

E-LEARNING

Formación en la empresa

La mejor inversión para mejorar las aptitudes de los trabajadores.

Cristina Hermida

Las nuevas tecnologías han aportado una nueva y atractiva modalidad formativa, el E-learning, una herramienta muy eficiente basada en modelos de autoaprendizaje y autogestión.

Cada vez son más las empresas que están apostando por este tipo de formación de calidad no presencial que les permite reducir costes, eliminar las barreras espaciales y permite la flexibilidad temporal. Asimismo, las empresas también usan la formación on line para mejorar su comunicación interna, motivar equipos o recibir a los recién llegados.

La consultora catalana Gestión del Conocimiento (GEC), participada por la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), pionera en este tipo de formación, ofrece plataformas de conocimiento y comunidades virtuales, diseña y pone en marcha cursos de formación on line y presenciales personalizados para cada cliente.

OPINIÓN

Aprendizaje de valor

Francesc Fàbregas - Director general de Gestión del Conocimiento, S.A. (GEC)



La formación de las empresas se enfrenta hoy en día a cuatro grandes retos. El primero de ellos es hacer frente al crecimiento exponencial de la información requerida por los empleados para poder realizar su trabajo. Los modelos tradicionales de formación, basados únicamente en clases presenciales, no se adaptan a las nuevas circunstancias y resultan mucho más caros, tanto en costes como en horas de empleados.

El segundo gran reto es recoger el conocimiento de los expertos internos, para transmitirlo a toda la empresa y así pueda ser utilizado de inmediato. Esto es posible a través de comunidades virtuales que utilizan diversas herramientas, como las de la web 2.0, con foros, wikis, blogs, agendas, espacios de noticias y reportajes, etc. Mediante la dinamización adecuada, estos entornos permiten aflorar las mejores prácticas de la organización para ponerlas a disposición de todos los empleados.

El tercer gran reto es el de lograr que los empleados puedan formarse desde cualquier lugar y en cualquier momento, tal como requieren

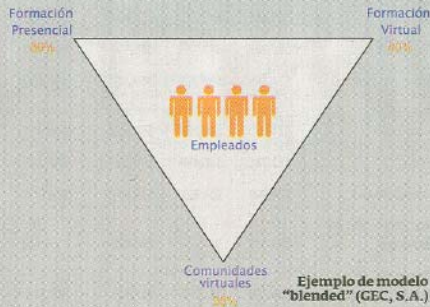
los nuevos tiempos. De nuevo, la formación únicamente presencial se queda corta. Los empleados requieren formatos de recepción de la formación basados en las nuevas Tecnologías de la Comunicación que les permitan mayor autonomía. Un ejemplo de ello es el "Mobile learning", un conjunto de formatos que permiten que un empleado reciba formación a través de su te-

léfono móvil. Otro ejemplo son las formaciones grabadas en mp3 para poder ser consumidas en cualquier lugar mediante un reproductor de este formato.

El cuarto gran reto, y el más importante, es asegurarse de que la formación aporta realmente valor al empleado. Si la formación que recibe un comercial no le ayuda a vender más, significa que nos estamos equi-

vocando. La formación debe aportar valor a nuestro negocio, incidiendo directamente en el incremento de las ventas, en una reducción de los costes y en la mejora de la eficiencia de nuestros empleados. Hay que detectar las necesidades de formación que aportarán valor, realizarlas coherentemente y establecer los indicadores que permitan evaluar su evolución. En definitiva se trata de alinear la formación con los retos estratégicos de la empresa. Es lo que llamamos "Value Learning".

Estos cuatro grandes retos están haciendo que los modelos de formación cambien y que tengamos que usar nuevos instrumentos para adaptarlos a nuestra realidad. La formación basada en modelos "blended" que combinan formación presencial con e-learning y comunidades virtuales crece en España a ritmos superiores al 20%, con un volumen cercano a los 70 millones de euros. En los últimos tiempos, debido a la crisis económica, las empresas que aún se resistían a estos cambios están revisando ahora sus modelos. Además de ser mucho más eficientes, permiten reducir costes entre un 20 y un 30%, sin reducir las horas de formación ni la calidad.



El método con mejores rendimientos es el llamado blended learning, que combina la formación presencial, la formación virtual y las comunidades de práctica