

# STORYLEARNING

## LA EVOLUCIÓN DEL ELEARNING CORPORATIVO TRAS EL COVID 19

Una perspectiva global sobre el impacto de la crisis en el modelo de formación online y una proyección de futuro, desde el punto de vista de responsables de Recursos Humanos y Formación, creadores de contenidos elearning, Formadores y Expertos.

**ULISES BERMEJO,**  
Director de Contenidos y Cofundador  
de 2Cilindros Producciones.

**El período de confinamiento está teniendo una duración tal que superará con creces los 21 días con los que se teoriza para la fijación de hábitos .**

**G**estionar la incertidumbre se ha convertido en la gran clave para sobrevivir a la crisis que nos ha tocado vivir. Por eso, ahora más que nunca, conviene poner en común las conclusiones de todos e intentar arrojar luz sobre el futuro; en este caso, el futuro del aprendizaje en las empresas tras la pandemia. Esto es lo que nos han contado...

### ¿CAMBIARÁ LA MANERA DE OFRECER FORMACIÓN TRAS ESTA CRISIS? ]

Es evidente que la crisis económica va a obligar a las empresas a recortar sus costes de formación y a ir a modalidades más ajustadas que pasan, necesariamente, por la formación virtual y online. Y, además, el teletrabajo nos va a permitir reorganizar mejor nuestro tiempo disponible y puede que, a partir de ahora, cedamos parte de él para formarnos vía elearning.

Cierto tipo de formación así entendida es posible que pueda servir, además de para adquirir conocimientos, también para facilitar la transición de una tarea a otra y poder alcanzar los niveles de concentración precisos para cambiar de actividad, tal y como explica Juan Moreno, Human Resources Director de K&N.

### ¿CÓMO CAMBIARÁ LA PERCEPCIÓN DEL EMPLEADO HACIA SU FORMACIÓN? ]

Según José Miguel Caras, CLO en Santander España, se asimilarán otras formas de aprender, menos formales, menos estructuradas, cortas y ágiles. Se irán a aspectos más personales y menos profesionales. En definitiva, se utilizarán "herramientas para gestionarse a ellos mismos", tal y como matiza Teresa Nafría, formadora y coach. Para el DRH de K&N, el empleado deberá cubrir tanto las carencias técnicas propias del teletrabajo y las habilidades sociales como liderar una reunión virtual o energizar a un equipo desde la distancia para mejorar nuestra empleabilidad.

La disminución drástica de la presencialidad va a provocar que el empleado sienta la necesidad de continuar formándose de manera digital. Por eso va a ser necesario, no sólo aumentar la cantidad de contenidos on line, sino también su calidad. Debemos conseguir que los empleados se sientan arropados y cuidados por su empresa. Y ofrecerle una formación atractiva y de calidad es una buena manera de hacerlo.

SCENE

TAKE

**¿IMPULSARÁ ESTA CRISIS LA DIGITALIZACIÓN DEL APRENDIZAJE CORPORATIVO? ]**

El "presencialismo" ha terminado y hemos de tener la flexibilidad suficiente como para que cada empleado tenga la posibilidad de adquirir conocimientos en el momento que él elija, respetando siempre la normativa laboral y la regulación sobre formación, explica Elisa Castellanos Fernández, RH, Formación y Desarrollo de El Corte Inglés.

Es cierto que, como admite el CLO en Santander España, la inercia y el disfrute del contacto con el participante nos lleva a utilizar metodologías presenciales, pero también es una realidad que estos contenidos se pueden digitalizar generando un mayor engagement en el participante.

Y para ello serán necesarios diseñadores, creadores de contenidos, storytellers, analytics... nuevos perfiles de F&D que aporten visión en las formas de aprender.

Si pretendemos que las formaciones online sean realmente memo-

rables y eficaces tendremos que enfocarnos a partir de una historia que "enganche", utilizando la interactividad y la gamificación para que el usuario se convierta en protagonista activo de su aprendizaje. El método storylearning reúne todos esos ingredientes.

**¿QUÉ HABILIDADES SE DEBERÍAN POTENCIAR CON ESTE NUEVO ESCENARIO? ]**

Para Teresa Nafría serán fundamentales las habilidades de Autoliderazgo y gestión personal, así como el conocimiento de herramientas virtuales como Mural, Miró...; a lo que Maite Sáenz, directora de ORH, añade que también serán necesarias las competencias relacionales, de comunicación y trabajo en equipo no sólo en entornos distribuidos sino también presenciales, que seguirán siendo necesarios en determinados contextos.

En esta misma línea se expresa Elisa Castellanos, para la que es muy importante mejorar la comunicación a través de todas estas nuevas herramientas colaborativas, ya que "hay personas que se mueven como pez en el agua en el tú a tú, pero no resultan naturales en su comunicación a través de una videoconferencia, un Teams, videollamada, etc."

Tampoco debemos olvidar las habilidades relacionadas con la empatía, la inclusión y el reconocimiento. Además, el uso de videollamadas genera un compromiso mayor a la hora de invitar a más receptores de nuestra comunicación, o al menos a incluir a personas que en situaciones distintas a la actual no lo haríamos, pero que el afán de informar y compartir nos empuja a ello, opina Juan Moreno.

Lo importante es conseguir los objetivos de negocio que nos propongamos, no trabajar muchas horas o dar imagen de súper trabajador multi conectado 5x7x24. En definitiva, orientación a objetivos, concluye J. Miguel Caras.

A nivel presupuestario, ¿se invertirá más o menos en elearning para empresas? Previsiblemente lo primero, opina Elisa Castellanos, pero dando una vuelta de tuerca a los clásicos cursos en los que es difícil conseguir un grado de retención de conocimientos óptimo. Debe primar la interacción y la gamificación, algo en lo que aún estamos muy verdes. Además, para determinadas habilidades y conocimientos que requieren formación presencial, ésta se puede suplir con más seguimiento por Teams con los alumnos, dinamizando las acciones formativas con grupos en Yammer, con videos tutoriales en Stream y cualquier otra herramienta que nos ayude a estar más en contacto con los empleados.

El e-learning es una herramienta fantástica para hacer que los empleados adquieran conocimientos, practiquen casos prácticos... Pero también -explica concluye J. Miguel Caras- las

nuevas herramientas de formación remota adquirirán un protagonismo a corto plazo, y no necesariamente en detrimento de otras metodologías.

**COMUNICACIÓN PRESENCIAL VS ONLINE ]**

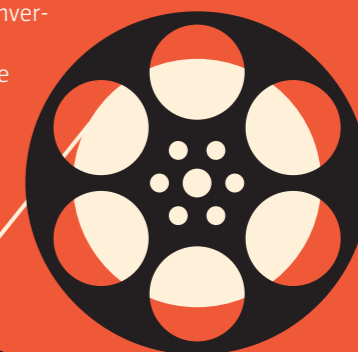
Teresa Nafría y Maite Sáenz coinciden en que debemos mejorar nuestra comunicación online para transmitir a través de una pantalla o de la voz los matices del lenguaje no verbal, resultar más naturales y saber llegar mejor a los que tenemos al otro lado. Y en esta misma línea se manifiesta, J. Miguel Caras, al decir que "nos gustan las reuniones, los comités, el ya se lo cuento yo", pero hoy el mundo se mueve más deprisa que nunca y es necesario estar conectados y comunicarnos de formas más eficientes, más rápidas, menos jerárquicas y trabajar en base a la confianza.

Además, el periodo de confinamiento está teniendo una duración tal que superará con creces los 21 días con los que se teoriza para la fijación de hábitos. Nos estamos acostumbrando a tener reuniones virtuales con más frecuencia y con más colegas que antes, a ser más cuidadosos en nuestra comunicación escrita, a compartir información y documentación online sin tener que ser reenviada siempre, y a celebrar más los éxitos por pequeños que parezcan, nos explica Juan Moreno.

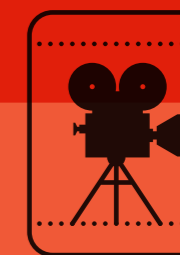
**Si pretendemos que las formaciones online sean eficaces tendremos que enfocarnos en una historia que "enganche", utilizando la interactividad y la gamificación para que el usuario se convierta en protagonista activo de su aprendizaje .**

**A MODO DE REFLEXIÓN FINAL... ]**

La capacidad de adaptación de las empresas es, a ojos del talento más millennial, un gran atractivo para trabajar en ellas y la situación actual reforzará la marca como empleador de las que estén siendo capaces de hacerlo. Ese "sello" se traslada también al aprendizaje, que ahora se ha de convertir en una experiencia que atraiga y enganche al empleado para que se comprometa con el itinerario de desarrollo que se le proponga, concluye Maite Sáenz. ]



STORY  
LEARN  
ING



**MÁS INFORMACIÓN**

<https://vimeo.com/412272014>