

Implementación de e-learning en pequeñas y medianas empresas¹

El uso de Tecnologías de Información y comunicación TIC en las Pyme, es aún objeto de prejuicios y temores, que involucran desde descalificación de la calidad hasta imprecisas consideraciones de costo-beneficio. Uno de esos temas, al que se refiere la presente reflexión, es la implementación de capacitación en modalidad virtual, mejor conocido como e-learning.

Como toda propuesta de capacitación, los proyectos de e-learning deben ser concebidos, diseñados, ejecutados y evaluados tomando en cuenta los objetivos estratégicos y operativos de las empresas. Por ello, los programas de e-learning deben estar enlazados con estos objetivos, responder a las necesidades de crecimiento del personal, de mejora de la productividad, de innovación y por supuesto de rentabilidad.

El factor más importante es la decisión de la alta dirección y su involucramiento directo con el proyecto de e-learning. La implementación de formación virtual requiere una dirección adecuada y objetivos claros frente a los planes de carrera de los empleados. Se tiene mayor garantía de éxito con e-learning cuando el aprendizaje de conocimientos concretos está muy ligado al desempeño del puesto de trabajo.

En este sentido, si la organización ha realizado una apropiada investigación de las brechas existentes en la formación, será más fácil ajustar el programa virtual a las necesidades específicas de los trabajadores, se conseguirá una mayor motivación y la alta dirección contará con un instrumento válido para justificar la inversión.

En relación al costo de la formación en general y en particular del e-learning, lo que más preocupa es que normalmente las Pymes no han dispuesto en sus presupuestos, recursos suficientes para la implementación de e-learning, lo que resulta un limitante para el desarrollo de estos proyectos. Por supuesto, una evaluación adecuada de la relación costo/beneficio del e-learning frente a la formación presencial, que involucra no solo dinero, sino también tiempo, acceso y oferta de formación, será determinante en la decisión de inversión.

Por otra parte, a la hora de implantar un sistema de e-learning la actitud de los empleados hacia las nuevas tecnologías puede limitar no solo el aprendizaje, sino incrementar el denominado “tecnoestrés” o estrés asociado al uso de cualquier tipo de tecnología. Una forma de disminuir este efecto es iniciar el programa con un adecuado entrenamiento en el uso del computador y de los programas básicos utilizados en la formación. Esto hace que el computador sea una herramienta del aprendizaje y no un obstáculo al mismo, incrementa la autoeficacia y desencadena estados de ánimo positivos frente al proceso de enseñanza-aprendizaje².

En definitiva, el e-learning requiere las mismas consideraciones que la capacitación presencial, aunada al uso de mejores prácticas en el uso de tecnología y a la orientación a la eficiencia, la eficacia y la adecuada valoración de los logros obtenidos.

¹ Marcela Pérez. Magister en Proyectos de Educación virtual y Docente del Área de Gestión. E-mail: mperez@uasb.edu.ec. Fecha de publicación: 22 de diciembre de 2010.

² Salanova Marisa et al (eds.) Nuevos horizontes en la investigación sobre autoeficacia. Capítulo II: Autoeficacia y tecnologías de la información y comunicación, Universitat Jaume, p 81.