

El Capital Humano y los Programas E-learning en la Formación de Trabajadores

Presentado por:

Angela Viviana Rendón Siempira

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Especialización en Pedagogía

Bogotá, Colombia

2015

El Capital Humano y los Programas E-learning en la Formación de Trabajadores

Presentado Por:

Angela Viviana Rendón Siempira

Trabajo de Grado para Obtener el Título de Especialista en Pedagogía

Director:

Oscar Orlando Espinel Bernal

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Especialización en Pedagogía

Bogotá, Colombia

2015

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE

1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado de Especialización
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	El Capital Humano y los Programas e-learning en la Formación de Trabajadores.
Autor(es)	Rendón Siempira, Ángela Viviana
Director	Espinel Bernal, Oscar Orlando
Publicación	Universidad Pedagógica Nacional, 2015. 24 p.
Unidad Patrocinante	Universidad Pedagógica Nacional
Palabras Claves	CAPITAL HUMANO, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL E-LEARNING, EDUCACIÓN, CAPITAL INTELECTUAL, SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.
2. Descripción	
<p>Este artículo tiene como fin, presentar de manera descriptiva una revisión teórico-documental, sobre los diversos enfoques de los programas e-learning que presentan las organizaciones ante la necesidad de formación de sus trabajadores, teniendo en claro que se hará de una manera crítica. Para las empresas la “formación laboral” en el continuo desarrollo del trabajador se convierte en un factor de ventaja competitiva en el mercado. De aquí radica la importancia que se le ha venido dando a los programas e-learning, y a través del artículo se revisa si estos programas son herramientas de transmisión de conocimientos, o si pueden ser considerados “programas de formación laboral”. Es ese el motivo para realizar este análisis, en el que se observa cómo el enfoque del Capital Humano es el factor que más influye en el desarrollo de formación de los trabajadores, intentando dar respuesta a sus necesidades de generar innovación, y know Hows que les permitan ser más competitivos, tomando como base la formación virtual.</p>	
3. Fuentes	
<p>Barrios A, Beny A, Knaul F, Montenegro A, Perfetti M, y Ramírez L. (2010). Capital Humano en Colombia, Edición Especial DPN 35 Años</p>	

- Belly P. (2004). *El Shock del Management, La Revolución del Conocimiento*, Mac Graw Hill, pp. 29-109
- Brito T, Cardona M, Montes I, Vásquez J, Villegas M. (2007). *Capital Humano: Una Mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral*, Semillero de Investigación en Economía de EAFIT –SIEDE, ISSN 1692-0694. Medellín. Abril de 2007. Documento 56 – 042007
- Cesteros P. & Fernández A. (2009). *Las plataformas e-learning para la enseñanza y el aprendizaje universitario en Internet*. En *Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad*. Biblioteca Nueva, Madrid, pp. 45-73. ISBN 978-84-9742-944-3 consultado en <http://eprints.ucm.es/10682/>, el 30 de Marzo de 2015.
- Martínez A. (2002). *Contenidos en e-learning: el rey sin corona (por ahora)*, Director de proyectos de Talentus jmartinez@talentus.cl, Artículo publicado en *Educapro*, junio de 2002, No. 1, consultado en <http://www.uoc.edu/dt/20126/20126.pdf> el 30 de marzo de 2015
- Mejía, R. (2008, mayo 22-24). *Las pedagogías críticas en tiempos de capitalismo cognitivo*. Ponencia presentada en el encuentro *Maestros Gestores, Pedagogías Críticas y Resistencias*. *Revista Aletheia*, revista de desarrollo humano, educativo y social contemporáneo. [Revista electrónica], Vol. 2, Número 2. Disponible en: <http://aletheia.cinde.org.co/> [Consultado el 30 de marzo de 2015].
- Marsal M. & Molina J. (2002). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Disponible en: <Http://www.librosenred.com/libros/lagestiondelconocimientoenlasorganizaciones.aspx>, recuperado: 30 de marzo de 2015.
- Silíceo A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*, 4ta edición, Editorial Limusa, pp. 15-25
- Valencia M. (2005). *El capital humano, otro activo de su empresa*, *Entramado*, vol. 1, núm. 2,

julio-diciembre. pp. 20-33 consultado en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004> el 30 marzo de 2015

Zuleta E. (2010). Educación y democracia: un campo de combate, Fundación Estanislao Zuleta. España. Biblioteca libre, www.omegaalfa.es

4. Contenidos

Esta investigación está compuesta por 2 capítulos que hacen referencia a la justificación y el desarrollo del mismo:

1. Contextualización: Capítulo en el cual se habla sobre el capital humano, la sociedad del conocimiento y la formación laboral, la gestión del conocimiento y los programas e-learning. Para unos autores el Capital Humano es una pieza del análisis económico, al ser un factor que contribuye con el crecimiento del mismo, toda vez que, la educación le da la posibilidad al trabajador de acceder a cargos mejor remunerados, permitiéndole aumentar así su calidad de vida. A partir de este concepto de capital humano se observa la importancia que tiene sobre el desarrollo y el avance en la sociedad, la manera como nos relacionamos, comunicamos y aprendemos, lo que hoy día es un valor fundamental en la sociedad del conocimiento, generando así la necesidad de mantener una actividad de formación durante toda la vida. Por otro lado el conocimiento es uno de los valores fundamentales de la sociedad actual y como respuesta a ello las organizaciones han venido introduciendo el concepto de gestión del conocimiento tomado como un proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización. En cuanto a los programas e-learning se definen como una metodología de aprendizaje virtual que le permite al trabajador por medio de herramientas didácticas, recibir la información laboral correspondiente que le permiten desarrollar habilidades y capacidades para un desarrollo óptimo de sus labores.

2. Análisis: Entre los diferentes autores se revisó el uso de los programas e-learning como metodología de capacitación quienes resaltan las ventajas de acceso y flexibilidad de tiempo permitiendo llegar a todos los niveles de la organización. Posteriormente se inició la crítica a estos programas desde los puntos de vista del capital humano, gestión del conocimiento, sociedad del conocimiento y bajo los conceptos de formación y educación descritos por algunos autores. Se deja una discusión abierta de cómo debería ser la utilización de estos programas virtuales en la formación laboral de los trabajadores dentro de las organizaciones.

5. Metodología

La metodología que se usó para el desarrollo de este artículo es una revisión teórico-documental de tipo exploratorio, recolectando datos a través de una revisión bibliográfica creando así un marco teórico donde se analizaron y describieron artículos publicados en diferentes medios, textos que recopilan el trabajo de ciertos autores respecto a las categorías de análisis del artículo como son: capital humano, gestión del conocimiento, e-learning, sociedad del conocimiento, capital intelectual, formación laboral y capacitación; enmarcados en los últimos 15 años y de origen latinoamericano.

6. Conclusiones

A través de la revisión teórico-documental, se pudo definir el E-learning como una estrategia de transferencia de conocimiento por medio de herramientas didácticas, que sirven para fortalecer el desarrollo de habilidades y capacidades de los trabajadores de una organización. Si bien, comúnmente se contempla el E-learning como un programa de formación laboral y a lo largo del artículo se discute si así como está definido, se puede considerar realmente como un programa de formación y que elementos deberían complementar esta estrategia de transferencia de conocimiento para transformarla en un programa de educación laboral.

El debate entonces queda abierto ya que por un lado la sociedad del conocimiento impulsa a las organizaciones al desarrollo de programas de gestión del mismo y a su vez del fortalecimiento del capital intelectual en el cual los empleados son actores importantes de innovación y mejoramiento continuo de las organizaciones, y por otro lado, surge la pregunta si la educación puede participar más activamente en el desarrollo de programas de formación laboral incluyendo nuevas tecnologías de la información, con el fin de implementarlas al interior de una organización; permitiendo formar trabajadores capaces de cuestionarse a sí mismos y de generar conocimiento a partir de su propia visión.

Elaborado por:	Ángela Viviana Rendón Siempira		
Revisado por:	Oscar Orlando Espinel Bernal		
Fecha de elaboración del Resumen:	19	06	2015

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen.....	p. 8
1.1. Palabras Clave	p.8
2. Introducción	p.9
3. Contextualización.....	p.12
3.1. Capital Humano.....	p.12
3.2.Sociedad del Conocimiento y Formación Laboral.....	p.14
3.3.Gestión del Conocimiento.....	p.15
3.4.Programas e-learning.....	p.17
4. Análisis.....	p.19
5. Conclusión	p.24
6. Referencias Citadas.....	p.25

El Capital Humano y los Programas E-learning en la Formación de Trabajadores¹

Angela Viviana Rendón Siempira²

1. Resumen

Este artículo tiene como fin, presentar de manera descriptiva una revisión teórico-documental, sobre los diversos enfoques de los programas e-learning que presentan las organizaciones ante la necesidad de formación de sus trabajadores, teniendo en claro que se hará de una manera crítica. Para las empresas la “formación laboral” en el continuo desarrollo del trabajador se convierte en un factor de ventaja competitiva en el mercado. De aquí radica la importancia que se le ha venido dando a los programas e-learning, y a través del artículo se revisa si estos programas son herramientas de transmisión de conocimientos, o si pueden ser considerados “programas de formación laboral³”. Es ese el motivo para realizar este análisis, en el que se observa cómo el enfoque del Capital Humano es el factor que más influye en el desarrollo de formación de los trabajadores, intentando dar respuesta a sus necesidades de generar innovación, y *know Hows*⁴ que les permitan ser más competitivos, tomando como base la formación virtual.

1.1.Palabras Clave: Capital Humano, Gestión del Conocimiento, Programas de Formación laboral e-learning, Educación, Capital Intelectual, Sociedad del Conocimiento.

¹ Artículo producto de la investigación analítica descriptiva.

² Estudiante de Especialización en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional.

³ Según Siliceo 2006, son estrategias usadas por la organización a partir de un diagnóstico al interior de la misma.

⁴ Según Belly 2004, es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades desarrollados por una organización o sociedad como consecuencia del aprendizaje y de la experiencia adquiridos.

2. Introducción

La calidad de las competencias y habilidades de los trabajadores, son base fundamental para la sostenibilidad y rentabilidad de las empresas. En este sentido, la continua formación del trabajador se convierte en un factor de ventaja competitiva de toda empresa. Por esta razón las organizaciones vienen dedicando tiempo y esfuerzo a desarrollar y a tratar de cualificar las competencias a cargo de los trabajadores (Balkin D, Cardy R & Gómez L. 2001). Los trabajadores han pasado de ser empleados que cumplen con diferentes funciones dentro de una empresa, a ser activos intelectuales en los cuales se invierte y en donde el conocimiento adquiere un valor trascendental; en muchos de los casos, va más allá del valor de los activos físicos en las compañías.

De acuerdo a Valencia (2005, p.20), en los últimos años, se ha venido utilizando “el concepto de capital humano como un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad” de las empresas. Lo anterior, contempla a las personas que laboran en una empresa como agentes que poseen un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias, que a su vez, permiten obtener una retribución económica al empleado como resultado de su gestión (Valencia, 2005, p.26). Partiendo de esto, tanto las empresas como las personas realizan grandes inversiones en programas de formación, con el objetivo de mantener e incrementar las competencias que les permiten cumplir exitosamente con sus expectativas laborales.

Estas expectativas, crean la necesidad de gestionar el conocimiento, lleva a reconocer la importancia de la educación para generar programas de formación laboral acordes a las necesidades organizacionales. Ahora bien, la educación no solo permite proveer conocimientos,

sino que es un medio para enriquecer la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que caracteriza a los seres humanos. A ello se aproxima la concepción misma de formación, sin embargo, en este contexto, “la formación laboral adquiere un doble significado: el de ser instrumento para la transmisión y actualización de conocimientos técnicos y el de ser un medio para conformar y aportar nuevos valores a la sociedad” (Azeglio y Barreto, 2013, p.1140). Para las empresas el medio más efectivo para formar a sus empleados es a través de capacitaciones, usándolas como un medio para formar o instruir a los empleados en las habilidades y conocimientos que ellos requieren para realizar su trabajo con mayor eficacia y productividad. Este concepto de capacitación, teniendo en cuenta a Silíceo⁵, es el más cercano al primer significado de “formación” expuesto, en la cita anterior, es decir, entendida como fuente de entrenamiento. Posteriormente, se analizará e intentará problematizar esta comprensión de la formación reducida a capacitación o entrenamiento, ya que dentro de este discurso instalado en la gestión del conocimiento y cualificación del recurso humano opera el concepto de “formación” con un consecuente vaciamiento de su sentido originario y una reducción del mismo a procesos de instrucción. Aquí “formación” opera como sinónimo de entrenamiento, aconductamiento e interiorización de información, desempeños, habilidades, protocolos de acción y automatización del quehacer en orden a un sistema o engranaje productivo. Por supuesto, este uso del concepto “formación” se distancia abismalmente de la noción mucho más compleja que evidencia el concepto en un marco más amplio y que será expuesto más adelante en el texto. Se trata pues de una cooptación del concepto en el registro de lo que la literatura y documentos y programas de cualificación empresarial han dado en llamar, “formación laboral”.

⁵ Para este concepto de capacitación Silíceo A y Alfonso, 2004, p. 25. La define “como una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del empleado”

Así, una de las estrategias de “formación laboral” más implementadas en las empresas para lograr esta cualificación de los procesos productivos a partir de la optimización del recurso humano, son los programas de formación virtual e-learning; toda vez que es esta la gran posibilidad que tiene toda empresa para elevar su nivel de producción, de atención y de administración, sin importar el tipo de empresa o su actividad laboral específica. Por lo tanto, una plataforma E-learning o Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje es una aplicación web que integra un conjunto de herramientas para la enseñanza-aprendizaje en línea, que reduce los costos y maximiza los resultados pues permite una enseñanza no presencial, flexible, económica y permanente, a la vez que ofrece libertad en cuanto tiempo y ritmo de aprendizaje (Cesteros P. & Fernández A. 2009). Estos programas se diseñan en las empresas con el propósito de entrenar y capacitar permanentemente a los empleados de una manera instruccional, ofreciéndoles una herramienta de mejoramiento profesional, permanentemente, accesible y de bajo costo, que maximiza su productividad, su tiempo y sus recursos.

Es por esta razón que el presente artículo aportará a la academia, una condensación de los elementos básicos para una investigación general sobre el factor de formación laboral y gestión del conocimiento dentro de las organizaciones que toman como base las plataformas E-learning para la capacitación de empleados. Es por ello que dentro del mismo se podrá encontrar que la:

Primera parte, ofrece una breve descripción de la teoría del capital humano desde un escenario organizacional resaltando la importancia de la gestión del conocimiento en el desarrollo de programas de formación virtual. Seguidamente, se analiza la utilización de estos programas de formación virtual en las organizaciones, cuestionando su instrumentalización en tanto herramientas de transmisión de conocimientos e indagando las posibilidades para lograr reconfigurar estos programas educativos dentro de un sentido mucho más amplio que el de

aprendizaje técnico de habilidades y competencias. Y como parte final y a manera de conclusión, se dejará abierto el debate acerca de la pertinencia de los programas de enseñanza virtual tanto para las organizaciones como para los empleados.

Es importante resaltar la metodología descriptiva que se utilizará en este artículo, ya que por medio de esta se podrá efectuar un análisis exacto de todos los componentes principales y con ello mostrar la realidad; por otra parte, el trabajo presentado resulta de una extensa revisión teórico-documental que se acerca de cierta manera a un estado del arte que posibilite la identificación y el rastreo de las categorías que permitan realizar el análisis e indagación propuestos. El análisis se limita entonces a la caracterización de los diversos enfoques de acuerdo con sus elementos principales que son expuestos de una manera crítica ante las necesidades de formación de empleados en las organizaciones.

3. Contextualización

3.1. Capital Humano

Teniendo en cuenta el concepto de Mincer (1974), Thurow (1978), Becker (1983), al igual que otros teóricos, los cuales describen el capital humano como una pieza del análisis económico, ya que es un factor que contribuye con el crecimiento del mismo, toda vez que, la educación, plantean los autores da la posibilidad al trabajador de acceder a cargos mejor remunerados, permitiéndole aumentar así su calidad de vida. Adam Smith en su obra clásica *“Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”* escrita en 1958, refiere la importancia de la habilidad y destreza para realizar el trabajo. La inversión en

educación, se considera un componente fundamental para desarrollar habilidades y capacidades de los individuos, con lo cual se logra incidir y contribuir, en el crecimiento económico de un país.

Por otro lado, Schultz (1961), desarrolla la Teoría del Capital Humano haciendo énfasis en que el acceso al sistema educativo era determinado por los ingresos de las personas; de aquí, que la educación se convierte en una inversión que hacen los individuos para mejorar su nivel de vida. Estableciendo así, la rama de la ciencia económica denominada: economía de la educación. Tomando lo anterior, Thurow (1978), y posteriormente, Bustamante (2003), definen el Capital Humano como el conjunto de habilidades, capacidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo; adquiridos o desarrollados por medio de inversiones en educación, cultura, salud y seguridad o por medio de destrezas adquiridas por la experiencia. Pero a parte, el autor Edvinsson citado por Marsal M. & Molina J. (2002), define el capital humano como “La posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con los clientes, y destrezas profesionales que dan a una organización la ventaja competitiva en el mercado”. Como también, Dornbush y Fischer citado por Brito T, Cardona M, Montes I, Vásquez J, Villegas M (2007), quienes resaltan el aporte de la capacitación y de la formación de los empleados en la producción de bienes y servicios; pero también ven el capital humano como “el potencial generador de renta que tienen los individuos, el cual comprende la capacidad y talentos innatos y la educación y cualificación adquiridas” (Brito T. et al, 2007, p. 19).

A su vez, se considera importante tener en cuenta la posición de los autores colombianos, tal y como son: Barrios A, Beny A, Knaul F, Montenegro A, Perfetti M, y Ramírez L., (2010), los cuales han demostrado la incidencia que tiene la formación laboral del capital humano en el desarrollo económico de las organizaciones, garantizando la flexibilidad y productividad del

trabajo, de manera que puedan afrontar los nuevos desafíos que trae consigo la apertura económica del país. Adicional a esto, se describe cómo el fuerte crecimiento del nivel educativo de la población colombiana entre 1930 y 1970, influyó en la generación de cambios en la estructura del mercado laboral e impactó de manera positiva en una mejor calificación de la mano de obra, es decir, en el incremento del capital humano.

3.2. La Sociedad del Conocimiento y La Formación Laboral

Al revisar el concepto de Capital Humano, se puede observar la importancia que tiene sobre el desarrollo de una empresa u organización y además sobre el desarrollo y avance en la sociedad. En este sentido, la sociedad viene sufriendo un proceso de transformación en las últimas décadas, afectando entre otras cosas, la manera cómo las personas nos comunicamos, cómo nos relacionamos, cómo aprendemos y cómo trabajamos. Hoy en día uno de los valores fundamentales de la sociedad es el conocimiento y este se relaciona directamente con el nivel educativo, con la capacidad de innovación y el emprendimiento de las personas que hacen parte de esta sociedad. (Valencia, 2015).

De allí se genera la necesidad de mantener una actividad de formación durante toda la vida y con ello, nace entonces la idea de hacer desaparecer la división clásica entre “mundo del estudio” y “mundo del trabajo”. Esto quiere decir que ahora la educación es pieza principal en el contexto laboral. Todo lo anterior tiene un inicio en el (colegio – universidad), pero ya no es solo en aquellas en donde se adquieren los conocimientos que se van a necesitar durante toda la vida laboral. Por lo tanto, esta formación inicial se transforma en una formación básica fundamentada, que permite a la persona una adaptación flexible al mercado laboral y a los cambios constantes en las condiciones de trabajo. Toda vez que, este mercado no es estable, constantemente se

generan nuevas profesiones y ocupaciones dando respuesta a los cambios del mismo; lo anterior, promueve la necesidad de aprender a lo largo de toda la vida y aprovechar cada oportunidad que se presente de actualizar, enriquecer y profundizar los conocimientos adquiridos con el fin de mantenerse competitivo y actualizado. Enunciado aún más inquietante pues parece indicar que el individuo al igual que su conocimiento, se desactualizan y caducan como una mercancía más dentro de la voracidad del mercado. Individuo-mercancía, individuo-cosa.

3.3.La Gestión del Conocimiento

Es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización. Teniendo en cuenta esto, el conocimiento es uno de los valores fundamentales de la sociedad actual, y como respuesta a ello, que las organizaciones han venido introduciendo el concepto de gestión del conocimiento como una estrategia, para darle valor al aprendizaje utilizado o generado durante el desarrollo de sus actividades laborales. Hoy en día, las empresas se diferencian por el conocimiento que aplican en la producción de bienes y servicios, esto hace que la gestión del mismo, convierta en prioridad lo que a diario genera interna y externamente. (Edvinsson y Malone, 2000). Gestionar el conocimiento al interior de una organización, va desde integrar el conocimiento individual de cada trabajador para consolidar un conocimiento corporativo, hasta desarrollar este conocimiento haciendo inversiones de aprendizaje corporativo, permitiendo que la organización crezca y amplíe su negocio; por ende, los empleados de las organizaciones han pasado de ser solamente trabajadores que cumplen funciones y responsabilidades en diferentes posiciones de la empresa, a ser activos intelectuales, en los cuales la organización invierte como medio para mejorar sus niveles de productividad e incrementar su capacidad de innovación. (Marsal M. & Molina J., 2002).

Por lo tanto, el conocimiento en una organización es un elemento no tangible que muchas veces se encuentra pasivo y es labor de las empresas gestionarlo para volverlo activo y que genere valor (Edvinsson y Malone, 2000). El objetivo de la gestión del conocimiento es entonces enriquecer el capital humano de las empresas, llevando a los empleados a interiorizar el valor de compartir los conocimientos creados y adquiridos, de manera que este conocimiento se transfiera a todos los niveles de la organización, impactando positivamente a todos los trabajadores en el desarrollo de sus competencias e incrementando la productividad, rentabilidad y sostenibilidad de la empresa. (Edvinsson y Malone, 2000).

Enmarcando la idea, se puede decir que actualmente las empresas, además de contar con una buena infraestructura y materia prima en buen estado, requieren de trabajadores capacitados, comprometidos con todos los procesos organizacionales y que estén en capacidad de actualizar sus conocimientos y habilidades adaptándose a los cambios organizacionales y del mercado. Con el propósito de fortalecer el capital humano, se desarrollan diversos tipos de programas de formación al interior de las organizaciones (Marsal M. & Molina J., 2002). Un programa de “formación” laboral nace a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño, donde se detectan las habilidades y conocimientos que cada trabajador requiere mejorar para alcanzar el perfil exigido en su cargo. Con esta información, se generan cronogramas de capacitación diseñados de tal manera que la empresa garantice que el conocimiento que cada empleado requiere se transmita oportuna y eficazmente con la cobertura necesaria. Las capacitaciones laborales permiten la transmisión de los conocimientos académicos o técnicos que los trabajadores requieren para mantener y aumentar la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. Una de las metodologías más usadas recientemente por las organizaciones para

brindar estas capacitaciones, es a través del E-learning, aprovechando la disponibilidad de nuevas y mejores tecnologías de la información. (Edvinsson y Malone, 2000).

3.4. Programas E-learning

La plataforma de e-learning, campus virtual o Learning Management System (LMS) es un espacio virtual de aprendizaje orientado a facilitar la experiencia de capacitación a distancia, tanto para empresas como para instituciones educativas. Este sistema permite la creación de "aulas virtuales"; en ellas se produce la interacción entre tutores y alumnos, y entre los mismos alumnos; como también la realización de evaluaciones, el intercambio de archivos, la participación en foros, chats, y una amplia gama de herramientas adicionales. (Sarmiento, 2011).

Los programas e-learning o aprendizaje electrónico o aprendizaje virtual es una “metodología de aprendizaje que se basa en la utilización de herramientas como el internet y otros medios electrónicos para mejorar el acceso a la formación e interacción entre educador y alumno” (Rodríguez, 2006). En el ámbito laboral, el E-learning es usado como una estrategia de transferencia de conocimiento que permite al trabajador por medio de herramientas didácticas, recibir la formación laboral correspondiente y desarrollar habilidades y capacidades que le permitan un desarrollo óptimo de sus labores. La metodología de aprendizaje virtual tiene entre otros, los siguientes beneficios:

- ✓ Flexibilidad para el trabajador en cuanto al horario y ubicación para recibir su formación, de manera que puede organizar de mejor manera su tiempo, permitiéndole una mayor conciliación entre su vida familiar y laboral y evitando costos logísticos asociados a la renta de un espacio físico para capacitación y su desplazamiento.

- ✓ Autonomía para el desarrollo de un estudio independiente, fortaleciendo las habilidades de autoaprendizaje.
- ✓ Interacción y retroalimentación sincrónica y asincrónica entre formador, trabajador y sus pares, permitiendo una gestión real del conocimiento por medio del intercambio de ideas, opiniones, prácticas, experiencias, generando así, un enriquecimiento colectivo del proceso de aprendizaje sin límites geográficos.
- ✓ Posibilidad de uso de diferentes recursos informáticos que usados como herramientas didácticas favorecen el proceso de aprendizaje (chat, multimedia, redes sociales, buscadores, etc.) (Cesteros P. & Fernández A. 2009).

El uso de los programas E-learning como herramientas de capacitación trae consigo múltiples ventajas para las empresas, sus procesos productivos y economía de costos-beneficios, (Arias y Matías, 2002) por ejemplo: la estandarización a partir de la cual todos los empleados reciben el mismo contenido; la reutilización, que permite que distintas personas aprovechen una misma capacitación, en distintos lugares del país o del mundo; la sincronía o flexibilidad de horarios donde cada empleado se capacita en el horario que mejor le convenga a la empresa y la auto-instrucción donde cada persona aprende de forma autodidacta y a su ritmo, siguiendo una estructura y un cronograma.

Recientemente, varias empresas han venido orientado sus procesos de capacitación a través del E-learning y tal como lo menciona Chávez (2014), en países como: México, Chile, España, Estados Unidos un 59% de las empresas (Telefónica, Repsol – YPF, Microsoft, City Bank, General Motors, Pfizer, Kodak entre otras) han optado por este medio, y en los próximos años, se espera que este número ascienda a un 78.3%.

4. Análisis

Teniendo en cuenta todo lo descrito en la primera parte de este artículo, en donde se observa cómo el desarrollo de nuevas tecnologías de la información, han dado paso a la generación de lo que hoy se conoce como E-learning. Dentro de un mundo organizacional en el cual se puede evidenciar una tendencia en el uso más frecuente de esta metodología para poder suplir las necesidades de capacitación en las organizaciones, como consecuencia de lo efectiva que resultan estas herramientas para la transmisión de ciertos conocimientos. (Cesteros P. & Fernández A. 2009). De esta manera, los programas E-learning: aseguran una mayor cobertura y homogeneidad en la información, sumando que pueden tomarse estos conocimientos en horarios flexibles, lo cual resulta beneficioso para los trabajadores que requieren recibir esta formación, permitiendo una interacción sincrónica y asincrónica entre capacitador, trabajadores, impulsando habilidades como la autonomía y la disciplina de los participantes de estos programas.

Sin embargo ¿es correcto hablar de estos programas como programas de formación laboral?, realmente ¿el objetivo de estos, es formar a los empleados? o simplemente se han considerado como herramientas de distribución de información a todos los niveles de la organización o a un grupo específico de trabajadores. Algunas compañías que han implementado programas E-learning lo han hecho simplemente para garantizar que los trabajadores que requieren el refuerzo de ciertas competencias, lo hagan de una manera más didáctica y asequible, sin necesidad de recurrir a inversiones costosas. (Brito T., et al. 2007).

Viéndolo desde este punto de vista, el E-learning es una buena herramienta para la capacitación de los trabajadores en términos de eficacia y cobertura, pero si se considera que

estos pueden ser llamados programas de formación laboral deberían ir más allá, ya que, no solo basta con divulgar instrucciones de trabajo, aprovechando las nuevas tecnologías de información.

En la primera parte de este artículo se ve, cómo dentro de una sociedad del conocimiento, el capital intelectual es fundamental para el desarrollo de todas las organizaciones y la economía de un país; así mismo, se resalta que este capital intelectual no se incrementa, solo con el simple hecho de impartir instrucciones para el cargo, a los trabajadores que lo requieran.

Si se tiene en cuenta un estudio realizado por Arias y Matías, (2002), sobre la gestión virtual del aprendizaje organizativo, se menciona la necesidad de transformar los procesos de aprendizaje en las organizaciones, desarrollando nuevos modelos que no tengan como objetivo únicamente el fortalecimiento de conocimientos y habilidades, sino que también gestionen el conocimiento de la organización.

Por otra parte, un programa de formación E-learning debería ser contemplado desde una perspectiva social y organizativa, y no como una dimensión puramente tecnológica; por lo tanto, no se trata de si el programa está en internet o no, o qué tipo de didáctica utiliza, sino si en sí, el programa está diseñado de tal manera que el empleado que lo recibe, aprende a hacer lo que se supone debe aprender, para que logre mejorar su desempeño y alcanzar la competencia que la organización requiere para su cargo. (Mejía, 2008). Todo esto quiere decir, que una plataforma virtual con múltiples aplicaciones y ayudas didácticas puede facilitar que un empleado se acerque a la información que la empresa le quiere divulgar, pero, el éxito de un programa de formación laboral E-learning depende más de que tan bien formulado esté, teniendo en cuenta las competencias requeridas para cada cargo dentro de la organización y los conocimientos individuales de cada empleado.

Ahora bien, un trabajador “formado” con capacidades, competencias y habilidades acordes a la organización, es tristemente un insumo más dentro del capital humano de la compañía y el propósito de una educación no puede limitarse simplemente a esto. Tal como lo referencia Zuleta (2010), en la actualidad la educación se ocupa simplemente de preparar a las personas para ingresar a un sistema productivo en los diversos sectores de la economía.

Es allí entonces, en donde la educación se mide en términos productivos como eficacia, y eficiencia, además de la cobertura que emplea para que las personas se formen y adquieran habilidades que les permitan realizar sus tareas, funciones u oficios dentro de una empresa. De esta manera la eficacia de la educación, es el dominio que la persona tiene sobre determinadas técnicas, sin importar que la realización de las tareas productivas, coincidan o no con los proyectos o expectativas personales. (Zuleta, 2010). En general un programa de “formación” laboral y específicamente E-learning, está contemplado de esta manera: la producción de empleados que se ajusten a tareas o empresas que quizás no les interesen y la no formación de personas que piensen, que tengan autonomía y creatividad; solo con una novedad que no se realiza de manera presencial, sino virtual. (Zuleta, 2010).

Teniendo en cuenta el párrafo anterior, existen investigadores en el tema de la gestión del conocimiento como Belly (2004), quien ha detectado que es una debilidad considerar que lo importante es que el empleado sea capaz de hacer algo; es más importante que el empleado quiera hacerlo.

Por otra parte, si se toma la definición de educación de Silíceo (2006, p.15) como “el proceso humano-social a través del cual se incorpora al ser humano los valores y conocimientos de una sociedad dada”, o “el proceso social por el cual las personas adquieran la cultura de su sociedad”, y se contempla que las empresas son pequeñas sociedades con una cultura

organizacional y un propósito, entonces un programa de educación laboral debería permitir que el empleado se ajuste o interactúe con la cultura de la empresa a la cual le está prestando sus servicios. Ahora bien, el reto de un programa de formación o educación laboral está en hacer que el empleado sienta pasión por su labor; que a partir de métodos motivacionales, el empleado quiera hacer parte de la cultura organizacional de la empresa. El paradigma de la sociedad del conocimiento también impulsa esta visión, ya que desde el punto de vista del capital humano, el valor que se le da al conocimiento que tiene un trabajador es mayor si este trabajador es capaz de generar conocimiento. (Brito T., et al. 2007). Es decir, si el trabajador es una persona autónoma, capaz de tomar iniciativas, de poner objeciones, de pensar por sí misma sobre su trabajo, es una persona que va a querer mejorar la forma como se realizan las tareas, que va a plantear nuevas formas de hacer las cosas, va a innovar y va a generar lo que se llama “*know how*” en una organización.

Es entonces, donde la sociedad del conocimiento le está dando más valor a este tipo de capital humano haciendo que se vayan cambiando los viejos paradigmas de formación laboral. Un empleado, en esta sociedad es un empleado controversial, anarquista, motivador y motivado, con capacidad de asimilación y adaptación a los cambios del mercado, con capacidad de transmisión de sus conocimientos y comprometido con la cultura y la misión de la empresa. (Belly. 2004). Un empleado de este tipo, puede llegar a ser un empresario de sí mismo, ya que su formación, su conocimiento adquirido y desarrollado y su motivación le llevan a ser en sí mismo un gestor de su propio capital intelectual para su beneficio haciendo parte de una organización o como generador de su propia fuente de ingresos.

El problema de un programa de formación laboral E-learning no radica en la metodología tecnológica aplicada que facilita por medio didáctico la transferencia del conocimiento, sino que

se origina en su fundamento educativo. Ya que si una empresa considera dentro de sus objetivos, el desarrollo de los seres humanos que laboran en su interior, debería orientar sus esfuerzos para generar programas de formación que con ayuda de las nuevas plataformas virtuales permitan que los empleados sean actores críticos del trabajo para que por su propia motivación generen conocimientos a partir de nuevas y mejores formas de hacer las cosas, generando conocimientos valiosos para las compañías, estableciendo congruencias entre los objetivos organizacionales y las expectativas personales de cada individuo (Masaaki, 1998).

El programa E-learning, tal como está concebido, es insuficiente dentro de la sociedad del conocimiento por lo tanto debe ser complementado con metodologías de motivación en el empleado, para que no sea un programa más de transmisión del conocimiento sino que lleve al empleado a ser crítico con su labor y le impulse a generar conocimiento e innovar sobre cómo hacer mejor las cosas. De nada sirve inculcar nuevas habilidades a un empleado si no posee la actitud correcta, ni mucho menos generarle un compromiso con la gestión del conocimiento (Belly, 2004). Lamentablemente, muchos programas E-learning, reproducen el modelo negativo de educación, y no se da espacio para que el empleado que lo utiliza, reflexione, tome decisiones, investigue, se cuestione y tenga dudas; simplemente se le pide al empleado que avance páginas, lea, escuche y al final haga unas cuantas evaluaciones escritas (Martínez, 2002).

Dentro de todo lo investigado, es posible que haya encontrado una respuesta positiva sobre cómo debería ser un adecuado programa de formación laboral E-learning, beneficioso tanto para la empresa como para el individuo. Sin embargo muy pocas organizaciones tienen la capacidad y el interés de crear programas de estas características y de todos los niveles organizacionales, no solo porque lo puedan considerar poco productivo, sino también porque normalmente el cuerpo directivo de las organizaciones, no ha asimilado la cultura del

conocimiento que pueden impulsar a la organización a desarrollar un programa de estas características.

Por lo tanto, la innovación solo surge como resultado del capital intelectual, que no es más que el conjunto de los activos intangibles más importantes de las empresas basados en el conocimiento, entendiéndose por conocimiento al nuevo agente productor de capitales económicos y organizacionales; basándose en eso, es fundamental que las empresas inviertan en cómo desarrollar este capital intangible, toda vez que ya es tiempo que las organizaciones dejen de pensar en los programas E-learning simplemente como herramientas virtuales de transmisión de información y consideren el hecho de generar programas de educación laboral que formen personas pensantes que con un mismo objetivo impulsen el crecimiento organizacional.

Así mismo, los profesionales del campo de la educación y la pedagogía están invitados a ser los líderes y gestores del cambio en el desarrollo de estos programas de educación laboral haciendo uso de las nuevas herramientas tecnológicas generando así un nuevo concepto de E-learning congruente en el ámbito educativo, laboral y social.

5. Conclusión

A través de la revisión teórico-documental, se pudo definir el E-learning como una estrategia de transferencia de conocimiento por medio de herramientas didácticas, que sirven para fortalecer el desarrollo de habilidades y capacidades de los trabajadores de una organización. Comúnmente se contempla el E-learning como un programa de formación laboral y a lo largo del artículo se ha discutido tal y como está definido, se puede considerar realmente como un programa de formación a la vez que se han venido indagando por los elementos que

deberían complementar esta estrategia de transferencia de conocimiento para transformarla en un programa de educación laboral.

El debate entonces queda abierto ya que por un lado la sociedad del conocimiento impulsa a las organizaciones al desarrollo de programas de gestión del mismo y a su vez del fortalecimiento del capital intelectual en el cual los empleados son actores importantes de innovación y mejoramiento continuo de las organizaciones, y por otro lado, surge la pregunta si la educación puede participar más activamente en el desarrollo de programas de formación laboral incluyendo nuevas tecnologías de la información, con el fin de implementarlas al interior de una organización; ya que el verdadero impulso y objetivo de estos programas es crear bases educativas para formar personas críticas y pensantes, esto quiere decir, que se cuestionen así mismos y sean capaces de generar conocimiento a partir de su propia visión.

6. Referencias Citadas

- Arias M. & Matías G. (2002). La Gestión Virtual del Aprendizaje Organizativo, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 36, pp. 61-78. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=257867> el 30 de marzo de 2015
- Azeglio A. & Barreto A. (2013). La Problemática de la Gestión del Capital Humano en las MiPyMEs de Alojamiento Turístico de la Ciudad de Buenos Aires- Argentina. Estudios y Perspectivas en Turismo, Volumen 22, pp.1140–1159. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322013000600007&lng=es&tlng=es. El 30 de Marzo de 2015

- Balkin D, Cardy R & Gómez L. (2001). Dirección y gestión de recursos humanos. Prentice-Hall, Madrid.
- Barrios A, Beny A, Knaul F, Montenegro A, Perfetti M, y Ramírez L. (2010). Capital Humano en Colombia, Edición Especial DPN 35 Años
- Becker G. (1983). El capital humano. Segunda Edición, Alianza Editorial, S.A. Madrid, España, pp. 15-251
- Belly P. (2004). El Shock del Management, La Revolución del Conocimiento, Mac Graw Hill, pp. 29-109
- Brito T, Cardona M, Montes I, Vásquez J, Villegas M. (2007). Capital Humano: Una Mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral, Semillero de Investigación en Economía de EAFIT –SIEDE, ISSN 1692-0694. Medellín. Abril de 2007. Documento 56 – 042007
- Bustamante N. (2003). Educación y Pobreza en la ciudad de Medellín: Evidencia Empírica. Economía Universidad EAFIT, Revista Ruido Cuaderno de Investigación No. 56 31 Blanco No 1. Medellín- Colombia, Enero - Junio. pp. 35- 47
- Cesteros P. & Fernández A. (2009). Las plataformas e-learning para la enseñanza y el aprendizaje universitario en Internet. En Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad. Biblioteca Nueva, Madrid, pp. 45-73. ISBN 978-84-9742-944-3 consultado en <http://eprints.ucm.es/10682/>, el 30 de Marzo de 2015.
- Chávez H. (2014). La tecnología de información para el aprendizaje organizacional: tres alternativas de uso, Tema: Educación Gerencial, Publicado el 30 de Enero de 2014 en la página web <http://www.degerencia.com/articulo/la-tecnologia-de-informacion-para-el-aprendizaje-organizacional-tres-alternativas-de-uso> página del autor: <http://www.degerencia.com/noechavez>

- Edvinsson L. & Malone M. (2000). El capital intelectual, como identificar y calcular el valor de los intangibles de la empresa, Barcelona, Gestión.
- Martínez A. (2002). Contenidos en e-learning: el rey sin corona (por ahora,) Director de proyectos de Talentus jmartinez@talentus.cl, Artículo publicado en Educapro, junio de 2002, No. 1, consultado en <http://www.uoc.edu/dt/20126/20126.pdf> el 30 de marzo de 2015
- Masaaki I. (1998). Cómo Implementar el Kaizen en el Sitio de Trabajo (Gemba). Editorial Mc Graw Hill.
- Mejía, R. (2008, mayo 22-24). Las pedagogías críticas en tiempos de capitalismo cognitivo. Ponencia presentada en el encuentro Maestros Gestores, Pedagogías Críticas y Resistencias. Revista Aletheia, revista de desarrollo humano, educativo y social contemporáneo. [Revista electrónica], Vol. 2, Número 2. Disponible en: <http://aletheia.cinde.org.co/> [Consultado el 30 de marzo de 2015].
- Mincer J. (1974). Schooling, experience and earnings, National Bureau of Economic Research (NBER), Nueva York, Estados Unidos.
- Marsal M. & Molina J. (2002). La gestión del conocimiento en las organizaciones. Disponible en:
<Http://www.librosenred.com/libros/lagestiondelconocimientoenlasorganizaciones.aspx>, recuperado: 30 de marzo de 2015.
- Rodríguez G. (2006). Funciones del liderazgo pedagógico en centros de enseñanza. Universidad de La Sabana. Bogotá. Tomado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>. Consultado el 30 de Marzo de 2015

- Sarmiento. (2011). 10e-ABC. E-learning sin límites. Tomado de: <http://www.e-abclearning.com/queesunaplataformadeelearning>. Consultado el 30 de Marzo de 2015
- Silíceo A. (2004). Capacitación y Desarrollo de Personal, 4ta edición, Editorial Limusa, pp. 15-25
- Schultz W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review* 51.1 pp. 1-17.
- Smith A. (1958). Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Fondo de Cultura Económica, México.
- Thurow L. (1978). Inversión en capital humano. México: Trillas
- Valencia M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa, *Entramado*, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre. pp. 20-33 consultado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004> el 30 marzo de 2015
- Zuleta E. (2010). Educación y democracia: un campo de combate, Fundación Estanislao Zuleta. España. Biblioteca libre, www.omegaalfa.es