

ARTÍCULO

Hacia un itinerario de aprendizaje sólido para el teleformador: la propuesta del Programa EVA

Jonathan Ponce de Haro
Diego Aguilar Cuenca
Francisco J. García Aguilera
Ainhoa Otamendi Herrera

Fecha de presentación: junio de 2009

Fecha de aceptación: septiembre de 2009

Fecha de publicación: enero de 2010

Resumen

La situación socioeconómica actual es una invitación irrechazable hacia la búsqueda de nuevas vías para la obtención del éxito. La formación de los trabajadores y con ello el aumento de su nivel de empleabilidad, sigue siendo un factor imprescindible para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales. Ante la evolución tecnológica y su incursión sobre las nuevas herramientas de aprendizaje, se hace necesario el papel de un guía, alejado del rol docente tal y como lo conocemos, acercándose a las personas para comprender sus necesidades y dificultades. Es necesario realizar un esfuerzo importante para motivar, orientar y en definitiva, para que los alumnos sean los protagonistas de su propio aprendizaje. El papel del teletutor adquiere gran relevancia dado que la sociedad parece evolucionar hacia sistemas de formación *e-learning*, *blended-learning*, etc., donde el eje del aprendizaje tiene como punto de referencia al alumno

Por tanto, es necesario atisbar las necesidades socioeducativas reales, y contextualizar herramientas que ya existen y otras más novedosas, al ritmo real de aprendizaje, contando con profesionales que aporten un valor añadido a su intervención como tutores.

Palabras clave

e-learning, teleformador, motivación, competencias profesionales, aprendizaje significativo, aprendizaje permanente, itinerarios formativos, metodología didáctica

Towards a Reliable Learning Schedule for Distance Teachers: the Proposal of the EVA Programme

Abstract

In the current socio-economic situation, the need to search for new roads to success cannot be disregarded. The training of workers, leading to an increase in their employment possibilities, continues to be a necessary factor for the development of skills and professional competences. Faced with technological evolution and its advance within new learning tools,

the figure of a guide becomes necessary, which, unlike the role of the teacher as we know it, must stand closer to the individual in order to appreciate their needs and difficulties. Great effort is essential to motivate, guide and, all in all, ensure that students become the protagonists of their own learning process. The role of the 'teletutor' acquires great relevance given the fact that society appears to be evolving training systems such as e-learning and blended learning, where the learning process takes the student as the point of departure.

It is therefore necessary to discern the real socio-educational necessities, and contextualise existing and more novel tools, and adapt them to the true rhythm of learning relying on professionals who provide added value as guides.

Keywords

e-learning, teletutor, motivation, professional competences, significant learning, lifelong learning, training programmes, didactic methodology

I. Introducción

Las sociedades contemporáneas se enfrentan a la mayor oleada informativa de todos los tiempos. Las nuevas tecnologías han facilitado una infraestructura capaz de soportar un flujo de contenidos, noticias y teorías que parece cuasi infinito. Lejos de detenerse en este punto, el ser humano ansía nuevas etapas en la constante escalada hacia la excelencia. El mundo empresarial también evoluciona en busca del éxito, de nuevas fórmulas y conocimientos que potencien sus logros. Entendiendo el talento como la «capacidad de hacer las cosas obteniendo resultados extraordinarios...» (Fernández, 2007). Efectivamente, en el mundo de los negocios se busca el resultado, la eficiencia y la eficacia, el objetivo cumplido y, en definitiva, se busca el talento. Dentro de esta filosofía de empresa también nos encontramos con otro concepto fundamental en el camino hacia el éxito, «las competencias profesionales».

Las **competencias profesionales** son «las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo» (Aneas, 2003). Extrapolando esta idea a todos los ámbitos de la vida, podemos decir que las competencias son aquellas habilidades específicas que tienen las personas y que utilizan para llevar a cabo acciones concretas. Dentro del marco empresarial, los gerentes intentan asimilar las nuevas corrientes de información que refuerzan el entrenamiento de los trabajadores como vía para potenciar el rendimiento del negocio.

Toda esta vorágine de cambios afecta de forma directa a la vida de las personas. Las sociedades se enfrentan a un pulso infinito contra el tiempo y esto afecta directamente al estilo de vida que conocemos. Los modelos familiares también se ven afectados por esta metamorfosis general que se debe tener en cuenta cuando hablamos de la evolución de las sociedades y en definitiva del **aprendizaje**.

El ser humano aprende desde que nace, es una habilidad innata que se prolonga a lo largo del ciclo vital. En el contexto empresarial se aboga por el entrenamiento de competencias para el enriquecimiento del capital humano. Las nuevas metodologías pedagógicas favorecen en gran medida la variable *flexibilidad*. Hablamos por tanto de la fusión de los mecanismos tecnológicos con la pedagogía y las herramientas de aprendizaje. El *e-learning* facilita el entrenamiento de las habilidades y competencias desde la distancia y a través de las TIC. Este aprovechamiento de recursos parece la vía más lógica, y potencia de forma exponencial la flexibilidad que tanto se valora.

El *e-learning* es «aquella formación y aprendizaje facilitado a través de la tecnología de redes, Internet y las TIC en general, posibilitando el acceso a recursos y contenidos de manera inmediata» (VV. AA., 2008a).

El *e-learning*, tal y como se concibe hoy en día, no es exclusivo de la formación a distancia, sino que puede ser utilizado en contextos corporativos, como complemento a la formación presencial, etc. En definitiva, «formarse a través del *e-learning* no comporta necesariamente tener que encontrarse en zonas alejadas geográficamente o no poder acceder a otro tipo de formación, sino que su elección se basa fundamentalmente en el potencial que las TIC aportan a la formación y a los nuevos estilos de aprendizaje asociados a las metodologías desarrolladas dentro de estos entornos» (VV. AA., 2008b).

El papel del alumno también se ve modificado dentro de esta espiral de saturación y estrés. Es necesario conceder un estudio significativo al objeto de entrenamiento, recogiendo a su vez la información necesaria para definir un modelo pedagógico adecuado a dicha situación, esto es, ¿qué queremos hacer? y ¿cómo hacerlo?

La figura del tutor/formador adquiere mayor relevancia dadas las problemáticas existentes en la sociedad moderna,

a saber: falta de tiempo, desmotivación, pasividad, estrés... etc. Por tanto, en este camino hacia la excelencia sigue siendo necesario un sistema de aprendizaje permanente que se ajuste a las necesidades reales y que además esté guiado por profesionales con las habilidades y aptitudes necesarias.

2. Contexto

2.1. El papel del teleformador

Es necesario visualizar esta sociedad en todas sus vertientes para comprender las posibilidades reales que se generan de un sistema de formación virtual. Este escenario hace factible la incorporación de nuevas herramientas de aprendizaje utilizando las TIC como infraestructura de base. Esta arquitectura del conocimiento ofrece posibilidades y en cierta medida debilidades que se deben acotar para alcanzar la utilidad y los objetivos con los que debe contar todo programa formativo.

El mundo empresarial gira en torno a resultados, y las nuevas teorías del aprendizaje invitan a los gerentes a la formación de sus trabajadores con dos objetivos fundamentales: conseguir mejores resultados y mantener a la plantilla involucrada. Sin embargo, hay pocas lecturas sobre la evaluación de toda la formación que se da en las empresas. Existe un descontrol del resultado de las acciones formativas. ¿Se cumplen realmente los objetivos? ¿Rinde más el personal que ha sido formado? ¿Sirve de algo la formación dentro de la empresa? A priori, sólo las empresas serias intentan hacer una lectura que facilite una planificación detallada y de valor a las acciones ya terminadas. La actualidad social y empresarial permite un crecimiento de acciones formativas en *e-learning*, y por tanto, una oportunidad de hacer balance y mejorar todos los procesos.

Tanto en situaciones de bonanza como de crisis, «las instituciones de formación *on-line* están viviendo en los últimos años un aumento de clientes. Aunque la crisis no favorece las partidas presupuestarias de formación de las empresas, la formación *on-line* y *blended learning* sale fortalecida en periodos de inestabilidad» (Gemma Segura en AEFOL, 2009).

Así pues, «este momento de recesión económica que estamos viviendo afecta favorablemente a la consolidación del *e-learning* desde dos vertientes diferentes: a nivel particular, la búsqueda de trabajo obliga al profesional a tener que prepararse de manera más completa frente al exceso de oferta en el mercado laboral actual. Una formación *e-learning* ofrece nuevos conocimientos y más herramientas de apren-

dizaje sobre campos muy especializados a los profesionales que buscan hacer frente a la competencia existente en el mercado de trabajo. Para la empresa, con el *e-learning* se refuerza el capital humano a la vez que se incrementa la productividad. Se busca la rentabilidad a corto plazo» (Ramón Losada en AEFOL, 2009).

Podemos afirmar que «en nuestro sector, de momento, no notamos la crisis como en otros sectores industriales, construcción, etc. La formación es necesaria en cualquier empresa y es la clave para que los profesionales aportemos el talento y para que nuestras empresas encuentren nuevos y mejores modos de crecimiento» (José Lozano Galera en AEFOL, 2009).

A tenor de lo dicho, se debe replantear el funcionamiento de las acciones formativas, sus objetivos y su ejercicio. Se debe entender al teletutor como un mediador que «no obliga» a sus alumnos, sino que les motiva de cara a protagonizar su propio aprendizaje. En cualquier contexto, si un alumno no está realmente interesado en un aprendizaje, no aprenderá, aunque la documentación sea excelente, aunque la docencia esté cubierta por un gurú de la materia a determinar, a pesar del uso de herramientas innovadoras y potentes. Partiendo de esta premisa, se hace más evidente la necesidad de un rol motivador, orientador y mediador. Un teletutor debe resolver dudas, ofrecer *feedback* sobre los procesos de aprendizaje y motivar a los alumnos. Es esencial la presencia de un profesional capaz de orientar y motivar a los participantes de los futuros (y actuales) sistemas de aprendizaje. Si hablamos del *e-learning*, el papel del teleformador no sólo es clave para el éxito de la acción formativa, sino que también es sustancial para que los alumnos comprendan su rol proactivo y motivador. El teleformador es la persona que debe intervenir y mediar en el proceso de aprendizaje de los alumnos, orientando, dialogando y resolviendo las cuestiones que puedan aparecer.

Existen herramientas tales como blogs, wikis, foros, mensajería instantánea, redes sociales, etc., que también deben potenciar las opciones del aprendizaje. El profesional que guíe este proceso debe conocer el *know-how* de toda la infraestructura, así como sus herramientas. Hay muchos elementos que pueden servir de empuje para conducir al éxito a los participantes de la acción formativa. Tan importante son los contenidos y los procedimientos dentro de un proceso de aprendizaje, como el rol que desempeña el teleformador.

Es interesante aclarar el perfil y las funciones que desempeñan dos de los agentes que pueden intervenir de forma decisiva dentro del proceso de aprendizaje:



2.2. La necesidad de la formación para teleformadores

Cabe meditar sobre las aptitudes y habilidades que debe tener la persona encargada de guiar a los alumnos. El teleformador tiene que reunir competencias profesionales que le lleven a una orientación satisfactoria. Ahora bien, ¿qué competencias tipo debe reunir un teleformador?

Cuando anteriormente abordamos el tema de la evaluación de los programas formativos, lo hicimos con intención de recabar la información necesaria para saber dónde actuar. Todos los problemas que aparecen en el proceso de formación deben ser atajados en la planificación posterior. La evaluación debe servir para mejorar, para cambiar aquello que no da resultado y, yendo un paso más lejos, para prevenir errores.

Con la información obtenida, se debe proponer un perfil docente más completo, más cercano a los alumnos (sea la estrategia de formación que sea), con habilidades específicas. El teleformador se enfrenta a la pasividad y desmotivación de muchos alumnos. Hoy en día, las dudas pueden ser resueltas consultando un manual, un libro o en Internet. Un **orientador** va más allá. El docente debe em-

patizar y buscar la vía para la implicación del alumno, que es la única forma de conseguir un aprendizaje más real y significativo.

El teleformador debe reunir las siguientes habilidades y competencias: saber escuchar, capacidad de empatizar, capacidad analítica, creatividad, habilidad comunicativa, capacidad de adaptación y resolución de conflictos. Además, «el teleformador debe conocer las plataformas que se utilizan mayormente en la teleformación, así como otras herramientas que también intervienen en la acción formativa. Se deben conocer los procedimientos para la gestión, inserción y actualización de contenidos en la plataforma, procedimientos de evaluación y actualización permanente en el dominio de las herramientas ya utilizadas y nuevas aplicaciones que puedan desarrollarse» (Carlos Marcelo, 2006b).

La formación es una oportunidad de aprendizaje, y un curso es un acto formativo en un tiempo determinado. Un acto formativo no tiene por qué finalizar en un aprendizaje real. De hecho, son muchas las empresas que funcionan por «el efecto del trámite»; Gastar la bonificación para la formación, aprovechar un convenio para la formación, aprovechar un docente interno para la formación, etc. Pero realmente, ¿se parte desde la necesidad? ¿Se hace una pla-

http://rusc.uoc.edu

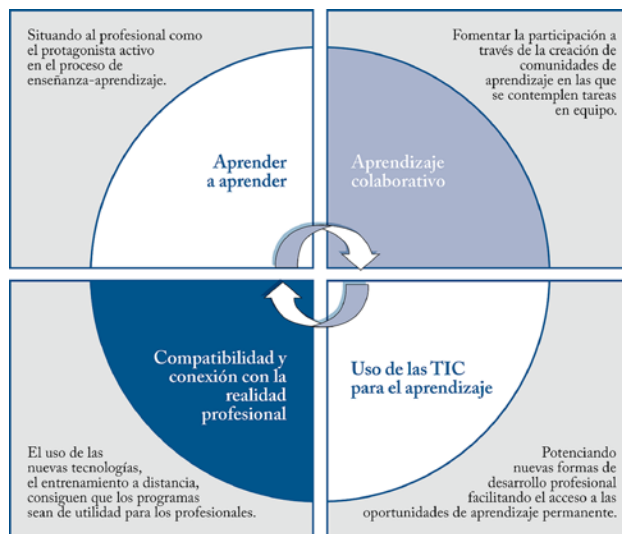
Hacia un itinerario de aprendizaje sólido para el teleformador...

nificación? Y una vez que existe un programa formativo, ¿se busca el aprendizaje?

Si de verdad se buscan los resultados, se debe potenciar el papel del alumno como protagonista, el aprendizaje significativo y colaborativo, por tanto, es necesario potenciar el perfil de un profesional que reúna todas estas características. Veamos a continuación un caso de éxito:

2.3. Hacia un itinerario de aprendizaje sólido para el teleformador: la propuesta del Programa EVA

El Programa EVA es un proyecto dependiente de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y la Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía (RETA), creado para llevar a cabo programas avanzados de aprendizaje permanente a través de las metodologías didácticas más innovadoras. Su objetivo se fundamenta en la potenciación del desarrollo profesional y personal. Para ello, se establece un **modelo pedagógico** basado en cuatro principios:



Dicho modelo se sustenta de un sistema de orientación del aprendizaje, donde se establece «desde el diseño del propio plan de formación hasta los instrumentos, mecanismos y herramientas que permitan al alumnado llegar a la meta: aprender, adquirir, entrenar [...] las competencias profesionales que son objeto de estudio en la acción formativa en cuestión» (VV. AA., 2008a).

El entrenamiento de las competencias profesionales adquiere un elevado protagonismo. El uso de las platafor-

mas de formación posibilita la aparición de herramientas que hacen de la acción formativa un lugar de intercambio y de comunicación, se trata del aprendizaje colaborativo.

Junto a las posibilidades que se ofrecen desde una plataforma de formación, el teleformador también tiene un papel de suma importancia como destinatario en las acciones de aprendizaje. El Programa EVA desarrolla las competencias del teleformador, apostando por un entrenamiento a medida, utilizando todas las herramientas de aprendizaje en software libre y, en definitiva, estableciendo un itinerario sólido y permanente de aprendizaje. El programa EVA desarrolla formación de teleformadores en sectores productivos de carácter estratégico en Andalucía con los objetivos de:

- Difundir las TIC como herramientas que facilitan el acceso al aprendizaje y ahorran costes.
- Aprovechar al máximo los recursos de aprendizaje en software libre.
- El aprendizaje como estrategia de desarrollo y reciclaje de competencias para fortalecer la competitividad de las empresas (pymes y micropymes) del tejido productivo andaluz.

El sector de la formación está compuesto por un número importante de profesionales, ya que la aparición de infraestructuras tecnológicas ha incrementado el número de perfiles que se dedican a este campo de trabajo. Sin embargo, no todos los perfiles profesionales o competencias se adaptan a las necesidades sociales en materia de

formación. La actualización docente y las problemáticas que se generan en dicho ámbito requieren unas condiciones específicas que facilitan el resultado óptimo de la formación, sin olvidar el papel más importante, el del alumno. Por ello, sería de gran interés establecer un itinerario hacia la formación de los docentes (los teletutores, en este caso concreto), dada la evolución constante de las herramientas y situaciones sociales. Podemos actualizar la acción docente, tanto a nivel de conocimientos como a nivel competencial, a través del entrenamiento de habilidades. Una planificación a largo plazo de la formación ofrece un potencial de resultados abrumador, aunque también es un trabajo añadido; hay que establecer los objetivos de las acciones formativas, el alumno tipo, el perfil docente (habilidades y competencias), las etapas del proceso, los criterios de evaluación y las herramientas necesarias, etc.

2.4. Itinerario de aprendizaje para teletutores

El Programa EVA ofrece un plan de formación para formadores, que se engloba en dos niveles, con el objetivo de cubrir todas las necesidades formativas.

Nivel 1. Competencias didácticas básicas: acciones formativas cuyos contenidos (áreas temáticas) son imprescindibles que dominen los docentes, con el fin de garantizar la ejecución del modelo pedagógico EVA. Estas acciones formativas serán diseñadas e impartidas por el «Equipo Aprender a Enseñar», donde expertos en formación pedagógica guiarán y orientarán el proceso de aprendizaje a través de un seguimiento individualizado y evaluación permanente.

TABLA 1. Nivel 1 – Competencias didácticas básicas

Nivel 1 – Competencias didácticas básicas	
Formación de teleformadores	Objetivo:
	Entrenar habilidades docentes para un entorno de formación <i>e-learning</i>
	Descriptores de contenidos:
	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y desarrollo de programas de teleformación - Habilidades docentes en <i>e-learning</i> - Manejo didáctico de entornos virtuales de formación - Uso docente de herramientas y recursos <i>e-learning</i>
	Modalidad:
	<i>Blended learning</i>
	Duración / horas lectivas:
<ul style="list-style-type: none"> - 1 jornada presencial / 8 horas - 1 mes <i>e-learning</i> / 22 horas 	
Sesión de diseño formativo en <i>e-learning</i>	Objetivo:
	Conocer los principios de diseño pedagógico de acciones formativas <i>e-learning</i>
	Descriptores de contenidos:
	<ul style="list-style-type: none"> - Arquitectura pedagógica de acciones <i>e-learning</i> - Elaboración de guías didácticas aplicadas a <i>e-learning</i> - Taller práctico: formatos y plantillas para el diseño formativo
	Modalidad:
	Sesión presencial, integrada en la acción formativa «Formación de teleformadores»
	Duración / horas lectivas:
½ jornada presencial / 4 horas	

Fuente: elaboración propia

Nivel 2. Competencias didácticas complementarias: acciones formativas cuya finalidad es ofrecer bien una actualización/reciclaje de conocimientos, bien acercarnos a contenidos innovadores, de interés para los docentes en el ámbito de la formación *e-learning*. Estas acciones formativas se plantean de forma que den la posibilidad de

aprender de manera autónoma y están basadas en unas guías didácticas y una estructura pedagógica bien definida; cobrando un especial protagonismo los contenidos digitales (alto componente didáctico y autoexplicativo, formato píldoras de conocimientos –*rapid-learning*–), actividades de autoevaluación y la labor de tutorización por parte del

dinamizador de programas, como figura clave ofreciendo soporte didáctico.

El itinerario establecido desde el Programa EVA para la formación de los formadores facilita el conocimiento de las plataformas y las herramientas comunes de trabajo y comunicación (foro, mensajería, blog...), así como el entrenamiento de la creatividad, la capacidad analítica, trabajo en equipo y todas las competencias y aspectos básicos del manejo docente de un espacio virtual de aprendizaje.

Un ejemplo que puede resumir el sistema de aprendizaje empleado en el Programa EVA consiste en el ensayo de la creatividad. Los teletutores, como alumnos, deben proponer unidades didácticas (elaborarlas y tutorizarlas) al resto de compañeros del curso y participar como ellos con los materiales que elaboran otros compañeros. De esta forma se trabajan las competencias (creatividad, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, capacidad analítica, etc.) y se participa en los roles de alumno y teleformador.

Podemos buscar la excelencia empresarial, los mejores resultados y el talento a través de programas formativos, sin embargo, el esfuerzo debe englobar todas las etapas necesarias y reforzar el papel del teletutor.

3. Conclusiones

La formación es una vía fundamental para la obtención del éxito en el contexto empresarial. Estar más preparado/a significa tener más recursos a la hora de enfrentarse a una labor determinada.

El impacto de las nuevas tecnologías hace más relevante dicha formación; es necesario aprovechar aquellos recursos que nos permitan hacer mejor nuestro trabajo. Sin embargo, resulta indispensable una planificación concisa de las acciones formativas, estableciendo objetivos y herramientas. Un itinerario es la estructura formativa favorecedora de procesos abiertos y dinámicos, que permite una planificación conjunta de participantes, ponentes y asesores, así como el diseño de diversas estrategias enlazadas. «La personalización de itinerarios formativos para los alumnos en un curso o acción formativa, puede abordarse desde distintas perspectivas y con diferentes niveles de profundidad; sin embargo, todos ellos tienen posiblemente dos características comunes:

1. Tratar de que, en la medida de lo posible, cada alumno cuente con un proceso de aprendizaje diferenciado, ajustado a las características personales de cada alumno (nivel de conocimientos iniciales, tiempo disponible, ritmo de aprendizaje, contenidos o recursos diferenciados, intereses personales, etc.).

2. El tiempo tan amplio que suele necesitarse para integrar en el LMS utilizado, un proceso de enseñanza-aprendizaje que responda a dicha diversidad en los alumnos, y que suele traducirse en la creación diferenciada de contenidos, recursos adicionales, diseño instruccional de la actividad, presentación de elementos condicionada a la superación de objetivos alcanzados, etc.» (VV. AA., 2008b).

Un itinerario formativo debe tener una infraestructura establecida en estadios o fases de entrenamiento, donde se conocen las competencias que se quieren formar en cada situación y la metodología que debe emplearse. En el contexto del *e-learning* deben escudriñarse aquellas características representativas al entorno tecnológico y al desarrollo y las funciones específicas.

La formación no llama al aprendizaje, se debe partir de la realidad social y se necesita una atención especial para la implicación del alumnado; es decir, se requiere un modelo pedagógico que ordene las pautas que deben realizarse. Esto significa que no basta con conocer una técnica, o metodología de aprendizaje, todo el proceso debe tener un sentido educativo. Para generar un itinerario formativo se deben atender por tanto los siguientes aspectos: ¿a quién nos dirigimos?, ¿cuál es nuestro objetivo?, ¿cuáles son los elementos y competencias que queremos potenciar?, ¿cómo realizamos la formación y con qué estrategias didácticas?, ¿cómo evaluamos dicho entrenamiento?

Debemos tener en cuenta que el objetivo común de un itinerario formativo no se basa en una formación específica y puntual, sino que se persigue la formación graduada y continua para llegar al máximo nivel de excelencia.

El Programa EVA defiende un modelo pedagógico específico y a partir de esa matriz, se desarrollan los planes de aprendizaje.

El perfil profesional del teletutor es básico para guiar al alumno hacia los objetivos del aprendizaje, tutorizándolo y orientándolo. El Programa EVA entiende el perfil profesional del teleformador como el de un agente de aprendizaje cercano al alumno, como guía que ofrece los estímulos necesarios.

El papel del teleformador debe estar constituido por una serie de conocimientos elementales sobre la plataforma y sus herramientas, además de una serie de competencias profesionales que puedan servirles para mediar ante las situaciones que encontrará a lo largo del proceso de aprendizaje. Resulta evidente la necesidad de un itinerario sólido que dé valor añadido a nuestros profesionales, dado que hoy por hoy, el camino hacia el talento se mide por capacidades y por competencias: en esta sociedad del conocimiento, la información está más cerca de todos.

TABLA 2. Nivel 2 – Competencias didácticas complementarias

Nivel 2 - Competencias didácticas complementarias	
Metodología didáctica aplicada	Objetivo:
	Adquirir herramientas didácticas útiles para el desarrollo de acciones formativas
	Descriptores:
	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptualización de la metodología didáctica - Planificación de la formación - Elaboración de materiales didácticos - Técnicas y dinámicas de grupos - Evaluación del aprendizaje - Metodologías didácticas innovadoras
	Modalidad:
	<i>Rapid-learning</i>
	Duración / horas lectivas:
1 mes / 30 horas	
La Web 2.0 aplicada a e-learning	Objetivo:
	Conocer los servicios de la Web 2.0 en programas de formación e-learning
	Descriptores:
	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de la Web 2.0 - Uso de los servicios de la Web 2.0 - Talleres: ejemplos de usos didácticos
	Modalidad:
	<i>Rapid-learning</i>
	Duración / horas lectivas:
1 mes / 30 horas	
Técnicas de trabajo colaborativo en e-learning	Objetivo:
	Conocer diferentes técnicas y herramientas virtuales que ayuden a fomentar el trabajo colaborativo en un entorno de formación e-learning
	Descriptores:
	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo colaborativo. Filosofía y características - Actividades colaborativas en un entorno virtual - Técnicas y herramientas para el e-trabajo colaborativo - Evaluación y seguimiento del alumnado a través de trabajos colaborativos
	Modalidad:
	<i>Rapid-learning</i>
	Duración / horas lectivas:
1 mes / 30 horas	

Fuente: elaboración propia

Bibliografía

- AEFOL (2009). «Tendencias del e-Learning en 2009» [artículo en línea]. Aefol. [Fecha de consulta: junio de 2009]. <http://www.aefol.com/8/38_Articulos_Sector_e-learning_Tendencias_del_e-learning_en_2009_2744.htm>
- ANEAS ÁLVAREZ, ASSUMPTA (2003). «Competencias profesionales, análisis conceptual y aplicación profesional». En: *Seminari permanent d'orientació professional* (5 de noviembre de 2003: Barcelona) [conferencia en

línea]. Departamento de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE). Universidad de Barcelona. [Fecha de consulta: junio de 2009]. <http://www.ub.edu/grop/Docs_SEPEROP/A_Aneas.PDF>

- FERNÁNDEZ, PABLO (2007). «El talento en las empresas» [artículo en línea]. Navactiva. [Fecha de consulta: junio de 2009]. <<http://www.navactiva.com/web/es/arrhh/doc/articulos/2007/03/45960.php>>

- GARCÍA AGUILERA, F.J.; LUQUE ÁVILA, S. (coord.) (2008). *Guía de innovación metodológica en e-learning* [documento en línea]. Programa Espacio Virtual de Aprendizaje. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. [Fecha de consulta: junio de 2009].
<<http://www.portaleva.es/innovacion/>>
- MARCELO, CARLOS [et al.] (2002). *E-learning. Teleformación*. Barcelona: Gestión 2000.
- MARCELO, CARLOS (dir.) (2006a). *Estudio sobre competencias profesionales para e-Learning* [estudio en línea]. [Fecha de consulta: junio de 2009].
<<http://ddd.uab.cat/pub/dim/16993748noa7.pdf>>
- MARCELO, CARLOS (coord.) (2006b). *Prácticas de e-Learning*. Barcelona: Octaedro.
- MERCHAN, MONTAÑA (2008). «e-Learning todo un recorrido» [entrada de blog]. Sociedad conectada. Voz y voto. [Fecha de consulta: septiembre 2009].
<<http://vozyvoto.es/2008/07/04/e-learning-todo-un-recorrido/>>
- MONEREO, CARLES; POZO, JUAN IGNACIO (2005). *La práctica del asesoramiento educativo a examen*. Barcelona: Graó.
- MONTERO ALONSO, MIGUEL Á.; ROLDÁN NOFUENTES, JOSÉ A.; MARMOLEJO MARTÍN, JUAN A. (2009). «New tendencies in the teaching and the learning in statistic». *Investigación Operacional*. Vol. 30, n.º 1, pág. 61-67.
- VV. AA. (2008a). *Guía de innovación metodológica en e-learning* [documento en línea]. Programa Espacio Virtual de Aprendizaje. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. [Fecha de consulta: junio de 2009].
<<http://www.portaleva.es/innovacion/>>
- VV. AA. (2008b). «Personalización de itinerarios formativos en Moodle adaptados a los estilos de aprendizaje de Honey-Alonso». En: Moodle Moot 2008 (Octubre: Barcelona) [artículo en línea]. [Fecha de consulta: septiembre de 2009].
<<http://decsai.ugr.es/~lcv/Research/Publications/Papers/087-272-1-PB.pdf>>

Cita recomendada

PONCE DE HARO, JONATHAN; AGUILAR CUENCA, DIEGO; GARCÍA AGUILERA, FRANCISCO J.; OTAMENDI HERRERA, AINHOA (2010). «Hacia un itinerario de aprendizaje sólido para el teleformador: la propuesta del Programa EVA» [artículo en línea]. *Revista de Universitat y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 7, n.º 1. UOC. [Fecha de consulta: dd/mm/aa].
<http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v7n1_ponce_et-al/v7n1_ponce_et-al>
ISSN 1698-580X



Esta obra está bajo la licencia Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 España de Creative Commons. Así pues, se permite la copia, distribución y comunicación pública siempre y cuando se cite el autor de esta obra y la fuente (*Revista de Universitat y Sociedad del Conocimiento - RUSC*) y el uso concreto no tenga finalidad comercial. No se pueden hacer usos comerciales ni obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/>>

Sobre los autores

Jonathan Ponce de Haro

Técnico de Aprendizaje Permanente. Programa Espacio Virtual de Aprendizaje (EVA)

Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía

C/. Severo Ochoa 16-20

Parque Tecnológico de Andalucía

29590, Campanillas - Málaga

jponce@portaleva.es

Licenciado en Pedagogía por la Universidad de Málaga. Máster de Dirección y gestión estratégica de RR. HH. a través de Talentic, Escuela de Negocios. Titulado como Formador de Formadores a través de Carpe Diem, y participado en eventos relacionados con las nuevas tecnologías aportando una visión pedagógica (*Iweekend*). Cofundador de la Asociación Educación y Progreso (AEP) en Estepona, donde se han llevado a cabo escuelas de verano y acciones formativas con estudiantes y asociaciones de padres.

Ha participado en proyectos de formación con Talentic, escuela de negocios, haciendo hincapié en metodologías *Outdoor Training* y el uso de las nuevas tecnologías aplicadas al aprendizaje. Ha impartido acciones formativas sobre selección de personal, creatividad e innovación y utilidades para emprendedores. Con experiencia profesional en el sistema de bonificaciones de la Fundación Tripartita para empresas de ámbito privado y en servicios de consultoría.

Diego Aguilar Cuenca

Responsable de Programas. Programa Espacio Virtual de Aprendizaje (EVA)

Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía

C/. Severo Ochoa 16-20

Parque Tecnológico de Andalucía

29590, Campanillas - Málaga

daguilar@portaleva.es

Licenciado en Pedagogía. Máster en Estudios de opinión por el Colegio Andaluz de Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología; experto universitario en formación de formadores por la UNED y titulado en Metodologías didácticas aplicadas a la teleformación.

Comienza su andadura profesional en 1998, en la Universidad de Málaga, como coordinador de programas de formación; seguidamente se incorpora al Centro de Formación e Investigación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, primero como profesor colaborador y más tarde como asesor pedagógico. Ha participado como docente colaborador en distintas instituciones como la Universidad de Málaga, el Centro de Formación e Investigación EPES, Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA), la Escuela Andaluza de Salud Pública, Servicio Andaluz de Salud, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y el Instituto Andaluz de Administración Pública

Su currículum se complementa con la colaboración en proyectos de investigación (PAI) sobre desarrollo de competencias directivas, y la publicación, como coautor, de varios artículos en revistas especializadas en recursos humanos.

Ha sido técnico de I+D+i en IAVANTE, Fundación para el Avance Tecnológico y Entrenamiento Profesional (Consejería de Salud de la Junta de Andalucía), labor que ha compaginado con la de profesor asociado en el Departamento de Teoría e Historia de la Educación en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga.

Francisco J. García Aguilera

Subdirector de Innovación y Aprendizaje. Programa Espacio Virtual de Aprendizaje (EVA)

Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía

C/. Severo Ochoa 16-20

Parque Tecnológico de Andalucía

29590, Campanillas - Málaga

fjgarcia@portaleva.es

Licenciado en Pedagogía por la Universidad de Málaga con estudios en la Università degli studi di Verona en Italia. Máster en Dirección y gestión de recursos humanos por la UOC, experto universitario en formación de formadores por la UNED y titulado en Metodologías didácticas aplicadas a la teleformación. Ha trabajado en varias organizaciones, en las que ha desempeñado funciones directamente relacionadas con la gestión de recursos humanos, la formación y el desarrollo de profesionales.

Asimismo, ha participado como docente colaborador en distintas instituciones como FOREM Andalucía, Universidad de Málaga, Universidad de Sevilla, Escuela Andaluza de Salud Pública, SEMES Andalucía, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Su currículum se complementa con la participación en proyectos de investigación (PAI) sobre temas relacionados con el desarrollo de profesionales directivos.

Ha sido técnico y asesor pedagógico en EPES y coordinador de programas en IAVANTE (Consejería de Salud). Actualmente compagina sus tareas profesionales en el Programa EVA colaborando como profesor asociado en el Departamento de Métodos de Investigación e Innovación Educativa en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga.

Ainboa Otamendi Herrera

Directora del Programa Espacio Virtual de Aprendizaje (EVA)

Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía

C/. Severo Ochoa 16-20

Parque Tecnológico de Andalucía

29590, Campanillas - Málaga

aotamendi@portaleva.es

Doctora en Psicología y experta universitaria en administración y gestión de recursos humanos por la Universidad de Málaga con estudios en la Università degli studi di Padova (Italia), y posgrado en Dirección y gestión de proyectos de *e-learning* por la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Ha realizado tareas de investigación durante varios años en la Universidad de Málaga y en Florida State University (EE. UU.), en esta última a través de una beca Fulbright.

Ha trabajado en varias organizaciones, en las que ha desempeñado funciones directamente relacionadas con la gestión de recursos humanos, la formación y la investigación. Asimismo, ha participado como docente colaboradora en distintas instituciones como la Universidad de Málaga, la Fundación I AVANTE o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), y ha coordinado la creación de varios CD-ROM didácticos para el entrenamiento de profesionales sanitarios. Autora de varios capítulos de libro, artículos en revistas científicas de impacto y ha realizado varias comunicaciones en congresos sobre *e-learning*.