

Formación empresarial en clave virtual

Luis Tarín Martínez

Director de Formación continuada. Universitat Oberta de Catalunya

[Sociedad de la información y aprendizaje](#)

[Nuevas tecnologías y aprendizaje](#)

[Comunidades virtuales orientadas al aprendizaje](#)

[La empresa que aprende virtualmente](#)

La nueva sociedad de la información y del conocimiento que está emergiendo bajo los impulsos de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) presenta rasgos inconfundibles de cambio.

Caminamos hacia una nueva economía, organización y tecnología en donde el trabajo del conocimiento se convierta en la base de valor, remuneración y beneficios. Instituciones y empresas en red que mediante la digitalización y la virtualización se encaminan, no sin profundas contradicciones, hacia un horizonte globalizador.

Este tipo de sociedad del conocimiento plantea unas exigencias de desarrollo y adaptación de las personas y organizaciones que sin lugar a dudas representa uno de los retos más importantes actualmente: Aprender y desaprender continuamente, a lo largo de toda la vida, y hacerlo en red.

Aprender en red implica básicamente, por un lado, utilizar los recursos que la propia red proporciona (Informaciones, relaciones, e intercambio) y, por otro, configurar comunidades y equipos virtuales orientados al aprendizaje y a la gestión del saber.

Conseguir que las empresas e instituciones puedan transitar con garantía hacia el aprendizaje en red implica generar procesos de tecnología educativa que diseñen Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) capaces de desarrollar talentos personales y organizativos orientados al dominio de técnicas habilidades y procedimientos que mejoren la aportación de valor.

El desarrollo del talento en empresas e instituciones aprendiendo en red lleva implícito, finalmente, lograr que las organizaciones aprendan una competencia esencial: Aprender en la red colaborando.

El aprendizaje colaborativo es la herramienta clave para aprender

en red.

La aportación de la UOC a través de Formación Continuada se centra en explicar nuestro pensamiento y experiencia acumulada a lo largo de los últimos tres años en el diseño, organización y puesta en marcha de comunidades virtuales orientadas al aprender y a la gestión del saber en el ámbito empresarial e institucional.

Sociedad de la información y aprendizaje

El elemento clave que permite que las empresas puedan desarrollar sus competencias y su saber de forma eficaz y duradera es el aprendizaje. Aprender es el talento que debe asegurarse si se desea ser competitivo.

Nuestra posición respecto al aprendizaje de las personas adultas consiste en considerarlo un proceso orientado a la construcción del conocimiento y el saber, y no tanto al recuerdo o la absorción de información. Al ser un producto ligado al conocer, siempre los conocimientos previos a cualquier aprendizaje tendrán una gran influencia en su construcción.

Podemos afirmar que las situaciones de aprendizaje, como pueden ser problemas reales no resueltos o acontecimientos retadores que precisan aplicar métodos y sabiduría para su desarrollo, condicionan siempre el proceso de aprender.

No es de extrañar que estas situaciones condicionantes sean uno de los aspectos motivadores más importantes para poder aprender.

Nuevas tecnologías y aprendizaje

Las nuevas tecnologías pueden cambiar la forma de concebir, planificar y ejecutar los procesos de aprendizaje. Bajo su influencia, son posibles modificaciones que afectan a la manera de aprender:

Las TIC influyen en el control y en el grado de autonomía que la persona que aprende pone en marcha.

De esta forma los intereses, necesidades y circunstancias de cada persona se toman en cuenta hasta tal punto que cada individuo puede planificar y controlar su propio proceso de aprendizaje.

Las TIC consiguen que la comunicación en un solo sentido, muy extendida en los procesos clásicos de aprendizaje, se convierta en una situación interactiva entre personas ya sea en tiempo real como asíncrono. La interactividad estimula y motiva los procesos de aprendizaje al mejorar el control que las personas ejercen sobre el propio proceso al permitirles decidir qué quieren aprender y cómo

desean hacerlo.

Comunidades virtuales orientadas al aprendizaje

Una de las aplicaciones más sobresaliente de las TIC es la telemática, que permite la comunicación en tiempo real o diferido entre personas utilizando un ordenador, un *modem*, un programa de comunicaciones y una línea de transmisión como puede ser la del teléfono.

Su aplicación en el campo del aprendizaje en la empresa hace que sea posible hablar de comunidades virtuales empresariales orientadas al aprender.

Una comunidad virtual es una agregación cultural de personas que emerge gracias a que existen entre ellas afinidades en determinados intereses y conocimientos.

Este hecho permite que este conjunto de personas tenga objetivos que se perciben como comunes para todos.

Para construir una comunidad virtual deben compartirse tareas y proyectos en un proceso de cooperación y colaboración. Todo ello permite asentar un entramado social que no depende ni de un lugar físico ni de un momento temporal. Se construye, la comunidad, en un ámbito desterritorializado. Su existencia es posible sin tener que pertenecer y estar en un bloque geográfico concreto o someterse a un tiempo determinado.

La fuerza de la comunidad virtual de aprendizaje está en el hecho de conjuntarse alrededor de centros de intereses comunes para compartir saber y cooperar para aprender.

La empresa que aprende virtualmente

La implantación de comunidades virtuales orientadas al aprendizaje en la empresa permite que el conjunto empresarial pueda desde cualquier lugar y en todo momento utilizar la propia realidad experiencial de desarrollo de negocio para aprender.

Para que los acontecimientos diarios con sus aciertos y errores puedan convertirse en experiencias útiles a la organización, y ésta pueda transformarlas en contenidos de aprendizaje y sabiduría utilizables por todos, es preciso que el saber individual se transforme en saber colectivo.

El diseño de *Entornos virtuales de aprendizaje* para que las comunidades empresariales puedan aprender es la herramienta adecuada para conseguir que el aprendizaje de la empresa vaya

mas allá del aprender individual y de las experiencias personales.

La acumulación de experiencias personales no es suficiente para producir sabiduría útil y eficaz en la organización.

El problema consiste en transformar los conocimientos personales en sabiduría capaz de ser utilizada por la organización para que aprenda. Ello se consigue aplicando cuatro principios esenciales: Comunicación, participación, consenso e integración.

Mediante **la comunicación interactiva** se persigue que el conocimiento y la sabiduría sea comprensible por parte de todos aquellos que perteneciendo a la organización están comprometidos en el proceso de aprendizaje.

La **participación** de todos los que están implicados en el aprendizaje permite transformar la sabiduría de los conocimientos y las experiencias personales en un saber que, debido a la participación, traspasa el ámbito particular y se transforma en público al servicio y disposición de los demás.

Gracias al **consenso** respecto a la validez y utilidad de las experiencias también se transforma el aprender individual en aprendizaje colectivo. Se busca el consenso para que la experiencia individual se considere válida desde el punto de vista organizacional. Y para ello se recurre a la discusión virtual.

La condición de la **integración** permite que los conocimientos y experiencias objeto de debate se integren en estructuras y modelos capaces de dar sentido y utilidad a todas las informaciones, conceptos, principios, aplicaciones y experiencias existentes en el seno de la organización. Se trata de inter-relacionar los nuevos aprendizajes con toda la sabiduría existente en la organización para que todo ello tenga sentido dentro del plan estratégico de la empresa.

Centro Virtual Cervantes

© Instituto Cervantes (España), 2000-2003. Reservados todos los derechos.