Academy?

PG: Antes mencionábamos nuestro proyecto de Smart Working, enfocado en cómo trabajar de forma más inteligente, favoreciendo la comodidad y conciliación del empleado. Vamos a unirnos con el área de desarrollo de IA de la compañía para crear formaciones enfocadas en nuestro día a día en LALIGA y así, ofrecer herramientas para aplicar la IA en procesos cotidianos. Esta iniciativa, que se desarrollará a través de la Corporate Academy, era impensable hace un año, ya que no teníamos un espacio en el que alojar estos cursos o cómo hacérselos llegar a todos. La madurez del proyecto nos permitirá ir añadiendo nuevos desarrollos. En el departamento apostamos por la formación, la mejora continua y la autoresponsabilidad de nuestros profesionales de gestionar su propio desarrollo.

En el caso de IThinkUPC, ¿cómo está aplicando la IA GEN en sus desarrollos?

RG: En IThinkUPC estamos implementando en todas nuestras áreas de negocio y en todas nuestras soluciones el concepto de “AI-driven Digital Transformation”. Ayudamos a diseñar y planificar la estrategia de IA de nuestros clientes, estableciendo principios para su uso ético y responsable, y centrándonos en la mejora de la productividad y en la creación, despliegue y escalado de nuevos servicios y experiencias para los usuarios basados en IA Generativa. ●

Datos Clave

LALIGA

443
alumnos que han realizado cursos

21.897
horas de formación realizadas en LALIGA

Volumen de cursos: 52 cursos cargados en la Corporate Academy

Áreas: Finanzas, IT/ Estrategia Digital, Marketing, Idiomas, Gestión de Personas, Habilidades y Bienestar

IThink UPC

+ 300
empleados en España

ÁREAS DE ESPECIALIDAD
Talento & Formación, Analytics & IA, Ciberseguridad, Cloud & Managed Services, Digital Applications

+ 100
clientes activos en Europa y Latinoamérica