

El Nuevo Mundo de la Capacitación y Desarrollo

Publicado el 9 de octubre de 2018

Don Duval
Director General-NORCAT

La energía falla. Inmediatamente, la mina se oscurece completamente y todo se detiene. Los trabajadores no pueden atender sus deberes. Lo peor de todo es que podrían estar atrapados.

Esta situación no representa un evento real, aunque el escenario es ciertamente uno realista. En su lugar, es una instantánea de la primera escena de un robusto programa de capacitación en rescate de minas, con tecnología de realidad virtual. En este entorno de aprendizaje basado en el trabajo en equipos y con múltiples participantes, los usuarios pueden estar en cualquier lugar del mundo. Donde quiera que estén, reciben capacitación junto a todo su equipo, con todos los miembros colaborando y apoyándose mutuamente para completar la operación. Para empezar, se ponen gafas de realidad virtual. Luego, el equipo entra en una mina virtual, donde emprenden un rescate.

El personal participante del escenario de entrenamiento virtual, en esencia, experimentan un rescate minero real. Todas las especificaciones de ingeniería aplicables y los tiempos a lograr son parte de la misión. El oxígeno sigue agotándose al interior de la mina. Los extintores deben ser procurados, se camina a través del humo, la comunicación con las operaciones de superficie debe ser mantenida, y las vidas deben ser protegidas. En última instancia, están aprendiendo en el aquí y ahora.

¿Cómo te gustaría aprender hoy? En el aula y más allá

Para las industrias con mano de obra altamente calificadas que NORCAT sirve, incluyendo la minería, la silvicultura, la construcción y otros, algunos temas y módulos no se aprenden mejor a través de la capacitación en el aula. El mismo principio se aplica a los trabajadores que participan de la capacitación. Algunos prefieren aprender fuera del aula cada vez que así sea posible. Hay un tiempo y un lugar para todas las formas de aprendizaje y sus formatos asociados.

Por esta razón, cuando nuestros clientes nos preguntan si el aprender o mejorar una habilidad laboral específica debe tener lugar en un aula y requiere escuchar a un instructor, la respuesta es tanto sí como no. Depende del sujeto, de la habilidad crítica a enseñar, de los resultados de aprendizaje deseados y el camino de aprendizaje del aprendiz.

El aula convencional sigue siendo válida. Con frecuencia, el alto liderazgo de las empresas exigirá más innovación en la forma en que se capacitan a los empleados, con la creencia de que el aprendizaje convencional en el aula está obsoleto. Sin embargo, la capacitación en el aula todavía puede ser una parte crítica de la educación, un entorno que muchos estudiantes y aprendices

SUDBURY 1545 Maley Drive Sudbury, ON Canada P3A 4R7 705-521-8324

TIMMINS 76 McIntyre Road Schumacher, ON Canada P0N 1G0 705-269-0040

THUNDER BAY 399 Mooney Ave. Thunder Bay, ON, Canada P7B 5L5 1-855-966-7228 ext. 324

ONAPING - UNDERGROUND CENTRE Strathcona Mine Road Onaping, ON Canada 705-521-8324 ext. 259

LATIN AMERICA Avenida Américo Vespucio Sur 700 – Oficina 602, Las Condes, Santiago Chile 569 8207 0033

todavía encuentran significativo. Sin embargo, no es sino uno de una gama de medios disponibles, y hoy en día, la palabra operativa en la capacitación y el desarrollo es la capacidad de elegir la forma.

En el nuevo mundo del trabajo, diferentes escenarios, diferentes resultados de aprendizaje deseados y diferentes individuos requieren diferentes métodos de aprendizaje. Incumbe a quienes están en el sector de la capacitación y el desarrollo considerar el panorama total de los trabajadores a capacitar, especialmente las generaciones más jóvenes, que tienden a aprender a través de diversas formas y métodos.

Afortunadamente, estamos en medio de un renacimiento tecnológico. Aquellos con sus dedos en el pulso del negocio de capacitación y desarrollo están haciendo uso de las muchas herramientas y capacidades disponibles para diseñar programas innovadores que no solo involucran a los trabajadores, sino que también impulsan resultados de aprendizaje significativos y la retención de conocimiento.

' El Medio es el Mensaje '

Citando una frase del pensador Marshall McLuhan, "el medio es el mensaje", esta expresión no podría ser más cierta y relevante hoy en día.

Aunque la mayoría está de acuerdo en que una capacitación exitosa depende en gran medida de obtener el contenido correcto, el mecanismo o "medio" para entregar tal contenido es definitivamente crítico. Hoy, con el surgimiento continuo de nuevas tecnologías de aprendizaje, hemos creado oportunidades de "opcionalidad", asociando a los alumnos con los medios de aprendizaje más efectivos para ellos. Por ejemplo, cuando una aprendiz dice que aprende mejor usando un sistema basado en avatares, podríamos entregarle un controlador o consola Xbox. Ella recibe el mismo contenido que aquel impartido en un aula, pero está diseñado y entregado a través de un medio que la involucra, se alinea con su forma preferida de aprender y, por lo tanto, le permite retener mejor el conocimiento adquirido.

Nuevos Miembros de la Fuerza Laboral

Vamos a enfocarnos en los Milenials--los miembros más nuevos de la fuerza laboral-como aprendices. Como Simon Sinek ha discutido muchas veces, la perspectiva de este grupo sobre el trabajo y de "tener un trabajo" es muy diferente a la de generaciones anteriores. Esta generación ha sido amamantada con tecnología. Es, para todos los propósitos prácticos, parte de su ADN. Dada su profunda experiencia con computadores, consolas de videojuegos y smartphones, ellos se adaptan fácilmente a la tecnología nueva y emergente.

La realidad virtual (VR), la realidad aumentada (RA) y la formación basada en simulaciones proporcionan experiencias de aprendizaje interactivas y atractivas. Estas tecnologías experienciales atraen a los trabajadores de todas las edades, no sólo a los Millennials. Estos programas absorben a los usuarios y los motivan a participar. Promueven valiosas oportunidades de aprendizaje. Aún más,

como se indicó, estas nuevas formas de enseñar impulsan altos niveles de retención de conocimientos, y a menudo promueven discusiones significativas respecto del contenido inmediatamente después de participar en la experiencia. Este es el nuevo mundo de la capacitación y el desarrollo.

Para abordar las necesidades de aprendizaje de nuevos y futuros trabajadores, gran parte de nuestra inversión en NORCAT es asignada al desarrollo de programas de entrenamiento basados en la simulación y VR/AR. Basado en la información aportada por nuestra base de clientes global, esperamos ver un significativo aumento en el deseo de usar e implementar estas tecnologías de aprendizaje. Pero, a menudo recordamos a nuestros clientes que es imperativo identificar, aclarar y definir los trabajos que se necesitan hacer. Sólo entonces podemos definir el conjunto de habilidades y competencias requeridas, y luego crear el currículo y los programas de capacitación para lograr los resultados deseados de aprendizaje.

Este proceso puede implicar o no el uso de tecnologías de capacitación basadas en la simulación o VR/AR. Dependiendo de los resultados de aprendizaje deseados, el entrenamiento podría ser un modelo híbrido que incluye aprendizaje experiencial práctico e instrucción en aula. O, podría incluir E-learning mezclado con entrenamiento de simulación usando una consola Xbox. El punto es que las estrategias de capacitación y desarrollo de vanguardia reconocen el valor de la integración de diversos métodos, o medios, para obtener el logro de los resultados de aprendizaje deseados.

La Pizarra Completa

Las ofertas tecnológicas multifacéticas se unen en la coyuntura justa para las industrias que servimos en NORCAT. La minería, por una, está atravesando una revitalización tecnológica propia en su afán por mejorar las capacidades de su fuerza laboral. El sector está realizando importantes inversiones en nuevas tecnologías para mejorar la seguridad y la productividad de los trabajadores, así como la competitividad general y el retorno bursátil de los accionistas.

El alto liderazgo en las industrias con mano de obra altamente calificada a menudo está interesado en explorar nuevos métodos de capacitación e implementar nuevas tecnologías de aprendizaje con la esperanza de mejorar de manera efectiva y eficiente las capacidades, la confianza y la competencia de su fuerza de trabajo. Una fuerza laboral que tenga las "herramientas" adecuadas para hacer su trabajo será más segura, más productiva y más eficaz. Sin embargo, para alcanzar estos objetivos, el alto liderazgo necesita el responderse tres preguntas importantes:

1. ¿Cuáles son los trabajos a ejecutar, y cuáles son las competencias claves requeridas para hacer los trabajos de forma tal, que cumpla con los estándares establecidos por la empresa?
2. ¿Cuáles son las mejores maneras de impartir la capacitación? (Típicamente, es una mezcla de múltiples medios que son impulsados, en parte, por las habilidades y competencias que las empresas están tratando de establecer)
3. ¿Qué mecanismos se utilizarán para determinar cuándo se han alcanzado los objetivos de capacitación, y cómo encaja el aprendizaje continuo en la ecuación?

Un Solo Formato No Predomina. Un Solo Formato No Es Suficiente.

Teniendo todo esto en cuenta, nuestra agenda es múltiple. Debemos educar a los ejecutivos de la industria sobre nuevas tecnologías, nuevos métodos de capacitación, y programas de aprendizaje integrados que respondan a sus estrategias de capacitación y desarrollo. Entonces, debemos incorporar los desafíos de nuestros clientes con los nuestros. Debemos escuchar, aprender y trabajar en forma colaborativa para así desarrollar y probar nuevos programas de capacitación y desarrollo, que satisfagan las necesidades de una fuerza laboral calificada y en constante evolución. Esto incluye la gestión del riesgo de poner en práctica nuevas tecnologías y métodos de capacitación, mantener constantemente nuestros métodos en la vanguardia de un mundo que cambia día tras día, y garantizar que nuestras ofertas logren resultados de aprendizaje de alto nivel.

En NORCAT, nos asociamos con nuestros clientes para responder las tres preguntas ya mencionadas. A medida que trabajamos en ese proceso, a menudo identificamos una solución integrada que normalmente incluye una combinación de algunos de los siguientes métodos de entrega de capacitación:

1. Instrucción presencial guiada por un instructor
2. Aprendizaje práctico/experiencial práctica
3. E-learning online
4. VR/AR, simulación y formación basada en avatares

En nuestra plataforma diversa, compuesta de cuatro cuadrantes, un formato dado no predomina. Dicho esto, un formato único no es suficiente. A menudo necesita ser una mezcla, como algunas actividades de aprendizaje que permiten a un aprendiz trabajar bajo la dirección de un trabajador ya calificado y aprender-haciendo. También puede haber información técnica para retransmitir, y este aspecto de la formación es a menudo más adecuado para el aula o potencialmente en un módulo de E-learning.

Pero, no se equivoquen respecto de este mensaje. Este es un golpe de uno-dos. Primero, el lograr que el contenido sea correcto. A continuación, definir e implementar los mecanismos y métodos correctos para impartir el entrenamiento. Esto garantiza que todas las partes interesadas permanezcan comprometidas, absorban el conocimiento adecuado, y logren los resultados de aprendizaje deseados para el éxito continuo.