



Susana Gutiérrez-Gutiérrez Directora de Recursos Humanos para España y Portugal de
General Óptica. Presidenta de AEDIPE LR España N°5 Por
Verónica Inoue

Learning Review: El pasado 10 de septiembre asumió la presidencia de AEDIPE. En estos meses estimo que han realizado un análisis de la situación de la Asociación de cara a planificar el próximo año. ¿Cómo han encontrado la Asociación?

Susana Gutiérrez-Gutiérrez: Efectivamente, en estos dos meses escasos hemos realizado un análisis en profundidad de la situación de nuestra Asociación. Nuestro objetivo era contar con una plataforma firme y clara desde la que poner en marcha cambios que consideramos que nos ayudarán a mejorar nuestro funcionamiento, tanto interno como externo. Hemos revisado desde los procesos administrativos internos hasta las fórmulas de colaboración entre las diferentes agrupaciones de la Asociación, viendo también los servicios que reciben los asociados. Todo ello con el ánimo de orientar de una manera decidida todos nuestros esfuerzos, acciones y actividades a reforzar la importancia y a mejorar la atención y el servicio a los asociados, que son, en definitiva, nuestros clientes y nuestra razón de ser. También estamos trabajando con FUNDIPE para dar más proyección a sus objetivos fundacionales, reforzando los lazos que nos unen y trabajando en proyectos conjuntos.

Tenemos una Asociación con más de 40 años de existencia que ha ido creciendo, evolucionando a lo largo de este tiempo, pero no necesariamente a la misma velocidad que los cambios que socialmente se han producido y que además ahora van a una velocidad de vértigo. Necesitamos llegar a ser proactivos y no reactivos. Es fácil decirlo..., veremos si somos capaces de conseguirlo.

LR: ¿Cuáles son las proyecciones y la estrategia que están planificando para el próximo año?

"El e-Learning es una gran herramienta y el blended-learning es, para mí, la fórmula que *cierra*

el círculo

”.

SGG: El primer impacto será el trabajar proyectos con carácter "transversal", proyectos que, liderados desde la Agrupación Norte, la Centro, la andaluza o la gallega, no importa cuál, ayuden a mejorar a todas las demás. Hay agrupaciones que pueden aportar mucho al resto por su mayor experiencia y queremos aprovechar sus buenas prácticas. Tenemos que reforzar nuestra presencia social como Asociación profesional de referencia, optimizar nuestros servicios a los asociados, unificar nuestra base de datos en una común, mejorar nuestra página web, etc. Y la estrategia sólo puede ser una: alinear objetivos, sumar esfuerzos y trabajar firme. Y de este modo, ganaremos todos.

El impacto de la crisis

LR: En virtud del permanente contacto con colegas del sector, ¿cómo se está viviendo la crisis actual? ¿Cuáles son las medidas principales que se están tomando en las empresas para disminuir el impacto en las personas?

SGG: Todos vivimos con preocupación la actual situación por su negativo impacto en los resultados de las organizaciones, el alto nivel de desempleo que se está generando y la inseguridad que, a nivel individual, viven muchos de los colaboradores de las empresas. Lamentablemente, algunos de nuestros colegas están inmersos en regulaciones de empleo o en cierres traumáticos que intentan gestionar de la mejor manera posible para las plantillas afectadas. Son situaciones personales muy duras, tanto para el que la sufre como para el que se ve obligado a ejecutarlas. Por otro lado, la mayoría estamos reforzando la comunicación interna como vehículo de transmisión para un mejor conocimiento de la realidad que estamos viviendo, cómo nos está impactando la situación y qué medidas se están poniendo en marcha para minimizar su impacto en la organización. Todo ello acompañado, claro está, de planes de contingencia, de control de gastos y esmerada prudencia a la hora de poner nuevos proyectos en marcha.

LR: ¿Cómo considera que esta situación económica global y local impactará en los planes de formación de las empresas españolas?

SGG: Por desgracia, me consta que algunas de estas empresas han reducido sus presupuestos de formación para 2009 de manera drástica. Sin embargo, otras están

aprovechando la crisis como una oportunidad, optimizando el tiempo para reforzar la formación de sus equipos, ya sea en conocimientos técnicos (nuevos productos, nuevos métodos) ya trabajando habilidades y competencias personales, de tal manera que estarán mejor preparados para afrontar la actual situación y, especialmente, para ser más competitivos en el futuro próximo, saliendo incluso reforzados de este difícil periodo que estamos viviendo.

Hablando de e-Learning

LR: Quisiéramos conocer su opinión respecto al uso y aplicación del e-Learning como modalidad de formación -utilizada cada vez más en el ámbito empresarial mundial-.

SGG: ¡Soy una auténtica convencida! Es una modalidad que facilita el acceso a la formación a pesar de las distancias, que permite la conexión de personas muy diversas en una parcela común, el intercambio de experiencias online, la optimización de los procesos de formación, la gestión del conocimiento de las organizaciones...

"Algunas empresas han reducido sus presupuestos de formación para 2009 de manera drástica. Otras están aprovechando la crisis como una oportunidad, optimizando el tiempo para reforzar la formación de sus equipos," afirma Gutiérrez-Gutiérrez.

En la empresa donde trabajo tenemos una experiencia, relativamente reciente, que nos ha llenado de satisfacción: a pesar de no contar con un modelo de formación de e-Learning propio, fuimos capaces de poner en marcha con la Escuela Universitaria de Óptica y Optometría de Terrassa (Universidad Politécnica de Catalunya) un proyecto piloto conjunto para realizar en formato semipresencial la Diplomatura de Óptica y Optometría, a través del campus virtual Atenea de la UPC. Hoy ese proyecto es una realidad que permite que trabajadores del sector, además de los estudiantes habituales repartidos por todo el país, cursen la Diplomatura sin tener que dejar su trabajo, sin moverse de su ciudad, y con un nivel de calidad y de seguimiento excelente. Juntos fuimos capaces de diseñar un modelo que respondió a las inquietudes de muchos profesionales, a las demandas del sector y a las de una generación que aprovecha al máximo las nuevas tecnologías.

Creo que hay un futuro más que prometedor para este tipo de formación.

LR: ¿Cuál es su percepción respecto a los resultados que están teniendo las empresas que forman y desarrollan su capital humano mediante e-Learning o blended learning?

SGG: El e-Learning es una gran herramienta y el blended-learning es, para mí, la fórmula que "cierra el círculo". La primera facilita los conocimientos, los métodos, la "comunidad virtual", pero la segunda es la que ayuda a reforzar todo lo aprendido, a dotarlo "del alma de la organización". Si perdiéramos la riqueza del contacto humano, del intercambio personal de realidades y vivencias, perderíamos, probablemente, una gran parte de nuestro valor. Por ese motivo creo que combinar ambos modelos es la mejor opción para que nuestros colaboradores tengan el máximo desarrollo, al tiempo que transmitimos los valores de nuestra organización, y éste es un proceso que tiene que ser vivencial.