

Virginia Navarro Sánchez-Migallón, responsable de Formación de Endesa, y Benjamin Joseph, CEO de Training Express

Endesa y Training Express: trabajando juntos para potenciar el talento

Endesa y Training Express (empresa del grupo Learnlight) inician su colaboración en el 2004 cuando la compañía especializada en idiomas y habilidades empieza a impartir formación online a los trabajadores de la empresa energética. En la actualidad, Training Express (Learnlight) se ha convertido en el proveedor de formación en idiomas de Endesa y ofrece los cursos más vanguardistas del mercado utilizando todas las metodologías existentes.

Endesa y Training Express (Learnlight) iniciaron su colaboración en 2004. ¿Cómo ha evolucionado a lo largo de este tiempo?

Virginia Navarro (V.N.): En el año 2004, en Endesa la formación en idiomas estaba muy compartida entre muchos proveedores y, además, existía una clara distinción entre los proveedores de formación presencial y de formación online. En aquel momento teníamos muy claro que queríamos apostar por un programa de elearning en idiomas, pero teníamos el reto de engarzarlo con la formación presencial y por ello pedimos a nuestros proveedores que se coordinaran para que las clases presenciales y las virtuales se complementaran.

Benjamin Joseph (B.J.): Esto que empezó como una experiencia puntual nos llevó a trabajar conjuntamente con Global English a nivel pedagógico para crear programas y contenidos que estuvieran totalmente alineados hasta el punto que se convirtió en una alianza a nivel mundial a través

de la cual hemos impartido formación en más de 150 países.

Y ahora Endesa cuenta con Training Express (Learnlight) como partner en este ámbito formativo...

V.N.: Efectivamente, hemos pasado de trabajar con diferentes proveedores a tener a Training Express (Learnlight) como único proveedor de

idiomas, adjudicado tras una laboriosa licitación con Compras. Antes percibíamos que tener un único proveedor era un riesgo, pero la relación se ha vuelto muy madura y nos han demostrado que son capaces de abarcar todas nuestras necesidades.

En la actualidad, ¿qué necesidades formativas tiene Endesa?

V.N.: Nuestras necesidades también han ido cambiando a lo largo de estos años. Un hito muy importante en el ámbito de la formación en idiomas lo marcó la adquisición de Endesa por parte del Grupo Enel.

La formación en idiomas siempre ha sido importante y ha tenido un gran peso en la compañía. Mucho más en la actualidad en que Endesa forma parte de un grupo multinacional en el que el inglés es el idioma oficial.

Por otra parte, al formar parte de ENEL se incrementa el contacto con nuestros colegas italianos por lo que el conocimiento de este idioma se convierte en una ventaja, sin olvidar que tenemos ofi-

“Diseñamos nuestra plataforma para empoderar al profesor y al alumno y poner a la persona en el centro de un proceso de aprendizaje digital”

cinas comerciales en toda Europa y que la expansión que están protagonizando las energías renovables hace que tengamos presencia en 70 países.

¿Quiénes son los principales beneficiarios de la formación en idiomas?

V.N.: Actualmente el 20% de la plantilla de Endesa está recibiendo formación en algún idioma. Principalmente el inglés o el italiano, pero también tenemos cursos de español, para personas que vienen de otros países y necesitan reforzarlo, de francés, portugués y alemán.

Y este 20% de la plantilla, ¿pertenece a colectivos concretos?

V.N.: A la hora de diseñar un curso de idiomas no se tiene en cuenta la categoría profesional, sino la necesidad concreta de la persona y por ello tenemos programas focalizados en colectivos muy dispares.

Por ejemplo, impartimos desde la formación en inglés para operarios que trabajan en puertos que necesitan un inglés muy especializado hasta financieros responsables de la relación con inversores que tienen un muy buen nivel de inglés, pero necesitan mejorar su seguridad y confianza en el idioma.



¿Qué tipo de programas han puesto en marcha, conjuntamente con Training Express (Learnlight), para afrontar estas necesidades?

B.J.: Endesa es una compañía pionera en temas de formación y apuesta por distintas modalidades de modo que hemos establecido todo tipo de itinerarios. En este sentido, impartimos programas *blended*, que combinan clases presenciales, telefónicas y la plataforma virtual, y el *blended* telefónico, que es un servicio telefónico *one to one* con cursos intensivos y la plataforma. Además, también hemos diseñado cursos de 72 horas presenciales y cursos virtuales en grupo.

V.N.: Está comprobado que no todos los adultos aprenden de una forma homogénea por lo que este mix metodológico, además de darle un mayor dinamismo, ofrece oportunidades de aprendizaje para todos los gustos. Además, lo estamos aplicando no solo para la formación en idiomas, sino para otros contenidos. Por ello con Training Express (Learnlight) tenemos todas las combinaciones posibles: desde formación online combinada con el "Magazine", que es una especie de revista que sirve de apoyo a la formación, tanto online como presencial, hasta el combinado de clases presenciales con telefónicas o clases presenciales con online.

Han comentado la existencia de clases virtuales en grupo. ¿En qué consisten?

V.N.: Las clases virtuales son muy interesantes porque es una fórmula que nos ha permitido resolver el problema de personas que necesitan formación y que están dispersas geográficamente. En estas clases interactúan con un profesor y con otros compañeros que se encuentran en distintas localizaciones.

B.J.: Además, permite a los participantes enriquecerse culturalmente con personas a las que no acostumbran a ver en su día a día. Hay empresas que han centrado este tipo de cursos en funciones específicas como por ejemplo un grupo de marketing o de finanzas que no se encuentran en la misma ubicación geográfica.

Otro de los novedosos programas de Training Express (Learnlight) son los "Café". ¿De qué se trata?

B.J.: La mayoría de nuestros productos tienen que ver con un recorrido estructurado de la formación donde el participante sigue un guion establecido y persigue unos objetivos muy claros, pero muchos de nuestros alumnos demandan la oportunidad de conversar y practicar la fluidez simplemente teniendo conversaciones más informales porque a veces son las más difíciles. Entonces creamos una cafetería en la nube donde un grupo de personas hablan de temas de actualidad durante media hora supervisados por un profesor. Es un producto que ha sido muy bien recibido por su flexibilidad y por la dispersión geográfica de las diferentes personas que puedes encontrar en este entorno virtual.

Actualmente Endesa está analizando la posibilidad de realizar píldoras de "Soft skills" para personas con un elevado nivel de inglés. ¿Qué son?

B.J.: Son pequeñas píldoras de aprendizaje sobre cómo trabajar en entornos virtuales, estilos de comunicación o temas interculturales. Se trata de cursos de habilidades en inglés, flexibles y cortos, que siguen una metodología *blended* donde los alumnos hacen preparación online, luego conectan



y finalmente realizan un trabajo. Las "Soft skills" son una manera de empoderar a las personas para que puedan escoger lo que necesitan y consumirlo de una manera muy fácil en su jornada laboral.

Estos cursos se complementan con la plataforma de Training Express (Learnlight). ¿Qué características tiene?

B.J.: Nuestra plataforma se caracteriza por unir a los que quieren aprender con los que quieren enseñar y proveerles de todas las herramientas que necesitan para llevar a cabo este proceso con éxito en la nube. Así pues, ofrece todo tipo de materiales como, por ejemplo, contenidos online interactivos, pero también es una herramienta para medir el progreso del alumno, recibir *feedback* sobre la experiencia formativa con el profesor,

que asuma la responsabilidad de gestionar y comprometerse con su formación y para que pueda disponer de todas las oportunidades, y todo en una única plataforma que le permita elegir el itinerario que se adapte más a sus necesidades.

Esto lo basamos también en los valores *Open Power* que estamos instaurando en la compañía y que invitan a la persona a asumir la responsabilidad, a ser proactiva y a ser innovadora para poder trabajar en confianza.

¿Qué valor añadido aporta Training Express (Learnlight) a la formación de Endesa?

V.N.: Training Express (Learnlight) nos ofrece este mix metodológico que tanto valoramos, pero también hay otros temas importantes como la flexibilidad y la disponibilidad con la que responden

“La apuesta del Grupo Enel es poner al participante en el centro, para que asuma la responsabilidad que supone la formación, y para que pueda aprovechar todas las oportunidades a su disposición”

programar y organizar todas las formaciones a nivel mundial y, obviamente, medir el tiempo que los alumnos destinan al estudio y cómo están progresando... Abarca muchas áreas, pero la principal diferencia radica en que, mientras la mayoría de las plataformas de aprendizaje se desarrollaron para reemplazar a los profesores, desde el principio diseñamos nuestra plataforma para empoderar al profesor y poner a la persona en el centro de un proceso de aprendizaje digital.

V.N.: La apuesta del Grupo Enel en este ámbito es poner al participante en el centro para que para

a nuestras peticiones y la sensación de que están a la vanguardia de los temas más innovadores y son muy proactivos a la hora de ofrecernos soluciones atractivas e innovadoras que están muy alineadas con lo que nosotros buscamos.

B.J.: Queremos ser *partners*, no proveedores. Esta filosofía ha sido muy importante porque ahora somos lo suficientemente grandes para poder tener todas las soluciones y una tecnología vanguardista a nivel mundial, pero a la vez tenemos un tamaño que nos permite ser flexibles y proactivos para acompañar y crecer con nuestros clientes ■