



**Observatorio
de la actividad, la innovación
y las tendencias
en la Formación en Red**



SCOPEO Informe nº 1

ISSN 1989-8274

Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red



**VNIVERSIDAD
D SALAMANCA**

**Fundación Germán
Sánchez Ruipérez**



Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red

SCOPEO Informe, nº 1
ISSN 1989-8274
Mayo de 2009

Universidad de Salamanca
Hospedería de Fonseca
Calle Fonseca, 2, 2º planta
37002 – Salamanca. España
<http://scopeo.usal.es>
scopeo@usal.es
+34 923 294746

Francisco García Peñalvo.
Vicerrector de Innovación Tecnológica, Universidad de Salamanca
Joaquín Pinto Escribano.
Director del Centro Internacional de Tecnología Avanzada, Fundación Germán Sánchez Ruipérez
Íñigo Babot Gutiérrez.
Director Ejecutivo SCOPEO y socio de IBBM Consultores, SCP
Cristóbal Suárez Guerrero.
Coordinador SCOPEO
Beatriz Pacheco Fortínez.
Gestión de Información SCOPEO
Javier López Rodrigo.
Gestión de Investigación SCOPEO



SCOPEO Informe, nº 1 by Scopeo is licensed
under a [Creative Commons Reconocimiento-No
comercial-Sin obras derivadas 3.0 España](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/)

Imagen: Escher Symmetry (Pieter Musterd, Flickr)

Para citar este documento:

SCOPEO (2009). Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red, *Informe SCOPEO, nº 1*.
Consultado (DD/MM/AAAA) en: <http://scopeo.usal.es/images/documentoscopeo/scopeoi001.pdf>

Índice

Introducción	4
Metodología	4
Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. EMPRESA	6
Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. UNIVERSIDAD	10
Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. PREUNIVERSITARIO	13
Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	16
Conclusiones	20

Introducción

El presente informe forma parte de una de las tres líneas de trabajo que el Observatorio de la actividad, la innovación y las tendencias en la Formación en Red, SCOPEO, se ha impuesto como misión. Como tal, hace público las conclusiones de un estudio exploratorio, desarrollado en los últimos 4 meses, que ha buscado desvelar el estado de la Formación en Red en España en los cuatro sectores más significativos de implantación, a saber, la formación preuniversitaria, las universidades, las administraciones públicas y las empresas privadas. Estos cuatro sectores forman las cuatro líneas básicas de investigación del Observatorio.

Pese a la amplitud que supone comprender la dinámica de estos grandes sectores, esta investigación se decanta por escudriñar y valorar lo que los promotores y gestores de la Formación en Red hacen y dicen hacer, sus experiencias directas en el día a día de la formación con tecnología. Visto así, no se trata de un estudio cuantitativo, sino más bien de un acercamiento cualitativo, pero riguroso, que se ha empeñado en sistematizar los principales dilemas y oportunidades que configuran la práctica de la Formación en Red, descritas por sus protagonistas, en cada una de las instituciones donde se viene implantando con éxito.

Para este acercamiento en profundidad se empleó la técnica del *Focus Group* organizando cuatro sesiones de trabajo, una por cada sector, y usando una misma matriz de análisis e interpretación que ha servido para redactar unos reportes preliminares, así como este informe que integra las cuatro sesiones de trabajo. Estas conclusiones también han sido revisadas por los participantes a fin de validar la información recogida y dar conformidad a lo dicho –y hecho- en cada sesión.

Además de la gran utilidad que supone elaborar un primer encuadre con miras a afinar las líneas transversales de investigación del Observatorio, el contacto directo con medio centenar de reconocidos expertos en la Formación en Red, como son los participantes a las sesiones de *Focus Group*, no sólo permitió recoger el conocimiento sumergido –el buen oficio- que está detrás de la experiencia, sino permitió contrastar de manera fluida y en un gran clima de confraternidad, que se agradece, ideas que probablemente en una encuesta cerrada no se hubiesen podido revelar con nitidez.

Metodología

Con la finalidad de recabar información de primera mano a través de opiniones y percepciones de expertos en la implantación de la Formación en Red en España, se

desarrollaron cuatro sesiones de trabajo, uno por cada sector, usando el *Focus Group*¹ como procedimiento de estudio. El objetivo consistió en conocer las razones por lo que los directivos, autoridades o gestores educativos habían creído oportuno implantar la Formación en Red en sus respectivas instituciones.

En cada una de las sesiones de *Focus Group*, desarrollados en 4 días diferentes, se presentó el marco general, los objetivos, metas y componentes de SCOPEO. Seguidamente, a través de los moderadores, se plantearon a los participantes –luego de una breve presentación personal- una serie de preguntas que se pueden clasificar en dos áreas: 1. Motivaciones que llevaron a implantar la Formación en Red en su organización y 2. Valoración de la Formación en Red vs formación tradicional en la organización.

Después de la presentación de SCOPEO, cada sesión de *Focus Group* mantuvo la siguiente estructura:

1. En primer lugar se presentó el proyecto, definiendo los objetivos de la sesión de trabajo y las razones para la elección de los participantes.
2. A continuación se realizó una presentación individual de cada uno de los participantes y su relación con el objeto de estudio.
3. Posteriormente comenzó el debate. Se realizaron una serie de preguntas para que los participantes ofrecieran (o no) su opinión, aportando sus conocimientos y experiencias, sobre los diversos temas que forman parte de la investigación.
4. Para finalizar, el moderador presentó las principales conclusiones aparecidas a lo largo de la sesión.

Aunque se contó con una batería de preguntas semiestructuradas según los objetivos de la investigación, el debate, como es normal en esta metodología, se abrió por caminos imprevistos de reflexión, mejorando sustancialmente el acopio de datos. Al finalizar cada sesión, se efectuó un esfuerzo por integrar lo desarrollado y ofrecer las principales ideas que se han podido extraer en la reunión.

El acopio de la información se realizó de forma sistemática a través del registro escrito intencional. También se usaron algunas notas, para contrastar los datos de registro, realizadas por el moderador y el presentador.

¹ El *Focus Group* es una técnica de recogida de información, de carácter cualitativo, en el que se reúnen un grupo de individuos expertos en el objeto de estudio, previamente seleccionados, para indagar sobre las actitudes, opiniones e ideas que despierta un tema determinado. Se desarrolla como debate estructurado a través de un guión con preguntas.

Las características generales de cada uno de los cuatro *Focus Group* son las siguientes:

- **Empresas.** La sesión del *Focus Group* de empresas se realizó en colaboración con la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE-Centro). Se desarrolló en la Universidad Antonio de Nebrija, en Madrid, el martes 24 de febrero de 2009. Participaron 12 empresas de carácter nacional e internacional que desarrollan Formación en Red entre sus empleados.
- **Universidades.** La sesión de *Focus Group* de universidad fue organizada por el Vicerrectorado de Innovación Tecnológica de la Universidad de Salamanca. Se desarrolló en la Biblioteca del Colegio Arzobispo Fonseca, en Salamanca, el miércoles 25 de febrero de 2009. En esta sesión participaron 14 autoridades y representantes de diferentes universidades españolas.
- **Centros pre-universitarios.** La sesión de *Focus Group* pre universitario se realizó en colaboración con el Centro Internacional de Tecnologías Avanzadas (CITA). Se desarrolló en las instalaciones del CITA en Peñaranda de Bracamonte (Salamanca), el miércoles 4 de marzo de 2009. En esta sesión participaron 10 representantes de diferentes centros formativos, pre universitarios, del ámbito público y privado.
- **Administraciones Públicas.** La sesión de *Focus Group* de administraciones públicas fue organizada por el Vicerrectorado de Innovación Tecnológica de la Universidad de Salamanca en colaboración con la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP). Se desarrolló en la Biblioteca del Colegio Arzobispo Fonseca, en Salamanca, el martes 10 de marzo de 2009. En esta sesión participaron 13 representantes de diferentes instituciones públicas españolas.

Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. EMPRESA

Organizan: Observatorio SCOPEO y Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE-Centro)

Lugar: Universidad Antonio de Nebrija, c/ Pirineos, nº 55, Madrid

Fecha: Martes, 24 de febrero de 2009

Hora: 10:30 – 14:30

Presentación: Francisco García Peñalvo

Moderador: Íñigo Babot

Acopio de información: Cristóbal Suárez

Participantes (por orden alfabético):

Carlos González. Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, 'Caja Madrid'
Carlos González-Salamanca. Grupo Unión Fenosa
Francisco Lamamie. Clay Formación
Jesús Briones. Compañía Española de Petróleos S. A. (CEPSA)
Jordi Sanchís. Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, 'la Caixa'
Josep María Soler. Empresa Nacional de Electricidad Sociedad Anónima (ENDESA)
Juan Ramón García. Grupo Ferrovial
Lucía Castillo. Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA)
Luis Alberto Amador. Sony, S. A.
M^a Jesús Pérez. Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE-Centro)
Manuela Rodríguez de Austria. Pelayo Mutua de Seguros
Margarita Velásquez. Grupo Planeta

1. Motivaciones para implantar Formación en Red

- 1.1- Dispersión y renovación de contenidos. Necesidad de impartir formación, constantemente actualizada, a un colectivo grande y muy disperso geográficamente. Esto es especialmente importante para nuevos empleados (planes de acogida). Citan este motivo 7 organizaciones.
- 1.2- Consolidación de cultura corporativa. Parcialmente solapado con lo anterior: transmitir mejor la cultura corporativa y elevar el sentido de pertenencia a una gran organización. Especialmente importante en empresas multinacionales y/o grupos que resulten de una fusión (lo citan 5 compañías).
- 1.3- eFactor. Interés por las Nuevas Tecnologías, ir hacia una 'eCultura' o 'modernizarse': integrar la formación dentro de la nueva política corporativa de implantar canales electrónicos en el grupo (3 organizaciones).
- 1.4- Competencia. Detección de que algún competidor la estaba implantando con éxito (1 organización).
- 1.5- Un canal más. En todos los casos, la Formación en Red se emplea como un canal más dentro de la oferta educativa global y 2 organizaciones aún están estudiando su implantación.

2. Principales retos para su implantación

- 2.1- Conseguir apoyo inicial. Demostrar a la dirección corporativa que la Formación en Red es potente y/o rentable, vía reducción de costes (6 organizaciones).
- 2.2- Colaboradores. Encontrar *partners* o proveedores adecuados (3 organizaciones).
- 2.3- Dimensiones. Prestar especial atención a no sobredimensionar innecesariamente la oferta, dialogando con los proveedores para que no se infle la implantación (3 organizaciones).
- 2.4- Actitud conservadora. Vencer algunas inercias tradicionalistas y conseguir que se pruebe: cualquier cambio supone un esfuerzo extra (3 organizaciones).
- 2.5- Diálogo con sindicatos. Se cita también la problemática sindical: reconocimiento o no de las horas de formación virtual como horas trabajadas o necesidad de estudiar desde casa, mal aceptada.

3. Génesis del proyecto

- 3.1- Apertura de campus:
 - 5 organizaciones implantan Formación en Red entre 1999 y 2000
 - 1 organización lo hace en 2001
 - 1 organización lo hace en 2003
 - 1 organización lo hace entre 2007 y 2008
 - 2 organizaciones están estudiando su implantación
- 3.2- Intra-emprendedores. En varias ocasiones, un solo emprendedor interno o un reducido grupo de personas empiezan pilotando el proyecto, como iniciativa casi propia: la corporación '*les encarga probarlo*' (4 organizaciones).
- 3.3- Gran repercusión mediática. En algunas ocasiones, el proyecto sale adelante más rápidamente por su alto impacto mediático, que facilita su mejor aceptación por parte de la dirección corporativa (3 organizaciones).

4. Ámbito general de la implantación y características principales

- 4.1- Penetración. Se detecta un amplio abanico de introducción de la docencia virtual, respecto al total de horas de formación, pudiendo resumirse en un 20-25% de la oferta global:
 - 1 organización la emplea en un 65%

- 3 corporaciones la emplean entre un 20 - 40%
- 3 empresas imparten el 5 - 20 % de horas totales de formación de modo virtual
- 2 compañías aún no la han implantado

4.2- Plataformas:

- *Moodle* se emplea en 3 empresas
- Se usan plataformas propias en 2 organizaciones (1 de estas plataformas propias tiene como base el LMS de UOC)
- *SABA* se ha implantado en 2 entidades (en uno de los casos, se simultanea con plataforma propia)
- *Plateau* está introducida en 1 compañía
- *Blackboard* se emplea en 1 compañía

4.3- Uso de *Blended Learning*. Todas las empresas emplean *Blended Learning*. La mayoría de las veces, el *eLearning* está integrado dentro de la oferta *Blended* o bien se usa para programas concretos.

4.4- *SCORM*. El lenguaje *SCORM* se ha adoptado en 7 de estas 10 corporaciones (la práctica totalidad de las que tienen LMS). El motivo principal es evitar convertirse en cautivos de una plataforma o un proveedor determinados.

4.5- *Corporate Universities*. 3 de estas compañías han desarrollado el concepto de Universidad Corporativa, aunque con una introducción de docencia virtual muy variable: del 0 al 40%.

4.6- Participantes. En cuanto a número de participantes totales en la formación virtual, por entidad, el abanico es amplísimo y difícil de sistematizar, pues va desde 0 hasta 25.000 personas.

5. Respuesta de las personas implicadas en la formación

5.1- Participantes. Buena o muy buena respuesta de los participantes (6 empresas).

5.2- Tutores.

- Reconocimiento de la gran importancia de contar con buenos tutores virtuales (6 compañías).
- La mayoría de tutores empleados son expertos externos (4 organizaciones).
- Se reconoce la potencia de contar con buenos tutores internos (6 compañías) pero resulta difícil seleccionarlos y, sobre todo, mantenerlos motivados (3 corporaciones).
- En la práctica, sólo 1 empresa cuenta ahora con un equipo estable de formadores internos.

- 5.3- Dirección. Finalmente, la dirección corporativa va ganando confianza en este tipo de formación, a medida que van conociéndose los resultados.

Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. UNIVERSIDAD

Organizan: Observatorio SCOPEO y Vicerrectorado de Innovación Tecnológica de la Universidad de Salamanca

Lugar: Biblioteca del Colegio Arzobispo Fonseca. C/ Fonseca, 4. Salamanca

Fecha: Miércoles, 25 de febrero de 2009

Hora: 10:30 – 15:00

Presentación: Francisco García Peñalvo

Moderador: Íñigo Babot

Acopio de información: Cristóbal Suárez

Participantes (por orden alfabético):

Miguel Conde. Responsable del Departamento de I+D+i de Clay Formación

Alfredo Fernández-Valmayor Crespo. Director Oficina CV-UCM. Universidad Complutense de Madrid

José Carlos García Cabrero. Vicerrector Adjunto de Medios Impresos y Audiovisuales, Universidad Nacional de Educación a Distancia

Juan Felipe García Catalán. Administrador del Campus Virtual de la Universidad Virtual, Universidad de Salamanca

Mercé Gisbert Cervera. Vicerrectora de Política Docente y EEES, Universidad Rovira i Virgili

Antonio Hervás Jorge. Director delegado de Comunicación e Imagen, Universidad Politécnica de Valencia

Fernando Iglesias Amorín. Coordinador de Soporte a la Docencia, Vicerrectorado de Calidad y Nuevas Tecnologías, Universidad de A Coruña

Faraón Llorens Largo. Vicerrector de Tecnología e Innovación Educativa, Universidad de Alicante

José Antonio Mayoral. Profesor de la Academia de Logística, Ministerio de Defensa

Germán Ruipérez. Director de la Cátedra Toledo de eLearning, Universidad Camilo José Cela

David Sáez. Coordinador de Formación en línea, Centro Internacional de Tecnologías Avanzadas, CITA

Amelia Sanz Cabrerizo. Subdirectora Oficina CV-UCM. Universidad Complutense de Madrid

Antonio Miguel Seoane. Responsable metodológico de la Universidad Virtual, Universidad de Salamanca

1. Motivaciones para implantar la Formación en Red

- 1.6- Apoyo a la docencia presencial. Las universidades presenciales buscan en la Formación en Red un complemento a la docencia presencial (7 instituciones).
- 1.7- Reciclaje competitivo. Los modelos de Formación en Red permiten una oferta educativa más competitiva respecto a otras entidades que carezcan de ella (3 instituciones).
- 1.8- Presión por la innovación educativa. Existencia de grupos de profesores que demandan una cobertura institucional a sus procesos de innovación educativa basados en Formación en Red (4 instituciones).
- 1.9- Demanda de los estudiantes. Existencia de grupos significativos de estudiantes que ya eran usuarios asiduos de las tecnologías aplicadas a sus procesos formativos y que las iban a seguir empleando, con o sin ayuda de su universidad– muy ligado al punto 1.3 – (4 instituciones).
- 1.10- Modelos flexibles. Perfiles de estudiantes a tiempo parcial o con situaciones de movilidad: captación de nueva demanda con otros horarios y situaciones geográficas, motivan modelos más flexibles (1 institución).

2. Principales retos para su implantación

- 2.6- Tecnofobia. Existencia de grupos de profesores alejados de las innovaciones tecnológicas y poco o nada motivados por adoptarlas (6 instituciones).
- 2.7- Reconocimiento de la actividad docente no presencial. Faltan modelos de reconocimiento que reflejen adecuadamente las actividades docentes virtuales en los compromisos de dedicación del profesorado (4 instituciones).
- 2.8- Mayor carga de trabajo. Relacionado con el punto 2.2, la Formación en Red requiere de un mayor espectro de tareas y de un mayor esfuerzo (más consumo de tiempo) que la formación presencial (3 instituciones).
- 2.9- eLearning vs. publicación electrónica. Hay que diferenciar entre el apoyo que ofrecen las tecnologías en red para aportar información a los estudiante, de lo que realmente implica un aprendizaje interactivo por medio de *eLearning* (5 instituciones).

- 2.10- Derechos de autor. Los derechos de autoría sobre los contenidos educativos son un freno para muchos docentes y un problema a gestionar por las instituciones. Hay una clara tendencia hacia soluciones *Creative Commons* (5 instituciones).

3. Génesis de la Formación en Red

- 3.4- Apertura de campus:
- 6 instituciones implantan Formación en Red hace más de 10 años.
 - 2 instituciones en 2003.
 - 1 institución en 2001.
 - Todas las instituciones en la actualidad disponen de Formación en Red.

4. Ámbito general de la implantación y características principales

- 4.7- Penetración:
- Todas las instituciones presentan mucha actividad en torno a sus campus virtuales.
 - Existe dispersión en su modo de uso.
 - Diferentes políticas de motivación y alfabetización.
- 4.8- Modos de uso: no hay patrones predefinidos, se opta por la flexibilidad en aplicación de modalidades totalmente virtuales, *blended learning* o de simple apoyo a la docencia presencial.
- 4.9- “Guerra de plataformas”. Diversidad de plataformas hasta encontrar una estabilidad (3 instituciones). Convivencia de varias plataformas (2 instituciones).
- 4.10- “Moodlemania”. Entre las plataformas, la que más se destaca es *Moodle*, pero es clara la tendencia al uso de otras plataformas *Open Source* (4 instituciones).
- 4.11- Apuesta por el respaldo. También se reconoce que las plataformas comerciales brindan soporte a la actividad, caso de *Blackboard* (1 institución).
- 4.12- Evaluación de la calidad. Se destaca la importancia de establecer criterios para evaluar de calidad de la formación red. (5 instituciones).
- 4.13- Web 2.0. Se intenta la integración de los campus virtuales tradicionales con las soluciones Web 2.0 (1 institución).

5. Respuesta de las personas implicadas en la formación

- 5.4- Estudiantes. Ven el uso de la tecnología como “natural” en el aprendizaje y muchas veces se adelantan a las propuestas docentes (3 instituciones).
- 5.5- Tutores. Existe poca resistencia docente al nuevo rol como tutor virtual (4 instituciones).
- 5.6- Giro a la figura del tutor. Se desplaza la figura del consultor externo por la de tutor para el apoyo del aprendizaje virtual (1 institución).

Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. PREUNIVERSITARIO

Organizan: Observatorio SCOPEO y Centro Internacional de Tecnologías Avanzadas (CITA)

Lugar: Centro Internacional de Tecnologías Avanzadas, c/ Nuestra Señora, nº 65, Peñaranda de Bracamonte (Salamanca)

Fecha: Miércoles, 4 de marzo de 2009

Hora: 11:30 – 15:00

Presentación: Francisco García Peñalvo

Moderador: Rebeca Yanke

Acopio de información: Cristóbal Suárez

Participantes (por orden alfabético):

Alfonso García Salmones-Crespo. Director del CFIE de Ciudad Rodrigo

Carlos San José. Director del departamento de Contenidos y Servicios en Red de Anaya

Francisco Lamamie. Clay Formación

Javier Antonio Puente. Coordinador TIC en el IES Doña Jimena de Gijón.

Javier Arias. Ingeniero de Telecomunicaciones de Google España.

Joaquín Pinto Escribano. Director del CITA. Fundación Germán Sánchez Ruipérez

Manuel Gertrudix Barrio. Profesor de comunicación de la Universidad Rey Juan Carlos

María del Carmen Gálvez de la Cuesta. Directora Ejecutiva de Learning 360

María Dolores Gonzalo Tomey. Coordinadora de la Gerencia de Educación del departamento de Planificación de Programas en Red.es

Olga Juan Lázaro. Responsable de Tecnologías Aplicadas a la enseñanza del español del Instituto Cervantes

1. Motivaciones para implantar la Formación en Red

- 1.1- Integración progresiva según necesidades. Las TIC se integran hasta donde le interesa al docente, las aplican en función de sus necesidades (2 participantes).
- 1.2- Atención a “nativos digitales”. Los niños son competentes en el uso de la tecnología, no es un descubrimiento para ellos; la implantación de las TIC en la escuela busca atender esta realidad (2 participantes).
- 1.3- TIC como complemento de la escuela. El eLearning debe servir como complemento pero no como sustituto de la escuela: *“si ya lo está en casa, ¿por qué no lo va estar en la escuela?”* (3 participantes).

2. Principales resistencias de implantación de la Formación en Red

- 2.1- Actitud negativa de los docentes. Mientras el docente no llegue a controlar las herramientas TIC mantendrá una actitud distante hacia ellas (2 participantes).
- 2.2- Falta de modelos de formación e-learning. Si bien es cierto que los docentes ensayan soluciones educativas con TIC, hacen falta modelos pedagógicos más consistentes para fortalecer esa práctica (7 participantes).
- 2.3- El sistema educativo no está preparado para el cambio. La rigidez del sistema educativo supone un freno en la implantación de las TIC en la escuela (5 participantes).

3. Génesis de la Formación en Red

- 3.1- “Todo lo que el papel no podía hacer lo hace internet”. Las experiencias de uso de internet han sido guiadas para sustituir otras tecnologías como el libro o el CD (3 participantes).
- 3.2- Control de la herramienta. Los proyectos TIC no progresan hasta que el docente no desarrolle un control total sobre la herramienta, esto implica el total convencimiento sobre su valor (5 participantes).
- 3.3- Ensayo-error. El cambio está siendo lento pero imparable y marcha en torno al ensayo y error de las aplicaciones y en las formas de implantación de las TIC (1 participante).
- 3.4- TIC, medio y no fin. Es fundamental tener en consideración que la tecnología es un medio y no un fin en sí misma. (4 participantes).

4. Implantación de la Formación en Red

- 4.1- Las tecnologías –TV, radio, etc.- en general no son ajenas a la actividad escolar y, aproximadamente, se usan desde:
- Hace 27 años (1 participante)
 - Hace 18 años (1 participante)
 - Pero, las TIC propiamente desde:
 - Hace 9 años (1 participante)
- 4.2- Dos funciones básicas para educar con un LMS. Un LMS no sólo sirve para distribuir información, hacen varias cosas, pero educativamente deben apuntar a dos actividades básicas: evaluar y organizar las actividades de aprendizaje. (2 participantes).
- 4.3- Acceso a Internet como acceso a formación. Se asume que los usuarios (docentes y alumnos) al acceder a Internet acceden también a la formación (1 participante).
- 4.4- Desarrollo de competencias digitales docentes. Existe la necesidad de desarrollar competencias digitales tanto en la formación de formadores, incrementando las asignaturas dedicadas a la didáctica de las TIC, como en los docentes activos (5 participantes).
- 4.5- El desarrollo de actividades con TIC implica más trabajo docente. Tanto el aprendizaje sobre el uso de las TIC, como es el caso de las plataformas, así como el desarrollo de asignaturas con TIC, dan al docente más trabajo del que quitan. (3 participantes).
- 4.6- Rol docente equívoco de cara a las TIC. El docente al ser creador de contenidos digitales y administrador de plataformas desarrolla un papel que no es el suyo: “El docente debe usar la web, no hacerlas” (3 participantes).
- 4.7- Debilidad de la evaluación con TIC. La Formación en Red no ha mejorado el problema de cómo evaluar y cómo aprovechar la información evaluativa para el aprendizaje (1 participante).
- 4.8- El presupuesto. El presupuesto juega un papel fundamental e influye directamente en la calidad de la formación. (1 participante).
- 4.9- Desarrollo de la industria de software y contenidos educativos. Se evalúa la pertinencia y necesidad de desarrollar en España una línea de productos de cara a la exportación (1 participante).

- 4.10- Identidad digital. Existen riesgos importantes en el uso de las TIC que hay que subsanar como la identidad digital y la seguridad. (1 participante).
- 4.11- Estrategia común de la comunidad educativa. Falta una estrategia común que integre docentes, alumnos y familias en torno a las TIC. (1 participante).
- 4.12- Software libre. Ha sido, es y será fundamental en el desarrollo del eLearning. Por lo general, suelen ser herramientas más baratas, pero poseen un mayor grado de mantenimiento (1 participante).
- 4.13- Acceso universal, independientemente de la condición física o sensorial, al e-learning. Es una obligación administrativa y un principio reconocido por la ley, además de una demanda social (1 participante).

Panorama sectorial de implantación de la Formación en Red. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Organizan: Observatorio SCOPEO y Vicerrectorado de Innovación Tecnológica de la Universidad de Salamanca

Lugar: Biblioteca del Colegio Arzobispo Fonseca. C/ Fonseca, 4. Salamanca

Fecha: Martes, 10 de marzo de 2009

Hora: 10:30 h. – 15:00 h.

Presentación: Francisco García Peñalvo

Moderador: Íñigo Babot

Acopio de información: Cristóbal Suárez

Participantes (por orden alfabético):

Isa María Ávila, directora del área de Formación de la Diputación de Cáceres.

Cristina Balari, Responsable del Programa "Red de Expertos" del Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico (CEDDET).

Antonio Díaz García, representante de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF).

José Luis Garrote, Subdirector de Formación de la Federación Española Municipios y Provincias (FEMP).

Gloria González Conde, Directora de la Escuela de Administración Pública de Extremadura, Junta de Extremadura.

Juan Carlos González González, Director de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP).

Carmen Jiménez Moreno, Directora del Dpto. de. Diseño y Desarrollo de Proyectos, Foro de Formación, S. L.

José Antonio Latorre Galicia, Jefe de Formación y Calidad de la Diputación de Alicante.

Beatriz Martínez Gayoso, Directora del Instituto Asturiano de Administración Pública (IAPP).

Montserrat Martínez, Responsable de la Unidad de Formación del Servicio de Asistencia Municipal de la Diputación de Tarragona.

David Sáez. Coordinador de Formación en línea, Centro Internacional de Tecnologías Avanzadas (CITA).

Carlos Suso, Director del Gabinete de Análisis e Investigación de Administración Pública, Junta de Andalucía.

Irene Zurnborn, Directora de Formación del Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico (CEDDET).

1. Motivaciones para implantar la Formación en Red

- 1.11- Necesidad de flexibilizar la formación. La dispersión geográfica, así como el interés por no entorpecer los horarios de los servidores públicos, genera la apuesta de la formación virtual (3 instituciones).
- 1.12- Mejora de cursos autoformativos tipo “ladrillos PDF”. Se buscó mejorar los cursos basados únicamente en la distribución de textos PDF (tipo fotocopiadora), por una formación virtual más amplia (2 instituciones).
- 1.13- Necesidad de contar con “Expertos nº1”. Gracias a Internet se vio factible contar con expertos que, por la distancia o por su actividad, sólo podían trabajar de forma no presencial (2 instituciones).
- 1.14- Visión emprendedora. Algún director de formación de una administración pública adopta una actitud emprendedora y apuesta, al principio de forma casi individual, por la Formación en Red (1 institución).
- 1.15- La administración como motor y como pionera en innovación. Alguna administración cree que el hecho de gestionar dinero público *‘obliga éticamente’* a lanzar más iniciativas de innovación que las empresas privadas, a ser vanguardia de la sociedad (1 institución).

2. Principales retos para su implantación

- 2.11- Asumir que la Formación en Red es educación. No basta con *‘usar una plataforma’*: hay que brindar formación pertinente, eficaz, contar con buenos contenidos y tener claros los objetivos de aprendizaje. Esto no siempre es fácil (2 instituciones).

- 2.12- Ajuste de horarios para la formación. La Formación en Red exige a los empleados un esfuerzo importante y muchas horas que deben tenerse en cuenta en su tiempo laboral, bonificándoles incluso con permisos. Esto dificulta su implantación (3 instituciones).
- 2.13- Evitar el 'abandono cognitivo'. Aunque la tasa de abandono demostrable es muy baja en el sector (menos del 10%), hay que controlar mucho más el 'abandono mental' del estudiante (2 instituciones).
- 2.14- Resistencia natural al cambio por parte de los participantes. Este fenómeno se produce con especial intensidad en participantes de administraciones públicas: tradicionalismo, inmovilismo, etc. (2 instituciones).
- 2.15- Institucionalmente, cuesta creer en la formación virtual. Las organizaciones no terminan de valorar las iniciativas de Formación en Red hasta demostrar buenos resultados (2 instituciones).

3. Génesis de la Formación en Red y etapas de desarrollo inicial

- 3.1- Inicio de experiencias de Formación en Red
 - 1 institución en 1998
 - 2 instituciones en 2001
 - 2 instituciones en 2002
 - 1 institución en 2003
 - 1 institución en 2004
 - 1 institución en 2005
 - 1 institución en 2006
- 3.2- Progresiva autonomía respecto a la oferta comercial. Las administraciones fueron ensayando enseguida sus propias apuestas de formación virtual, muchas veces 'a la carta', paralelamente a los servicios sugeridos por las empresas del sector (2 instituciones).
- 3.3- Apuesta por 'itinerarios de aprendizaje'. En algunas administraciones se advirtió pronto que, más que para transmitir conocimientos, la Formación en Red servía como medio para compartir experiencias (1 institución).

4. Ámbito general de la implantación y características principales, en 2008

- 4.14- Penetración:
 - Las 3 instituciones con más penetración de la Formación en Red, calculan que su actividad *online* es actualmente del 40%
 - Algunos ejemplos de catálogos, en 2008: 35 cursos, 300 aulas virtuales y 15.000 estudiantes (1 institución)

115 cursos cortos, 36 seminarios y 19 redes sociales (1 institución)

49 cursos *online* (1 institución)

- En la actualidad, todas las instituciones disponen de Formación en Red, en mayor o menor grado.

4.15- Desarrollo de redes virtuales: implantación de redes virtuales de aprendizaje entre alumnos y redes de expertos a nivel internacional (4 instituciones).

4.16- Coste respecto al desarrollo de contenidos. Cuando la institución trabaja sus propios contenidos, la Formación Virtual suele ser más cara (3 instituciones).

4.17- Coste respecto al desplazamiento. Cuando hay que cubrir grandes distancias para el desplazamiento de profesores o tutores, en formación presencial (comunidades grandes y relativamente despobladas), la formación virtual disminuye mucho los costes (4 instituciones).

4.18- Huir del tecnocentrismo. Tener una plataforma sofisticada, normalmente de pago y con muchas herramientas, no asegura que se use con frecuencia (2 instituciones).

4.19- Huir de la necesidad de engrosar catálogo. Se detecta preocupación por la necesidad de *'tener cada año más cursos'*, a efectos mediáticos, cuando lo indicado es *'tener una estrategia pedagógica clara, integral, e incorporar solamente cursos coherentes con tal estrategia y formativamente potentes'*. Lograr una trayectoria formativa, más que un conjunto-disjunto de acciones puntuales.

4.20- Huir de la excesiva burocratización y mera justificación de un presupuesto. Entronca con 4.6.

5. Respuesta de las personas implicadas en la formación

5.7- Participantes. Van acostumbrándose a *'aprender haciendo'*, en la Formación en Red, cuando presencialmente podían ser sujetos pasivos (2 instituciones).

5.8- Responsables de formación. Existe un alto grado de colaboración entre las instituciones y organismos, en torno al desarrollo de experiencias y soluciones de formación virtual (5 instituciones).

5.9- Tutores internos aportan 'oficio'. Cuando se consigue que sean los propios empleados quienes ayudan a otros de la misma institución, transmiten más *expertise*, un plus de conocimiento y pueden incluso mentorizar a compañeros más jóvenes (2 instituciones).

Conclusiones

Motivaciones para implantar Formación en Red

Se percibe la Formación en Red como complemento de la presencial, un canal más dentro de la oferta educativa global, no como sustituta de la formación presencial.

La principal motivación para apostar por la Formación en Red consiste en acotar la dispersión geográfica y desarrollar una mayor flexibilidad educativa, así como permitir que expertos docentes puedan ofrecer tutoría sin que ésta tenga que ser presencial.

Del mismo modo, la Formación en Red permite la constante actualización de los contenidos y mejora la capacidad de interacción en el aprendizaje.

Las TIC son percibidas como elementos fundamentales para modernizar y consolidar las instituciones.

Se habla de *e-factor* como política corporativa para generar una *e-cultura* empresarial. En su incorporación, ha influido decisivamente la competitividad.

Los alumnos solicitan su implantación porque son usuarios asiduos de las NTIC (nativos o inmigrantes digitales), especialmente en quienes ha seguido cursos online antes.

Los formadores usan las TIC en intensidades diferentes: a nivel preuniversitario se usan con prudencia, hasta donde el docente la estima adecuada; mientras que el docente universitario las aplica según las necesidades de los alumnos.

Principales retos o resistencias para su implantación

Desde el punto de vista corporativo, se reconoce la preocupación por lograr que los directivos “crean” en la Formación en Red. Desde la visión del trabajador, se reclama un diálogo con los sindicatos para que se reconozcan las horas de formación virtual.

Se percibe la necesidad de asumir que la Formación en Red no consiste sólo en “usar una plataforma”.

Un reto importante es superar el tradicionalismo de algunas organizaciones que mantienen una actitud conservadora respecto a las TIC.

La rigidez del sistema educativo impide integrar las TIC curricularmente. Esta situación supone un freno en la implantación de las TIC en las escuelas.

No obstante que la tasa de abandono en el sector es muy baja (apenas el 10%), existe preocupación por el abandono cognitivo de los alumnos en la Formación en Red.

Se percibe una resistencia docente a la innovación con TIC, sobre todo en aquéllos que forman parte del sistema de formación reglada tradicional.

Esta actitud negativa (tecnofobia) se agrava cuando el docente no tiene control sobre las herramientas TIC así como por la ausencia de modelos formativos eLearning. Esto supone modelos más consistentes así como el reconocimiento de su actividad virtual.

Por otro lado, los derechos de autoría suponen un freno para muchos docentes y un problema social que deben gestionar las instituciones y la sociedad global.

Se percibe, con especial énfasis en la empresa, la selección de proveedores formativos pertinentes y cualificados, cuidando de no sobredimensionar la oferta con cursos de poca calidad.

Génesis del proyecto

La génesis de los proyectos de Formación en Red en las diversas organizaciones se sitúa en torno a 7 años. La Universidad es la pionera con una media de casi 9 años.

En la génesis de la Formación en Red fueron claves los “intra-emprendedores”, es decir, una persona o un grupo reducido de personas, que apostó por su implantación como iniciativa propia. Sin embargo, para ganar impulso fue fundamental la repercusión mediática de esta modalidad formativa.

El método de implantación era, y aún está siendo en muchos casos, el de ensayo-error que es susceptible de trastocar los medios tecnológicos con los fines educativos.

Muchas instituciones apostaron por sus propias ofertas formativas virtuales y advirtieron que la Formación en Red servía mejor para compartir experiencias que para transmitir conocimientos.

Ámbitos y características de implantación

Aunque en la enseñanza preuniversitaria las tecnologías llevan utilizándose, su implantación no es tan importante como en los otros sectores. Por otro lado, la penetración en las instituciones corporativas está cercana al 25% de media y en todas las universidades se ofrecen una amplia actividad en torno a los campus virtuales.

Moodle es la plataforma de formación más usada en la mayoría de las instituciones. En la empresa existe gran diversidad de uso de plataformas, (*Moodle, SABA, Plateau, Blackboard*, etc.), aunque existen también otras que crean sus propias plataformas.

En la empresa se usa habitualmente la modalidad *Blended Learning*, y se ha visto necesario el desarrollo de contenidos bajo las normas SCORM para evitar depender en exceso de los proveedores formativos. El concepto más destacado, para hablar de Formación en Red en la empresa, es el de Universidad Corporativa.

En el ámbito universitario prima el uso de plataformas *Open Source*. Pero se está buscando la integración de los campus virtuales tradicionales con la Web 2.0, gracias a la formación de las redes virtuales entre alumnos y profesores.

Se ha visto que la condición de nativo digital no asegura un uso educativo provechoso de internet. Por ello, se insiste en el desarrollo de competencias digitales en los docentes, tanto en la formación de formadores, como en los docentes activos.

Además, se señala que editar contenidos digitales o administrar plataformas virtuales no son roles que corresponden al docente y que esta actividad da al docente más trabajo del que pueda quitarle.

Asimismo, la Formación en Red es más cara cuando es la institución la que tiene que trabajar sus propios contenidos. Aunque, disminuye el coste por desplazamiento.

Se enfatiza la necesidad de crear en España una línea de productos y los contenidos educativos digitales, así como asumir obligación administrativa, demanda social y principio de ley, para el impulso de la Formación en Red.

Por otro lado, se detectan una serie de debilidades en la Formación en Red en torno a cómo aprovechar la información evaluativa en el aprendizaje; falta de criterios para evaluar la calidad; la ausencia de una estrategia de gestión integradora; la relación presupuesto-calidad y los riesgos respecto a la seguridad y la identidad digital.

También se señalan aspectos que no garantizan la Formación en Red: tener una plataforma muy sofisticada y sin uso adecuado; engrosar la oferta formativa sin responder a ningún tipo de necesidad educativa y evitar usar una plataforma para justificar un presupuesto.

Respuesta de las personas implicadas

Los empleados reconocen que la Formación en Red les sirve para acostumbrarse a “aprender haciendo”. Por otro lado, los estudiantes, usan la tecnología como algo “natural” para su aprendizaje e incluso suelen adelantarse a los docentes.

Se percibe como fundamental el papel del tutor en la Formación en Red. Aunque es difícil contar con buenos tutores virtuales. En educación superior los docentes ofrecen poca resistencia a su nuevo rol de tutor virtual. Es en la formación reglada donde existen más resistencias.

Existe un cierto escepticismo en la dirección corporativa sobre la eficacia de la formación Virtual que se mitiga a medida que van cumpliéndose metas.

Observatorio
de la actividad, la innovación
y las tendencias
en la Formación en Red



VNIVERSIDAD
D SALAMANCA

Fundación Germán
Sánchez Ruipérez