

# Éxito Empresarial

## Aumente la efectividad de sus capacitaciones por medio del *e-learning*

Sylvia Aguilar  
Consultora  
CEGESTI

Su empresa se preocupa por la capacitación de sus empleados, no solo porque desea que sean competentes para su trabajo, sino porque considera un factor de motivación el que se mantengan en constante actualización. No obstante, se enfrenta con el problema de sincronizar agendas: el personal de Ventas le indica que no puede ir a la capacitación en la mañana, pues en ese momento reciben clientes; el personal de Producción le indica que no puede en la tarde, pues necesitan despachar producto; y si propone un horario nocturno, casi nadie llega....

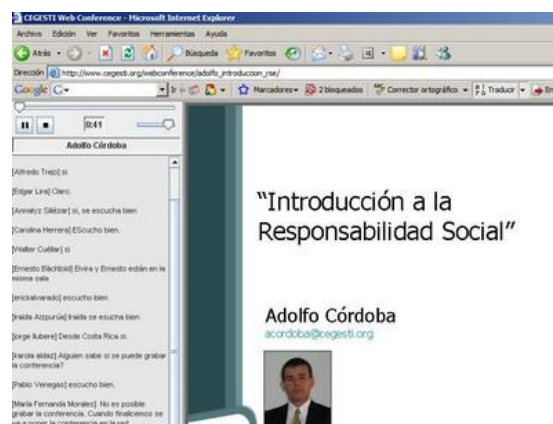
Por tradición, las capacitaciones se han brindado de manera presencial, reuniendo a los empleados en un lugar, a una misma hora; sin embargo, gracias a las herramientas informáticas, esto no necesariamente debe ser así.

Se entiende por *e-learning*, la educación virtual, la cual se apoya por medios digitales, tales como Internet, CD-ROM y videos, entre otros. Como cualquier otro tipo de capacitación, es importante que se tenga claro el objetivo que se desea, de modo que se pueda evaluar si el curso fue efectivo o no. Por ejemplo, si usted solamente desea informar a sus empleados sobre una nueva política de recursos humanos, tal vez no sea necesario hacer un curso (puede hacer un boletín y ya

cumplió su objetivo) Por otro lado, si lo que necesita es que un grupo de empleados conozca cómo inspeccionar la calidad de cierto producto, sí se debería recurrir a una capacitación para lograr ese objetivo.

Los cursos en la modalidad de *e-learning* podrían ser concebidos erróneamente como solamente “sentarse enfrente de la computadora a leer”, sin ningún tipo de control o evaluación del aprendizaje (¡nada más alejado de la realidad!), lo cual ocasiona que los empresarios desconfíen del valor de esta metodología.

Los siguientes son algunos ejemplos de cursos impartidos mediante el *e-learning*:



- Entrega de un CD-ROM con material didáctico y prácticas para autoevaluación.
- Acceso a un curso en línea, con prácticas para autoevaluación, envío de trabajos por correo a un tutor y realimentación por la misma vía, así como otros mecanismos de interacción (tales como foros y *chats* con el tutor).
- Curso presencial, en el cual una o varias de sus sesiones se apoyan en medios digitales (lo cual se conoce como *blended learning*).
- Uso de herramientas más sofisticadas (*Learning Management Systems*), con las cuales se administra todo el proceso de capacitación, desde la matrícula hasta la entrega del certificado.

Los siguientes elementos deben ser tomados en cuenta, como mínimo, al implementar esta modalidad de capacitación en su empresa:

- **Propósito:** Defina claramente qué es lo que quiere del curso, cuáles conocimientos deben ser transmitidos a los empleados y de cuál manera será conveniente evaluar estos conocimientos.
- **Grupo meta:** Establezca a quiénes va dirigido el curso, qué disponibilidad de tiempo tienen, si cuentan con acceso a Internet y si saben utilizar herramientas informáticas.
- **Tipo de curso:** Determine si el curso será impartido en un 100% en formato digital o si será mixto (*blended learning*).
- **Interacción:** Precise de qué manera se relacionará el tutor con los estudiantes (correo electrónico, *chat*, foro, presencial).

- **Seguimiento a los estudiantes:** Especifique cuáles evidencias requiere la empresa para asegurarse de que los estudiantes aprendieron realmente lo que se definió en el propósito.

Una vez que tenga claros estos elementos, podrá definir cuáles son las herramientas que necesita para implementar su solución, y no la inversa, pues de lo contrario caerá en el error de utilizar herramientas que no le agregan valor al curso (se busca la tecnología en función del aprendizaje y no el aprendizaje en función de la tecnología).

La empresa obtendrá muchos beneficios, así como los empleados, pues podrán planificar su propio tiempo y no se afectará su productividad.

En nuestra región se está incursionando en el *e-learning*, pero aún falta camino por recorrer, desde convencer a los empresarios que su inversión tendrá un buen retorno, hasta educar a los estudiantes sobre la importancia de gestionar su tiempo para aprovechar estas oportunidades. Es mucho lo que las empresas han invertido en tecnología: servidores, Internet, equipo de cómputo; pero poco lo que se aprovecha para la misma formación de los empleados ¡Saquémosle provecho a la tecnología!

---

## **BIBLIOGRAFÍA**

<http://elearning.marist.edu/>

<http://www.readygo.com/ebus/def02/07def02.htm>

[http://ec.europa.eu/education/programmes/elearning/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/elearning/index_en.html)

<http://www.elearningguild.com/>

<http://www.knowledgepresenter.com/>

<http://www.csuohio.edu/elearning/>

<http://upspiral.us/index.php?tpid=10213&tspid=0&ttid=119&st=elearning&bmst=elearning&uid=10070904140607544468&sid=10070904140607564471&refresh=1>

<http://www.columbiabasin.edu/home/index.asp?page=381>

[http://ec.europa.eu/education/programmes/elearning/programme\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/elearning/programme_en.html)

<http://eacea.cec.eu.int/static/en/elearning/index.htm>

---

## **Éxito Empresarial**

es una publicación periódica de CEGESTI.

Si desea conocer más acerca de cómo mejorar la competitividad de su empresa, accese los artículos de publicaciones anteriores en nuestro sitio web:

[www.cegesti.org](http://www.cegesti.org)