

La formación como herramienta para tener profesionales excelentes y empleables

Hoy en día ninguna compañía pone en duda que la formación continua es fundamental para tener profesionales excelentes y empleables. En este contexto el eLearning se convierte en una herramienta indispensable que permite llegar a la totalidad de la organización de una forma flexible, tanto a nivel temporal como espacial. La utilización de las nuevas tecnologías en el desarrollo profesional fue el tema que se abordó en el Desayuno con Talento titulado "Cambio del paradigma de formación en eLearning para el mundo corporativo", patrocinado por Go English y Blackboard. En este evento directivos de RRHH y responsables de formación de EY, Grupo Adecco, KPMG, Lilly y Mutua Madrileña compartieron sus opiniones.



Cristina Esteban,
gerente de Selección y
Formación de
Mutua Madrileña

Natalia Iglesias,
responsable de Formación y
Desarrollo de
Grupo Adecco

Juan Ramón Alegret,
RVP South East EMEA de
Blackboard

Fernando Lanzaco,
responsable de
Leadership
Development

Sol García,
responsable de proyectos de
Pentec – Samoo

Blackboard



La formación corporativa siempre ha sido una herramienta de las organizaciones para tener a sus empleados totalmente actualizados, pero la rápida y constante transformación de negocios y sectores está provocando que una de las prioridades de las compañías sea tener a profesionales excelentes y empleables. Es ahí donde la formación juega un papel clave y la tecnología se convierte en un potente aliado.

La filosofía y estrategia de formación y desarrollo de Lilly se fundamenta en “ofrecer a nuestros empleados todos los recursos para que puedan autoguiarse en su desarrollo. Somos una empresa con una cultura de desarrollo muy potente y para ayudarles a desarrollarse y a ser empleables les debemos ofrecer el mayor número de recursos posible”, explica el **responsable de Leadership Development de Lilly, Fernando Lanzaco**. De acuer-

do con esta filosofía, hace ya mucho tiempo que la farmacéutica empezó a utilizar el *Learning* en toda la organización, con especial desarrollo en las áreas de fábrica e investigación para ir poco a poco extendiéndose a formación en ventas y producto, *soft skills*, idiomas, etc. hasta que, en la actualidad, la compañía dispone de una plataforma global que está en constante transformación.

Por su parte, en su apuesta por la transformación y la innovación, la firma de servicios profesionales EY utiliza “el *eLearning* como herramienta para la formación” de los empleados y, a su vez, les permite “cumplir el objetivo de ser una empresa flexible”, comenta **José Luis Risco, director de RRHH y Talento de EY**. “Hace siete años empezamos a implantar el *eLearning* en la formación en idiomas y, de acuerdo con la actual estrategia de *Employer Branding*, lo hemos ido extendiendo hacia el concepto de flexibilidad” comenta José Luis Risco.

En este sentido, la **gerente de Selección y Formación de Mutua Madrileña, Cristina Esteban**, considera que “la formación va más allá de capacitar a las personas para realizar su trabajo del día a día, sino también para darles mayores ámbitos de actuación desde su posición y prepararlos para otros desarrollos dentro de la organización”. Por



Eva Astorga,
Learning & Development
manager de
KPMG

James Hoyle,
director de
Go English

José Luis Risco,
director de RRHH
EY

La transformación de negocios y sectores está provocando que una de las prioridades de las compañías sea tener a profesionales excelentes y empleables

ello, sin perder de vista la necesidad formativa, Cristina Esteban, asegura que: “Combinar la formación presencial y el *eLearning* nos da una importante capacidad de llegada a todas las posiciones de la organización en el momento y tiempo de cada uno. Esa flexibilidad, tanto espacial como temporal, viene para quedarse y cada vez es más necesaria”.

En la misma línea el Grupo Adecco dispone de una plataforma de formación creada a medida para los distintos negocios de la compañía. La **responsable de Formación y Desarrollo de Grupo Adecco, Natalia Iglesias**, afirma que los entornos

Blackboard®

Cristina Esteban,
Mutua Madrileña

“Combinar la formación presencial y el *eLearning* nos da una importante capacidad de llegada a todas las posiciones de la organización”.



José Luis Risco,
EY

“EY utiliza el *eLearning* como herramienta para la formación de nuestros empleados y, a su vez, nos permite cumplir el objetivo de ser una empresa flexible”.



Fernando Lanzaco,
Lilly

“Para ayudar a los profesionales a desarrollarse y a ser empleables les debemos ofrecer el mayor número de recursos posible”.



cambiantes, la dispersión geográfica y las necesidades del negocio son abordadas apoyándonos en metodologías flexibles, como el *eLearning*, que proporcionen soluciones a las necesidades de desarrollo de las personas y compañías”. No obstante, en función de la temática y del objetivo la compañía también apuesta por la formación *blended*. “El *eLearning* cada vez está adquiriendo más peso en la formación de la compañía, ya que es un método rápido para adquirir y mejorar conocimientos, pero para desarrollar competencias optamos por la formación experiencial”, asegura.

En su intervención **Eva Astorga, Learning & Development manager de KPMG**, asegura que sus retos están asociados a “todo lo relacionado con la

tecnología para el aprendizaje, que es muy diferente a la formación con tecnología”. “El foco de nuestros profesionales está en la excelencia de su trabajo, lo que nos permite dar respuesta a los retos de nuestros clientes. Desde el área de *Learning* no solo nos esforzamos para que nuestros profesionales aprendan de forma rigurosa y flexible, sino para que, además, puedan transferir el aprendizaje a su desempeño y así afrontar los retos derivados de la transformación y el entorno cambiante”.

Los responsables de Formación de las empresas coinciden en afirmar que las actuales plataformas de *eLearning* les aportan flexibilidad y la capacidad de llegar a la totalidad de la organización, pero más allá de esto **Juan Ramón Alegret, RVP South**

East EMEA de Blackboard, destaca que “apoyar la formación presencial con herramientas tecnológicas permite a la compañía obtener datos, información y analíticas”. En este sentido, Juan Ramón Alegret añade que: “Cuando tienes la formación digitalizada, la puedes medir y mejorar en el contenido, analizar cómo un profesor está impartiendo los cursos, formular preguntas en un *assessment*... En definitiva, cómo la organización dispone de los datos puede mejorar la formación”.

Nuevas herramientas formativas

Para llevar a cabo el objetivo formativo de la organización, los departamentos de Formación y Desarrollo tienen a su disposición multitud de herra-

James Hoyle,
Go English

“Igual de importante que la formación formal es la parte informal y fomentar un espíritu de colaboración entre todos los participantes”.



Natalia Iglesias,
Grupo Adecco

“El *eLearning* cada vez tiene más peso en la formación de la compañía porque es un método rápido para adquirir y mejorar conocimientos”.



Eva Astorga,
KPMG

“Saber que se tienen los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de nuestras funciones es clave para incrementar la motivación de las personas”.



Sol García,
Pentec – Samoo

“El ciclo de vida del alumno no se acaba en el momento que termina la formación”.



Los departamentos de Formación disponen de herramientas que utilizan en función de la necesidad formativa de cada colectivo y de cada momento

mientas que utilizan en función de la necesidad formativa de cada colectivo y de cada momento. En su intervención, la **responsable de proyectos de Pentec - Samoo, Sol García**, afirmó que los clientes corporativos de *eLearning* están madurando: “Cada vez más vemos que se habla de trabajo colaborativo, de gestión del conocimiento, de evaluación 360, incorporamos nuevos elementos como el *mobile learning*...”. Una muestra de esta madurez la expuso KPMG. En palabras de Eva Astorga, “la misión de nuestra área es encontrar las soluciones que hagan que el profesional pueda acceder y acelerar su aprendizaje en el momento en que quiera y pueda. Por este motivo, además de ofrecer soluciones *elearning* tradicionales, la firma está evolucionando hacia el concepto de microcontenidos combinales. También ofrecemos a nuestros profesionales una oferta amplia de formación en soft skills, programas especiales de talento y recursos de autoaprendizaje, y estamos evolucionando para que la formación online sea

accesible desde cualquier dispositivo”. Precisamente, en este sentido, Fernando Lanzaco, de Lilly, asegura que uno de los retos de los departamentos de formación y desarrollo es: “Guiar a nuestros empleados ante la multitud de contenidos” que en la actualidad están disponibles en internet. En este aspecto, el **director de Go English, James Hoyle**, puso énfasis en la necesidad del “rigor pedagógico” ante la variedad de aplicaciones, acceso y flexibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías. “No se puede aprender inglés solo con MOOCs -afirmó- tienes que trabajar y dedicar horas a vocabulario, a redacciones escritas, etc. Es importante facilitar la formación y guiar a los profesionales para que accedan a recursos de calidad”.

La formación informal

La potenciación de la formación informal por parte de las compañías fue otro de los puntos que provocó debate entre los asistentes al Desayuno con Talento. Arrancaba el tema James Hoyle, de Go English, al afirmar que: “En formación tenemos la parte formal, con su rigor pedagógico y su correspondiente evaluación, pero igual de importante es la parte informal y fomentar un espíritu de colaboración entre todos los participantes”. James Hoyle puso como ejemplo un programa que consiste en grabar el audio de voz presentaciones de proyectos para que los profesionales las compartan y aprendan entre ellos. “Este tipo de avance comporta una interacción muy positiva y fomenta el espíritu de colaboración”. En la misma línea se expresa Sol García, de Pentec - Samoo, que asegura que “el ciclo de vida del alumno no se acaba en el momento que termina la formación, va más allá y el aprendizaje informal es tan importante como el aprendizaje formal”.

Precisamente, para Cristina Esteban, de Mutua Madrileña, “el reto actual es el aprendizaje informal y la colaboración de los profesionales en el *postwork*. La formación funciona muy bien cuando

está guiada y centrada en una acción formativa, pero cuando el proyecto ya ha terminado el aprendizaje colaborativo e informal disminuye de manera notable”. En este punto surgió la necesidad de crear comunidades dinamizadas por los propios profesionales, pero José Luis Risco, de EY, lamentó que a menudo “los dinamizadores de estas comunidades siempre son los mismos y el resto de profesionales no se atreve a opinar”. Un hecho que Fernando Lanzaco, de Lilly, lo atribuye a un tema cultural: “En EEUU y en Asia veo que después de la formación hay una dinamización posterior y se comparte, mientras que en España no tenemos la cultura de compartir en redes sociales temas relacionados con la formación y desarrollo” ■

Juan Ramón Alegret,
Blackboard

“Apoyar la formación presencial con herramientas tecnológicas permite a la compañía obtener datos, información y analíticas”.

