





e-learning, aprender a aprender 


---

**ÍNDICE DE LA PONENCIA**

- La organización: personas, conocimientos y experiencias
- Dimensión del concepto e-learning
- Materiales y procesos de aprendizaje
- Herramientas de gestión y de generación
- Implantación de e-learning en las organizaciones

---



e-learning, aprender a aprender 


---


**LA ORGANIZACIÓN: PERSONAS, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS**

Una organización que se adapte a los cambios necesita:

- Contar con personas que aprendan continuamente.
- Enfrentarse a la realidad de la rotación del personal.
- Plantearse los aprendizajes genéricos y específicos en el medio plazo.
- Dar respuesta a las necesidades operativas.

---



e-learning, aprender a aprender 


---


**LA ORGANIZACIÓN: PERSONAS, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS**

Para una organización es clave:

- Los expertos internos, sus conocimientos y experiencias.
- Poner a disposición de la organización estos conocimientos y experiencias.
- Cubrir las necesidades cuando se produzcan
- Acompañar a las personas en la fase de adquisición y de aplicación.

---




e-learning, aprender a aprender 


---

**DIMENSIÓN DEL CONCEPTO E-LEARNING**

- Conecta en la red a personas con herramientas, personas y conocimientos.
- Integra "formación"+"distancia"+"conocimiento"+"gestión"+"aprovechamiento"
- Incorpora gestión de la formación y del conocimiento.
- Permite combinar el aprendizaje "formal" con el "informal".

---




e-learning, aprender a aprender 

---

**DIMENSIÓN DEL CONCEPTO E-LEARNING**

- Permite pasar de una relación unidireccional a bidireccional.
- Debe estar siempre presente y dar respuesta cuando sea necesaria.
- Obliga a cambiar, a experimentar y a vencer resistencias.
- Dependerá del punto de partida de la organización y de los objetivos.

---



#### DIMENSIÓN DEL CONCEPTO E-LEARNING

##### Una organización necesita:

- Sistematizar la respuesta a las necesidades de formación de la compañía reduciendo el tiempo y garantizando la certificación y calidad de dicha respuesta.
- Delimitar dónde empieza y acaba la gestión de la formación y la gestión del conocimiento, sin perder de vista la evolución de ambos y la cultura de la organización.
- Definir un modelo didáctico general y unas metodologías específicas en función de perfiles, objetivos y competencias.
- Seleccionar herramientas que se adapten a las necesidades reales de la organización y que den las respuestas adecuadas.

#### MATERIALES Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

De la calidad de los materiales formativos (on-line y off-line), de la definición de los procesos de aprendizaje (formales e informales), y de la adaptación de los mismos a los perfiles de la organización dependerá en gran medida el éxito en la implantación de los sistemas e-learning en la organización.

#### MATERIALES Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

- Material formativo (en cualquier soporte).
- Un proceso formativo a distancia (espacios de información y dinamización).
- Una comunidad virtual de discusión (espacios de información y dinamización).
- Un buscador que acceda a la base de datos de contenidos (itinerarios informales).

#### MATERIALES Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

##### Claves del éxito de un producto

- Intuitivo y fácil de utilizar (diseño funcional).
- Contenidos teóricos de calidad.
- Modelo didáctico del producto en función del perfil y los objetivos.
- Un soporte adecuado ( on-line, off-line o híbrido).
- Debe enganchar (reto, aventura, práctico, etc.)

#### MATERIALES Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

##### Claves del éxito de un proceso formativo (formal)

- Superar el aislamiento.
- Definir los ritmos adecuados.
- Acompañar durante el proceso.
- Fomentar la participación.

#### MATERIALES Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

##### Claves del éxito de un proceso formativo (informal)

- Comunidades muy específicas relacionadas con el día a día.
- Garantizar la certificación de los conocimientos.
- Buscar el liderazgo por parte de personas de la propia organización.

## MATERIALES Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

Se trata, en definitiva, de generar, registrar y certificar los conocimientos generados y permitir el acceso de éstos a las personas que configuran la organización, con el objetivo de que encuentren una rápida respuesta a sus necesidades.

## HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y DE GENERACIÓN

### Intranet de recursos de conocimiento

- Formar a las personas (formación inicial y continua).
- Informar a las personas (última hora + centro de recursos).
- Gestión de proyectos (proyectos).
- Espacios de intercambio de ideas y experiencias (innovación y mejora).

## HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y DE GENERACIÓN

### Herramientas de creación de contenidos

- Definir la metodología didáctica del material.
- Crear contenidos teóricos y prácticos.
- Crear evaluaciones iniciales y finales del participante.
- Definir la interficie gráfica del producto.
- Determinar los resultados que se quieren explotar.
- Homogeneizar estructuras y modelo didáctico.
- Aprovechar los contenidos existentes.

## HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y DE GENERACIÓN

### Otras herramientas

- Creación de itinerarios en base a las competencias profesionales.
- Creación de itinerarios en base a búsquedas.
- Plantilla de creación de documentos en distintos formatos (doc, ppt, etc.)
- Etc.

## INTRODUCCIÓN DEL E-LEARNING EN LAS ORGANIZACIONES

- Organización:
  - Afecta a toda la organización.
  - Implica un cambio en la forma de ver y hacer las cosas..
  - El equipo directivo debe creer en estos sistemas.
- Personas:
  - Cambio cultural.
  - Necesario superar el miedo escénico.
  - Fundamental que las personas "palpen" la utilidad.
  - Imprescindible fidelizar.

## INTRODUCCIÓN DEL E-LEARNING EN LAS ORGANIZACIONES

### ¿Por dónde empezar?

- Conocer la tecnología de la organización (condiciona el desarrollo).
- Conocer las informaciones de la organización (personas, materiales, etc.)
- Seleccionar una herramienta que se adapte a las necesidades actuales y futuras (funcional, estructura de información, certificación, etc.)
- Definir un plan de implantación realista que permita adaptarse al cambio.
- Formar a las personas que han de gestionar y liderar.
- Empezar por una prueba piloto que permita "aprender".