

CAPACITACION VIRTUAL E-LEARNING CORPORATIVO

Entrenamientos a medida

El e-learning es una buena opción para capacitar a empleados diseminados en distintas filiales, sin alterar el ritmo laboral.

Maribel Fitz Patrick
ESPECIAL PARA CLARIN

Cómo capacitar a muchos empleados diseminados en distintas filiales, con horarios flexibles, sin alterar el ritmo laboral y teniendo en cuenta sus conocimientos y habilidades, así como las necesidades de la empresa?

Con el avance de las nuevas tecnologías, el e-learning se consolidó en los últimos años como una potente opción de capacitación corporativa. "Es el método de enseñanza que mejor permite la actualización continua de la fuerza laboral, sin interrumpir la jornada de trabajo o sumarle horas de formación. Según la disponibilidad horaria, se accede a los contenidos desde la computadora en el puesto de trabajo, a través de una plataforma en la Web", señala Inigo Babot, experto español en formación virtual corporativa y autor del libro "E-Learning, Corporate Learning".

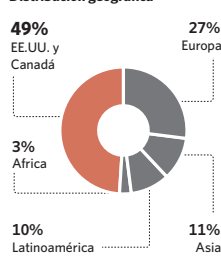
Babot estuvo recientemente en el país, invitado por la empresa AXG Tecnonexo, que presta servicios de capacitación por Internet en América Latina.

Esta modalidad resulta apropiada para empresas que deben resolver un problema de dispersión geográfica y de traslado de una gran cantidad de empleados para una capacitación presencial simultánea. Reunirlos significa no sólo un alto costo económico sino también productivo.

Pero Babot advierte que si bien la capacitación corporativa virtual "es dramáticamente más barata que la presencial, no debería

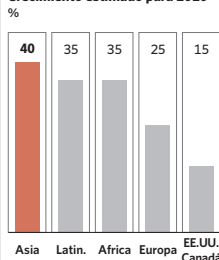
Mercado global de e-learning

Distribución geográfica



FUENTE: LIBABOT

Crecimiento estimado para 2010



ser la única variable que manejen las empresas a la hora de elegir la formación de sus empleados". Y afirma que deben considerarse también los objetivos y el impacto buscados.

Todos al mismo tiempo

Un ejemplo típico es la necesidad de capacitar en muy poco tiempo a todo el personal para el lanzamiento de un nuevo producto. Es el caso de Peugeot Argentina, que capacita virtualmente a las 3.500 personas de la red de concesionarios del país cuando está por sacar un nuevo modelo. "Así nos garantizamos que

la misma información les llegue a todos al mismo tiempo. Si bien tenemos un centro de formación en Buenos Aires, no todos los concesionarios pueden hacer viajes a su personal", explica María Laura Cullini, responsable de Formación de la Red de Peugeot.

La filial de la automotriz francesa cuenta con una plataforma de e-learning desde 2000. Si bien al principio funcionaba como un centro de información, este año incorporaron foros de debate y un aula virtual.

Este es justamente otro de los aspectos que destaca Babot: "La capacitación virtual les permite a

los empleados estar en comunicación con compañeros de otras sucursales, compartir los aportes de unos y otros, y así enriquecerse con el conocimiento que existe en la organización".

La compañía de seguros Zurich Argentina comenzó el año pasado con una plataforma de e-learning para capacitar a 2.200 personas, entre personal fijo, externo y contratado. Ya empezaron a usarla para nivelar el conocimiento de los empleados más nuevos.

"La idea es que todos reciban un módulo de inducción al entrar a la compañía, para que conozcan la misión y la visión corporativa", señala Ignacio Nebbia, del área de Capacitación.

Capacitadores internos

Una característica del e-learning corporativo es que los capacitadores suelen ser de la propia compañía. Babot explica las ventajas: "Son los que mejor conocen la empresa y sus problemáticas. Lo ideal es que sea alguien con cierta autoridad informal –no un jefe jerárquico–, que tenga credibilidad, capacidad de comunicación y manejo informático. Porque más que enseñar conocimiento teórico –que está disponible en la plataforma virtual– debe transmitir oficio: la manera de ser un mejor profesional".

"Si bien en el e-learning hay un aprendizaje formal, a través del campus virtual, también se produce uno informal que permite aprender, con el apoyo de un tutor, cómo aplicar los conocimientos a la realidad del trabajo y la empresa", agrega Babot.

Sin embargo, para algunas temáticas específicas, el capacitador debe ser alguien externo por el nivel de expertise requerido. En el caso de Peugeot, por ejemplo, recurrieron a profesionales de la Universidad Tecnológica Nacional para una capacitación en calidad y normas ISO.

¿SE USA O NO SE USA?

Las TIC no muerden a nadie

► Un temor frecuente a la hora de considerar esta opción es la familiaridad con el entorno virtual de los empleados. "Si la plataforma está bien diseñada, debe ser fácil de usar y volverse casi adictiva. Cuando un usuario ve que los contenidos se adaptan a lo que él necesita, se transforma en una herramienta

para su trabajo", asegura Babot. ► Marcos Fontela, gerente general de Tecnonexo, sostiene que "si el empleado no usa el campus es que no le encuentra utilidad y ahí está fallando la proveedora del servicio de e-learning, que debe diseñar una plataforma y una capacitación atractivas y aplicables".

PRIMER

EMPLEO

“INGENIERA”



Norma Valle
Presidenta de Mobil Argentina

"Ya pasaron 26 años desde mi primer empleo y todavía sigo en la misma industria: petróleo y gas. Ingresé a Esso cuando me faltaba una materia para recibirme de ingeniera química en la UBA, a los 23 años.

"La empresa fue a buscar estudiantes a la facultad, para trabajar de enero a marzo. Trabajaba en la sección de craqueo catalítico –uno de los procesos para convertir el crudo en naftas y gas oil– haciendo relevamientos de equipos y procesos.

"Antes de que se venciera el plazo me efectivizaron como soporte técnico. Fui la primera mujer profesional que trabajó en la planta de Esso. Hoy en día soy presidente de una compañía que produce y comercializa gas natural, ocupo un cargo regional e integro el directorio local de Esso.

"En aquel primer trabajo los ingenieros estábamos en continuo contacto con los operarios. Trabajando junto a ellos aprendí a escuchar y valorar lo importante que es el conocimiento práctico. Esto es algo muy valioso, porque cuando uno llega a determinadas posiciones muchas veces cree que sabe todo y pierde la posibilidad de escuchar y reconocer que todos tienen algo que aportar.

"A aquellas mujeres que estén en su primer empleo, les recomiendo mostrar que cuando trabajamos no buscamos protección ni consideraciones especiales.

III EDICION

Premios a la Innovación en RR.HH.

Entrega de premios:
12 de septiembre de 2007
Hotel Four Seasons
Buenos Aires

organiza

meta!

gold sponsor

Deloitte

www.empleos.clarin.com



- más info. en www.meta4.com.ar

silver sponsors

