

“E-learning: Una Herramienta de Poder”

Publicado en el diario El Comercio, 27 de Marzo de 2010



Joan Lisboa Carranza, Administrador de Empresas de la Universidad del Pacífico, Diplomado en Dirección de Gestión del Capital Humano.

Mirko Segovia Abanto, Ingeniero Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Master en Administración de Empresas.

“Una solución e-learning significa la oportunidad de alinear a toda la organización hacia valores compartidos, la innovación constante y el desarrollo de sus empleados a través de la homogenización de sus conocimientos.”

El e-learning es una modalidad de formación, que independientemente de la distancia y el tiempo, integra el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (donde internet juega un rol muy importante), recursos pedagógicos y otros elementos que permiten satisfacer todas las necesidades de aprendizaje para la gestión del conocimiento, habilidades y capacidades de la organización, sustituyendo o complementando la modalidad presencial.

Hay una percepción positiva de las iniciativas e-Learning en el mundo empresarial; ya que permiten una formación rápida y a medida. Supone un ahorro importante respecto a la formación presencial tradicional, que muchos valoran que alcanza un 50%, lo que significa una mayor eficiencia en la gestión de los presupuestos de formación. En ese entorno, el e-learning se viene posicionando en un ámbito que ni la formación presencial puede igualar, en el que millones de personas con diferentes capacidades y niveles culturales, comparten, debaten y crean conocimiento a través de blogs, foros, comentarios, vídeos, presentaciones, etc. Esta realidad conocida como “la sociedad de la información” ha catapultado su crecimiento a niveles inimaginables y realmente imparables

Según el International Data Corporation (IDC), las organizaciones, apostarán por el desarrollo de los empleados a través de soluciones e-learning.

Se proyecta que al 2012 el mundo invertirá 31 mil millones de euros, de los cuales el 71% corresponderá a Latinoamérica.

Algunos de los beneficios que puede traer el e-learning a una organización son:

- Supera las barreras espacio – tiempo, permitiendo formarse y actualizarse desde cualquier parte del mundo y a cualquier hora.
- Flexibiliza el acceso a la formación para todos y da autonomía al empleado, situándolo como protagonista y líder de su propio desarrollo, lo que repercute en su empleabilidad y motivación, contribuyendo al clima laboral de la organización.
- Mejora la calidad de la capacitación, ofreciendo cursos con metodología comprobada.
- Permite auditar los procesos de formación, posibilitando la certificación de los conocimientos de la organización
- Facilita la actualización y reutilización de contenidos: dado que la gran parte de los materiales didácticos están en formato digital, el procedimiento para agregar, modificar o actualizar contenidos se vuelve más simple que al trabajar con documentos impresos.
- Es una herramienta social al promover los lazos de integración en el núcleo familiar, extendiendo parte de la oferta formativa y el conocimiento a la familia.

La organización gana, los colaboradores ganan

Una solución e-learning significa la oportunidad de alinear a toda la organización hacia valores compartidos, la innovación constante y el desarrollo de sus empleados a través de la homogenización de sus conocimientos. Por lo que es la herramienta ideal para lograr una gestión del conocimiento y el aprendizaje con altos niveles de interacción y retroalimentación que de otra forma serían difíciles de conseguir.

El e-learning además de ser una herramienta al servicio de la formación, es también una potente herramienta de comunicación, difusión y marketing. Los recursos de formación son también portadores de mensajes, y por lo tanto constituyen una opción para la gestión del cambio en la organización.

Supongamos que una empresa tiene que implementar una nueva versión de su sistema, la primera opción sería capacitar a su personal de manera presencial pero si hablamos de muchas personas o de amplia dispersión geográfica esta opción se vuelve costosa por la logística asociada. En este ejemplo lo más recomendable y eficiente es implementar una solución e-learning, sin que eso signifique sacrificar calidad formativa.



El uso de un Learning Management System (Sistema de gestión del aprendizaje) permite medir el impacto del aprendizaje entre los empleados de una compañía

Es parte de las funcionalidades de un LMS, el poder determinar los distintos resultados y niveles de conocimiento que se derivan de la participación del alumno, sus funcionalidades incluyen el envío de notificaciones que mantienen constantemente informados al instructor, tutor o docente y alumnos sobre cronogramas de cumplimiento de actividades, reuniones virtuales, sesiones presenciales, o ejercicios remitidos por el tutor o alumnos.

Un LMS es el medio que permite albergar los contenidos, los cursos y las herramientas para poder seguir las clases virtuales, adaptándose a la necesidad de cada empleado.

Las actividades planteadas dentro de un proceso formativo e-learning son la primera fuente de medición que un LMS; permite plantear al alumno desde ejercicios y evaluaciones, hasta contenidos sobre entornos simulados y juegos de negocio en los que el empleado experimenta situaciones del día a día, y toma decisiones que terminarán impactando, los resultados del negocio en términos económicos financieros, de clima laboral, de liderazgo, y en general de la gestión del negocio.

En un proceso de certificación y gestión de conocimientos, los resultados del LMS se constituyen en el input o insumo que las áreas deben analizar y correlacionar con los distintos tableros de mando y gestión para determinar el impacto del aprendizaje en los procesos y resultados de la organización.

De lo anterior se desprende la importancia de elegir un LMS que responda a las necesidades del negocio.

Desarrollo de competencias

El objetivo es ayudar al empleado a reducir las brechas detectadas y/o adquirir nuevas competencias. Como herramienta de gestión del cambio, el e-learning apunta a mejorar comportamientos o pautas conductuales que son factor crítico del desempeño de la organización.



Permite que el empleado pueda pasar de una posición reactiva, en respuesta a las brechas detectadas, a una más proactiva, en la que él asume las riendas de su desarrollo, convirtiéndose en el protagonista de su línea de carrera y crecimiento profesional

Siendo una herramienta flexible, el e-learning se adapta perfectamente a cualquiera de los modelos de gestión de competencias y desempeño.

Como asegurar una implementación exitosa

Es importante manejar las expectativas, contar con el compromiso de la dirección, identificar e involucrar a los agentes claves, contar con un equipo de implementación con gran credibilidad, e ir implementando paulatinamente. Es necesario tomar en cuenta aspectos tanto individuales como organizacionales

Implementar este proceso no esta libre de las resistencias, que acompañan todo proceso de gestión de cambio, de ahí la importancia del liderazgo que deben asumir desde un inicio las áreas de Gestión y Desarrollo Humano a fin de garantizar el enfoque hacia personas y no hacía un sistema. Es así que podemos facilitar la migración de los no nativos digitales a este tipo de soluciones.

Formación de líderes

Contribuye al progreso del negocio y sus miembros, permitiendo a las organizaciones desarrollar los estilos de liderazgo que sus operaciones y la sociedad exigen, a través del intercambio de mejores prácticas, fomentando el trabajo en equipo y el networking, difundiendo internamente la estrategia del negocio, su visión y el conocimiento del sector mediante la oferta académica y las herramientas colaborativas.

Algunos ejemplos que ponen de manifiesto esta contribución son los llamados programas blended o mixtos, en los que la interacción presencial – virtual incrementa el impacto de la formación siendo útiles para transmitir la estrategia del negocio, el modelo de competencias y los estilos de dirección.

La oferta académica incluye programas de maestrías y especializaciones, escuelas de management, y otros. Estos mismos tipos de programas son también desarrollados al interno de algunas organizaciones

Según el objetivo específico de cada programa, se incide sobre una o varias competencias, proporcionando una orientación y herramientas efectivas que los participantes pueden aplicar de manera inmediata en el ejercicio de sus responsabilidades. Por citar un ejemplo, existen simuladores de negocios **en el que los participantes, deben gestionar una compañía durante un periodo determinado de tiempo y en un entorno exento de riesgos.** De esta forma desarrollan sus habilidades en el proceso de toma de decisiones en un entorno dinámico y con feedback constante, abarcando temas relacionados con las operaciones, el desarrollo de productos, los recursos humanos, las finanzas y el marketing, todos relacionados con el sector en el que se desenvuelve el negocio.