

Transición de la formación presencial al aprendizaje digital



Índice

Transición de la formación presencial al aprendizaje digital	02
--	----

Capítulo 1

¿Por qué cambiar las ILT por el e-learning?	03
---	----

Capítulo 2

¿Podemos sustituir a los instructores en las formaciones?	05
---	----

Capítulo 3

Cinco factores a tener en cuenta al cambiar al aprendizaje digital	07
--	----

Capítulo 4

Errores comunes que debes evitar	11
----------------------------------	----

Capítulo 5

Cómo mejorar el proceso de creación de cursos de e-learning	14
---	----

Conclusión	16
------------	----

Transición de la formación presencial al aprendizaje digital

El aprendizaje digital es fundamental en las actividades de formación de los empleados modernos y cada vez va adquiriendo más importancia. En la actualidad, el aprendizaje digital está ganando terreno al presencial en todos los sectores. Esta tendencia se está observando incluso en el comercio minorista, en el que la mayoría de los empleados no pueden teletrabajar, o en el de los servicios de salud, que cuenta con muchos trabajadores esenciales. En ambos casos se ha detectado un aumento repentino y urgente de las necesidades de formación virtuales.

Muchas organizaciones se han visto obligadas a cambiar las formaciones presenciales por plataformas digitales. Como la pandemia de la COVID-19 ha obligado a muchos empleados a teletrabajar de forma indefinida, el aprendizaje digital se ha establecido como una buena alternativa a la formación presencial; de hecho, muchas organizaciones ya han desarrollado protocolos para las formaciones virtuales y cursos de e-learning individualizados para remediar las carencias generadas por la pandemia. Ahora las organizaciones utilizan el e-learning en el 72 % de sus actividades de formación, en comparación con el 52 % anterior. Este considerable aumento del 20 % en menos de un año parece representar el principio de este cambio gradual.

Cuando hablamos de e-learning, resulta útil compararlo con las formaciones dirigidas por un instructor (ILT, por sus siglas en inglés) para poder hacerse una idea más clara sobre el aprendizaje digital en su totalidad. Las ILT son presenciales, mientras que el e-learning es un aprendizaje basado en la web. El e-learning está disponible en todo momento, siempre y cuando se disponga de conexión a internet. En cambio, las ILT están sujetas a muchas restricciones, por ejemplo, de tiempo y espacio.

Veamos varios motivos por los que el e-learning se ha convertido en la opción obvia para las organizaciones:

1. El e-learning está siempre disponible, a diferencia de la formación presencial, que requiere una mayor planificación y programación.
2. Como la formación presencial está dirigida por instructores, no ofrece tanta flexibilidad para acomodar más contenido como la formación digital, que se puede adaptar a la disponibilidad de los empleados.
3. El e-learning tiene una estructura más modular que las ILT. Asistir a una clase presencial de varias horas no es tan eficiente como estudiar los diferentes módulos de aprendizaje digital a tu propio ritmo.
4. Los cursos presenciales se enfrentan a limitaciones geográficas, lo que implica que solo puedan participar en ellos determinados empleados y en momentos concretos. Sin embargo, el e-learning es mucho más accesible porque está disponible a nivel mundial.
5. El material de los cursos de e-learning se puede actualizar de forma inmediata, mientras que en las formaciones dirigidas por un instructor, estas actualizaciones requieren tiempo y pueden tardar en hacerse efectivas.

Capítulo 1

¿Por qué cambiar las ILT por el e-learning?

Antes de hacer la transición de las formaciones dirigidas por un instructor al e-learning, debes comprender bien por qué este cambio es esencial y cómo puedes ser eficaz en el ámbito del aprendizaje digital.

«El aprendizaje online no es la última moda, es una realidad».



Donna J. Abernathy

Razones para cambiar las ILT por el e-learning

El e-learning es flexible, dinámico y fácil de adaptar a equipos de diferentes tamaños, contenidos, grupos demográficos, métodos de enseñanza, etc. El contenido se puede preparar, probar y modificar rápidamente para adaptarlo a las necesidades de los empleados. Los empleados pueden diseñar sus propios cursos y aprender a su ritmo. También pueden repasar aquellas secciones complicadas a las que hay que dedicar más tiempo y esfuerzo para entenderlas completamente.

- El e-learning está disponible en cualquier momento. Los empleados pueden acceder a los programas de formación cómodamente desde sus casas, una cafetería o un espacio de trabajo compartido. Además, estos programas se pueden utilizar en cualquier dispositivo. Los empleados pueden acceder a ellos en cualquier momento, de día o de noche. También pueden consultar el material del curso cuando lo necesiten. Por último, las formaciones online permiten ahorrar tiempo a los empleados. En los programas de e-learning se suele concentrar el contenido para ofrecer más información en menos tiempo, lo que permite a los empleados invertir entre un 40 y un 60 % menos de tiempo en formación.
- En comparación con la formación presencial, el e-learning reduce los costes de instructores, aulas, infraestructuras, material de apoyo y desplazamientos. Si lo comparamos con una clase presencial típica, este es un método de aprendizaje integral dirigido a un público más amplio. Permite que todo el mundo pueda acceder al aprendizaje, sin limitaciones geográficas ni económicas.
- Es menos probable que los estudiantes de e-learning se aburran, porque pueden aprender al ritmo que quieran. Estos programas se pueden utilizar con cualquier dispositivo y adaptarse al estilo de aprendizaje de los estudiantes. Para acceder a las formaciones digitales, los estudiantes pueden utilizar ordenadores de sobremesa, tabletas, portátiles y hasta teléfonos móviles.
- Los cursos online son menos pesados. Se pueden combinar e integrar fácilmente con otras clases según sea necesario. Los cursos pueden ser independientes o formar parte un programa más completo.
- Los cursos online son la forma más rentable de llegar a un público más amplio (sin tener en cuenta la inversión inicial).



En resumen, los cursos online son más atractivos y ofrecen una experiencia de aprendizaje flexible que aporta un valor añadido a la educación general del estudiante.

Proceso de transición de las ILT al e-learning

Una vez que se hayan comprendido e interiorizado las ventajas que conlleva cambiar la formación presencial por el e-learning, el siguiente paso es diseñar el protocolo y el proceso de aprendizaje. A continuación, analizaremos los pasos que es probable que incluya este proceso de transición:

1. Lo primero es adaptar al entorno digital los materiales que ya tengas disponibles. El contenido online es completamente diferente al que se utiliza en las formaciones presenciales. Debes evaluar minuciosamente tus objetivos de aprendizaje, los métodos de enseñanza, los elementos de diseño y el resto de factores esenciales para que el aprendizaje online sea eficaz.
2. Cuando lo hayas hecho, el siguiente paso es seleccionar las herramientas de aprendizaje que mejor se adapten a tus materiales formativos. Existen muchos sistemas de gestión del aprendizaje que pueden cubrir tus necesidades.
3. Después, debes reunirte con un experto en la materia (SME, por sus siglas en inglés) para desarrollar el contenido del programa de formación. El diseñador puede tener en cuenta los comentarios que haga el SME en este momento para crear el curso de e-learning.
4. Es posible que al adaptar tu contenido para incluirlo en un programa de e-learning, te des cuenta de que no queda bien integrado o de que no es fácil de entender. Eso es inevitable, así que ármate de paciencia porque tendrás que hacer muchos cambios hasta que te satisfaga el resultado.
5. Como las actividades de formación no estarán dirigidas por ninguna persona, es imprescindible que el contenido de e-learning sea divertido, interactivo y atractivo. Dosifica la información que proporciones a los estudiantes e incluye recursos visuales claros para ayudarles a que aprendan y retengan la información rápidamente.
6. También puedes ofrecer a tus empleados la opción de elegir y diseñar sus propios cursos para que tengan una experiencia personalizada satisfactoria.
7. Cuando hayas completado los pasos anteriores, prueba el curso, recopila comentarios sobre él y haz los cambios necesarios en función de ellos.

Capítulo 2

¿Podemos sustituir a los instructores en las formaciones?

Las formaciones dirigidas por un instructor están tan arraigadas porque han sido durante mucho tiempo el modo de aprendizaje por defecto. La razón de ese apego se debe principalmente a que en las formaciones presenciales se crea un entorno seguro y formal para que los estudiantes interactúen con sus instructores.

Debemos acercar el aprendizaje a las personas, no las personas al aprendizaje».



Elliot Masie

Para las ILT, es necesario contratar y pagar a instructores para que contribuyan a la formación y al desarrollo de los empleados. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha paralizado temporalmente las formaciones presenciales y ha obligado a adoptar el e-learning. Debido a este cambio, es posible que los empleados echen de menos la comodidad de tener a formadores en las aulas y de poder hacerles preguntas en el momento en el que les surgían. Una combinación de ILT y aprendizaje digital podría ser una buena alternativa para aquellas organizaciones en las que se teletrabaje.

Diferencias entre las ILT y el e-learning

En la siguiente tabla se recogen las principales diferencias entre las ILT y el aprendizaje digital.

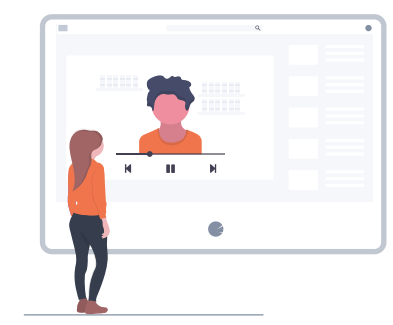
Formación dirigida por un instructor 	E-learning 
Material de formación extenso	Material de formación conciso y concreto
Limitada por el espacio	Disponible en cualquier momento y lugar
Mejor para utilizar material diseñado para formaciones presenciales	Mejor para formación a distancia
Limitada a un público más reducido	Se puede utilizar con un público más numeroso
Programada para un lugar y a una hora determinados	Aprendizaje individualizado; posibilidad de repasar los contenidos posteriormente
Exige dedicarle mucho tiempo	Requiere entre un 40 y un 60 % menos de tiempo que el formato presencial
Cara, en comparación con la formación digital	Ahorro de costes

La combinación de formación presencial y métodos de e-learning puede ser la solución idónea para los departamentos de L&D de las organizaciones. Sin embargo, no es nada fácil combinar métodos tan diferentes y garantizar resultados. Ahora vamos a analizar cómo podemos trasladar fácilmente al e-learning las ventajas que ofrece la formación presencial.



Aplica el estilo de las formaciones presenciales en los cursos de e-learning

Como hemos comentado, uno de los aspectos que echan de menos los estudiantes en los formatos de e-learning es relacionarse con los formadores en vivo y en directo. Interactuar con máquinas, en vez de con personas, a veces puede resultar un tanto estresante. Aunque no sea lo mismo, utilizar lecciones en vídeo puede aportar ese toque personal a la experiencia de e-learning.



Incluye a personas conocidas en los vídeos

¿Te acuerdas de los SME? Te recomendamos que recurras a ellos, además de a otros compañeros, para que aparezcan en vídeos breves con contenido ameno. Así podrán compartir sus conocimientos, lo que puede contribuir a retener empleados en el medio digital y a que la formación sea más entretenida y aporte un valor añadido. Contar con los SME en las clases virtuales, además de ofrecer a los estudiantes la posibilidad de hacer preguntas, puede mejorar considerablemente la calidad de sus experiencias de aprendizaje.



Organiza sesiones interactivas

Las herramientas de creación de contenido modernas incluyen potentes funciones que permiten recrear el entorno de un sitio web en cualquier plataforma. Con estas herramientas, puedes crear diseños atractivos que incluyan animaciones, presentaciones, transiciones, elementos interactivos y galerías de imágenes. Estos elementos adicionales pueden mejorar todavía más la experiencia de e-learning de los usuarios. Y eso no es todo. También puedes utilizar otras funciones, como cuestionarios, tests, foros de debate, simulaciones y juegos, para retener a los usuarios y plantearles retos de aprendizaje excepcionales.

Consejos para hacer la transición de las ILT al e-learning

- Calcula el tiempo que te llevará hacer este cambio. Este paso es fundamental porque la transición de las ILT al e-learning puede llevar más tiempo de lo que parece en un principio. Por lo tanto, debes planificarla con prudencia.
- Como en la formación online no hay instructores, conviene cubrir esa carencia con lecciones en vídeo para dar ese toque especial.
- Debes identificar las áreas de mejora de forma continua. Lo ideal es que recopiles comentarios sobre la experiencia de e-learning incluso después de lanzar el curso. El quid de la cuestión está en la mejora progresiva.
- Asegúrate de que el diseño del curso sea atractivo. A diferencia de las clases presenciales, en las que los instructores pueden compensar un pésimo diseño con su carisma y habilidades comunicativas, el diseño puede ser determinante para el éxito de tu curso de e-learning, así que tenlo muy en cuenta durante el proceso de desarrollo.
- Por último, el consejo más importante es que incluyas actividades y ejercicios interactivos y variados para que los estudiantes no pierdan la motivación. Aunque sea en un entorno digital, el aprendizaje es una cuestión de ensayo y error.

Capítulo 3

Cinco factores a tener en cuenta al cambiar al aprendizaje digital

Según un informe de Training Industry, más del 70 % de las organizaciones están haciendo el cambio al aprendizaje digital. ¿Qué deben hacer esas organizaciones para empezar con buen pie?

Nuestro plan (las cinco P del e-learning) aborda los factores esenciales para desarrollar un buen programa de e-learning. Este plan puede ayudar a pequeñas y medianas empresas que quizá no cuenten con equipos de L&D o RR. HH. establecidos, pero quieran recibir orientación sobre cómo hacer la transición al e-learning.



Personas

Es vital que consigas el apoyo de las partes interesadas para hacer cualquier cambio en las prácticas de gestión o desarrollo del talento. En las pymes, el reto más complicado es derribar aquellas ideas preconcebidas sobre las estrategias de aprendizaje tradicionales que podrían impedir que se afianzase el e-learning. Al igual que los equipos directivos y los empleados, las partes interesadas clave necesitan una dosis extra de motivación para hacer el cambio de la formación presencial al aprendizaje digital.

Por dónde empezar:

Directores o responsables de las empresas	Empleados
Convince a estas importantes partes interesadas demostrándoles cómo el e-learning puede acelerar la creación y la distribución de contenido, al tiempo que reduce los costes. El e-learning también permite alinear más rápido los problemas de la empresa con las soluciones de aprendizaje. Céntrate en los beneficios tangibles y en los beneficios a largo plazo que supondrán para el balance final.	Los formatos digitales son mucho más cómodos y accesibles, por lo que los empleados dispondrán de la información adecuada en el momento preciso. Con las soluciones de e-learning colaborativas, los empleados se implican más que nunca porque tienen un papel decisivo como cocreadores de contenido de aprendizaje relevante para conseguir los objetivos de negocio.



Pedagogía

La pedagogía es la ciencia que estudia la enseñanza. Los departamentos de L&D de las empresas usan diferentes modelos pedagógicos que son fundamentales para sus estrategias de formación. Cuando hagas la transición del aprendizaje presencial al digital, asegúrate de elegir el modelo pedagógico adecuado. Para conseguir los mejores resultados, opta por un modelo de aprendizaje social, mixto o móvil. También es fundamental tener en cuenta las preferencias conductuales, sociales y tecnológicas de los empleados de la generación milenial.

Por dónde empezar:

Inspírate con los siguientes ejemplos de soluciones modernas de aprendizaje digital:

- Aprendizaje móvil:** Los dispositivos móviles han invadido el mundo corporativo. Por lo tanto, uno de los requisitos esenciales para los equipos modernos de L&D es utilizar un estilo de aprendizaje que sea compatible con una política de traer tu propio dispositivo (BYOD, por sus siglas en inglés). Esto implica crear contenidos y recursos de aprendizaje a los que se pueda acceder y sean compatibles con dispositivos móviles.
- Aprendizaje social (aprendizaje generado por los empleados):** Para los empleados nativos digitales de hoy en día, compartir contenido rápidamente y encontrar respuestas y soluciones inmediatas es lo más natural del mundo. Por lo tanto, utilizar un modelo de aprendizaje en el que se incorporen de forma natural estas conductas será mucho más eficaz que llevar a cabo una revisión de un sistema de aprendizaje enorme y centralizado. El aprendizaje generado por los empleados cumple con esos requisitos porque fomenta que los estudiantes compartan y aprendan en equipo, que se intercambien conocimientos entre compañeros y que cualquier persona cree contenido sobre los temas que domina. A continuación, presentamos algunos ejemplos proporcionados por nuestros usuarios:
 - Los equipos de liderazgo de producto desarrollaron contenido de aprendizaje sobre nuevos modelos y servicios.
 - Los equipos de atención al cliente compartieron prácticas recomendadas para optimizar las relaciones profesionales con los clientes.
 - Los centros de llamadas compartieron recomendaciones sobre cómo responder llamadas y resolver consultas de forma eficaz.
 - Los representantes sobre el terreno crearon cursos sobre cómo interactuar con clientes.
 - El equipo de análisis creó contenido sobre consejos de procesamiento y trucos para usar herramientas de análisis.



Productos

Dada la variedad de productos y plataformas de e-learning, es probable que te preguntes cómo puedes elegir la más adecuada para tu solución de aprendizaje digital. Las organizaciones suelen cometer el error de implementar un sistema de gestión de aprendizaje (LMS, por sus siglas en inglés), cuando solo es una herramienta administrativa que se utiliza para hacer un seguimiento y gestionar los cursos de los estudiantes.

Por dónde empezar:

A la hora de planificar la puesta en marcha de una estrategia de aprendizaje digital, social y colaborativo, hay una serie de criterios que debes tener en cuenta.



SaaS:

Para simplificar el proceso, elige plataformas o productos en la nube que no requieran instalación.



Curva de aprendizaje mínima

Elige productos que sean intuitivos.



Orientación didáctica

Elige productos que incluyan orientación didáctica y un equipo de asistencia ágil que te responda tanto a ti como a tus empleados siempre que lo necesitéis.



Contenido adaptable

Elige productos que sean compatibles con dispositivos móviles para la creación (autoría), la selección y la visualización de contenidos.



Coautoría

Elige productos que te permitan colaborar con otras partes interesadas y empleados para crear recursos de aprendizaje.



Funciones administrativas

Elige productos que incluyan funciones básicas de administración, como seguimiento de resultados, generación de certificados, informes de participación, etc.



Seguimiento y rastreo

Asegúrate de que el producto sea compatible con los estándares XAPI o CMI5 para poder hacer un seguimiento de los resultados. Si no es compatible, es un producto obsoleto.



Potencial

Una vez que tengas claro qué solución de aprendizaje digital vas a implementar y cómo lo vas a hacer, es el momento de pensar en qué habilidades o recursos necesitas para obtener buenos resultados.

Por dónde empezar:



Análisis

Analiza el rendimiento de tus empleados para detectar cuáles son los puntos débiles que debes abordar mediante contenido, recursos o cursos de aprendizaje. Es fundamental que sepas cuál es la mejor forma de hacerlo; por ejemplo, mediante formaciones, cursos de e-learning, ayuda en el trabajo o conversaciones en persona. No debes dar por sentado que el e-learning es siempre la mejor opción.



Mentoría

Si te decides por una estrategia de aprendizaje social y colaborativo, es vital que guíes y orientes a los empleados. En vez de crear tú mismo el contenido, debes orientarlos y ayudarlos durante el proceso de creación.



Marketing

Es mucho más fácil promocionar y difundir una solución o recurso de aprendizaje digital que un modelo presencial. Para dar a conocer los recursos disponibles entre los empleados, los profesionales de L&D deben tomar nota de los métodos de los equipos de marketing.



Datos

En un mundo basado en datos, el equipo de L&D debe utilizar los análisis para comprender el nivel y el contexto en el que se usan los contenidos de aprendizaje. Esa información revela cómo se puede mejorar un recurso de aprendizaje para poder aplicarlo en futuras ocasiones.



Proceso

A la hora de digitalizar el aprendizaje se deben optimizar los recursos humanos y los flujos de trabajo para garantizar su eficacia. Desde la concepción a la ejecución, el equipo de L&D debe seleccionar métodos rápidos y sencillos para garantizar la adopción de las nuevas estrategias.

Por dónde empezar:



Inicio: casos de uso

Recuerda que el objetivo no es reemplazar el formato presencial, sino complementarlo. Debes decidir con cuidado qué necesidades de aprendizaje puede cubrir el formato de e-learning. Intenta no limitarte a volcar todo el contenido de tus cursos presenciales a un formato digital.



Creación de contenido

Una vez que hayas identificado aquellas áreas en las que el e-learning pueda tener un mayor impacto, ya puedes empezar a utilizar las herramientas para crear y digitalizar el contenido. Al principio, lo mejor es que te ciñas a herramientas de autoría sencillas con las que sea fácil y rápido crear contenido. Si colaboras con otras personas, los SME deberían tener acceso a herramientas de revisión que no requieran largos procedimientos de instalación.



Publicación y distribución

Para las personas que se inician en este mundo, les recomendamos utilizar un método de publicación automatizado e integrado que les permita publicar contenido con un solo clic, sin tener que complicarse la vida integrándolo en el LMS. También debe permitir distribuir y compartir el contenido fácilmente, además de tener integradas las redes sociales.



Mantenimiento

Actualizar el contenido es una tarea habitual del ciclo de vida del e-learning. En vez de tener que perseguir a los SME para que lo hagan, dales el acceso necesario para que puedan hacer ellos mismos los cambios directamente en tus sistemas de contenido. Para facilitar el trabajo en equipo, busca una herramienta o sistema de autoría que ofrezca opciones de creación o revisión colaborativas.



Seguimiento

En ocasiones, es necesario hacer un seguimiento del rendimiento o la participación de los estudiantes. Por ejemplo, es obligatorio hacer este seguimiento en formaciones sobre cumplimiento normativo, procesos de onboarding o seguridad. En esos casos, necesitas opciones que te permitan generar informes de participación y un sistema que sea compatible con LRS, un popular sistema de registro de datos.



El camino a seguir:

El aprendizaje digital permite a las organizaciones hacer frente a los cambios y a las solicitudes de formación mucho más rápido. Los departamentos de RR. HH., Operaciones o L&D ahora pueden asumir un papel más estratégico a la hora de decidir qué aspectos de la formación presencial se deben digitalizar y cuáles se deben mantener en formato presencial. Al adoptar una estrategia colaborativa, el equipo de L&D puede centrarse en iniciativas estratégicas, ya que ahora se involucra antes a los SME en el proceso creativo, que son personas muy cualificadas para desarrollar contenido. En definitiva, el aprendizaje digital es el camino a seguir porque permite ahorrar tiempo, reducir costes y multiplicar la capacidad de L&D con la ayuda de la tecnología.

Capítulo 4

Errores comunes que debes evitar

Aunque es cierto que el e-learning depende mucho de la tecnología, su verdadero punto fuerte es la posibilidad de adaptarlo a diferentes estilos de aprendizaje. Para conseguir buenos resultados, las organizaciones deben recurrir a él por las razones adecuadas y no perder de vista la conducta de los estudiantes ni los objetivos educativos reales.

Veamos cómo el aprendizaje digital redefine la forma en la que los estudiantes adquieren y aplican el conocimiento en el trabajo actualmente. Si acabas de aterrizar en el mundo del aprendizaje digital, en esta sección te recomendamos qué debes y no debes hacer para evitar algunos de los errores comunes que se cometen al hacer la transición del aprendizaje presencial al e-learning.

Hora del cambio

Aunque la tecnología no reduce la demanda de formación, sí que proporciona a los instructores nuevas herramientas para conectar con los estudiantes. La última tendencia en las formaciones dirigidas por un instructor es la «capacitación mediante la tecnología», ya sea utilizando una plataforma completamente digital o una combinación de formación presencial y digital. La capacitación mediante la tecnología ahora nos permite replantear y mejorar los formatos de aprendizaje tradicionales.

Lo primero que suelen hacer las empresas cuando se inician en el e-learning es seleccionar e implementar un LMS. Y así es como pueden perder el rumbo sin tan siquiera haber empezado el viaje por el mundo del e-learning. El aprendizaje digital no se reduce a implementar una solución técnica. Es un proceso que consiste en formar y capacitar a los estudiantes. Los LMS limitan las capacidades de aprendizaje de una organización, en vez de impulsarlas.

Los LMS sirven básicamente para cubrir las necesidades de los administradores del aprendizaje, no de los estudiantes. Es mucho más útil centrarse primero en las necesidades de los estudiantes y pensar en cómo cubrirlas utilizando soluciones a pequeña escala que sean relevantes. Recomendamos a las organizaciones que, en lugar de implementar un LMS, desarrollen una cultura de aprendizaje y creen el correspondiente ecosistema formado por diferentes soluciones.

Presupuestos y recursos

Muchas organizaciones se centran en el LMS y le dedican una gran parte del presupuesto disponible, lo que les deja poco margen para invertir en actividades esenciales de creación de contenido. Debido a la presión por reducir costes y mantenerse dentro del presupuesto, a veces los responsables acaban por digitalizar directamente antiguas presentaciones de PowerPoint o manuales de formación. Sin embargo, las estadísticas demuestran que a los estudiantes les resulta pesado y poco atractivo tener que leer diapositivas en la pantalla de un ordenador, por lo que no puede considerarse un método de enseñanza eficaz.

Por consiguiente, muchas organizaciones obtienen resultados desalentadores y decepcionantes, ya que no han contado con la asistencia y el asesoramiento adecuados durante las fases iniciales de la implementación del e-learning.

Digitalización

Un curso de e-learning no es lo mismo que una formación presencial. Se diferencian en muchos aspectos clave; por ejemplo, el e-learning carece de un instructor presencial, se dirige a una nueva generación de estudiantes y debe ser compatible con una política BYOD. En definitiva, los principios por los que se rige no son los mismos que los de la formación presencial. Además, ¿acaso se aplican los mismos principios en la formación online? Tal vez no. Veamos cómo podemos adaptar los principios de formación a las necesidades de los estudiantes actuales.

1.

¿Aprendizaje mixto o totalmente online?

No es una cuestión de tecnología, sino de aprendizaje.

Digitalizarse es mucho más que simplemente modernizar la estructura y los materiales educativos de las formaciones presenciales usando lo último en tecnología. La tecnología solo es un medio, y eres tú quien debe decidir qué partes de la formación hay que digitalizar para beneficiar al máximo a tus estudiantes.

2.

Conocer a los estudiantes y sus necesidades

En el aprendizaje digital, no basta con ser consciente de las necesidades de formación de tus empleados: debes conocer el contexto, las conductas, los objetivos profesionales, los retos, los dispositivos, la forma de comunicarse y los modos de acceso.

En el sector del aprendizaje digital, se ha debatido mucho sobre las diferencias entre los estudiantes de la generación milenial y los de anteriores generaciones. El impacto de las tecnologías digitales y móviles en las vidas, conductas y hábitos de los estudiantes es innegable. Los estudiantes actuales ya no son ese público pasivo que se sentaba en una clase presencial de tres horas. Ahora son capaces de hacer varias cosas a la vez y se distraen constantemente. Este cambio de paradigma debe verse reflejado en tu estrategia de aprendizaje.

No des por sentado que todo el mundo utiliza un ordenador Windows. Debes garantizar una cultura BYOD fluida, para que los estudiantes puedan acceder a contenido de aprendizaje digital, como recursos online, chats, aplicaciones u otras herramientas. Los estudiantes deben poder acceder al contenido de aprendizaje en la nube en cualquier momento, desde cualquier lugar y con cualquier dispositivo.

3.

Resultados u objetivos de aprendizaje

En lugar de prestar atención al número de cursos que completan tus estudiantes, céntrate en que consigan resultados de aprendizaje relevantes.

Lo bueno del aprendizaje digital es que permite a los estudiantes comprobar inmediatamente las ventajas que les aporta lo que están aprendiendo. L&D debe dejar de definir qué habilidades y destrezas deben adquirirse y centrarse en crear contenido más relevante. Empieza estableciendo como objetivo principal de la formación lo que quieres que «hagan» tus estudiantes. No te limites a volcar contenido e incluye únicamente aquel que sea realmente relevante.

4.

Contenido en acción

¿Por qué convertir clases enteras en cursos de e-learning cuando puedes crear recursos de aprendizaje breves, atractivos y relevantes, a los que los estudiantes puedan acceder cuando los necesiten?

Debemos empezar a dejar atrás el concepto de «formación» y a incorporar el de «apoyo al rendimiento». Esta nueva mentalidad aboga por integrar en los flujos de trabajo información que ayude a los empleados a mejorar su rendimiento. Olvídate de copiar y pegar presentaciones de PowerPoint en cursos de formación digitales y empieza a crear repositorios de conocimiento que los estudiantes puedan consultar cuando lo necesiten. Además de incluir contenido muy específico, es fundamental crear ejercicios que reflejen situaciones reales para que los estudiantes asocien rápidamente lo que están aprendiendo con su trabajo.

5. **Aplicar el conocimiento**

El aprendizaje digital es la forma definitiva de «aprender practicando». En lugar de estudiar y memorizar información, los estudiantes amplían su conocimiento aplicándolo para resolver problemas.

Los adultos aprenden mediante el análisis y la solución de problemas que les permitan reflexionar sobre situaciones reales. La tecnología es la herramienta perfecta para ello porque permite a la mayoría de los trabajadores acceder rápidamente a la información que necesitan en el momento justo. De este modo, no es necesario que memoricen todos y cada uno de los procesos de su trabajo. L&D debe permitir que los estudiantes interactúen con el contenido adecuado en el trabajo para promover la reflexión y la aplicación del conocimiento.

6. **Interacción con los instructores**

Los instructores reales no tienen por qué limitarse a impartir clases magistrales, sino que pueden apoyar a los estudiantes y actuar como guías, mentores, orientadores y mediadores; es decir, como alguien que los ayude a sacar conclusiones y a desarrollar sus carreras profesionales.

En el mundo hiperconectado en el que vivimos, el trabajo de L&D es facilitar la creación de contenido y conectar a los estudiantes con la información que necesitan. El aprendizaje digital permite a los estudiantes acceder rápidamente a las fuentes de información adecuadas, sin tener que depender de un único recurso. Dado que como mejor aprenden los empleados es compartiendo ideas y conocimientos con sus compañeros, L&D debe crear una cultura de trabajo en la que se fomente la colaboración y el intercambio de conocimiento.

7. **Motivación**

Olvídate de los premios y las penalizaciones, de las insignias y de los avatares, y asegúrate de que el contenido sea relevante para el trabajo de los estudiantes.

Los empleados se encargan de realizar tareas, por lo que sopesan la importancia y la relevancia de la información antes de decidir assimilarla. Por lo tanto, L&D debe asegurarse de que el contenido y las actividades sean relevantes para el trabajo y la carrera profesional de los empleados. Cuando el contenido de aprendizaje es coherente con lo que importa a los empleados, su motivación para aprender estará garantizada.

8. **Evaluaciones y comentarios**

La verdadera prueba de que el aprendizaje ha sido eficaz es lo bien que el estudiante aplica los conocimientos que ha adquirido.

A menos que sea absolutamente necesario acreditar a los empleados, L&D debería centrarse en proporcionar a los estudiantes tareas o actividades basadas en proyectos que les preparen para su trabajo real. Como hemos mencionado anteriormente, no se trata de memorizar cada proceso, sino de saber dónde encontrar la información que necesitan en el momento en el que la necesitan.

Al diseñar los ejercicios, no te olvides de incluir oportunidades para proporcionar comentarios relevantes con los que puedan identificarse los estudiantes. Educa a tus empleados sobre qué son buenas y malas elecciones y sobre las consecuencias que pueden tener en su trabajo.

La evolución del aprendizaje

Las organizaciones se enfrentan a constantes interrupciones y cambios, por lo que necesitan formar a su plantilla para que sea capaz de adaptarse rápidamente. Los equipos de L&D tienen problemas para mantener el contenido actualizado sin ayuda, lo que significa que el contenido de e-learning puede quedarse obsoleto rápidamente. En última instancia, esto tiene consecuencias reales en el balance final de la empresa, que pueden agravarse si el e-learning se aborda como un programa estático y diseñado para un momento puntual.

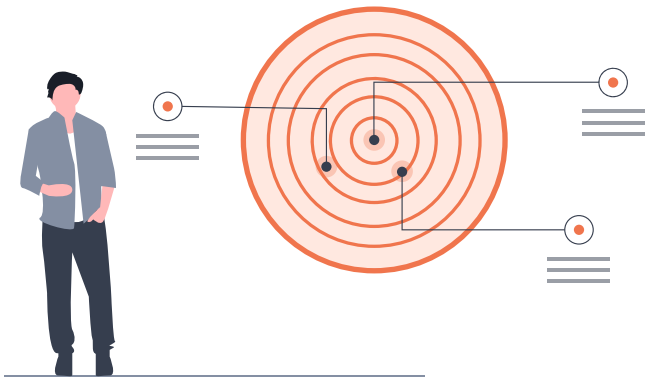
El e-learning no es una estrategia que puedas poner en marcha una vez y listo. El aprendizaje es algo que evoluciona constantemente y, por lo tanto, el contenido debe mantenerse actualizado. Ha llegado el momento de que las empresas dejen de utilizar modelos de L&D anticuados, descendentes y centralizados y empiecen a probar modelos ascendentes y descentralizados. Por ese motivo, abogamos por un modelo original de aprendizaje generado por los empleados, en el que son los propios trabajadores los que cubren sus necesidades de aprendizaje con la ayuda y la orientación de L&D. Para que un programa de aprendizaje digital tenga éxito, L&D tiene que dejar de crear todo el contenido y empezar a animar a los estudiantes a que compartan sus conocimientos.

Capítulo 5

Cómo mejorar el proceso de creación de cursos de e-learning

En los capítulos anteriores, hemos abordado las ventajas del e-learning, cómo hacer la transición de las ILT al e-learning y algunos consejos útiles para este proceso. Este capítulo se centra en las maneras de mejorar el e-learning y las ILT.

Los expertos pueden ayudar compartiendo los conocimientos sobre su campo con otras personas, pero la creación del contenido de los cursos de e-learning requiere otro tipo de competencias más especializadas. A continuación, te presentamos algunos de los pasos que puedes seguir para crear contenido de aprendizaje relevante, eficaz y útil.



Fija un objetivo final claro y establece objetivos de aprendizaje concretos

Los creadores de contenido de e-learning no suelen diferenciar entre el objetivo final de la formación y los objetivos de aprendizaje asociados a él. Para lograr esa diferenciación, pueden evaluar periódicamente a los estudiantes sobre cuestiones relacionadas con los objetivos de aprendizaje. Los objetivos de aprendizaje se centran en competencias básicas que los estudiantes deben adquirir.



Utiliza la estrategia didáctica adecuada

A diferencia de las ILT, en el e-learning se utilizan métodos didácticos especializados con los que conseguir una enseñanza de calidad. Una vez que hayas elegido la estrategia, prueba las técnicas que vayas a utilizar en un segmento del público para comprobar su eficacia. Esta prueba te ayudará a decidir si el plan funciona para tu organización o el equipo en cuestión.



Reutiliza el contenido de las ILT que ya tengas

El contenido de las ILT es extenso y muy completo, pero no debes utilizarlo para el e-learning sin adaptarlo de alguna manera. Por un lado, este material puede resultar demasiado complicado y, por otro, es posible que no contenga la información básica que se necesita en los cursos de e-learning. Es imprescindible analizar qué contenido previo se puede conservar y cuál se debe adaptar, además de decidir si hay que crear algún material nuevo. Los recursos como las lecciones en vídeo, las presentaciones de PowerPoint, los informes técnicos, los casos de uso y las películas mejoran la experiencia de e-learning.



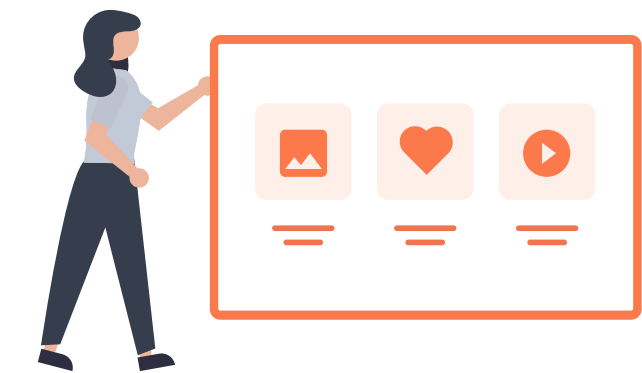
Utiliza material de formación para varias plataformas

En las ILT se suele utilizar un proyector, pantallas y una pizarra. El aprendizaje online está diseñado para llegar a un público muy numeroso, pero también implica ciertos requisitos técnicos. Los cursos online tienen que ser compatibles con todo tipo de dispositivos, como portátiles, ordenadores de sobremesa, móviles y tabletas. Por lo tanto, el contenido de los cursos online debe diseñarse teniendo en cuenta este requisito y debe poder adaptarse a todos los dispositivos.



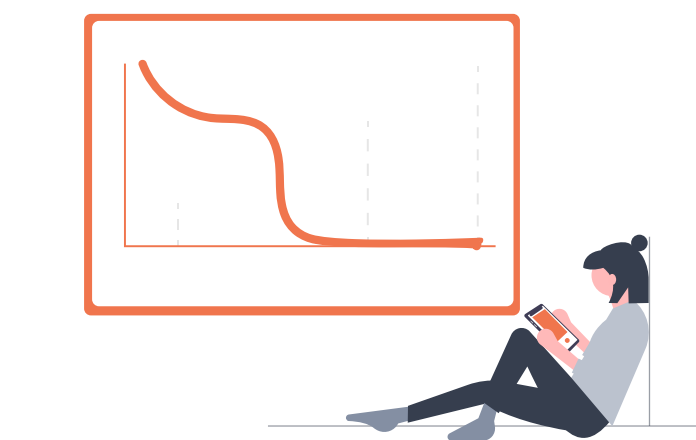
Aprovecha las presentaciones de PowerPoint que ya tengas

En lugar de diseñarlas desde cero, los diseñadores pueden aprovechar las presentaciones que los SME han creado tras muchas horas de trabajo. Puedes adaptar estas presentaciones utilizando herramientas de autoría y convertirlas en recursos de audio y vídeo listos para usar y compatibles con todos los dispositivos.



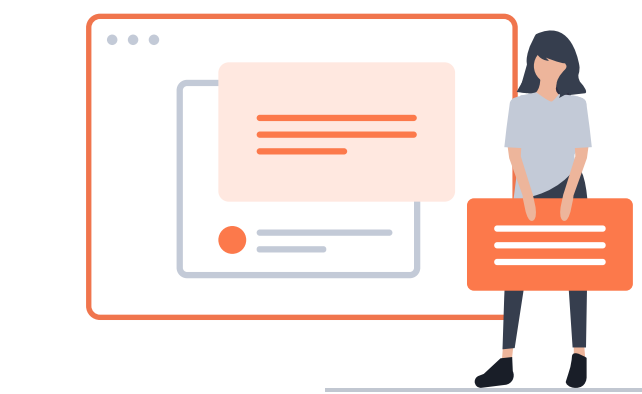
Añade información relevante

No te limites a volcar el contenido de las ILT. Añade solo la información necesaria y organízala en bloques para que sea fácil de asimilar. Al limitar la duración del curso a 20-30 minutos, tendrás más probabilidades de retener a los estudiantes. Divide la información en bloques y crea cuestionarios relevantes que ayuden a los estudiantes a retener nuevos conceptos e ideas.



Gana la batalla a la curva del olvido

Un aspecto del aprendizaje en el que podemos marcar una gran diferencia es ofreciendo a los estudiantes modos y medios de retener información. Para ello, puedes proporcionarles formas de recuperar la información digitalmente; por ejemplo, permitiendo que puedan volver a consultar y utilizar los cursos de e-learning cuando quieran. También puedes incluir actividades en las que repitas información para ayudarles a retenerla durante más tiempo. Repetir la información en diferentes formatos puede ser muy útil; por ejemplo, se puede reproducir la misma información en un diagrama, un cuestionario, una prueba, un vídeo o una infografía.



Garantiza la buena redacción del contenido

Un contenido agradable y estructurado de forma que sea fácil de asimilar siempre facilita el aprendizaje. Los estudiantes prefieren cursos con contenido claro y orientado a los objetivos, en el que se utilicen frases cortas en voz activa. Un contenido conciso y con ejemplos reales dirigidos al público objetivo será más fácil de asimilar que otro tipo de contenido más genérico.



Proporciona comentarios

Los comentarios son muy útiles para que los estudiantes entiendan en qué punto del aprendizaje se encuentran. Si les ofreces comentarios inmediatamente después de cada lección y evaluación, los estudiantes pueden determinar si deben seguir formándose en ese campo. Este tipo de información también ayuda a los formadores a hacerse una idea clara del nivel de sus estudiantes.



Conclusión

Tras analizar los diferentes aspectos de las ILT y el e-learning, así como las ventajas que aportan, podemos determinar en qué áreas puede ser útil y productivo el aprendizaje digital. Además del sector del software, hay otras industrias más tradicionales, como el comercio minorista, la fabricación y los bienes de consumo, que ya han comenzado a adaptarse al e-learning.

No cabe duda de que el aprendizaje individualizado ha ganado popularidad en esta década, especialmente durante la pandemia de la COVID-19. Según estadísticas internas de IBM, el e-learning puede aumentar la productividad en hasta un 50 %.

Los módulos de e-learning permiten a los empleados ir haciendo los cursos cuando más les conviene, sin interrumpir sus horarios.

Aunque las ILT han sido una herramienta muy útil desde tiempos inmemoriales, el e-learning domina ahora el ámbito educativo. Como dijo Bernard Bull sobre las ventajas del e-learning, «para crear una experiencia de aprendizaje atractiva, el papel del instructor es opcional, pero el del estudiante es fundamental». Este nuevo medio educativo ha llegado para quedarse.