



Entrevista a [Silvina Brodsky](#) Presales Manager de Saba Latin America LR España N°7

La responsable de los procesos de preventa de las soluciones de Human Capital Management de Saba Software en América Latina remarca la importancia de una adecuada gestión de talento, así como espacios para el aprendizaje informal, para lograr el éxito en las organizaciones.

Learning Review: En la sociedad del conocimiento el aprendizaje se volvió crítico. ¿Cuáles son las principales acciones/estrategias que debieran implementar los directivos para acompañar el desarrollo y capacitación de su capital humano?

Silvina Brodsky: La principal acción que deberían implementar los directivos es ver los procesos de capital humano como estratégicos y administrar el talento de su organización con soluciones que les permitan, en base a la gestión del aprendizaje, el desempeño y el talento de forma unificada.

Es importante orientar el aprendizaje hacia el desarrollo de las competencias críticas que requieren las personas, para ejercer bien sus funciones laborales, y que el aprendizaje esté más direccionado al conocimiento específico que necesite la gente en el momento que lo necesite y que todo esté alineado con los objetivos importantes de cumplir. También hay un factor importante que es el cumplimiento de normas y regulaciones, donde por motivos de seguridad, protección y control de riesgos se debe ofrecer la capacitación adecuada y poder certificarla. Este es el enfoque de aprendizaje de **Saba Learning**, el LMS de Saba.

"El aprendizaje informal existió siempre en las organizaciones y las herramientas para administrarlo (capturarlo, difundirlo, compartirlo, etc.) fueron evolucionando. El concepto de Learning 2.0 definitivamente potencia el aprendizaje informal."

Algunas de las estrategias que se pueden sugerir para acompañar este proceso de gestión del talento son:

-

Alinear las iniciativas de aprendizaje a las metas y objetivos de la organización, formalizando planes de aprendizaje integrados a los planes de desempeño y talento.

-

Asegurar que las personas conocen las metas que tienen que cumplir, la importancia de las mismas, el impacto que tienen sobre la organización y el desarrollo que requieren para poder cumplirlas.

-

Fomentar el trabajo colaborativo y premiar a quienes contribuyen a la organización con su conocimiento.

-

Administrar el talento en forma proactiva, para la retención del mismo, y proveer a la organización de herramientas de análisis efectivas. Además, desarrollar una estrategia de sucesión, detectando los puestos y personas clave en la organización, reduciendo así factores de riesgo del negocio.

-

Incluir la administración del aprendizaje, el desempeño y el talento como parte de una estrategia unificada de Administración del Capital Humano.

Este es el enfoque y la concepción de la plataforma unificada de HCM (Human Capital Management) **Saba Enterprise**.

LR: El aprendizaje informal está empezando a tener mayor protagonismo últimamente; ¿cuáles considera que son las herramientas que potencian este tipo de aprendizaje?

SB: El aprendizaje informal existió siempre en las organizaciones y las herramientas para administrarlo (capturarlo, difundirlo, compartirlo, etc.) fueron evolucionando. El concepto de Learning 2.0 definitivamente potencia el aprendizaje informal. El poder ofrecer un espacio donde las personas puedan contribuir con su conocimiento, que puedan interactuar tanto en forma asíncrona como en forma síncrona, independientemente del lugar donde se encuentren, y el concepto de que la misma comunidad sea quien genere y a la vez valore el conocimiento, potencia el aprendizaje informal. Además, para la organización, el hecho de poder medir las contribuciones de las diferentes personas, en base a lo que la comunidad opina sobre esos contenidos, es de muchísimo valor.

Muchas organizaciones, que están comenzando a implementar este tipo de soluciones de redes sociales enfocadas al aprendizaje, se están sorprendiendo porque están descubriendo que el aprendizaje informal puede tener un impacto aún mayor en el éxito de la organización que el entrenamiento clásico que históricamente definió la capacitación formal. Y más aún, cuando estas soluciones de redes sociales están integradas en las soluciones de administración de aprendizaje formal, y se puede administrar todo desde una única aplicación, el potencial de este tipo de soluciones para el aprendizaje es muy alto.

Saba Social, nuestra red social empresarial, será lanzada próximamente. Ésta combina de manera única un perfil completo de la persona, la experiencia basada en competencias, colaboración en tiempo real y una suite completa de Web 2.0.

LR: Cuando hablamos de tecnología para e-Learning muchas personas suelen pensar, casi automáticamente, en un LMS o LCMS. Pero no todo comienza y finaliza allí. ¿Qué otras opciones tienen que considerar quienes están implementando o mejorando sus acciones de formación e-Learning?

SB: Las organizaciones hoy reconocen que tienen que proveer una variedad de enfoques para soportar diferentes estilos y necesidades de aprendizaje, además de combinar diferentes modalidades para que el aprendizaje sea más rico y más interesante -por lo tanto más efectivo.

"Cuando estas soluciones de redes sociales están integradas en las soluciones de administración de aprendizaje formal y se puede administrar todo desde una única aplicación, el potencial de este tipo de soluciones para el aprendizaje es muy alto."

En relación a las tecnologías, se deben considerar también plataformas para aulas virtuales como **Saba Centra**; herramientas para la creación, producción y administración de contenidos de diferentes tipos como Saba Publisher y el **Saba LCMS**; simuladores; laboratorios virtuales; sistemas para colaboración basados en comunidades de práctica y redes sociales como **Saba Collaboration**

y **Saba Social**

; herramientas para análisis y soporte a la toma de decisiones, y, claro, otros sistemas muy relacionados con la gestión del desempeño y el talento como

Saba Performance

y **Saba Talent**

LR: Como en todo escenario de crisis económica global, en este momento las prioridades de las empresas cambian. ¿Podría comentarnos cuáles serían, según su criterio, las prioridades que tendrían que ponderar las empresas hoy?

SB: Las prioridades que deben ponderar incluyen las siguientes:

-
Mejorar el trabajo en equipo y colaboración entre sus empleados.

-
Fortalecer sus relaciones e interacción con clientes, proveedores, canales de distribución y aliados.

-
Aumentar la productividad de todos sus funcionarios.

-
Invertir en fortalecer su capital humano para estar preparados para cuando se acabe la crisis.

-

Reducir costos operativos.

Por ejemplo, durante estos tiempos difíciles viajar está muchas veces fuera de presupuesto, y por ello muchas de las actividades que antes se hacían en forma presencial, movilizando a los participantes y a los instructores, se realizan ahora en forma virtual. Este es uno de los motivos por los cuales la adopción de soluciones de colaboración, como **Saba Centra** (que permite que las personas puedan participar en una clase o una reunión sin tener que moverse de sus escritorios), esté creciendo tanto en este último año.