

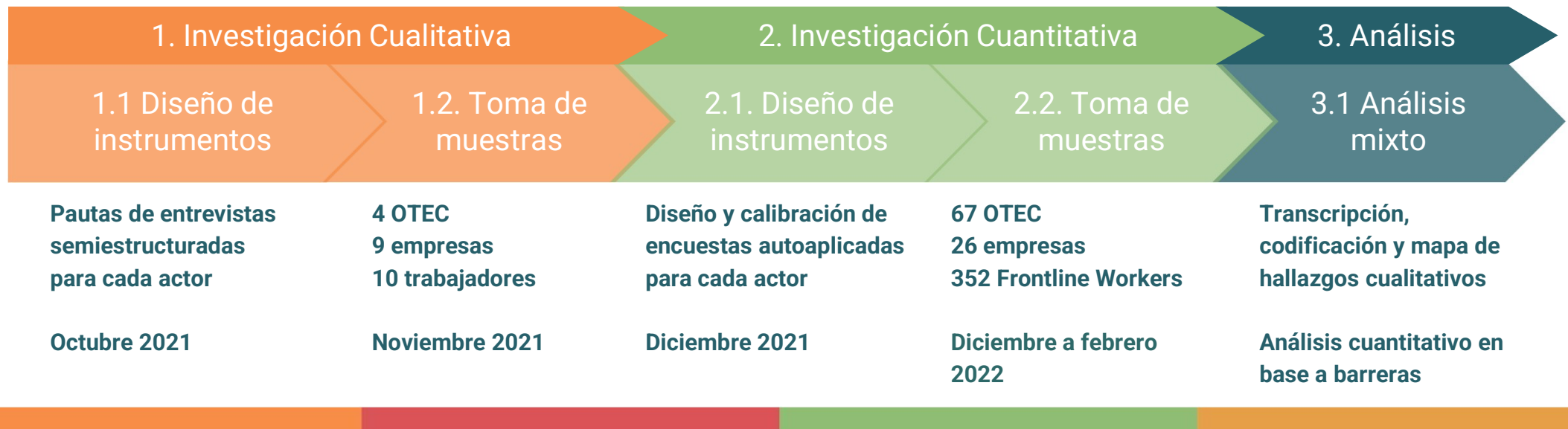
Conclusiones Estudio de Barreras para el Aprendizaje Digital de Frontline Workers

Estudio empírico

Preguntas de investigación

1. ¿Qué factores influyen en que un frontline worker ingrese y termine un curso en modalidad e-learning asincrónica?
2. ¿Cuáles son las barreras que las empresas y OTEC enfrentan al implementar capacitaciones en modalidad e-learning asincrónica para frontline workers en forma masiva?

Metodología



Estudio Empírico en Chile



 **352**
Frontline Workers

Industria

Agricultura
21%

Construcción
20%

Minería
31%

Pesca
28%

Edad

21%
Menor o igual a 30

20%
Entre 31 y 40

31%
Entre 41 y 50

28%
Entre 51 y 60

28%
Mayor de 60

28%
Sin respuesta

 **67**
OTEC

Industria

Agricultura
20%

Construcción
25%

Minería
25%

Pesca
12%

Otra
17%

Modalidades de capacitación utilizadas

86%
E-learning asincrónico

63%
Clases tradicionales

25%
Autoinstrucción

20%
Uno a uno (pers.)

 **26**
Empresas

Industria

Agricultura
28%

Construcción
44%

Minería
16%

Pesca
12%

1. Los Frontline Workers se sienten más preparados y están más dispuestos que lo que empresas y OTEC perciben

1. Los/as trabajadores/as se **sienten capacitados para adoptar el e-learning asincrónico y tienen una alta intención de hacerlo**
 - a. El 70% de los OTEC declara que las habilidades digitales de *FW* son la principal barrera para masificar el e-learning asincrónico, pero **sólo un 17% de trabajadores/as dice no sentirse capaz de completar un curso**
 - b. Un 74% de los FW declara que completar un curso en e-learning asincrónico es algo que quieren hacer. Así mismo, **un 80% declara que es una meta para ellos/as.**
2. Existe **mayor acceso a tecnología y conectividad** de lo que se espera:
 - a. **El 98% declara tener acceso a smartphones** y un 86% a internet móvil
 - b. Se contrasta con **el acceso a computador que es solo de un 37%**, mientras que el internet en el hogar es levemente menor que el móvil con un 76% de penetración.
3. **78% de las/os trabajadores/as** declara que **le es indiferente o estaría cómodo usando su smartphone propio** en la capacitación laboral.
4. **85% de los/as trabajadores/as** declara **contar con el apoyo** de familiares para completar cursos online.

2. La modalidad online es percibida como de menor efectividad que la tradicional

1. Los Frontline Workers creen que **las capacitaciones en modalidad e-learning son menos efectivas que las presenciales** pero al mismo tiempo creen que **son la modalidad del futuro**.
 - a. Un **69% de los Frontline Workers** cree que las capacitaciones en modalidad e-learning son **menos efectivas que las presenciales**.
 - b. Sin embargo, **el 72% de los Frontline Workers está de acuerdo** con que ésta será la **modalidad del futuro** en la capacitación laboral
2. La modalidad de capacitación **e-learning es la menos cómoda para los/as trabajadores/as**.
 - a. **71% declara sentirse cómodo** tomando un curso en la modalidad
 - b. Si bien es un porcentaje alto, en el ranking de modalidades **es la última con un porcentaje similar al de la autoinstrucción**.
 - c. La modalidad con mayor preferencia es **la uno a uno con un 81%**
 - d. Entre la modalidad donde se sienten más y menos cómodos/as sólo hay 10 puntos de diferencia

2. La modalidad online es percibida como de menor efectividad que la tradicional (cont)

3. **Los OTEC confirman que ésta es una barrera en ejecutivos de empresa, lo que se traduce en una baja demanda por capacitaciones en esta modalidad.**
 - a. **Un 20% de los OTEC declara NO haber implementado capacitaciones** en modalidad e-learning asincrónico en los últimos 2 años.
 - b. De los OTEC que lo han hecho, **el 51% declara que existió resistencia al cambio en los directivos de las empresas**
 - c. **44% de los OTEC perciben que las empresas tienen una percepción negativa** de las capacitaciones en modalidad e-learning asincrónica.
 - d. **Sólo un 24% de los OTEC cree que la demanda** por la modalidad para Frontline Workers **es suficiente**

3. La falta de tiempo que las empresas dedican a capacitación es una barrera relevante

1. **Frontline Workers y empresas declaran una barrera en la sobrecarga de trabajo** que impide implementar cursos en esta modalidad durante la jornada laboral
 - a. En el análisis cualitativo, **las empresas declaran que su principal barrera** a la hora de implementar capacitaciones en esta modalidad **es priorizar la capacitación** por sobre las horas de producción
 - b. Lo mismo perciben los Frontline Workers encuestados, con **un 62% de ellos/as que evalúa como barrera la sobrecarga laboral** que les impediría avanzar en un curso durante la jornada
2. Los/as trabajadores/as de terreno prefieren los **cursos de corta duración**
 - a. **Solo 16% de los/as trabajadores/as** cree que los cursos en línea **deberían durar más de 6 horas a la semana**
 - b. **41% cree que esta dedicación** debería ser de **máximo 2 horas** semanales.

4. La edad y nivel educacional impactan en barreras de ansiedad tecnológica y comodidad con las modalidades

1. La edad mostró generar barreras específicas principalmente de ansiedad tecnológica, pero no así de la sensación de capacidad dado el apoyo de familiares.

- a. El 54% del segmento sobre 50 años declaró que el uso de una nueva plataforma le genera miedo y nerviosismo, versus un 23% del segmento bajo esa edad.
- b. Sin embargo, la diferencia se acorta al preguntar si se sentiría capaz de completar un curso, ya que solo el 22% de ellos declara que no vs el 13% del segmento de menor edad. Esto se sustenta en que el 81% de ellos cree que contaría con el apoyo de un cercano para lograrlo.
- c. Ambos fenómenos se repiten en la comparación del grupo con mayor y menor nivel educacional

2. El nivel de escolaridad demostró un impacto en la comodidad con el uso de distintas modalidades de capacitación, equiparando la percepción del e-learning con el modelo tradicional.

- a. Al comparar la comodidad con modalidades de capacitación entre frontline workers escolaridad incompleta versus escolaridad completa, se observa que la brecha entre modalidades disminuye, en particular con el modelo tradicional que pasa de 86% a 72% equiparando la comodidad con el e-learning que es 71%

5. Para los OTEC las barreras están asociadas a compatibilizar demanda, expectativas y condiciones del proceso

1. **La demanda** que los OTEC perciben desde las empresas **es insuficiente** y con resistencia al cambio.
 - a. **44% de los OTEC perciben que las empresas tienen una percepción negativa** de las capacitaciones en modalidad e-learning asincrónica.
 - b. 51% declara que existió resistencia al cambio en los directivos de la empresa al implementarlo.
 - c. **Sólo un 24% de los OTECs cree que la demanda por la modalidad para Frontline Workers es suficiente**
2. Los OTEC perciben que **es difícil producir cursos e-learning asincrónicos** y que tienen **bajos incentivos** para implementar capacitaciones desafiantes para el público objetivo:
 - a. **77% de los OTEC declaran que se deben producir cursos desafiantes** para poder motivar y, por lo tanto, asegurar una mayor tasa de término de los cursos en e-learning asincrónicos.
 - b. **35% de los OTEC dice que es difícil** producir cursos en modalidad e-learning asincrónico
 - c. **69% de los OTEC no perciben sanciones** de que los Frontline workers no completen la capacitación en esta modalidad.
 - d. **47% de los OTECs no sabe o no percibe incentivos** para implementar lo modalidad
3. A lo anterior se suma que **el financiamiento y el proceso de codificación dificultan** la generación de cursos de calidad en la modalidad.
 - a. **66% de los OTEC cree que el pago por hora de SENCE no es suficiente** para costear un curso e-learning de calidad.
 - b. **33% de los OTEC considera que el proceso de inscribir** cursos en modalidad e-learning asincrónico **es poco claro**