

EL PAPEL DE LOS EXPERTOS EN LA MATERIA PARA LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL



Levante la mano si completó un curso de capacitación, voluntariamente, en los últimos 6 meses en su trabajo. Levante la mano si aprendió algo nuevo en el trabajo en los últimos 6 meses. Apuesto a que la mayoría de nosotros levantaremos nuestra mano para la última opción.

Atrás han quedado los días en que el aprendizaje fue diseñado y entregado en forma de capacitación [dirigida por un instructor \(ILT\)](#) o mediante sesiones con un experto en la materia. Si bien trabajar con los expertos en la materia tiene sus propias ventajas en términos de agregar valor subjetivamente, ellos no pueden proporcionar información sobre posibles obstáculos o proporcionar soluciones a problemas prácticos en la vida cotidiana.

Las organizaciones buscan aumentar la efectividad de sus programas de capacitación y desarrollo a través de varios métodos. Una de las formas más beneficiosas en el aprendizaje en línea para lograr esto es el [modelo 70:20:10](#), el cual atribuye el 70% al crecimiento de los empleados mediante el aprendizaje en el trabajo, el 20% al aprendizaje colaborativo a través del entrenamiento, la tutoría y la interacción con colegas, y solo el 10% se atribuye a la capacitación formal proporcionada por los expertos en la materia o instructores.

El aprendizaje en línea empresarial ha recorrido un largo camino. Los estudiantes de hoy en día creen en el aprendizaje diario, en el trabajo y entre colegas, creando un gran conocimiento grupal dentro de la organización. Esto se conoce

popularmente como [aprendizaje informal o social](#) en la industria del aprendizaje en línea.

El [aprendizaje social](#) permite a los alumnos aprender de múltiples maneras en la organización. Les permite aprender más no solo sobre temas que necesitan saber de los expertos en la materia, sino también sobre temas que les interesan. Estimular el interés y la intriga en los estudiantes aumenta el compromiso y la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo en las organizaciones. En el proceso, los estudiantes se convierten en expertos en la materia.

Hacer que los alumnos contribuyan al conjunto de conocimientos desarrollado por los expertos ayuda a la organización de muchas maneras. Algunas de ellas son:

- 1 Retención de conocimiento:** la organización puede retener el conocimiento recopilado a través de las experiencias de los empleados dentro de la empresa.
- 2 Desarrollo profesional de empleados:** los estudiantes obtienen conocimiento de diversas fuentes y se convierten en expertos en su materia.
- 3 Retroalimentación en tiempo real:** los estudiantes pueden participar en el foro de discusión de la compañía para proporcionar respuestas en tiempo real.
- 4 Delegación efectiva de responsabilidades:** las organizaciones pueden aprovechar el



talento que puede reemplazar a los expertos en la materia asignados, en caso de que no estén disponibles para completar las tareas que son sensibles al tiempo.

Si bien los factores mencionados anteriormente pueden ser ventajosos para las organizaciones, tener múltiples expertos en la materia también puede ser un desafío:

1 Demora en la ejecución del proyecto: como cada uno de ellos tendrá una opinión, lo que puede complicar el proyecto, ampliando los plazos. Los equipos deben establecer una agenda y expectativas claras, delegar responsabilidades de manera efectiva para suavizar el proceso de ejecución de un proyecto.

2 Capacitación a escala con los expertos en la materia: las organizaciones sólo tienen un puñado de expertos que están ocupadas con tareas críticas en sus competencias básicas, lo que no incluye la capacitación de los demás empleados. Debido a los recursos escasos, depender de los expertos en la materia para la capacitación no es escalable.

Para superar estos desafíos, las organizaciones adoptan tecnologías que apoyan el aprendizaje social para recopilar conocimiento generado por los usuarios (especialmente de los expertos en la materia), validarlo a través de la revisión por

pares y compartirlo en la empresa mientras se crea una cultura que premia a los mejores con reconocimiento medible.

**¿ESTÁ BUSCANDO UNA
PLATAFORMA DE APRENDIZAJE
SOCIAL QUE REÚNE TODOS LOS
REQUISITOS DE SU EMPRESA?**

**PRUEBE DOCEBO GRATIS
POR 14 DÍAS!**

PRUEBA GRATUITA

ACERCA DE DOCEBO

Docebo es un sistema SaaS (software como servicio) global empresarial para la gestión del aprendizaje (LMS) usado en más de 80 países y ofrecido en más de 30 idiomas. Establecido en el 2005, Docebo ofrece un ecosistema de aprendizaje para empresas y sus empleados, socios y clientes y ha sido diseñado para aumentar el desempeño y la motivación del aprendizaje. Docebo es una tecnología enfocada en el usuario, aceptada por su facilidad de uso, elegancia y capacidad de mezclar asesorías con el aprendizaje social y formal. No hay duda del porqué Docebo ha sido galardonado por PCMag.com como "La mejor plataforma de aprendizaje en línea del mercado". Visite docebo.com para aprender más.