



[Nick van Dam, Ph.D](#) Director Global de Aprendizaje, Soluciones de e-Learning y Tecnologías de Deloitte Touche Tohmatsu. Fundador y Chairman de la organización global sin fines de lucro e-Learning for Kids (www.e-learningforkids.org) LR España N°7

Por Verónica Inoue

LEARNING REVIEW España tuvo la grata oportunidad de conversar con el experto mundial del e-Learning Nick van Dam, sobre la actualidad tanto del e-Learning a nivel mundial, como de la Fundación que fundó y preside.

La actualidad del e-Learning

Learning Review: En la actual crisis económica mundial algunos analistas esperan que haya un aumento de proyectos de e-Learning, ¿qué piensa usted al respecto? ¿Cree que las iniciativas de e-Learning en las medianas y grandes empresas tendrán alguna variación?

Nick van Dam: En Deloitte, una firma de servicios profesionales con 165.000 clientes en 140 países en Auditoría, Impuestos, Asesoramiento y Consultoría Financiera, hemos visto un aumento en el uso de e-Learning de un 25% - 50% en todo el mundo en los últimos 12 meses. Esto incluye soluciones de e-Learning tales como: Aula Virtual, Formación basada en la Web, Podcasts y aprendizaje basado en vídeo.

Veo la misma tendencia en otras empresas internacionales; pero el e-Learning también está aumentando en las Pymes. Un número creciente de empresas escogen modelos de negocio "Software as a Service" (SaaS), que les proporciona acceso a Learning Management Systems (LMS) y cursos e-Learning. Estos modelos de negocios no necesitan que las empresas realicen inversiones significativas en la aplicación de tecnologías y soluciones de aprendizaje internamente, sino que apalancan plataformas/contenidos alojados externamente a base de suscripciones (personas). Esto hace que sea posible para las Pymes beneficiarse del

e-Learning de manera similar a empresas más grandes.

La desaceleración económica apoya la adopción del e-Learning en las empresas como una forma redituable para adquirir conocimientos y desarrollar nuevas habilidades. Además de esto, el e-Learning se ha convertido en una solución de aprendizaje "mainstream" en un número creciente de países de todo el mundo. Todo graduado universitario que se integre a una compañía de hoy en adelante ha estado expuesto al aprendizaje a través de Internet durante su estudio, y ya no es necesario un "cambio de gestión" para que esos empleados quieran o necesiten utilizar soluciones de e-Learning.

IDC predice (2008) que se espera que el mercado corporativo global de e-Learning crezca de 15.9 mil millones de dólares en 2007 a 40.1 mil millones en 2012.

LR: En este momento de inestabilidad económica, ¿cuál sería su recomendación a los directivos en términos de estrategias de gestión de talento y desarrollo profesional?

NvD: Los desafiantes tiempos económicos obligarán a muchas organizaciones a replantearse su estrategia de Formación y Desarrollo. El primer paso es examinar la estrategia general de la empresa y asegurarse de que el aprendizaje y las iniciativas de desarrollo están alineados con el negocio. Como parte de esto, debe realizarse un análisis de necesidades de aprendizaje y capacidades; es fundamental para evaluar por ejemplo: qué productos o servicios se desarrollarán y lanzarán; cuáles son los niveles de competencia en los (nuevos) sistemas de información; las políticas de la compañía; los procesos y procedimientos; de qué competencias de liderazgo se carece; cuáles son algunas de las nuevas demandas impulsadas por mandatos legales y reglamentarios; ¿hay un caso de negocios para (re) educar a los proveedores, socios comerciales y/o clientes? El resultado de la evaluación se puede traducir en iniciativas de alta prioridad bien definidas para diferentes audiencias.

Muchas organizaciones deberían tomar la oportunidad de examinar la eficiencia y eficacia general de la función de F+D y las iniciativas en curso. La eficiencia se centrará en entregar el mayor valor por las inversiones realizadas. Las formas de aumentar la eficiencia incluyen:

-

Reducir los costes indirectos y administrativos de aprendizaje.

-

Automatizar los procesos empresariales administrativos de aprendizaje.

-

Externalizar (outsource/offshore/nearshore) las actividades de aprendizaje.

-

Centralizar parte de la función de formación en unidades de negocio y/o en el ámbito corporativo.

-

Apalancar más opciones de aprendizaje basados en la tecnología.

Algunas cuestiones clave que impulsan la eficacia de F+D son:

-

¿Construyó la inversión en formación las capacidades vitales para el negocio?

-

¿Ayudó la inversión en formación a que la empresa atraiga, desarrolle y retenga talento?

-

¿Apoyó la inversión en formación la implementación de iniciativas estratégicas de negocios?

Las empresas que sigan haciendo inversiones inteligentes en pos de construir capacidades en las personas se beneficiarán de ello enormemente durante y después de la recesión económica, y se impulsará una ventaja competitiva.

LR: En e-Learning existen algunas herramientas y tecnologías que se han incorporado (como los mundos virtuales o redes sociales) a fin de abrir oportunidades de formación. ¿Cómo influyen las redes sociales en el aprendizaje informal en el trabajo?

NvD: La llegada de la Web 2.0 y de herramientas y tecnologías de Social Media para el aprendizaje va a cambiar la forma en que muchas personas aprenden, trabajan y colaboran en muchas organizaciones. Las investigaciones muestran que el 70% del aprendizaje puede marcarse como "informal", lo que se puede definir como aprendizaje que no ha sido "planificado" por una empresa, pero se lleva a cabo sobre la base de las necesidades diarias de los empleados de adquirir conocimientos y desarrollar habilidades. Además, alrededor del 95% del aprendizaje se lleva a cabo "on-the-job" en contraposición a "en el aula".

Los mundos virtuales, las comunidades de práctica, los microblogs (como Twitter) y las aulas virtuales, brindan a las personas la oportunidad de conectarse con expertos y aprovechar nuevas áreas de conocimiento. Todo esto sucede "on-the-job" y es ejemplo del llamado "aprendizaje informal".

La Fundación e-Learning for Kids

LR: La Fundación Global e-Learning for Kids fue fundada en 2004 y proporciona una amplia variedad de cursos gratuitos sobre diversos temas en varios idiomas (inglés, español, francés, y portugués) a niños de entre 5 y 12 años. ¿Qué alcance ha logrado la Fundación en estos cinco años?

NvD: La Fundación ha crecido año por año en alcance, número de cursos e idiomas disponibles. Sólo en 2008, ¡más de un millón de niños en 80 países se han beneficiado de uno o más cursos de e-Learning for Kids! También contamos ahora con más de 175 cursos disponibles de forma gratuita en nuestro portal de aprendizaje www.e-learningforkids.org, en diversas asignaturas incluyendo matemáticas, cursos de ciencias, lectura, habilidades informáticas, cursos de salud e idioma inglés. También incorporamos varios nuevos idiomas a partir de este año, que nos permitirán llegar aún a más niños, padres y profesores. Este es un salto muy grande desde que comenzamos de cero con la idea a finales de 2004.

Ofrecemos nuestros cursos en dos modalidades: online y offline. Más de 80 países utilizan nuestros cursos online a través de nuestro portal. Más del 50% del uso online es en los EE.UU. Otros países de los 10 primeros de uso online incluyen: la India, Reino Unido, Canadá, Malasia, Australia, Singapur, Tailandia, Indonesia y China.

Para el uso offline (dirigido a lugares sin conexión a Internet, o donde la conexión es demasiado costosa) más de 27 países accedieron a nuestros cursos en 2008. Actualmente, la tendencia es que más del 77% del uso offline es en África. Otros países con el mayor uso offline son Indonesia, Tailandia y la India.

América Latina, el Caribe y Europa son nuevas esferas de interés importantes para nosotros y esperamos que crezcan considerablemente en el uso de estas áreas en los próximos años debido al crecimiento de nuevos socios y las ONG locales, así como la disponibilidad de nuevos cursos en los idiomas que se hablan en estas regiones.

Los maestros y los padres usan/adoptan nuestros cursos a través de diversas formas. Una manera clave es a través de nuestras importantes relaciones con las ONGs globales y otras organizaciones educativas de todo el mundo.

Además, la Fundación colabora con diversas organizaciones asociadas y los medios de comunicación en forma continua intentan cumplir su misión de "correr la voz" sobre e-Learning for Kids entre empresas, asociaciones, escuelas, profesores, padres, niños e individuos. Las empresas pueden participar a través de sus iniciativas de responsabilidad social y con muchas asociaciones socias de EFK para llegar a sus miembros. Las escuelas incorporan nuestros cursos en su plan de estudios; los profesores trabajan con sus alumnos sobre competencias específicas; los padres participan en la educación de sus hijos; y los niños de todo el mundo acceden independientemente a programas a su propio ritmo donde quiera que haya una conexión a Internet.

LR: Entendemos que el trabajo de la Fundación no es sencillo, especialmente si todo el personal está formado por voluntarios de diferentes países. ¿Podría decirnos cuáles son las principales dificultades a que se enfrentan? ¿Cómo lo logran?

NvD: Un promedio de 50 profesionales donan su tiempo (2 a 10 horas a la semana) para apoyar una serie de actividades: diseño instruccional, diseño de guiones, diseño gráfico, programación de cursos, traducciones, control de calidad, gestión de portales, divulgación y comunicaciones.

Trabajar exclusivamente con voluntarios tiene muchas ventajas y beneficios. En el lado positivo, el tiempo y la energía que se dona son una demostración del compromiso real de las personas con la misión y la visión de la Fundación. Sin embargo, la falta de personal dedicado a tiempo completo también limita en gran medida lo que puede lograrse y cómo la organización puede llegar a ser capaz de alcanzar sus objetivos.

Además, al no atraer quizás suficiente cantidad (y/o calidad) de voluntarios, el reto es que las personas que son entusiastas, y tienen toda la intención de participar, en muchas ocasiones no continúan debido a otros compromisos. Esto provoca desorganización y deslices en el cronograma.

Sin embargo, esperamos continuar originando y reclutando voluntarios en los grandes seminarios y conferencias sobre aprendizaje; hemos tenido mucho éxito atrayendo a profesionales en el pasado. Realmente agradecemos y valoramos a todos nuestros voluntarios!

LR: ¿Cuáles son los principales objetivos a lograr en el corto y medio plazo?

NvD: La visión de e-Learning for Kids es ser reconocidos en 2015 como la fuente primaria de aprendizaje para la infancia basada en tecnología, accesible en todo el mundo sin cargo y en apoyo de la Meta Educativa del Milenio de las Naciones Unidas de lograr la enseñanza primaria universal para el año 2015.

Para hacer esto, tenemos varios objetivos estratégicos para los próximos 3 a 5 años (y por supuesto, más allá). Estos incluyen:

-

Planes de estudios: continuar creciendo y publicando cursos adicionales de enseñanza

primaria. Más de 25 cursos se encuentran actualmente en desarrollo.

-

Impacto: seguir llegando a más niños. Nuestro objetivo es alcanzar entre 3 y 4 millones de niños antes de 2010. Debido a la disponibilidad de cursos ahora en español, francés y portugués, estamos especialmente interesados en el cultivo de nuestra presencia en América Latina, el Caribe y Europa.

-

Financiación: adquirir los fondos necesarios para sostener y hacer crecer a la Fundación a los niveles necesarios. Esto es fundamental para avanzar.

Les animo a que conozcan más sobre la Fundación. Por favor, visítennos en www.e-learningforkids.org/es/index_es.html

. Por favor, ingresen también en la sección ;

Sea Parte!

de nuestro sitio web.

Para obtener más información, contacten con nosotros en info@e-learningforkids.org .