

Evitar errores en proyectos de e-Learning

En el ámbito de la formación empresarial, se producen errores frecuentes en la implantación de proyectos de e-learning.

ALFREDO FERNÁNDEZ LORENZO



Ante el advenimiento de una nueva era en la que los vigentes paradigmas de gestión empresarial quedaban teóricamente superados por el desarrollo de la llamada “nueva economía”, muchas empresas emprendieron una frenética carrera para el desarrollo de nuevos negocios y la implantación de innovadores sistemas de gestión caracterizados por la intensiva utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Una de las aplicaciones estrella de este proceso se realizó en el mundo de la formación empresarial. La unión de Internet con la formación dio lugar al e-learning, que podíamos definir como “el proceso de formación que utiliza de forma preferente e intensiva el intercambio electrónico de datos e informaciones a través de intranets o Internet”. En nombre del e-learning se han invertido enormes sumas de dinero con un resultado general que, a fuerza de ser optimistas, podíamos catalogar de mejorable.

En estas líneas se recogen unas sugerencias para los gestores que no quieran que sus empresas pasen a engrosar el selecto grupo de las organizaciones que han dilapidado los recursos disponibles para la puesta en marcha de proyectos de e-learning sin obtener resultados tangibles.

Muchas de estas reflexiones pueden parecer obvias, válidas para casi cualquier proyecto de desarrollo en el campo de la gestión de los recursos humanos, pero, por desgracia, es frecuente que no se hayan tenido en cuenta y que, de una u otra manera, aparezcan a la hora de analizar un fracaso en este campo.

En los proyectos de desarrollo se ha incurrido en tantos errores, muchos no reconocidos de puertas afuera de la empresa, que se detecta un cierto escepticismo sobre las posibilidades reales del e-learning.

Este sistema de formación significa un claro avance en el proceso de aprendizaje, permitiendo extender y flexibilizar la formación en las empresas; pero también implica un notable cambio cultural que se debe tener en cuenta si no se quieren malgastar los siempre escasos recursos económicos de las empresas y, lo que es peor, imposibilitar el éxito en el desarrollo futuro de otros proyectos de e-learning debido al estigma de sus fracasos actuales.

DECALOGO

Según nuestra experiencia (EOI creó EOI ON LINE en 1.997 y, además, asesora a numerosas empresas en este campo), los fracasos en los proyectos de e-learning se deben a que se afrontan con un enfoque equivocado. Algunos de los errores más frecuentes que se cometen son:

1

Considerar que el e-learning es la panacea en la formación empresarial, válido para todo tipo de colectivos y para todo tipo de materias.

2

No realizar un plan detallado de desarrollo y puesta en marcha del e-learning en la empresa, que contemple plazos realistas.

3

Obviar la cultura y las necesidades reales de la empresa así como sus posibilidades económicas o tecnológicas.

4

Dejar el proceso de desarrollo exclusivamente en manos de tecnólogos e informáticos.

5

No tener en cuenta las características de los empleados, sus perfiles ni sus disponibilidades.

6

Crear que un buen curso de autoformación interactivo puede sustituir con éxito a la relación alumno-profesor.

7

Considerar al alumno como un sujeto pasivo de la formación.

8

Dar prioridad a los aspectos formales de las acciones de formación (diseño, animación, etc.) sobre su contenido.

9

Ignorar las necesidades de los alumnos y dar por supuesto su entusiasmo por matricularse en los cursos simplemente porque éstos se encuentran disponibles en la web corporativa.

10

No prever un diseño adecuado ni un seguimiento personalizado orientado a evitar los abandonos.