



# **EDUCACIÓN EN SITUACIONES DE TRABAJO: Desafíos para las empresas\***



Internet puede con todo. Incluso cambia las formas en las cuales se aprende. En esa dirección, el E-LEARNING, es un método de enseñanza que se sitúa en otro lugar frente a los métodos convencionales. El tiempo y el espacio son dos coordenadas que este método ha subvertido hasta quebrarlas. Ya Ud. no necesita disponer de un tiempo excesivo para hacer cursos de capacitación y tomarse la molestia de viajar en una noche de lluvia o frío. El E-learning le provee aprendizaje sin moverse de su casa.



Pero ¿Qué es el E- Learning? Es un concepto que propone la educación o instrucción a distancia y combina en su intento por hacer esta tarea tanto, elementos didácticos o pedagógicos como la utilización de la tecnología. Las herramientas tecnológicas con las que se vale este método son varias: internet, intranets, producciones multimedia (DVD ROM, CD ROM) que incluyen material audiovisual (imagen, sonido, textos) y material interactivo.

Sin duda, la herramienta más poderosa para el funcionamiento del E-learning y la que ha marcado el punto de inflexión dentro del aprendizaje electrónico es la utilización de la Web ya que ésta permite, entre tantas otras cosas, contactarse pese a la distancia y los horarios. Ésta es quizás la más importante característica con la que se relaciona al E-learning, la flexibilidad que esta metódica permite.

En los últimos años las empresas han tomado las soluciones que les acercan las NTICs (tecnologías de la información y la comunicación) como un medio para satisfacer sus necesidades de actualización y entrenamiento continuo de su personal. Ello ha facilitado un acceso rápido y eficiente tanto como adaptado a la medida de los destinatarios y las circunstancias. Desde esta perspectiva, muchas empresas han desarrollado sus propias unidades de entrenamiento, justificando la existencia de tales instancias bajo las siguientes motivaciones:



- Porque es importante formalizar el proceso de capacitación;
- Porque la certificación de los conocimientos por parte de alguna Institución otorga seriedad;
- Porque cuando se llega a un cierto nivel de madurez empresarial, ello requiere una correlación en el proceso de aprendizaje de la gente;

Sin embargo, los desarrollos instrumentados no siempre han sido acertados. Al considerar críticamente los procesos y resultados observados quisiéramos enfocar dos dimensiones. La primera refiere al modo de concebir la instancia formativa, la que hemos detectado demasiado cercana a la escolarización y no a los estilos, contenidos y procedimientos propios del adulto en situación de trabajo. Nuestra segunda crítica apunta a la manera poco reflexiva como se complementan estos procesos formativos cuando se desarrollan bajo la modalidad del e-learning.

Siguiendo a Ernesto Gore<sup>1</sup>, decimos que no es lo mismo capacitación que aprendizaje colectivo, porque lo primero es un proceso más amplio y menos sistemático que lo segundo, que se refiere a la construcción y transmisión de capacidades colectivas. Esta diferencia significa que no todos los procesos de aprendizaje colectivo requieren capacitación, pero todos los procesos de capacitación deberían estar más o menos ligados a algún proceso de aprendizaje colectivo.

Por tanto, debe considerarse que si la empresa intenta instrumentar la capacitación prescindiendo de ese proceso de aprendizaje colectivo, lo que se obtiene es un ritual escolar descontextualizado. Y si ese ritual es certificado por alguna institución educativa, lo que se obtiene es un ritual escolar descontextualizado certificado.



Para sortear esta clase de dificultades, las empresas deberían considerar las 6 Áreas para un Programa de Aprendizaje Colectivo aportadas por John Peters:

1. Aprender sobre el trabajo en la empresa y cómo hacerlo mejor.
2. Aprender cómo crear alineación en la empresa; se trata de generar "modelos mentales compartidos" (Senge).
3. Aprender sobre el futuro, utilizando para ello la planificación de los escenarios y el desarrollo de competencias en anticipación.
4. Aprender acerca del ambiente operativo (redes internas).
5. Aprender a desafiar los paradigmas existentes.
6. Aprender a desarrollar una memoria organizativa.



Por otra parte, si la solución que se emplea para mediar esta clase de entrenamiento es el e-learning, entonces se deberán revisar aspectos fundamentales.

En efecto, hemos podido observar que en no pocas empresas se han diseñado costosos e improductivos programas de e-learning cuyos resultados han evidenciado que se requiere considerar algo más que la solución tecnológica ya que el contenido es el componente esencial. Estas experiencias han permitido reconocer que:



- Tener una determinada plataforma no es lo mismo que hacer e-learning.
- Tener contenidos que sean copias de libros, apuntes o escritos, no dan respuesta a los requerimientos de los alumnos que utilizan el e-learning como herramienta de aprendizaje.

Como dice Guillem Bou Bauzá "un sistema de e-learning viene de la mano de innovaciones organizativas en el funcionamiento de la empresa, concretamente en la forma en que se gestiona y genera el conocimiento en la misma".

Entonces: ¿qué debería contemplar una Empresa en relación a la capacitación de adultos en situaciones de trabajo?

El concepto de aprendizaje activo (John Peters y Eric Sandelands) trabaja con problemas reales, centrándose en aprender y realmente poner en práctica las soluciones. Es una forma de aprender actuando. Se aprende lo mejor del trabajo en el trabajo y por medio del trabajo, dentro de una estructura que anime al aprendizaje. Adviértase asimismo que al considerar a "adultos en situaciones de trabajo", se produce un alejamiento de esquemas escolarizados. Por último, cuando una empresa emplea el e-learning debe apuntar a dotar de solidez la base que apuntara todo proceso formativo, acertando en la creación y estructuración de contenidos relevantes, actualizados y pedagógicamente apropiables para los destinatarios.?

