

«Hay una
tendencia por crear
estas universidades
para reforzar la
visión de la firma
hacia el exterior»

«Las empresas
deberán ser
creativas e idear
nuevas fórmulas de
relación con el
cliente»

mo a clientes, o a proveedores, y muy extendidas en Estados Unidos responden, comenta Rubio, a aquéllo que decía Super López de que «para tener eficacia hay que entrar en el proceso de producción de los proveedores». Estos nuevos desarrollos, que ofrecen sus propios títulos homologados, en nuestro país sólo lo han llevado a cabo seis o siete grandes compañías, entre las que destaca Unión Fenosa.

Frente a estos modelos tradicionales en el campo de la formación «donde se utilizaba un sólo método formativo y que además, solía ser presencial —prosigue Rubio— las empresas están apostando por el «blended learning» o la formación semipresencial, y utilizar así todos los canales de aprendizaje posibles: el «face to face», el «e-learning», las teleconferencias, «e-satélite», chats o tutorías personalizadas».

«Blended-learning»

El objetivo es, continúa, «reducir al máximo el tiempo que se saca a la persona de su puesto de trabajo». Este fin trae dos novedades a incluir entre las herramientas de formación hasta ahora disponibles en el «blended-learning» y que son los simuladores o la figura de los «e-trainers».

Basados en la filosofía del video-juego, hay un tipo de simulador que permite aprender, trabajando sobre los factores y circunstancias que directa o indirectamente intervienen en las distintas áreas de negocio. De esta forma el usuario toma decisiones de empresa y pone a prueba ideas e iniciativas sin exponerse a los riesgos propios de la situación real. «Por ejemplo, puede introducir datos específicos y ver que ocurriría cuantitativamente si le da un descuento a un tipo de cliente, qué ocurre si cambia de proveedor, o ver cuándo recuperará su inversión. Deja de lado el concepto que existe sobre los latidos del trabajo por casualidad o el «a mí me pega que...»».

En cuanto a la aparición de la figura del «e-trainer», viene dada por el desánimo general ante las expectativas plantea-

das sobre las posibilidades que ofrecía Internet como herramienta de formación y porque nadie trabajó el cambio del factor cultural, la transición de la formación presencial hacia el nuevo canal «on-line».

Según el estudio, por fin las empresas se han dado cuenta de que la gran proliferación de portales del empleado y plataformas tecnológicas de gestión del conocimiento de e-learning de los últimos años no ha resultado tan eficaz como se pensaba, mientras pedía a gritos la presencia de estos administradores tecnológicos y de sistemas capaces de aprovechar al máximo las ventajas que el mundo de la Red ofrece a la organización. «Son personas que nos ayudan a utilizar el canal «e», figuras de unión que permiten establecer una conexión entre los recursos y el deseo de aprendizaje. ¡Cuántas veces habremos visto portales vacíos de contenido o que nunca se han visitado!», exclama Rubio.

En esta línea, el informe destaca otras tres tendencias que se impondrán en el futuro para mejorar el rendimiento de los individuos, como son el «e-assessment», el «performance improvement», o los itinerarios de desarrollo. El primero es un sistema de medición y evaluación del talento potencial de la organización, que permite su cuantificación de forma rápida y objetiva, mediante un sistema automatizado. El segundo está orientado a seleccionar y organizar las estrategias más adecuadas para mejorar y el tercero, a asegurar en mayor medida la consecución de los métodos de aprendizaje.

En definitiva: según el estudio desarrollado por Overlap, de cara al futuro las empresas de formación deberán ser, sobre todo, creativas. «Tendrán que idear nuevas fórmulas de relación con el cliente, ser imaginativas para poder ofrecer fórmulas que por un lado retengan y, por otro, supongan barreras para la competencia, y les permita estar conectados con innumerables personas, culturas y negocios», finaliza.

EL CURSO de la semana



Las soluciones extrajudiciales están a punto de despegar en nuestro país

I Curso de Formación en procedimiento arbitral

● Aún quedan plazas para este curso organizado por la Nebrija y la Asociación Comunitaria de Arbitraje y Derecho Editores

ABC

MADRID. Profesionales del derecho de indudable experiencia como son Jose Manuel Suárez Robledano, Magistrado de la Audiencia Nacional; Antonio María Lorea Navarrete, presidente de la Corte Vasca de Arbitraje; Jose Luis Roca Aymar, secretario de la Corte Española de Arbitraje; Jose Luis Alonso Iglesias, tesorero de Hispajuris; Jose Luis Cabello Astolfi, director jurídico de CESCE, Salvador Torres Escámez, notario del Ilustre Colegio de Notarios de Almería y Juan José Rodríguez Recio, vocal de la junta de ACAM, configuran entre otros el claustro de formadores de este I Curso de Formación de Arbitros, programa organizado entre la Universidad de Nebrija, la Asociación Comunitaria de Arbitraje y el Derecho Editores.

Miguel Ángel Gimeno, presidente de ACAM, manifiesta que en un contexto donde la litigiosidad aumenta y las soluciones extrajudiciales están a punto de despegar en nuestro país, no es de extrañar la puesta en marcha de este programa. «Muchos profesionales que acaben el curso —apunta— ingresarán en

nuestra relación de árbitros, siempre activa en función de la disputa que surja».

Por su parte, José Ramón Moratalla, gerente de marketing de «El Derecho editores» advierte que «el arbitraje es un fenómeno imparable en nuestro país. En breve vamos a asistir a su implantación porque la sociedad y la empresa lo demandan. Somos conscientes que entre todos estamos construyendo una cultura de arbitraje que aún no existe en España».

Los organizadores.

ACAM es una organización sin ánimo de lucro y creada hace años por un grupo de empresarios y juristas de implantación nacional y área de influencia europea. La Universidad Antonio de Nebrija es un centro privado dedicado a la enseñanza superior e investigación.

Derecho Editores es una de las principales editoriales jurídicas de nuestro país, con más de 40.000 suscriptores y una base de datos de 800.000 documentos.

Todavía quedan plazas vacantes para este programa, que se va a desarrollar en 60 horas lectivas del 1 de abril al 4 de junio, viernes tarde y sábado por la mañana.

Este programa formativo que se va a desarrollar en 60 horas lectivas del 1 de abril al 4 de junio, viernes por la tarde y sábado por la mañana, cuenta también con la incorporación como entidad colaboradora de la Corte Vasca de Arbitraje al resto de entidades colaboradoras ya involucradas en la promoción y difusión de esta actividad docente.

Eclósión a corto plazo

El objetivo de este curso es de formar profesionales como árbitros, ya sean abogados (arbitraje de derecho) profesionales con más de diez años de experiencia (arbitraje en equidad), ante un panorama que prevé la eclósión del arbitraje a corto plazo y la necesidad de contar con profesionales cualificados o árbitros para dirimir las disputas que surjan. Sobre la metodología empleada en el curso, Alfonso Hidalgo de Calcerrada García, Director Área de Ciencias Jurídicas, Económicas y Empresariales de la Universidad Antonio de Nebrija, manifiesta que «la elección del profesorado a través de profesionales de indudable solvencia en el campo del arbitraje permite que se pueda ofertar una formación práctica apoyada en la casuística real de la actividad del árbitro en todos y cada uno de los supuestos que puedan surgir en esta actividad dentro del procedimiento arbitral».