

Nota publicada el 5 de agosto

Medio: Reforma



E - L E A R N I N G

Aprendizaje a distancia

Este instrumento de educación y cooperación a través de la red, permite a los empleados de una empresa concluir una licenciatura y trabajar con otro equipo en cualquier parte del mundo

POR ADRIANA VIZCAÍNO

EN LA ACTUALIDAD, 260 EMPLEADOS DE LIVERPOOL dedican entre tres y cuatro horas diarias frente a las computadoras para convertirse en licenciados y técnicos profesionales en administración y ventas.

Dentro de 2 años, el Instituto de Formación Liverpool estima que saldrá la primera generación de graduados.

Para el 2006, tiene la meta de que egresen cuatro mil empleados de la universidad virtual que esta tienda departamental ha implementado, expresó Maricarmen Espinosa, jefe de educación superior del centro.

Después de un año de trabajo y de conseguir la validez oficial de los estudios, Liverpool es una de las primeras empresas en México que apuesta por un sistema de educación a distancia basado en internet o "e-learning".

El objetivo es profesionalizar a su fuerza de ventas, aunque los estudios estén abiertos a cualquier empleado interesado.

Para Liverpool, las ventajas de esta iniciativa van más allá de elevar el nivel académico del personal, pues motiva su permanencia en los puestos de trabajo, incrementa su satisfacción y fortalece una cultura de servicio al cliente.

Espinosa resaltó que sólo con el "e-learning" es posible llevar la educación al mismo tiempo y con la misma calidad a los empleados de Liverpool ubicados en los 18 estados en los que tiene presencia.

"En Liverpool se juntaron cuatro puntos fundamentales para alcanzar el éxito: la decisión de la dirección más alta de la empresa, la disponibilidad de la infraestructura tecnológica, la voluntad del personal, y las soluciones adecuadas", afirmó Noah Bell, director regional en América Latina de la firma Interwise, que preparó la iniciativa.

Otro caso es el de Cisco, cuyo proyecto de educación a distancia a través de internet tiene alcance global y se utiliza para capacitar a toda su fuerza de trabajo, así como a los canales de venta y hasta a los clientes, señaló Isidro Quintana, gerente de soluciones de negocio en internet de la filial mexicana.

Asesuró que 80 por ciento de la capacitación que reciben los 40 mil empleados de Cisco se realiza en línea, lo que recorta costos entre 40 y 60 por ciento en comparación con el entrenamiento tradicional, además de reducir la entrega de los contenidos en 80 por ciento.

Indicó que los ahorros ocurren sobretudo a nivel de traslados y viáticos.

De acuerdo con Bell, "e-learning" a nivel corporativo es utilizado para la capacitación continua de empleados, la esporádica (como lo es instruir a los vendedores de un banco acerca de un nuevo producto de crédito), o la académica, orientada a que el personal obtenga un diploma o grado.

Afirmó que un proyecto de "e-learning" de alto impacto puede costar hasta la décima parte de un curso presencial, mientras que con una implementación media se obtienen ahorros de hasta 35 por ciento.

Quintana dijo que la educación a distancia vía internet es importante porque toda la información que genera el capital humano de una empresa se puede grabar.

"Desgraciadamente, el día en que una persona es despedida o se va, no hay nadie en la empresa que sepa describir el perfil y las actividades que realizaba en determinado puesto.

"Mediante "e-learning" puedes levantar y resguardar este conocimiento", expresó Martha Muñoz, directora de consultoría y servicios de la firma de colaboración y educación a distancia, Abykon.

Aunque no es la panacea, pues existen negociaciones estratégicas y conocimientos sensibles para la organización que seguirán siendo presenciales, Muñoz expresó que en tiempos de desaceleración económica, "e-learning" tiene significativas ventajas.

Tales como recortar gastos en traslados y evitar la pérdida de tiempo productivo.

El 80 por ciento de las empresas grandes y medianas en la región reconocen la importancia de estas iniciativas tecnológicas, estimó Bell, pero sólo 25 por ciento cuenta con la infraestructura para levantar estos proyectos.

En México, una encuesta realizada por Abykon a 250 empresas en el país reveló que el 83 por ciento de las mismas aún no cuentan con iniciativas de colaboración o educación a distancia a través de internet.

Pero las aplicaciones de "e-learning" no sirven sólo para capacitar a los trabajadores de una empresa.

La tendencia es utilizarse como herramientas de colaboración, para facilitar funciones en las empresas que tradicionalmente han sido presenciales pero que, con el ánimo de reducir costos, pueden realizarse a distancia, apuntó Bell.

LAS DIFERENCIAS... ■ ELITESM tiene 15 años de experiencia en la educación a distancia, mientras "e-learning" tiene 2 años, aquí una comparación:

Universidad Virtual Empresarial

MEDIO: Satelital
COSTOS: Una membresía anual de 11 mil pesos. Más una renta mensual que va de los 6 mil 800 pesos para las grandes empresas. Hasta los 3 mil 500 pesos mensuales para las Pymes.
SEDES RECEPTORAS: 1,439
700 para empresas
321 para profesores no universitarios
99 para programas académicos
EGRESADOS: 20 mil alumnos al año, desde 1997.

Tec.com

MEDIO: Internet
COSTOS: De 300 a 2 mil 800 pesos. Aunque hay cursos gratuitos como computación para invidentes o para manejar el estrés.
PARTICIPANTES EJECUTIVOS: Más del 90 por ciento.
PARTICIPANTES ACTIVOS: 15 mil alumnos
PARTICIPANTES GRADUADOS: Más de 8 mil
OFERTA ADICIONAL: Cursos. Actualmente desarrollan uno para Banamex donde participan 764 empleados.