

KOIDEAS
COMUNIDAD CHIEF LEARNING OFFICER

CLO Summit 2026

Reporte del encuentro.

Lo que construimos juntos el 27 de octubre.

6

SPEAKERS

5

CASOS REALES

10

TENDENCIAS 2027

27 de octubre de 2026 · 8:00 a.m. — 12:00 m. hora Colombia

Virtual sincrónico · 10 países de Latinoamérica

Catalina Trujillo · Fundadora Koideas · Mentora de aprendizaje

APERTURA

Un espacio para pensar el aprendizaje en serio.

El 27 de octubre, durante cuatro horas, se reunieron virtualmente líderes de aprendizaje de 10 países de Latinoamérica. Conocimos cinco casos reales de proyectos CLO que están transformando organizaciones, discutimos el nuevo rol del Chief Learning Officer y cerramos con las diez tendencias que marcarán el 2027 en L&D.

Este reporte es la memoria de ese encuentro. No busca sintetizar — busca preservar lo construido para que cada quien pueda llevarlo al diseño de su propia estrategia.

“El reto ya no es la formación, es la Inteligencia Organizacional. No se trata de cuántos cursos consumen, sino de qué tan rápido tu organización procesa, decide y actúa.”

EL CORRIMIENTO DEL ROL

De tomador de pedidos a arquitecto estratégico.

Durante siete años, la Certificación CLO ha evolucionado — de hablar de habilidades a transformar la cultura, rediseñar experiencias de aprendizaje, incorporar la inteligencia artificial con criterio y medir el impacto real en el negocio. El rol dejó atrás la lógica de proveedor interno que recibe solicitudes y pasó a diseñar ecosistemas de aprendizaje como arquitecto estratégico, respondiendo a las capacidades que la organización necesita.

ANTES

El área de capacitación

- Catálogo de cursos
- Métrica: horas y asistencia
- Proveedor interno
- Reporta a RRHH
- Compra plataformas

AHORA

El Chief Learning Officer

- Ecosistema de aprendizaje
- Métrica: impacto en el negocio
- Arquitecto estratégico
- Reporta al board
- Diseña el sistema

AGENDA DEL DÍA

Siete bloques en vivo.

8:00 — 8:30 Bienvenida y el rol del CLO

8:30 — 9:00 Caso Schindler

9:00 — 9:30 Caso Pintuco

9:30 — 10:00 Caso DO IT

10:00 — 10:30 Caso Siigo

10:30 — 11:00 Caso Cordialsa

11:00 — 12:00 Tendencias 2027

VOCES DE LA COMUNIDAD · APERTURA

Lo que trajo la comunidad al abrir el espacio.

“El pedido que se ha intensificado en los últimos años es ser consultores en vez de tomadores de pedidos. Y estar ligados a la estrategia, pero no como siempre ha estado — en el discurso — sino hacerlo evidente en indicadores y mediciones claras.”

“Se exige una creación de contenidos más rápida. Y adaptarnos para garantizar el aprendizaje de diferentes generaciones.”

“La manera en que aprendemos debe ser con presentaciones cortas, más prácticas. En 2 minutos debemos atrapar a la persona. Si no se conecta en los primeros 10 segundos, se pierde.”

“Vemos intervención de IA para el desarrollo de contenidos con poca curaduría. Énfasis en formación técnica, no tan alineada con la formación del ser. Inmediatez de aprendizaje, sin exposición real.”

CASO 01
SchindlerLÍDER DEL PROYECTO
David Hostos

Fortalecimiento del nivel técnico crítico

EL CONTEXTO

Schindler es una compañía multinacional dedicada a vender, instalar y mantener ascensores y escaleras eléctricas. En Colombia atiende aproximadamente 10.000 equipos distribuidos en más de ocho ciudades, lo que genera una responsabilidad crítica en la seguridad y certificación del personal técnico.

EL HALLAZGO

El 78% del personal técnico está certificado en niveles uno y dos (mantenimiento y atención de averías). Aun con el 100% certificado bajo directrices de la casa matriz en Suiza, los problemas en campo persistían. El diagnóstico reveló deficiencias en la matriz de competencias y brechas en hábitos, habilidades, comunicación y motivación. El conocimiento técnico estaba sólido — se descuidaban los hábitos.

180

DÍAS DE RUTA

5

HABILIDADES CRÍTICAS POR NIVEL

81%

ROI ESTIMADO

EL REDISEÑO · TRES PILARES

HABILIDAD	HÁBITO	ENTORNO
Entrenamientos en campo basados en situaciones reales y simuladores.	Auditorías, listas de verificación y la figura de Mentor como mascota de entrenamiento que da cercanía.	Modelo 70·20·10 que reemplaza el entrenamiento formal tradicional por aprendizaje activo.

MEDICIÓN EN CINCO NIVELES

Los indicadores de nivel uno (horas de formación, satisfacción) y nivel dos (evaluaciones de conocimientos) se controlan al 100% pero no impactan el indicador principal del negocio. El nivel tres asegura personal certificado. El **nivel cuatro conecta las formaciones con los KPI reales**: tiempo medio entre fallas, Net Promoter Score, no conformidades de mantenimiento, cantidad de reparaciones, seguridad por riesgo nivel 5 ante ARL y la capacidad de transmitir conocimiento en campo.

EL ROI

Costo estimado: **USD 82.000**. Beneficio: **USD 150.000**. Retorno positivo del **81%** si se ejecuta conforme al plan. El cálculo separa beneficios económicos directos de otros operativos colaterales — como el impacto temporal en el servicio al cliente cuando el personal técnico se ausenta para formarse.

“Mentor no es un agente de IA. En Schindler enfrentamos restricciones corporativas estrictas sobre el uso de IA para evitar la filtración de información técnica confidencial. La IA la usamos principalmente para edición de videos y conversión de presentaciones en cursos.”

CASO 02

Pintuco · AkzoNobel

LÍDER DEL PROYECTO
Luisa Vera

Red que Aprende · De la obligación a la conversación

EL CONTEXTO

Pintuco es una compañía de pinturas y recubrimientos presente en la región andina y Centroamérica (como Protecto). El canal de tiendas se enfoca en franquicias y tiendas propias — aproximadamente 300 en total — para exponer todo el portafolio comercial en un solo lugar. El reto: 50 tiendas nuevas abriendo en Colombia este año, sin vinculación contractual directa con el personal de las franquicias.

300

TIENDAS

50

APERTURAS 2026

10

MESES DE RUTA

TRES BRECHAS DIAGNOSTICADAS

APROPIACIÓN	NARRATIVA	EVIDENCIA
Falta de apropiación del aprendizaje por parte de franquiciados y personal asesor.	Comunicación de la formación como obligación punitiva en lugar de beneficio.	Fragmentación de las fuentes de información para medir impacto.

EL EFECTO DEL LIDERAZGO LOCAL

Los cambios de liderazgo afectan drásticamente la cobertura. Dos ejemplos reales: en **Honduras** la cobertura pasó de 28% a 71% por un cambio de liderazgo; en **Costa Rica** cayó de 100% a 0%. El dato muestra que la cultura de aprendizaje no se instala con contenido — se instala con conversación sostenida en el canal.

EL PLAN DE TRANSFORMACIÓN

Pilotos en 50 tiendas nuevas en Colombia y en las operaciones de Costa Rica y Honduras durante 12 meses. El plan incluye: pactos de aprendizaje, guías de conversación y actividades gatillo para los franquiciados, y centralización de datos en un tablero unificado para facilitar el seguimiento y la medición del retorno. La medición cruza reacción, aprendizaje y conducta — buscando automatizar el nivel cuatro de resultados.

“Las franquicias formadas obtienen mejores resultados en ventas y cliente oculto. El éxito se mide por el comportamiento de las ventas y auditorías de cliente oculto, no por calificaciones o cobertura.”

CASO 01
DO ITLÍDER DEL PROYECTO
Angela Díaz

Deep Human · Cerrar la brecha entre aprender y hacer

EL CONTEXTO

DO IT es una multinacional con más de 30 años en el mercado y presencia en seis países, dedicada a generar comportamientos efectivos para simplificar el trabajo en diversos sectores económicos.

LA PREGUNTA FUNDADORA

¿Cómo lograr que el aprendizaje se traduzca en cambios de comportamiento reales y visibles a largo plazo? Un taller de dos a cinco horas es insuficiente para instalar un hábito cerebral. Lo que falla no es el contenido, sino el diseño de la ruta posterior.

8

SEMANAS DEL SISTEMA

30

DÍAS PARA INSTALAR UN HÁBITO

70%

COMPORTAMIENTOS INTEGRADOS

EL MODELO DEEP HUMAN · CUATRO MOMENTOS

01 · TOMAR CONCIENCIA	02 · TALLER	03 · APLICACIÓN 70-20	04 · MEDICIÓN Y AJUSTES
Autodiagnóstico asistido por IA. No dicta soluciones — establece línea base.	Sensibilización, contenidos, herramientas y práctica. La capa visible del aprendizaje.	Retos, autoobservación, enseñanza a otros y mentorías a través de app móvil.	A las 4-6 semanas se evalúa si al menos el 70% de los comportamientos se integraron.

EL ROL DEL SPONSOR · CONTRATO INICIAL

Garantizar el impacto más allá del curso exige un patrocinador — el líder o la persona contratante que se convierte en protagonista del proceso. Se establece un **contrato inicial** que define indicadores de éxito hasta el nivel cuatro de Kirkpatrick, alineando expectativas y compromisos. Se entrega un **kit de sponsor** con un radar para visualizar los cambios acordados.

MÉTRICAS DE COMPORTAMIENTO

Para un módulo de efectividad personal — por ejemplo, “cómo organizarse de una vez por todas” — se miden: bloqueo de tiempos de foco, reducción de la multitarea, definición de los tres temas principales del día. Se suma la estrategia de la serie treinta para mantener rachas de uso del sistema, y la figura de los **accountability partners** — compañeros de rendición de cuentas.

“El sistema de ocho semanas pasa de medir la simple satisfacción al aprendizaje y los niveles de Kirkpatrick. La responsabilidad del cambio recae tanto en las áreas de formación como en las entidades proveedoras.”

Siigo

Natalia Vélez

Ecosistema de Escuelas de Aprendizaje

EL CONTEXTO

Siigo es un software contable y administrativo que opera en seis países de Latinoamérica — Colombia, Perú, México, Chile, Ecuador y Uruguay. Con un crecimiento de 1.000 a casi 5.000 personas, el diagnóstico inicial ubicó la estrategia de aprendizaje en un nivel intermedio, con una sólida cultura de aprendizaje respaldada por seis valores corporativos, pero con la analítica de datos y medición como el punto más débil.

6

PAÍSES

~5K

PERSONAS

3

NIVELES DE ESCUELA

ARQUITECTURA · NO UNIVERSIDAD, ECOSISTEMA

En Siigo no existe una universidad corporativa. Existe un **ecosistema de escuelas de aprendizaje** en tres niveles:

ELEMENTALES	TRANSVERSALES	ESPECIALIZADAS (FOCO)
Normativa, seguridad de la información, onboarding sobre productos.	Capacidades estratégicas y comportamientos alineados con la cultura.	Liderazgo, innovación con IA (teletrabajo 100%), ventas y marketing.

ESCUELAS DE VENTAS, ENTRENADORES Y LIDERAZGO

La **Escuela de Ventas** incluye un proceso previo de incorporación (preboarding) alineado con reclutamiento para preparar a aspirantes y reducir la rotación. La **Escuela de Entrenadores** apoya a los equipos técnicos — ventas, atención al cliente, tecnología — para integrar habilidades humanas y metodologías. La **Leadership School** opera en dos niveles: el nivel uno en desarrollo de equipos, rituales, feedback y seguimiento; el nivel dos en resultados, decisiones y desempeño, con mesas de trabajo, simulaciones y roleplays.

TECNOLOGÍA · IA PROPIA Y ORQUESTACIÓN

Un agente de IA llamado **Claudi** con bases de conocimiento sobre beneficios, proyectando un piloto para asesorar sobre programas de formación según los progresos del colaborador. La herramienta **Coa AI** en el LMS **UBITS** guía paso a paso en habilidades básicas y sugiere cursos. **Power Automate** envía correos y mensajes personalizados sobre avances, puntajes y recordatorios de conceptos clave. La licencia de IA es contratada por la empresa — contractualmente blindada en propiedad intelectual.

CICLO DE APRENDIZAJE Y MEDICIÓN

Diagnóstico (línea base) → modelo 70:20:10 (autónomo, colaborativo, simulado) → refuerzo con el líder → evaluación basada en **aplicabilidad práctica en el rol**, no en pruebas escritas. Revisiones a los **6 y 9 meses** para verificar evolución y adherencia. Las métricas incluyen finalización, mejora de competencias, evaluación de líderes y **tiempo ahorrado con IA**.

“La adquisición de licencias no garantiza productividad. En Siigo las licencias iniciales de Copilot no se usaban porque el personal prefería herramientas conocidas. La gestión del cambio requiere capacitación específica basada en roles y necesidades — no asumir que el simple suministro de herramientas genera adopción.”

CASO 05

Cordialsa · Grupo Nutresa**LÍDER DEL PROYECTO
Pamela Mosquera**

Lidero por contexto · Aprendizaje aplicado al negocio

EL CONTEXTO

Cordialsa es parte del Grupo Nutresa en Ecuador. Cubre 24 provincias, 221 cantones y 17,9 millones de habitantes con marcas como pastas, café, chocolates, galletas y snacks. El objetivo del modelo de aprendizaje: potenciar el crecimiento de los equipos colaboradores, promover la igualdad de oportunidades y vincularse estrechamente con el equipo comercial como núcleo del negocio.

24

PROVINCIAS

221

CANTONES

3

ATRIBUTOS CORPORATIVOS

LOS TRES ATRIBUTOS CORPORATIVOS

LIDERO POR CONTEXTO	ENCUENTRO EL CÓMO SÍ	RECLAMO VALOR
Autogestión y comprensión de la organización.	Logro de metas comerciales ante retos.	Excelencia en propuestas comerciales.

DIAGNÓSTICO · FORTALEZAS Y BRECHAS

Fortalezas: ecosistema digital activo, equipos de microlearning y bases comerciales claras. **Oportunidades:** falta de una matriz de competencias por perfil y necesidad de modelos asincrónicos. El reto operativo: jornada de 7:00 a 17:00 con temporadas exigentes como la navideña, que arranca en julio.

LOS TRES PILARES DE GESTIÓN COMERCIAL

ENTRENAMIENTO 70-20-10	ACOMPañAMIENTO EN CAMPO	SEGUIMIENTO DE INDICADORES
Permanente y cíclico, estructurado por rol.	Para validación y corrección en tiempo real.	Volumen, cobertura, frecuencia, penetración, servicio, control.

PLANES DE CARRERA · CONTRA LA ROTACIÓN

Se estructuraron planes de carrera internos para transicionar de **autovendedores** → **asesores comerciales** → **coordinadores**, con el fin de cubrir más rápido las vacantes que genera la rotación. El modelo integra la unificación de los portafolios tras la absorción de Yupi con los portafolios tradicionales de café, galletas, pastas y B2B.

“La responsabilidad individual frente al proceso de aprendizaje es parte del diseño. No alcanza con habilitar la ruta — la persona participa activamente de su propio recorrido.”

TENDENCIAS 2027

Diez tendencias para los próximos 12 meses en L&D.

Lectura Koideas sobre siete reportes globales 2025–2026 (Accenture, Josh Bersin, Udemy, Voxy, Brandon Hall, Abilitie, WEF). Encuadradas en el marco **IH + IC + IA + IO** — Inteligencia Humana, Colectiva, Artificial y Organizacional.

1

IO · ENABLEMENT

Del Learning al Enablement.

La L&D deja de capacitar y empieza a habilitar continuamente en el flujo del trabajo. Solo el 27% de las empresas cree estar construyendo las capacidades que su estrategia necesita.

2

IH · MINDSET

Mindset sobre Toolset.

El prompt engineering caduca; el criterio no. La ventaja no es saber usar la IA — es saber decidir con ella.

3

IC · CO-LEARNING

Co-learning Culture: humanos + IA aprenden juntos.

Las organizaciones que lo logran reportan 5x más engagement, 4x más velocidad de habilidades, 8x más confianza en el liderazgo.

4

IH · IC · IO

La IA se vuelve commodity. El cerebro humano, ventaja.

84% de ejecutivos espera agentes de IA junto a humanos en 3 años, solo 26% de trabajadores ha sido capacitado. El 72% valora más las habilidades blandas.

5

IO · MEDICIÓN

Capacidad instalada, no eventos de aprendizaje.

Se invierten USD 60B anuales en liderazgo y solo 10% genera resultados. 41% de reducción en costos de capacitación con IA bien implementada.

6

IA · ARQUITECTURA

AI-native learning architecture.

El LMS cliente/servidor es reemplazado por arquitecturas peer-to-peer con IA agéntica. +3.400% de crecimiento en aprendizaje de Copilot año a año.

7

IH · LIDERAZGO

La paradoja del liderazgo.

Solo 48% de empleados cree que sus líderes están preparados para la era de la IA. Las tres habilidades 2027: Liderazgo (35%), Comunicación (33%), Gestión del cambio (32%).

8

IO · BUSINESS FIRST

Business First: aprendizaje atado a KPI y OKR.

El valor del negocio es el punto de partida, no de llegada. Baseline, cohortes, pre/post 30-60-90, dashboards one-click.

9

IC · FLUJO DE TRABAJO

Micro-intervenciones just-in-time.

El tiempo sigue siendo el principal bloqueador del aprendizaje. 2–5 min, una decisión, un indicador. 90% del aprendizaje se olvida en una semana si no se refuerza.

10

IH · IO · ADAPTABILIDAD

Adaptabilidad: la verdadera ventaja competitiva.

44% de las habilidades laborales interrumpidas para 2030. Resilientes y adaptables son 3.8x más innovadores.

SÍNTESIS

El CLO del 2027 no capacita. Diseña la Inteligencia Organizacional.

Si tus próximas 10 decisiones de L&D se ocupan de contenidos y plataformas, estás en 2025. Si se ocupan de capacidad instalada, cultura, datos y arquitectura — estás en 2027.

VOCES DE LA COMUNIDAD · CIERRE

“Muy importante este espacio de reflexión y referenciación de prácticas ganadoras. Nos queda la reflexión sobre la generación de impacto. Importante la transformación del ser — sin embargo, contribuir a mejorar la caja registradora organizacional es complemento para la sostenibilidad y crecimiento. Entendamos los números y su lenguaje: generaremos mejores conversaciones con los directivos.”

“Maravilloso el espacio. Aprendí mucho de cada ponente, gracias por compartir sus proyectos. Nos ponen a reflexionar sobre nuestro rol y los retos que tenemos como equipos de HR. Mucho por hacer y mucho por seguir aprendiendo.”

“El desafío está en la sostenibilidad. En lo que pasa después del taller.”

“Lo que no se mide no se controla.”

“Estamos en el mismo barco.”

SIGUIENTE PASO

Nueva cohorte Certificación CLO.

Arranca la semana del 16 de noviembre de 2026.

DESCUENTO EXCLUSIVO SUMMIT

30%

de descuento

Para quienes se inscribieron o participaron en el Summit.

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

Formato · Virtual sincrónico

Horario · Martes 9:00 a.m. — 1:00 p.m.

Zona · Hora Colombia

Duración · 4 módulos · 5 meses

Entregable · Proyecto aplicado + certificación

Comunidad · Red CLO permanente

CRONOGRAMA

Mar 17 noviembre 2026

MÓDULO 1

Estrategia de Aprendizaje

15 diciembre → 15 enero

PAUSA

Receso de fin de año

Mar 19 enero 2027

MÓDULO 2

Cultura de Aprendizaje Permanente

Mar 16 febrero 2027

MÓDULO 3

Diseño de Experiencias de Aprendizaje

Mar 16 marzo 2027

MÓDULO 4

Medición y Analítica del Aprendizaje

Nos vemos en la Certificación.

Gracias por confiar en este espacio.

Catalina Trujillo

Fundadora Koideas · Mentora de aprendizaje

catalina@koideas.com · +57 311 333 1482 · koideas.com/clo