

El futuro de la formación está en los dispositivos móviles

El número de *smartphones* y tabletas en el mercado cuadruplicará el de portátiles en 2016, con lo que cambiará profundamente nuestro modo de trabajar, interactuar y aprender.

31 de enero de 2014

"¿Papel o plástico?" fue la cantinela de moda en los supermercados de medio mundo cuando los consumidores empezaron a concienciarse del daño de las bolsas de plástico en el medioambiente. Hoy, otra tendencia está arrasando en el mundo de los negocios, donde cada vez más se escucha: "**¿Papel o iPad?**".

Este cambio es evidente en la formación de directivos. Normalmente, se les entregan cientos de páginas de casos, documentos, notas técnicas... Pero, si los **dispositivos móviles** forman ya parte de la vida diaria, ¿por qué no también de los procesos de **formación y desarrollo**?

Además, muchos de estos cursos comprenden trabajos en equipo y simulaciones, actividades que las tecnologías digitales pueden hacer más fáciles.

¿Fotocopias o tabletas?

Para comprobar hasta qué punto los dispositivos móviles pueden mejorar el aprendizaje, los profesores del IESE [Evgeny Káganer](#), [Sebastien Brion](#) y **Marco Tortoriello**, junto a **Gabriel A. Giordano**, de la Universidad de Ohio, llevaron a cabo un experimento con 124 participantes del [Executive MBA del IESE](#), cuyos resultados han sido publicados en [Communications of the Association for Computing Machinery](#) [registro].

Los autores del estudio dividieron a los alumnos del Executive MBA en dos grupos. A los primeros, les dieron fotocopias de todo el material del curso. A los segundos, iPads con el

contenido didáctico instalado, incluyendo aplicaciones para los casos prácticos y una herramienta de colaboración social para que pudieran interactuar entre ellos.

Al final del programa, los profesores evaluaron el proceso de aprendizaje de los participantes mediante encuestas y entrevistas, desde la dinámica de equipos hasta el flujo de comunicación, el nivel de colaboración y el grado de satisfacción global.

Sin esfuerzo no hay recompensa

Quienes trabajaron con tabletas valoraron positivamente la accesibilidad, portabilidad y productividad que permite el uso de contenidos digitales. Sin embargo, algunos exportaron los materiales a un ordenador portátil o de sobremesa, e incluso hubo algún participante que lo imprimió todo.

Los casos que tuvieron menos éxito en el iPad fueron los de las asignaturas más numéricas. Por ejemplo, la consulta de los numerosos gráficos, apéndices, tablas y hojas de cálculo de los casos de finanzas resultaba más farragosa en iPad que en papel.

En cambio, asignaturas como iniciativa emprendedora o dirección de personas, en las que los números tienen una menor incidencia, fueron las que mejor funcionaron en el iPad.

Por otra parte, los estudiantes casi no utilizaron las plataformas de comunicación online porque las encontraron improductivas.

Los resultados que arroja el experimento constatan que **seguimos viviendo en un mundo híbrido**: estamos adoptando la movilidad y la digitalización, pero nos han educado para pensar, trabajar y aprender con métodos anteriores a las tecnologías móviles.

Integrar las nuevas tecnologías en nuestra forma de aprender requiere cierta adaptación, por lo que se seguirán produciendo tensiones entre los "nativos" y los "inmigrantes" digitales hasta que los nuevos hábitos se consoliden.

Claves para implantar la movilidad

Este experimento es de gran utilidad para cualquier empresa interesada en conocer las necesidades de formación y desarrollo personal de los empleados.

Los directivos deben concienciar a los miembros de sus equipos de que las tecnologías móviles de aprendizaje son el futuro y orientarles durante el periodo de transición. Esto es

esencial para **contrarrestar la frustración y la insatisfacción** que se pueden generar a corto plazo.

Cuando se empiezan a usar soluciones móviles en la empresa, es normal tropezar con algún escollo. En tales situaciones, se recurre con demasiada frecuencia a resolver los problemas individualmente o a enseñar a los empleados las funciones de la tecnología en sí.

En este sentido, lo importante no es volcarse en determinados trabajadores, sino **apoyar el esfuerzo colaborativo de todo el equipo**, afirman los autores.

Una buena manera de hacerlo es centrarse en logros rápidos, es decir: recurrir a las tecnologías móviles en situaciones en que los beneficios puedan ser inmediatos para todos, como las **interacciones del trabajo colaborativo**.

De este modo, aumentará la predisposición del equipo a adoptar soluciones móviles de una manera más amplia en el futuro.

Otra forma de mejorar el aprendizaje móvil es que los propios usuarios vayan documentando y compartiendo las **buenas prácticas** que descubran.

También se puede recurrir a **dinámicas de grupo** para aprovechar la competencia entre equipos formados para un fin. Por ejemplo, evaluar la actuación de cada uno y dar a conocer los resultados.

Esto puede incentivar a los equipos que no vayan en cabeza para ponerse a la altura de los "líderes" o incluso adelantarles.

Rediseñe sus cursos de formación

No basta con reproducir la experiencia "análoga" tradicional en los dispositivos móviles, como convertir un papel en un PDF para que se pueda ver en una tableta.

Los directivos deben revisar a fondo el diseño de los procesos de aprendizaje y de los contenidos de los cursos para que encajen con lo que una plataforma móvil puede ofrecer. En consecuencia, **deben introducirse contenidos completamente nuevos**, como vídeos cortos, gráficos y sesiones interactivas de preguntas y respuestas.

Es esencial elaborar una hoja de ruta en el seno de la organización que contemple el **cambio cultural** que supone el aprendizaje móvil y los mecanismos de apoyo necesarios para facilitar esa transición, tanto a nivel individual como de equipo.

Como concluyen los autores: "las organizaciones que lo logren se convertirán en las elegidas para trabajar y estudiar, lo que redefinirá la idea del desarrollo personal".

www.iese.edu/es/insight