WORMHOLE
LIVE LEARNING PLATFORM

LIVE LEARNING, LA EVOLUCIÓN DEL E-LEARNING

Descubre cómo están cambiando las capacitaciones empresariales

CAMBIOS EDUCATIVOS... ¿CÓMO NOS ADAPTAMOS?

El aprendizaje tal y como lo conocemos está en vía de extinción.

Es evidente que en un mundo que evoluciona constantemente los métodos del pasado no son suficientes para alcanzar los objetivos del presente. En el 2015, TEDex realizó un estudio que reveló que el uso de la tecnología en los procesos de enseñanza aumentó de un 58% a un 73%. Este cambio es inminente y con su llegada surgen varios interrogantes... **¿Cómo nos adaptamos?** ¿Este aumento en el uso de la tecnología significará la evolución o involución del aprendizaje?

Estamos entrando en la era de la realidad virtual, las automatizaciones, los software alojados en la web, las impresiones 3D, y **sería limitado pensar que esta transformación no alcanzará también al ámbito pedagógico**. El avance de la tecnología en la educación amplifica los desafíos relacionados con cómo mantener y aumentar la calidad de la enseñanza, el nivel de compromiso y motivación de los estudiantes, y los índices de retención del conocimiento.

Estos retos no son encarados únicamente en el ámbito académico de los colegios, donde las dificultades para retener la atención de los niños por largos periodos de tiempo aumentan diariamente, ni en las universidades donde los estudiantes son cada vez más exigentes con sus expectativas de recibir la información en formatos innovadores, sino que **se hacen especialmente presentes en el ámbito de las capacitaciones empresariales.**

En este contexto, surge la pregunta **¿Cómo responden las empresas a los desafíos de la revolución digital en su programas de formación profesional?**

Amplificando los nuevos retos que aparecen con la revolución digital, las nuevas generaciones, los **millennials**, están asumiendo el control del panorama de negocios.

Se proyecta que para el 2019 constituyan más del 43% de la fuerza de trabajo y no es un secreto que esta generación tiene características particulares.

Esto sumado a las expectativas de crecimiento profesional de todos los miembros de las empresas, independiente de su edad; el avance vertiginoso de la tecnología, la necesidad de ahorrar, acortar distancias y optimizar tiempos, causa que las áreas de desarrollo y capacitación deban prepararse para suplir estas necesidades, promoviendo en sus equipos el desarrollo de habilidades que les permitan enfrentar el futuro.

> **Las áreas de Recursos Humanos deben *ser las promotoras y no sólo capacitadoras del cambio en sus organizaciones.***

MILLENIALS

AMAN LA TECNOLOGÍA

VALORAN EXTREMADAMENTE
LA CREATIVIDAD
& LA INNOVACIÓN

100%
AUTODIDACTA

50% NO QUIERE TRABAJAR
EN UNA EMPRESA

INTERNET ES SU
PRINCIPAL FUENTE DE
INFORMACIÓN

70% **SE CONSIDERA**
EMPRENDEDOR

PREFIEREN **EVITAR** LOS
PROCESOS BUROCRÁTICOS

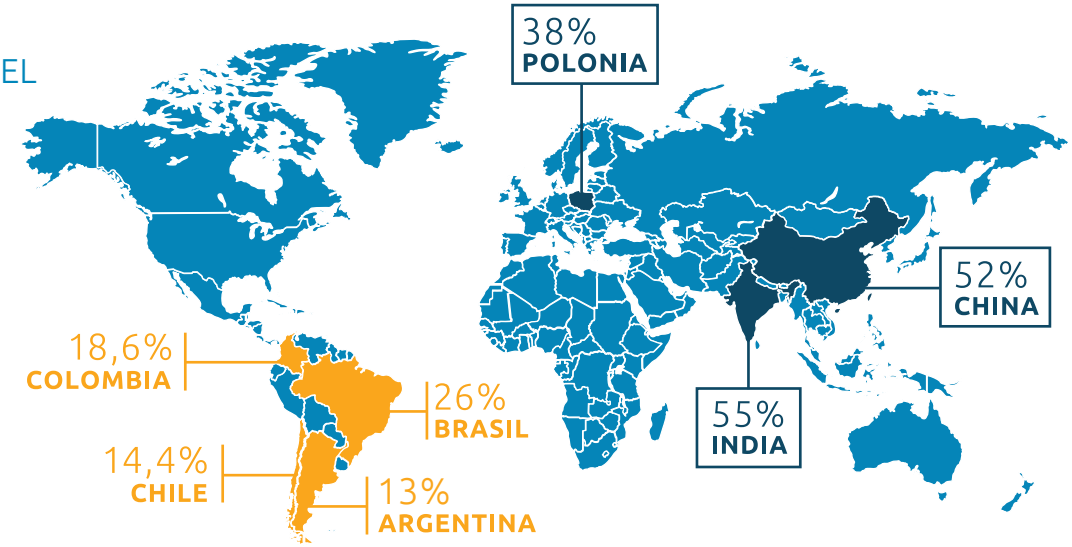
ESTÁN ACOSTUMBRADOS
A **OBTENER INFORMACIÓN**
EN **PORCIONES PEQUEÑAS**

EL E-LEARNING ES TENDENCIA EN EL MODELO DE CAPACITACIONES CORPORATIVAS

Cientos de empresas alrededor de Latinoamérica han decidido encarar la transformación digital con la implementación del e-learning en sus programas de desarrollo profesional. En el 2015, el 13% de las empresas en Argentina ya habían adoptado esta modalidad, el 26% en Brasil, un 18,6% en Colombia y un 14,4% en Chile. Estos datos en comparación a los estándares de la industria a nivel mundial, indican un alto crecimiento de la implementación de esta metodología, siendo el 55% en India, 52% en China y 38% en Polonia los porcentajes más altos del mercado, según el estudio publicado en el magazine Elearning Industry.

No es sorprendente ya que el reemplazo del entrenamiento presencial por las capacitaciones virtuales, no sólo representa un avance tecnológico, sino que permite hacer un ahorro de al menos el 50% del presupuesto de este área, y reducir el tiempo destinado para la logística de las capacitaciones aproximadamente en un 65%.

CRECIMIENTO DEL **E-LEARNING** EN EL **2015**



Además de los enormes beneficios de ahorro y reducción de tiempos, con la implementación del e-learning las empresas facilitan los siguientes procesos:

1. Lanzamiento de nuevos productos y servicios. A través de las capacitaciones e-learning mantienen al día a sus empleados con el lanzamiento continuo de nuevos productos y las actualizaciones de procesos.

2. Certificaciones obligatorias. En industrias específicas como la de transporte aéreo, farmacéutica o banca, las corporaciones utilizan los cursos virtuales para cumplir con las capacitaciones estándar requeridas por sus entes reguladores y mantenerse al día en la incorporación de las nuevas reglas de mercado.

3. Aumento de la productividad. Las empresas desarrollan metodologías de capacitación para aumentar la motivación de sus empleados y disminuir los índices de rotación del personal con el fin de mantener estables sus niveles de producción.

4. Incremento de las ventas. Para estimular y seguir desarrollando las habilidades comerciales de su fuerza de ventas, cientos de compañías diseñan ciclos de entrenamientos virtuales que los empleados pueden seguir donde sea que se encuentren.

5. Unificación y personalización del conocimiento. Cuando se multiplican las franquicias de una compañía, se hace difícil mantener a los empleados al tanto de la misma información. Algunas compañías diseñan sus programas de formación para homogeneizar el conocimiento, logrando que los empleados sean capaces de responder a las preguntas sobre los productos y brindar un servicio de atención al cliente de acuerdo a los estándares de la casa madre.

PERO… ¿TIENE LIMITACIONES EL E-LEARNING?

¡Absolutamente sí!

Los problemas aparecen cuando se da por entendido que el cambio entre la modalidad de capacitación presencial y el e-learning consiste únicamente en la digitalización de los materiales de estudio. El contenido que antes se brindaba de forma presencial se transcribe y "encarcela" en un documento de PDF o, en el más creativo de los casos, en una presentación multimedia con un básico nivel de animación. En el caso de las empresas que nunca desarrollaron ningún tipo de capacitación, los nuevos programas se desarrollan creyendo que no hay ninguna consideración especial a tener en cuenta para transmitir el *know how* de los procesos a través de medios digitales.

En la práctica muchas empresas han determinado que el proceso consiste en sentar a una persona al frente de una computadora y el conocimiento se producirá automáticamente. **Esta limitada concepción de la educación virtual les ha ocasionado pérdidas de altísimo costo.**

El e-learning funciona con una suposición de base: pasar el contenido "vivo" de una clase en la que personas de la vida real interactúan, a una hoja "muerta" que se visualiza a través de una fría pantalla de computador.

En serio… ¿Así esperamos que alguien aprenda?

¡Es imposible! Especialmente cuando pertenecemos o convivimos con culturas absolutamente relacionales como la cultura latina. Puede ser que en países anglosajones esta tipología de aprendizaje tenga cierto grado de éxito, pero como en cualquier intento de implementación de modelos americanos o europeos en Latinoamérica, el trabajo no consiste únicamente en instalar el modelo sino en adaptarlo a nuestra idiosincrasia. **Necesitamos encontrar un sistema de enseñanza digital que se amolde a nuestra cultura para poder solventar nuestras necesidades.** La gente necesita el contenido pero lo necesita entregado de una manera viva, relacional, social y además, por los cambios en la mentalidad de la época, **dado en pequeñas porciones.**

Está demostrado que darle un documento a alguien no es condición suficiente para que esta persona se prepare o, por lo menos, encuentre la motivación para intentarlo. Si así fuera, simplemente le entregaríamos una pila de libros a los estudiantes y estarían listos para graduarse de la universidad.

Los requisitos de los mercados y las aspiraciones del target de las capacitaciones cambian constantemente, lo que significa que las limitaciones del e-learning son un blanco cada vez más móvil. Las empresas están invirtiendo cientos de millones en este aspecto, intentando hacer frente a las presiones y esforzándose por seguir siendo relevantes y competitivas.

Pero si el e-learning no suple esas necesidades... ¿cuál es la solución?

EL E-LEARNING NECESITA UNA EVOLUCIÓN

A raíz de diversos estudios sobre la forma en que **la tecnología influencia nuestra manera de aprender**, sumado a los altos porcentajes de deserción y falta de motivación de los participantes de los cursos, las empresas están descartando las plataformas LMS tradicionales y enfatizando en la necesidad de incorporar soluciones con funcionalidades que les permitan tipologías de formación realmente efectivas.

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS NECESIDADES?

1

Aprendizaje colaborativo

En la educación tradicional el profesor es el dueño y transmisor del conocimiento pero con el acceso a internet las personas están cada vez más informadas y adquiriendo herramientas que les permiten tener una participación crítica durante las clases. Las empresas buscan replicar esta experiencia en sus programas de capacitación con el objetivo de garantizar, no sólo la repetición metódica de lo aprendido en las clases, sino el desarrollo de habilidades que les permitan a sus trabajadores tener una actitud proactiva a la hora de resolver conflictos.

2

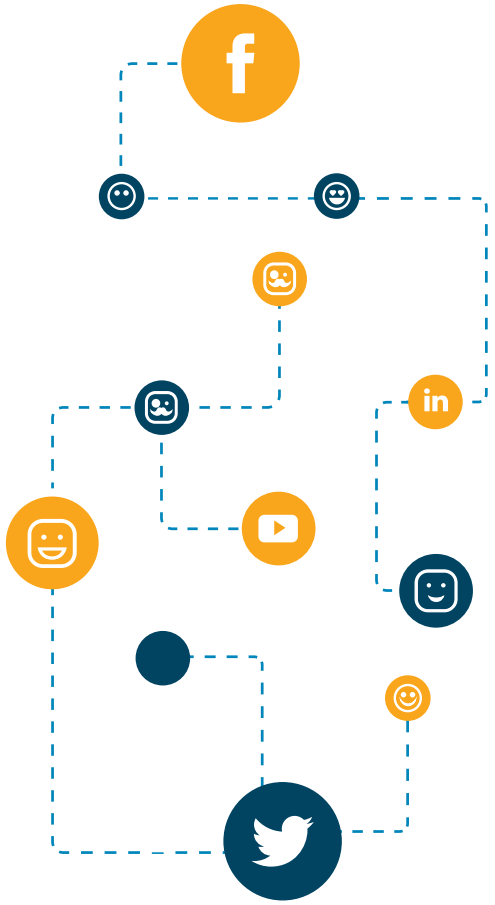
Gamification

Nadie duda del poder de los juegos como herramientas para fomentar la motivación. Cada vez es más común usar técnicas, elementos y dinámicas lúdicas con el fin de potenciar el compromiso, aumentar la participación, fomentar la competencia sana y reforzar las habilidades de solución de problemas en las capacitaciones.

3

Funification

¿Quién dijo que aprender tiene que ser aburrido? Es una realidad que los seres humanos necesitamos entretenernos al tiempo que trabajamos o estudiamos. Independiente del nivel de concentración que requieran nuestras tareas diarias, siempre necesitamos breves espacios de entretenimiento. Mucho más en este punto de la historia en el que tenemos acceso a cientos de fuentes de distracción. Si queremos que nuestras capacitaciones online sean realmente efectivas, debemos incorporar mecanismos que nos ayuden a capturar y mantener la atención de los participantes. Dar conocimiento y fomentar el intercambio de ideas de una forma divertida, es parte fundamental de este proceso. Por dar un ejemplo, los emojis se han vuelto un lenguaje propio del entorno virtual, por lo que tener una plataforma LMS que permita su uso, puede ser un elemento que contribuya a fomentar la interacción con recursos de entretenimiento comunes a los sistemas dechat actuales.



Social networking

Las redes sociales se han convertido en testigos de nuestras experiencias. Cada vez más, las nuevas generaciones buscan transmitir su día a día, incluso el minuto a minuto, con aplicaciones como Snapchat o Facebook Live. Tener un LMS que se quede fuera de esa dinámica es promover una separación innecesaria, y contraproducente, entre la etapa de formación y la vida real de los participantes de los cursos. Por el contrario, buscar una plataforma que permita esta integración, fomentará la participación y el nivel de compromiso de los mismos.

4

5

Live talk

Las plataformas de reunión en línea se vuelven necesarias cuando el intercambio de información es más eficaz en vivo. Las personas necesitan interactuar, hacer preguntas durante las clases, generar vínculos que les permitan hacer conexiones emocionales con el contenido, sólo de esta forma puede producirse un aprendizaje verdaderamente significativo.

6

Mobile

El 87% de las personas en América Latina posee un dispositivo móvil, esto además de permitir el acceso a la información sin importar el lugar donde el participante se encuentre, está cambiando la forma de producción del contenido. La generación de la tecnología está sedienta por el microlearning, sesiones cortas de aprendizaje, cada vez más específicas y fáciles de digerir.

7

Predicción del comportamiento

Con el avance de la tecnología, Big data se ha convertido en una tendencia aplicable a todos los sectores de mercado. Los reportes de comportamiento dentro de una academia virtual representan la posibilidad de monitorear el progreso de las capacitaciones, del rendimiento individual de los alumnos y el impacto en las métricas de negocio.

LIVE LEARNING

¿Existe la posibilidad de suplir estas necesidades al tiempo que ahorramos costos y mantenemos la calidad y eficacia de las capacitaciones virtuales?
¡Claro que sí! Veamos cómo:

La socialización como elemento fundamental para que se produzca el aprendizaje

La socialización es un factor trascendental, inherente a todo ser humano, y considerada además como una de las bases del aprendizaje en la educación presencial. Basándose en esta premisa surge el Live Learning, una nueva metodología de enseñanza que se vale de las nuevas tecnologías para replicar esta experiencia de interacción y ofrecer una alternativa de educación virtual que vaya más allá del contenido y se centre en la socialización para producir enlaces emocionales que conviertan la información en conocimiento aplicable y accionable.

LA SOLUCIÓN.

Live Learning. La evolución del e-learning.

El Live Learning es una nueva metodología de enseñanza virtual que permite replicar la experiencia interactiva de la educación presencial. Acceder a contenidos, exámenes y clases en vivo desde cualquier dispositivo móvil o computadora, simplemente con una conexión a Internet, poniendo énfasis en la interacción y el aprendizaje colaborativo.

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE ESTA NUEVA MODALIDAD DE APRENDIZAJE?

Además de suplir las nuevas necesidades, el Live Learning permite:

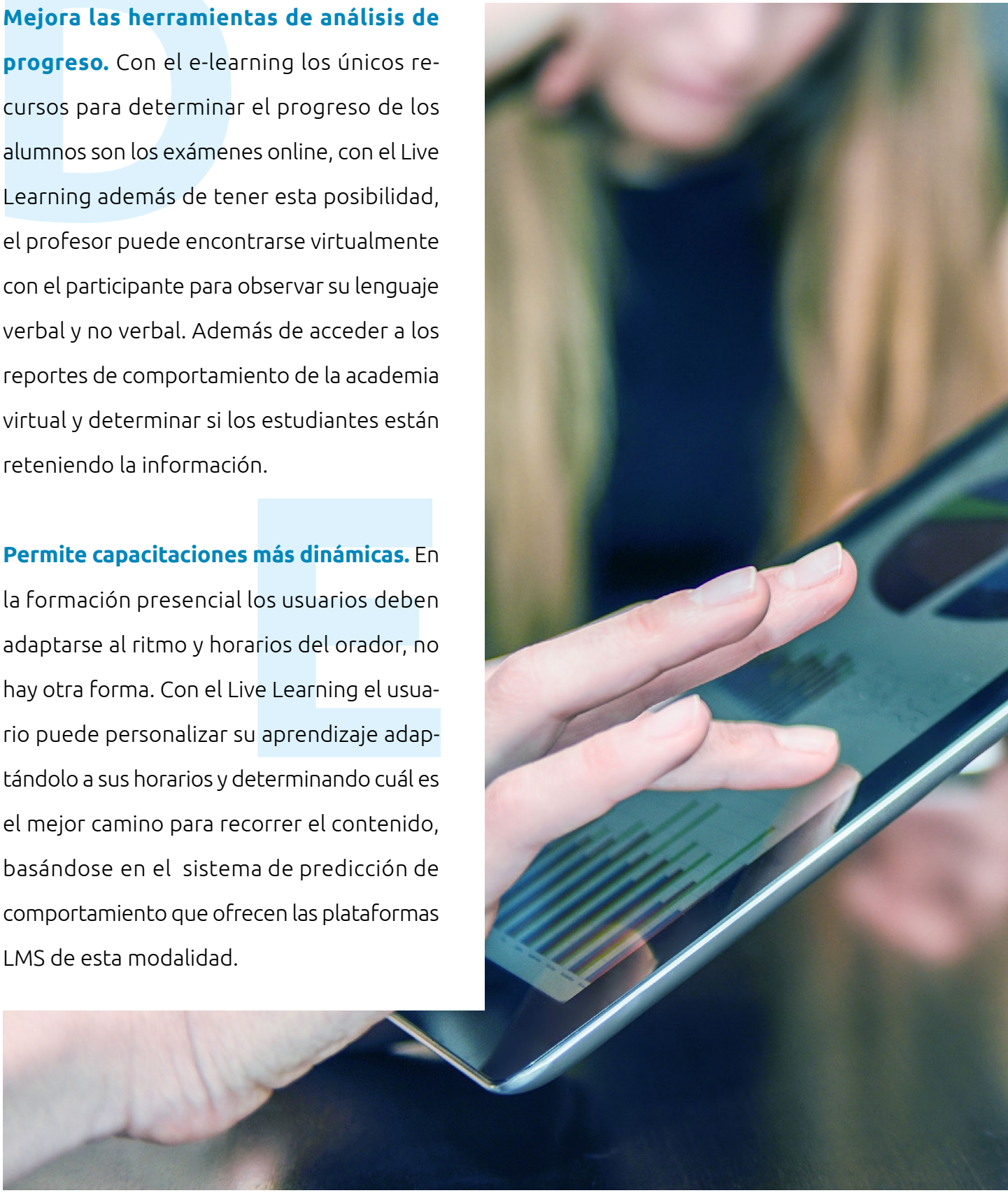
Mantener y amplificar los beneficios de ahorro de tiempo y dinero. No es un secreto que con la implementación del e-learning las compañías lograron una disminución en el dinero que invertían cuando hacían programas de capacitación presencial, además de la reducción de horas usadas para la coordinación logística de las mismas. El Live Learning permite continuar y aumentar este ahorro, ya que una formación de mucho mejor calidad se hace posible con la misma inversión de dinero.

Evita dificultades de coordinación. Puede llevar demasiado tiempo programar una fecha y hora de encuentro que sea conveniente para todos los participantes. Un capacitador puede tener que realizar múltiples sesiones para abarcar varios grupos de personas lo que significaría el uso ineficiente del tiempo del capacitador, que en su lugar podría estar trabajando en desarrollar y mejorar el contenido y evaluar los resultados. Con una plataforma de Live Learning, este problema desaparece ya que la formación está disponible en línea en un sitio seguro que las personas pueden visitar en cualquier momento.

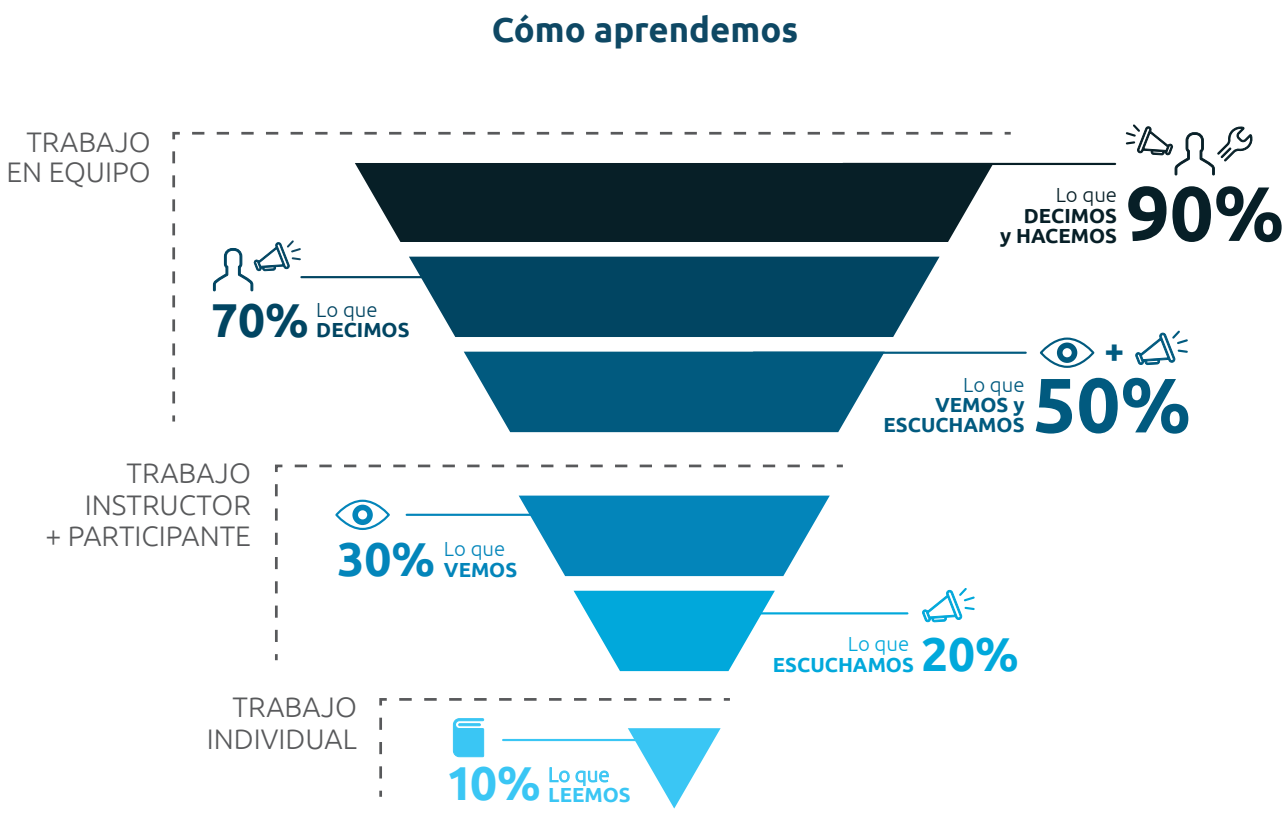
Reduce las sesiones de estudio. Cada vez más los usuarios tienen dificultades para mantener la concentración. En una sesión de formación presencial, de mínimo 60 minutos de duración, los asistentes pierden fácilmente el foco. Por el contrario, mediante el Live Learning los usuarios pueden pausar y reproducir el contenido siempre que lo deseen y aprender a su propio ritmo.

Mejora las herramientas de análisis de progreso. Con el e-learning los únicos recursos para determinar el progreso de los alumnos son los exámenes online, con el Live Learning además de tener esta posibilidad, el profesor puede encontrarse virtualmente con el participante para observar su lenguaje verbal y no verbal. Además de acceder a los reportes de comportamiento de la academia virtual y determinar si los estudiantes están reteniendo la información.

Permite capacitaciones más dinámicas. En la formación presencial los usuarios deben adaptarse al ritmo y horarios del orador, no hay otra forma. Con el Live Learning el usuario puede personalizar su aprendizaje adaptándolo a sus horarios y determinando cuál es el mejor camino para recorrer el contenido, basándose en el sistema de predicción de comportamiento que ofrecen las plataformas LMS de esta modalidad.



BENEFICIOS DEL LIVE LEARNING EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE



Como sabemos, los seres humanos retenemos el conocimiento en mayor medida cuando no sólo lo escuchamos, vemos o escribimos, sino que discutimos al respecto y participamos en la resolución de conflictos que nos permitan poner en acción lo aprendido.

Con la interacción en vivo del Live Learning, se promueve este nivel de aprendizaje, el más alto de la pirámide, ya que los participantes no sólo escuchan el contenido y toman apuntes, sino que participan en debates y lo llevan a la práctica en las sesiones de trabajo grupales.

¿CÓMO PUEDES SACARLE EL MÁXIMO PROVECHO AL LIVE LEARNING?

No se trata únicamente de escoger una plataforma con la modalidad de enseñanza correcta, se trata de entender que los entornos virtuales tiene una lógica propia para la producción y retención del conocimiento.

Es fundamental encontrar la manera de diseñar y producir un Live-Learning del que puedas estar orgulloso. Una estrategia de capacitación aplicable a la realidad de tu compañía: identificar los conceptos que te permitan hacer un excelente trabajo con los recursos, el tiempo y el dinero que tienes en el presente. En primera medida, ten siempre presente usar las ventajas de la tecnología pero sin permitir que estas disfracen un diseño pobre de contenido.

Utiliza el Live Learning para producir mejoras en el rendimiento de tu organización que justifiquen cada centavo que has invertido.

Para finalizar, te dejamos estos 3 sencillos tips a tener en cuenta a la hora de diseñar tus programas de Live Learning:

1

Ser breve. A la hora de elaborar un curso, lo mejor es utilizar un lenguaje breve, claro y conciso. Cuanto más largo sea el curso, mayor será la posibilidad de distracción del usuario. Los cursos más exitosos, en términos de retención de contenido y mayor porcentaje de finalización, están en el rango de 15-20 minutos. Es evidente que algunos temas requieren más contenido, pero se pueden crear fácilmente varios cursos en serie para completar en un periodo de tiempo razonable.

2

Crear variedad. Muchos capacitadores utilizan PowerPoint como complemento para dictar sus clases, pero pueden lograr más eficacia si intercalan segmentos cortos de vídeo, demostraciones animadas, citas divertidas, música o gráficos llamativos para mantener a las personas conectadas con el contenido.

3

Incluir cuestionarios. No todos los cursos requieren un examen o certificación, pero pueden ayudar a brindar información valiosa para el departamento de formación. Para los alumnos, los cuestionarios ofrecen un descanso útil en el curso y los obliga a pensar en el contenido que han recibido.

El impacto de la tecnología en la forma en que aprendemos es inminente, no podemos volver atrás y no podemos quedarnos por fuera de esa revolución.

Ahora que comprendes la necesidad de incluir una modalidad de capacitación que logra mantener a tus usuarios conectados y alcanzando los resultados que esperas, descubre cuál es **la plataforma LMS que te va a ayudar.**

Si quieres recibir más información sobre el Live Learning para tu empresa, **clickea aquí y uno de nuestros especialistas te contactará.**

WORMHOLE
LIVE LEARNING PLATFORM

ARGENTINA
(+54) 11 5254-0100

COLOMBIA
(+57) 304 545-6716