

II Tecnologías para e-Learning 2009

18 CUANDO LAS TENDENCIAS SE VUELVEN PARADIGMA
¿Cuál es la tendencia o herramienta más emocionante en tecnologías de e-Learning hoy? Responde un Panel de Expertos internacional

22 "RED SOCIAL CORPORATIVA: MODA Y NECESIDAD"
Entrevista a Enrique Aliende

24 ¿NOS ENCONTRAMOS YA EN LA ERA 3.0?

26 GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, EL DESEMPEÑO Y EL TALENTO DE FORMA UNIFICADA
Entrevista a Silvina Brodsky

28 DOKEOS LMS 1.8.6, UN "ANIMAL" ÚNICO EN SU ESPECIE
Por Yannick Warnier y Noa Orizales Iglesias

30 NOVEDADES INSTITUCIONALES: EASYPROF Y ADR FORMACIÓN

32 HERRAMIENTAS 2.0 AL SERVICIO DEL APRENDIZAJE

34 EL SECRETO DE NO EMPLEAR SOLUCIONES "LISTAS PARA USAR"
Reportaje a Scott Gray

36 "INTERNET ES SÓLO LA PUNTA DEL ICEBERG"
Entrevista a Miquel Àngel Prats y Fernández

38 PRACTICANDO CON EL EJEMPLO
Por Ramón Bardolet

41 PRÓXIMO INFORME ESPECIAL: "QUIÉN ES QUIÉN EN E-LEARNING"

42 GUÍA DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍAS PARA E-LEARNING 2009

Apoyan este Informe Especial:



Por Victoria Esains



Cuando las tendencias se vuelven paradigma

LEARNING REVIEW contactó con varios expertos mundiales y les hizo la siguiente pregunta: ¿Cuál es la tendencia o herramienta más emocionante en tecnologías de e-Learning hoy? ¿Por qué?

Panel de expertos



Anthony Basiel
Tutor senior de Desarrollo de Aprendizaje / Investigador de e-Learning del Institute for Work Based Learning - Middlesex University de Londres



Clive Shepherd
Consultor independiente de e-Learning y Presidente de eLearning Network



Charles Jennings
Ex Director de Formación Global de Thomson Reuters, actual Director de Duntroon Associates



Donald H. Taylor
Presidente del Learning and Skills Group y de la Learning Technologies Conference



Jane Heart
Consultora de Formación y Social Media, Fundadora del Centre for Learning and Performance Technologies



Stephen Downes
Investigador del National Research Council, del Institute for Information Technology

Quizás defina este artículo el comentario que hizo Donald Taylor, del Learning and Skills Group, quien comenzó diciendo: "Como presidente de la Learning Technologies Conference de Londres, en los últimos 10 años he visto modas ir y venir: mobile learning, objetos de aprendizaje, desarrollo de contenidos rápido, mundos virtuales... Por lo general, duran alrededor de 12 a 18 meses en el centro de atención antes de que la gente se dé cuenta de que no son la solución a todos los problemas del aprendizaje. En ese momento, estas tecnologías normalmente encuentran un nicho en el que son útiles (por ejemplo, los mundos virtuales para la formación de los servicios de emergencia) y, a continuación, una nueva moda emocionante llega".

Así como Taylor, todos quienes estamos en la constante investigación de las tecnologías, y su aplicación en la educación, hemos visto en los últimos años varias modas que proclamaban ser la vanguardia

salvadora del e-Learning. Pero hoy hay algo diferente; Taylor luego afirmó con certeza: "La tendencia más emocionante en tecnologías de e-Learning de hoy es el aprendizaje social online".

Todos quienes estamos en la constante investigación de las tecnologías, y su aplicación en la educación, hemos visto en los últimos años varias modas que proclamaban ser la vanguardia salvadora del e-Learning. Pero hoy hay algo diferente: el aprendizaje social online.

Pero, claro, para obtener un panorama completo, **LEARNING REVIEW** convocó un panel para contrastar opiniones. Veamos entonces qué tienen que decir otros expertos sobre las tendencias emergentes en e-Learning.

Charles Jennings, quien fue du-

rante años director de Formación Global de Thomson Reuters y actualmente lidera su propia consultora, identificó como la tendencia más emocionante "nuestra creciente comprensión de que gran parte de la educación formal que se lleva a cabo en las organizaciones simplemente no funciona y no tiene ningún impacto en la mejora del desempeño." Para Jennings, este entendimiento ha impulsado la investigación de métodos alternativos para la construcción de la productividad y el rendimiento "incluyendo la urgencia de usar software social, para apoyar el aprendizaje fuera del modelo de plan de estudios formal y hacia el aprendizaje informal".

Por su parte, el Dr. Anthony Basiel de la Middlesex University de Londres distingue, en primer lugar, que las herramientas tecnológicas apropiadas se desprenden siempre de analizar primero cuál será el diseño instruccional. "Con esto en mente, yo diría que hay dos tendencias principales de eLearning. Web 1.0 se centró en el contenido formal, mientras que la Web 2.0 se desplazó hacia el estilo de aprendizaje informal, en redes, y de colaboración", aclara el catedrático.

Según Donald Taylor, los departamentos de Capacitación y Desarrollo (C+D) siempre han tenido conocimiento de la importancia del aprendizaje informal, pero hasta ahora nunca habían podido hacer mucho al respecto. "Con el apren-

dizaje social online ahora pueden", afirma. Y agrega que "los departamentos de C+D pueden, en definitiva, aumentar masivamente su impacto al pasar de ser un creador de cursos a un custodio de los conocimientos, de un escritor a un editor".

Veamos otra opinión: "para mí, la tendencia más excitante en e-Learning es su lenta pero constante evolución fuera de su herencia de la Formación Basada en el Ordenador (CBT) y hacia un modelo de colaboración mucho más flexible y sensible", manifestó el consultor independiente de e-Learning Clive Sheperd.

De distintas formas, y haciendo hincapié en diferentes aspectos, pareciera ser que todos están de acuerdo en que **el aprendizaje informal a través de los medios sociales es la tendencia indiscutida del momento.**

Las herramientas

En cuanto a las herramientas facilitadoras del aprendizaje informal, las elegidas difieren. Para Jane Hart, Consultora de Formación y Social Media, Twitter está haciendo que la gente realmente piense en el valor de los medios sociales para el aprendizaje. "Para mí ha revolucionado la manera en la que aprendo de mis colegas", dijo Hart.

Para Shepherd, "el nuevo mo-

delo considera todas las formas de contenido online altamente modular (vídeos, podcasts, tutoriales cortos, quizes, juegos, estudios de casos), utilizado tanto para el aprendizaje como para el apoyo al rendimiento, junto con los métodos tradicionales offline (capacitación on-job, coaching, workshops, etc.) y herramientas online altamente colaborativas (foros, blogs, wikis, etc.). El consultor concluye: "el Blended Learning es el futuro, y los medios online desempeñan un papel cada vez más importante dentro de esto".

"Se trata de una forma totalmente natural de aprender. Frente a un problema, la primera reacción de la mayoría de la gente es pedir ayuda a un amigo. Los medios sociales amplían enormemente el número de personas a quienes preguntar y hacen mucho más fácil poder llegar a verdaderos expertos" (Donald Taylor)

Jennings, por su parte, destacó que, detrás de la tendencia hacia el aprendizaje informal, también se está viendo el desarrollo de algunas grandes herramientas y entornos. "Creo que la evolución reciente en herramientas de Orientación de Procesos de Negocio (Business Process Guidance, o Electronic Performance Support Systems – ePSS) tiene un enorme potencial".

SOLUCIONES A SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN

Movil 652 436 944
Teléfono 944 124 744



www.indartek.es
info@indartek.es

e-ducativa
e-learning más simple, más fácil

Campus Virtual e-ducativa

- La solución profesional con todas las funcionalidades.

Plataforma e-jecutiva

- Gestión por competencias para su e-learning corporativo.

LA TECNOLOGÍA MÁS INNOVADORA,
AL ALCANCE DE SU PROYECTO Y SU PRESUPUESTO

ISO 9001
2000



Más de 4.000 instalaciones en España, Europa y Latinoamérica con proyectos de todos los tamaños, son nuestra mejor garantía.

info@e-ducativa.com
Tel. +54 341 4402514

infoes@e-ducativa.com
Tel. +34 91 883 3565

Solicite información: www.e-ducativa.com

¿Tendencia o moda pasajera?

Tenemos una tendencia fuerte y herramientas que la apoyan. Pero ¿cómo saber si no es otra moda pasajera que no cumplirá las expectativas puestas en ella y terminará desvaneciéndose a un lugar secundario?

Según lo explica Donald Taylor, "el aprendizaje social online es diferente por dos razones: en primer lugar, se trata de una forma totalmente natural de aprender. Frente a un problema, la primera reacción de la mayoría de la gente es pedir ayuda a un amigo. Los medios sociales amplían enormemente el número de personas a quienes preguntar y hacen mucho más fácil poder llegar a verdaderos expertos". En segundo lugar, reitera su potencial para el aprendizaje informal en el lugar de trabajo, como desafío para los departamentos de C+D, y advierte que "si se lo ignora, existe el riesgo de que el departamento sea visto como irrelevante y fuera de contacto con este omnipresente nuevo medio de intercambio de conocimientos."

Desde un punto de vista más teórico, Antony Basiel aporta: "¿Es el caso de que 'el medio es el mensaje' como abogaba Marshall McLuhan en 1967? Si es así, entonces tal vez los criterios podrán decidir la respuesta a la cuestión de la tecnología de aprendizaje. Quizá no deberíamos pensar en términos de herramientas específicas, sino sistemas

de e-Learning". Si bien los medios sociales son herramientas, tal vez sean lo suficientemente diferentes y poderosas como para reinventar los sistemas de aprendizaje online.

Por su parte, Jane Hart, quien desde el Centre for Learning and Performance Technologies lleva un barómetro de tendencias y herramientas, afirma que "estamos viendo el amanecer de una nueva era de aprendizaje. De hecho, los medios sociales están impactando en todas las áreas de negocios, culturales y de vida personal. Es pasar de un enfoque de aprendizaje centrado en los contenidos, impulsado por expertos, a uno centrado en las personas, generado por los usuarios. En mi opinión, es lo que el e-Learning quiso siempre ser, es decir, no sólo un soporte de la educación y capacitación formal, sino también un soporte de provisión de información, y un facilitador de la comunicación, la colaboración y el intercambio de conocimientos entre las personas".

Hacia el futuro

Como conclusión a este contraste de opiniones, el prominente investigador Stephen Downes, quien viene hablando de la importancia del aprendizaje informal y los medios sociales hace tiempo, afirma que "lo más interesante de ver recientemente ha sido la convergencia de diversos tipos de medios en una forma única, común, como, por ejemplo, en el nuevo Google Wave". Downes explica que consiste en combinar en una sola enti-

dad las diversas formas de comunicación, como el mensaje de correo electrónico, entradas en foros de debate y páginas wiki. "Ahora, en lugar de enviar un contenido de un lado al otro a través de Internet, enviamos mensajes a las personas al darles acceso a contenidos a los que pueden suscribirse o modificar como lo deseen", completa.

"Es lo que el e-Learning quiso siempre ser, no sólo un soporte de la educación y capacitación formal, sino también un soporte de provisión de información, y un facilitador de la comunicación, la colaboración y el intercambio de conocimientos entre las personas". (Jane Hart)

Downes se aventura a predecir que en los próximos meses y años vamos a ver muchas variaciones sobre este tema. "Al tener un único objeto de contenido en el cual basar conversaciones, se elimina la redundancia y también se ayuda a centrar nuestras comunicaciones, minimizando los mensajes e interacciones no deseados. También nos permite incorporar más fácilmente multimedia y comunicación sincrónica en nuestros mensajes."

En conclusión, lo social y colaborativo ya está penetrando fuertemente en las vidas online, y el aprendizaje es una de las áreas que más se enriquecerá de esta innovación. Se trata de un cambio de paradigma: de enviar media a trabajar con media. Y, tal como Stephen Downes asegura, "este cambio de paradigma resonará durante muchos años en el futuro".



Porque la pieza más importante para ganar es su gente

Saba Software le ofrece la solución indicada para cada necesidad:

- Saba Learning (LMS) - desarrolle una estrategia integral de aprendizaje para su empresa y administre todos los recursos de capacitación
- Saba Performance - alinee los objetivos de su personal con los del negocio y controle el desempeño de su equipo
- Saba Talent - desarrolle una estrategia de sucesión y administre el talento de su gente
- Saba Centra - aula virtual, reuniones en línea y seminarios web en una sola herramienta
- Saba Social - implemente una red social en su empresa que le permita compartir el conocimiento entre sus grupos de trabajo

Además lo apoyamos con la experiencia de nuestros consultores.

Para más información contáctenos a los teléfonos +54 11 4590-2413 o

vía mail sabamktlatm@saba.com

Visite nuestra página web <http://mx.saba.com/>

→ "Red social corporativa: moda y necesidad"

Esta afirmación la realizó el Director General de IFO, Enrique Aliende, durante el reportaje que presentamos a continuación.



Reportaje a
Enrique Aliende

Director General de IFO

Red social corporativa, ¿moda o necesidad?

Enrique Aliende: Moda y necesidad. El tremendo éxito que han cosechado algunas de ellas, como Facebook, o NING, ha llevado a la situación punto de que cualquier organización con usuarios que compartan una característica común se plantea la posibilidad de poner en marcha una red social. Pero hay que tener claro que las redes sociales no sirven para todo, y menos que estas iniciativas se pueden abordar de cualquier manera.

Desde nuestro punto de vista, hay que saber cómo aplicar el concepto de red social. Hace falta contar con expertos que aconsejen cuándo tiene sentido montar una red, cuáles son los objetivos de la misma, cómo hay que ponerla en funcionamiento y mantenerla. Que Facebook funcione casi de manera automática no quiere decir que en otros casos vaya a ser así.

Dentro de su apuesta por la innovación, una de las líneas en la que están trabajando en IFO son las redes sociales corporativas como un nuevo entorno desde el que impulsar el aprendizaje. ¿Podría explicarnos en qué consiste este tipo de formación?

EA: El e-Learning más tradicional está basado en un LMS donde están alojados todos los contenidos, y al que acceden, por un lado, los alumnos y, por otro, el tutor que les da una respuesta más o menos proactiva.

Si vamos un paso más allá y aprovechamos la relación informal entre personas para favorecer el aprendizaje e incorporamos a la plataforma de e-Learning elementos de web 2.0, conseguimos crear un nuevo entorno de aprendizaje, donde la capacidad de relación entre personas que existía en el e-Learning, a través del email y el foro, evoluciona; en el que el eje de la formación ya no es el curso sino el alumno, y donde el uso de las herramientas web 2.0 nos permite crear un entorno personal de aprendizaje, en el que compartir y construir nuestros conocimientos con otros.

Por otro lado, este enfoque de e-Learning 2.0 nos permite superar una barrera temporal, favoreciendo un aprendizaje más continuado, no limitado al tiempo que dura un curso.

Por lo que nos comenta, la idea es ir un paso más allá y sacar rendimiento a utilidades que se encuentran en la Red, pero transformándolas en herramientas de utilidad para la transmisión del conocimiento y la optimización en la gestión del conocimiento de sus clientes. ¿En qué se materializa este aspecto innovador?

EA: Realmente hay algunas herramientas web 2.0 que se pueden utilizar de forma inteligente para el aprendizaje social. Los individuos de las redes crean y agrupan sus propios contenidos a través de las herramientas de web 2.0, como wikis, blogs, foros o RSS. Esto permite la creación de un portfolio electrónico personal donde se reflejen evidencias de nuestros intereses y aprendizajes, que se puede compartir con otras personas. Todo ello se integra en una aplicación que permite administrar, distribuir y controlar las actividades de formación o el conocimiento de una institución u organización, y que es lo que, en último término, realmente favorece

ese entorno de aprendizaje colaborativo y de formación continua.

¿Qué ventajas presentan estas redes corporativas frente a las estándares disponibles en Internet como Facebook o NING?

EA: En primer lugar, mejoran la imagen de marca así como el sentimiento de pertenencia a la institución y, por consiguiente, favorecen la fidelización de los usuarios; en segundo lugar, promueven el networking dentro de la propia red; en tercer lugar, permiten la creación de mensajes corporativos y la incorporación de recursos comunes así como una mayor personalización de ambos; y, por último, posibilitan a las empresas obtener una información mucho más amplia de las preferencias, intereses y uso de la red por parte de los usuarios.

Además, las redes sociales corporativas se conciben como un vehículo extraordinariamente eficaz para transferir, formal o informalmente, ese conocimiento que aporte a la compañía ventaja competitiva para posicionarse y operar en el mercado sin peligro de que esta información sensible 'traspase' las fronteras invisibles de la organización.

¿Cuáles son los posibles ámbitos de aplicación?

EA: Los ámbitos de aplicación de las redes sociales corporativas son múltiples, desde redes corporativas para instituciones de formación que facilitan la relación entre la propia institución, el profesorado y el alumno, a las redes de antiguos alumnos, hasta empresas que crean entornos corporativos de aprendizaje organizados por temáticas o departamentos. También merece la pena mencionar las redes de expertos que surgen como complemento a los procesos formativos presenciales o como continuación de una formación más estructurada. ■

ACCION

«e-Learning en

5ª. EDICIÓN



CENTRO DE CONVENCIONES
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA

AV. ALICIA M. JUSTO 1600/1700 - BUENOS AIRES - ARGENTINA

11 Y 12 DE NOVIEMBRE DE 2009

TAL COMO SE HA DESARROLLADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, EN E-LEARNING EN ACCIÓN 2009 SE EXPONDRÁN, DURANTE 2 DÍAS, UN COMPENDIO DE BUENAS PRÁCTICAS EN E-LEARNING PRESENTADAS EN FORMATO CASO, DONDE TANTO LA ORGANIZACIÓN CLIENTE COMO LA EMPRESA IMPLEMENTADORA COMPARTEN SU EXPERIENCIA Y COLABORAN EN CREAR UNA BASE DE CONOCIMIENTOS UNIVERSAL DEL E-LEARNING.



SI DESEA PRESENTAR SU CASO, CONTÁCTENOS!

JORNADAS@SCEU.FRBA.UTN.EDU.AR / JORNADAS@LEARNINGREVIEW.COM / +54 11 4867 7604

ORGANIZAN

LearningReview

Centro de Formación, Investigación
y Desarrollo de Soluciones de e-Learning
FACULTAD REGIONAL BUENOS AIRES
SECRETARÍA DE CULTURA Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

www.elearningenaccion.com.ar

Por María Isabelle Nieto Ramos



¿Nos encontramos ya en la era 3.0?

A través de este artículo **LEARNING REVIEW** pretende dar una idea de lo que será la continuación de la web 2.0 y cómo nuestras vidas se verán influenciadas por una web más colaborativa y semántica.



En una entrevista realizada a Juan Miguel Gómez, Profesor del Departamento de Informática de la Universidad Carlos III de Madrid, aseguraba que la llegada de la web 3.0 sería progresiva entre 2010 hasta 2020. Para algunos puede sonar un poco apresurado, dado que no se han adaptado a la web 2.0 aún, y qué decir de aquellos que ni siquiera salieron de la 1.0.

Empecemos relatando la transición de web 2.0 a 3.0, su definición, qué aplicaciones se le está dando y qué influencia tendrá en nuestro trabajo, educación y vida diaria.

Hacia la tercera versión

Se puede decir que la web 1.0 fue la web de los documentos; la web 2.0 es la de las personas, en la que individuos y organizaciones generan contenido; y la web 3.0 será la de los datos, en donde individuos, organizaciones y máquinas generarán contenido que puede ser reutilizado y en donde habrá fácil acceso a la información.

Esta versión será más colaborativa y participativa, quizás un poco más inteligente, en donde los buscadores podrán distinguir y entregarnos resultados diferenciados. Esta nueva y sofisticada manera de usar el Internet se llama Web Semántica.

Gracias a esta web extendida podremos encontrar respuestas a nuestras preguntas de manera más sencilla y rápida. La idea es dotar a la web de significado, o sea, hacerla más semántica, con una información mejor definida, apoyada en un lenguaje universal en el que se puedan compartir, procesar y transferir datos. Mediante esta interconexión de redes de datos se podría fácilmente encontrar una respuesta personalizada a un determinado requerimiento, por ejemplo, obtener información de manera fácil y sin que nos aparezcan miles de respuestas inútiles.

"(...) la web 3.0 será la de los datos, en donde individuos, organizaciones y máquinas generarán contenido que puede ser reutilizado y en donde habrá fácil acceso a la información".

Aplicaciones

Las tecnologías de la web 3.0 han llegado para que logremos una manipulación de datos más eficiente. Con la incorporación de lenguajes estandarizados como SPARQL y de interfaces de comunicación y programación de aplicaciones API, se trata de hacer que los datos sean accesibles y enlazables al igual que las páginas web.

La idea es que los datos sean accesibles utilizando un Marco de Descripción de Recursos RDF, es decir, una estructura de soporte de metadatos y así dar mayor significado semántico y ontológico a la World Wide Web.

La Web Semántica no es diferen-

te de la WWW, simplemente realza la utilidad de la Web, cuando gente inmersa en un determinado campo o vocación concilian sobre esquemas comunes de clasificación de la información que les interesa. Mientras más grupos desarrollen estas categorizaciones, las herramientas de la web semántica les permitirán vincular sus esquemas, expandiendo gradualmente el número de personas y comunidades cuyas web puedan entenderse entre sí automáticamente.

"La Web Semántica no es diferente de la WWW, simplemente realza la utilidad de la Web, cuando gente inmersa en un determinado campo o vocación concilian sobre esquemas comunes de clasificación de la información que les interesa".

Con la creación de la web 2.0 el usuario pasó a ser un protagonista en la red y webs como Flickr, Youtube o Facebook posibilitaron la carga de contenido para compartirlo con el mundo. En esta nueva era, el consumidor es el que hace uso de las herramientas de sistematización y de organización de flujo según sus propias necesidades e intereses. Quizás el ejemplo más visible sean los sistemas de etiquetación o tagging como del.icio.us, Meneame, Digg, Technorati, etc., en la que, al utilizar términos comunes para describir información que encontramos o publicamos en sitios web, estamos contribuyendo de cierta manera

a que los programas y buscadores encuentren y entiendan la información etiquetada.

Sin embargo, este sistema no es eficiente a la hora de la búsqueda en toda la web; es más efectivo dentro del mismo sistema. Es por este motivo por el que las personas se están movilizándose hacia la construcción de una Web Semántica en donde se puedan establecer relaciones entre cualquier elemento de información existente entre software y computadoras.

Contribuyendo al cambio en la educación

Las ventajas que la web 2.0 ha representado para la educación son muchísimas. No sólo ha impulsado experiencias más enriquecedoras, sino que también ha permitido que alumnos y profesores se valgan de cualidades interactivas que anteriormente no se podían imaginar.

Se trata de una web más social que tecnológica, tomando en cuenta que el alumno no sólo aprende en el aula sino también fuera de ella. Y para ello se basa y forma parte de la colaboración en distintos sitios. El primer gran ejemplo es la enciclopedia libre Wikipedia, la cual tiene base en los conocimientos colectivos de las personas y en donde los usuarios pueden agregar, modificar o eliminar contenido a voluntad.

Otro ejemplo es Yahoo! Answers, que sirve como un espacio donde la gente hace preguntas y obtiene respuestas que no vienen de un equipo de expertos, sino de otras personas. La retroalimentación está

dada por todos los involucrados en el proceso, y con ello enriquece la respuesta.

Ejemplos como éstos hay muchos, y es que los wikis, edublogs, redes sociales, foros, etc. son herramientas que permiten que los estudiantes discutan y analicen temas de clase, obteniendo una vasta gama de respuestas e información. Las nuevas tecnologías permiten que esta obtención de información sea en tiempo real, para lo cual los dispositivos móviles y ordenadores portátiles conectados a Internet se han convertido en un apoyo educativo.

Silicon News asegura que "los buscadores del futuro ya no serán buscadores, sino pequeños oráculos de Delfos que responderán a las cuestiones que torturan a sus usuarios. ¿Cuánta es la distancia entre Nueva York y Alaska? El site dará los kilómetros completos". WolframAlpha es un portal de búsqueda de información que ha supuesto un nuevo paso para que otras empresas se interesen por implementar y mejorar sus herramientas de búsqueda.

Dijimos que la web 3.0 tendría más servicios colaborativos, en donde la gente participaría añadiendo recursos, comentarios, buscando información más organizada, en tiempo real. Sin embargo, es un poco apresurado definir los beneficios que representará esta evolución. Les invitamos a que visiten algunos sitios de interés para que vayan familiarizándose con lo que se aproxima en cuanto a web semántica se refiere: Twine, W3C, searchmonkey, freebase, powerset.

diseño y desarrollo de
Juegos serios
para capacitación en:

- Negociación
- Liderazgo
- Comercialización
- Conflictos

- Diseño y desarrollo de herramientas para e-learning
- Desarrollo de contenidos
- Diseño instruccional
- Tecnologías 2D y 3D

Córdoba, Argentina - + 54 351 6441010/73 - www.igs.com.ar - ventas@igs.com.ar

➔ Gestión del aprendizaje, el desempeño y el talento de forma unificada

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.



Reportaje a
Silvina Brodsky

Presales Manager de Saba Latin America

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.

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.

En relación a las tecnologías, se deben considerar también plata-

formas 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.

adrformacion.com
cursos presenciales y on line, soluciones e-learning



C/Vara de Rey 41 bis, 1º of. 6
26002 Logroño (La Rioja) ESPAÑA
Tel.: +34 941 250 116 | Fax: +34 941 236 805
e-mail: adr@adrinfor.com

TECNOLOGÍA E-LEARNING

Soluciones integrales e-learning para instituciones y empresas



Personalización de proyectos

Plataforma e-learning de desarrollo propio personalizable para cada cliente

Modalidades de contratación adaptables a los requerimientos del proyecto



Herramientas y perfiles

Utilización de herramientas de comunicación síncronas y asíncronas: sms, tutorías, chat, audioconferencia, foros, etc. configurables para los distintos perfiles de acceso

Consulta de informes de seguimiento en tiempo real

Generación de expedientes detallados por alumno e informes globales



Sistema de Autor

Sistema de Autor que permite la creación de nuevos cursos



Contenidos

Metodología orientada a garantizar el aprovechamiento de la formación

Amplio catálogo de contenidos multimedia



Tutorización

Colaboradores expertos para la creación e impartición de las acciones formativas

Sistema de autoevaluación apoyado por el seguimiento del tutor

→ DOKEOS LMS 1.8.6, un "animal" único en su especie

Dokeos 1.8.6 nace con la vocación de liberar al docente de la tiranía del software de escritorio y con el afán de proporcionarle el máximo de funcionalidad con la menor curva de aprendizaje posible.

Su red social integrada y su sistema de edición en línea convierten a Dokeos en un "animal" único en su especie: el software libre 2.0.



Por
Yannick Warnier

Dokeos Regional Manager for
South America



Por
Noa Orizales Iglesias

Directora de Contidos Dixitais

Día tras día aparecen en el panorama de la formación virtual nuevas herramientas tecnológicas e infinidad de innovadores recursos pedagógicos orientados a que saquemos el máximo partido a nuestra formación. Pero la realidad y la interacción diaria con nuestros equipos de trabajo nos dice que no estamos preparados para avanzar tan rápido. Necesitamos herramientas que nos ayuden a cubrir nuestras necesidades a la hora de formar a nuestros alumnos, no tecnologías de un inmenso potencial, que si bien resultan enriquecedoras, suelen crear necesidades ficticias y alejadas de nuestra problemática diaria. Para avanzar es necesario contar con un pie bien asentado sobre una sólida base antes de dar el siguiente paso.

Fisionomía del "animal"

Siguiendo esta línea de pensamiento y en su afán por mantener el centro de atención en cómo los docentes usan un campus virtual, Dokeos ha venido desarrollando

una política de simplicidad al filo del famoso lema: lo bueno, si breve, dos veces bueno. De un modo realmente sorprendente **ha conseguido aglutinar** en una única y sencilla herramienta **redes sociales** (búsqueda por perfiles, mensajería social), potentes **herramientas colaborativas** (gestor de grupos, wiki, blog integrado y videoconferencia), y le ha conferido al usuario el **poder de crear desde y cuando quiera** (tecnología web 2.0 para crear itinerarios SCORM, plantillas para la edición en tiempo real, etc.).

Tanto las viejas funcionalidades de Dokeos como las nuevas han sido sometidas a la marea de usuarios que han estado haciendo uso de este LMS en los últimos años. De su experiencia, de su interacción diaria con el software, han salido las mejoras de esta aplicación. El resultado es un campus virtual de gran potencial pero que ha cuidado enormemente un valor en alza: la simplicidad de uso.

Desde ahora y en adelante, las empresas que se decanten por incorporar Dokeos a su visión de la formación, encontrarán mucho más que un campus virtual, sino un completo gestor de recursos humanos completamente en línea, una herramienta de comunicación síncrona excepcional y un sencillo pero potente editor de contenidos web 2.0.

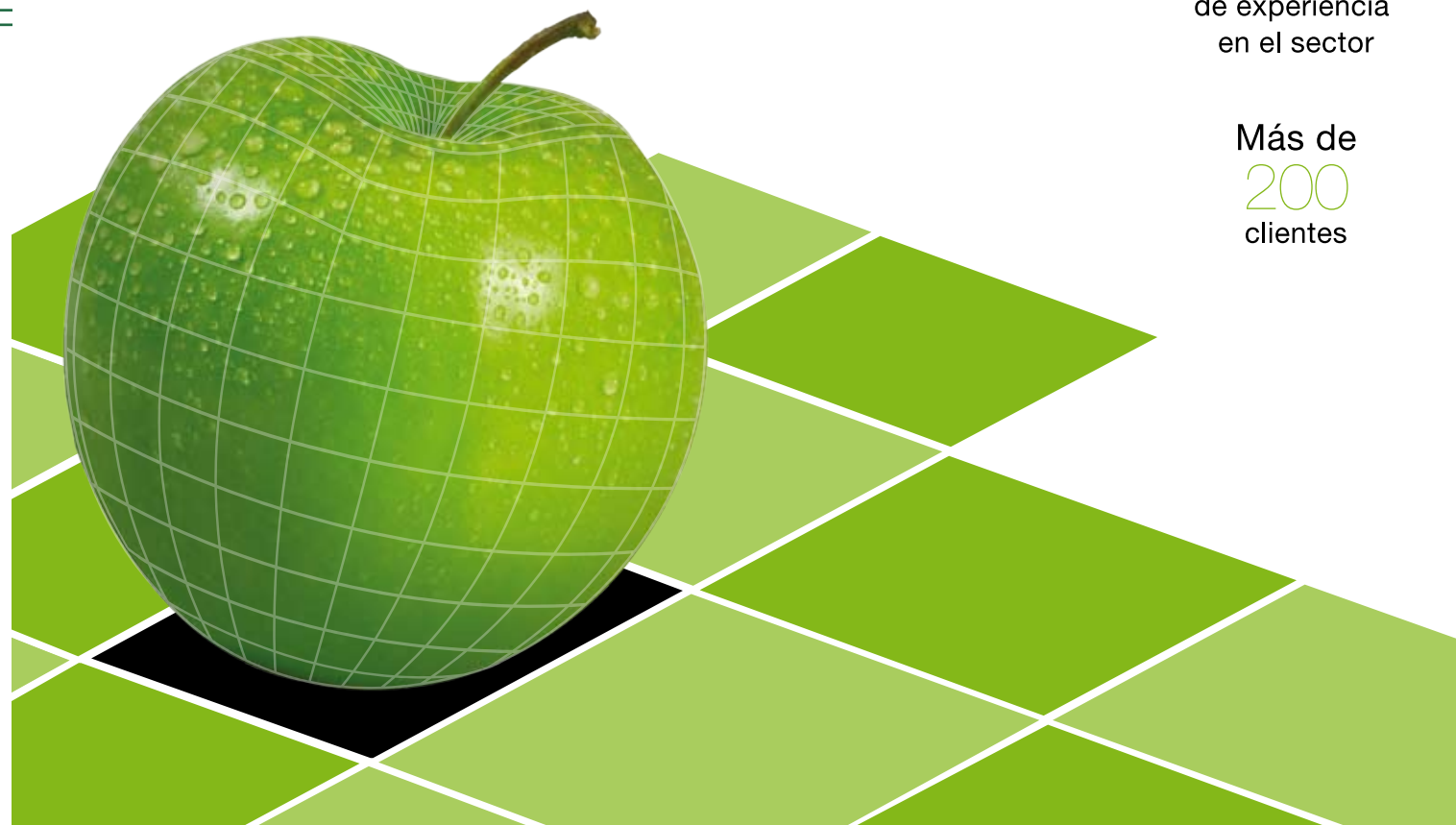
¿"Animal" en peligro de extinción?

Lejos de estar al borde de la extinción, en opinión de unos pocos, aplicaciones libres como Dokeos son la prueba viviente de que la apuesta por el trinomio simplicidad-

funcionalidad-innovación es válido. Y cada día más, **los sistemas de código libre y los servicios profesionales a ellos asociados, constituyen una alternativa real para las empresas.** La prueba está en los proyectos de integración llevados a cabo por el equipo de Dokeos Latinoamérica y Contidos Dixitais, socio en exclusiva de Dokeos en España, para clientes como Unidad Editorial; proyecto que ha permitido, por ejemplo, la integración de Dokeos LMS a través de servicios web con las aplicaciones de gestión de pagos y matriculaciones de la entidad.

La adaptación al medio es lo que garantiza la supervivencia de cualquier animal y Dokeos, lejos de rechazar el mestizaje, se prueba como un sistema totalmente válido para coexistir en total armonía con aplicaciones no libres. De que ésta es posible es el caso de la integración de Dokeos con Oracle realizada para la Universidad Wiener por el equipo de profesionales de Dokeos Latinoamérica.

En tiempos de crisis, más que nunca, apostar por Dokeos 1.8.6 es tener asegurado el premio. Para comprobarlo, registro libre en <http://campus.dokeos.com>



Soluciones integrales
para el **desarrollo del talento profesional.**

INNOVACIÓN

- 🔄 En el contexto, enfoque web 2.0: "learning community"
- 🔄 En la metodología: "play learning®" "rapid learning"
- 🔄 En el producto, multiplataforma: "mobile learning" "webcast"

AÑADIMOS VALOR A TUS PROYECTOS



Instituto de
Formación
Online

ifoline@ifoline.com | www.ifo.es

Atención al cliente | 902 006 100

Madrid - Boadilla del Monte - Majadahonda | 918 298 554

Barcelona | 93 802 24 06 Recife (Brasil) | 55 81 34614764

EasyProf: "una sola herramienta para la excelencia en la edición multimedia"

EasyProf® es una herramienta de autor diseñada para que cualquier autor, experto o profesor sin conocimientos informáticos previos pueda crear contenidos formativos y presentaciones multimedia e interactivas con finalidades didácticas.

EasyProf® está muy indicado para la producción de:

- Títulos multimedia de formación.
- Contenidos multimedia con finalidad didáctica.
- Presentaciones multimedia con hipervínculos y amplias posibilidades de navegación.
- Exámenes, pruebas de evaluación y ejercicios de todo tipo.
- Contenidos de gestión del conocimiento.

La creación de cursos multimedia e interactivos es su uso principal, pero EasyProf® es también adecuado para todo tipo de trabajos en los cuales se necesita organizar grandes cantidades de información, crear interconexiones hipertextuales y presentar cualquier otro tipo de información multimedia, así como para estructurar y gestionar en general contenidos para cualquier uso que reconozca una amplia difusión a través de Internet o CD-ROM.



ADR Formación: socio tecnológico para proyectos e-Learning

Para poder ofrecer formación on-line es imprescindible contar con dos herramientas básicas: una plataforma e-Learning y contenidos y tutorización de calidad.

Existen distintas opciones para conseguirlo, una de ellas sería invertir innumerables recursos en el desarrollo de una plataforma propia que requerirá de la colaboración de expertos dispuestos a dedicar mucho tiempo al proyecto.

En cambio, ADR Formación ofrece una solución 100% eficaz: disponer de su plataforma e-Learning, cursos y tutores de una forma inmediata y siempre bajo su propia imagen corporativa.

Esta empresa de e-Learning se convertirá en su socio tecnológico, dejando atrás la figura de centro de formación ajeno a sus intereses. Dispondrá de toda nuestra experiencia, tecnología y expertos para buscar un fin común: asegurar un aprendizaje de calidad en un entorno virtual donde la metodología es realmente eficaz.

Entre sus servicios, ofrece la implementación de un **Portal Personalizado de Teleformación** para cada uno de sus clientes, adaptado a sus necesidades específicas de formación y gestión, encargándose de la parte tecnológica y evitando así que instituciones o empresas privadas asuman tareas que escapan a su total control.



DOKEOS 1.8.6

Un "animal" único en su especie

Más información en :

América Latina: info.latino@dokeos.com
España : info@contidosdixitais.com



Servicios para e-learning

(511) 7195191 - 7195192



+ 34 666 23 49 66

Cuaderno de calificaciones, Encuestas anónimas y por usuario,

Wiki, lecciones scorm, Open source, integración con Oracle,

E-commerce, detallados informes, más Seguridad,

Sencillez de uso, herramientas colaborativas,

Edición de contenido y Tests 2.0, Videoconferencia



Por Victoria Esains

Herramientas 2.0 al servicio del aprendizaje

No es novedad que con el advenimiento de la web 2.0 navegar ya no se trate sólo de acceder a la base de información más grande del mundo. Hoy en día contamos con una amplia variedad de software directamente online. Muchas de estas herramientas pueden adaptarse a los más diversos usos; **LEARNING REVIEW** se propuso indagar cuáles de ellas son las más útiles a la hora de aprender.



Una vez más, para nuestro estudio nos nutrimos del Centre for Learning & Performance Technologies, que, gracias a su lista de las Mejores 100 Herramientas para el Aprendizaje

2009, nos ayudó a conocer, desde la opinión de 132 Profesionales del Aprendizaje (al cierre de esta edición, dado que la lista está en constante actualización), qué (y cómo) se está usando para aprender.

Las herramientas que seleccionamos en esta ocasión tienen en común factores muy propios de la era 2.0: se accede a ellas online, son gratuitas y son de naturaleza colaborativa. Y el factor que no decidimos arbitrariamente, sino que parece darse espontáneamente, es que se trata de herramientas que no fueron pensadas para usarse para aprender, sino que por sus características, popularidad, simpleza o potencial se han abierto camino a los ordenadores de quienes creen que en la integración de la tecnología está el futuro del aprendizaje.

Para completar esta idea, contactamos con Jane Hart, fundadora de esta iniciativa que actualmente es uno de los sitios sobre aprendizaje mundiales más visitados de la

web, y le preguntamos: **¿Por qué cree que hoy en día muchas herramientas no destinadas originalmente para el aprendizaje están ganando popularidad para este fin?**

Jane Hart: Hay un montón de razones para ello: la libre disponibilidad de herramientas permite a los usuarios (tanto a los educadores como a los estudiantes) elegir sus propias herramientas en lugar de tener que depender de las empresas o los sistemas educativos, que son a menudo difíciles de manejar, incómodos y nada user-friendly. Por lo tanto, estas herramientas "de los usuarios" permiten un enfoque de abajo hacia arriba en la selección de herramientas en lugar de un enfoque de arriba hacia abajo.

Aprender no es algo que sólo hacemos en el aula; hoy en día las herramientas de medios sociales avalan el aprendizaje informal y la colaboración, y permiten a los individuos construir un entorno de aprendizaje personal y en red, según el cual los usuarios pueden reunirse con los demás y compartir recursos, experiencias y conocimientos.

Aunque este enfoque de abajo hacia arriba del aprendizaje asusta a muchos educadores tradicionales (tanto corporativos como académicos) claramente está aquí para quedarse.

Les invitamos, pues, a conocer 10 de las herramientas web 2.0 que los profesionales del aprendizaje eligen:



TOP TEN



Twitter - www.twitter.com

Esta herramienta de microblogging es, sin duda, la más comentada del momento. En 2009 creció en más de un 1000%, y sigue en ese camino. En su simplicidad e inmediatez reside su atractivo. Sus usos para el aprendizaje van desde compartir simples ideas a mantenerse informado al instante sobre casi cualquier tema posible.



Delicious - www.delicious.com

Este sitio de social bookmarking permite almacenar marcadores online, organizarlos con un sistema de tags y compartirlos con quien se desee. Siguiendo el concepto de folksonomía, donde la catalogación con tags es realizada colaborativamente por grupos de personas, esta herramienta cobra toda una nueva dimensión del conocimiento en red.



Google Reader - www.google.com/reader

Se trata del agregador de feeds RSS más utilizado en la web. Hoy en día todo sitio de noticias, o blog, y muchos otros, cuentan con servicio RSS, que permite acceder a los contenidos que se actualizan en el momento, ordenados según el criterio que cada usuario crea conveniente. Además, esta herramienta permite compartir nuestros contenidos seleccionados con otros usuarios.



WordPress - www.wordpress.org

Hoy en día un blog es la forma más popular y sencilla de compartir contenidos. Wordpress ofrece espacio en su sitio para que cualquiera pueda abrir uno. Pero lo que la posiciona entre las mejores de su clase es su versión descargable, que puede ser instalada en servidores independientes y que, al ser open source, cuenta con numerosos agregados y posibilidades de personalización.



YouTube - www.youtube.com

Si una imagen vale más que mil palabras, ¿cuánto valdrán las imágenes contenidas en los millones de videos que aloja YouTube? Pero YouTube no es solamente un inmenso repositorio, es también una red social en sí misma, que además permite integración con multiplicidad de otras redes y sitios a fin de compartir sus contenidos.



Google Docs - www.google.com/docs

Permite crear, editar y alojar documentos, presentaciones y hojas de cálculo, completamente online. Su mayor atractivo en materia de aprendizaje es la posibilidad de compartir y colaborar simultáneamente con otros usuarios. Su simpleza de manejo y su compatibilidad con otros formatos y software hacen de esta herramienta algo esencial para el trabajo colaborativo.



Slideshare - www.slideshare.net

Lo que YouTube es al video, es Slideshare a las presentaciones. El uso de slides para sintetizar contenidos es un recurso educativo muy popular: aquí tenemos un inmenso repositorio de presentaciones de las más diversas temáticas, y también la opción de subir las propias y compartirlas con el mundo.



Skype - www.skype.net

Combina mensajería instantánea con comunicaciones de audio, video y VoIP. La herramienta sincrónica por excelencia, donde la interacción directa entre personas se hace simple. Además de ser gratuita, existen aplicaciones de otros desarrolladores que se integran con ella, que permiten grabar las conversaciones o videoconferencias.



Firefox - www.mozilla.com/firefox/

Si pensamos en todo lo que hacemos hoy en día en un navegador, es imprescindible contar con uno eficiente. Firefox es eso y algo más. Su naturaleza open source lo convierte en un desarrollo en constante optimización. Pero su capacidad de incorporar agregados (más de 5 mil maneras de customizarlo y expandirlo según sus necesidades) es lo que lo convierte en una poderosa herramienta.



Ning - www.ning.com

Se trata de un servicio que permite alojar redes sociales propias y privadas. La posibilidad de construir una con los integrantes de un curso es un elemento, sin duda, interesante de aplicar. Ning se destaca por su simplicidad de uso, tanto para quien la crea como para quienes la aprovechan en su experiencia de aprendizaje.

Para conocer la lista completa de las Top 100 Tools for Learning 2009 visite: <http://c4lpt.co.uk/recommended/index.html>

The Capsule Company.com
Píldoras del conocimiento



Una nueva herramienta de **formación**.

www.thecapsulecompany.com

FMR Consultores
Distribuidor de WONDERSHARE en español
<http://www.fmrconsultores.com>

QuizCreator para construir tests y evaluaciones en Flash
\$129.95 / 102.29 €



PPT2Flash Professional para producir presentaciones en Flash desde PowerPoint
\$199.95 / 157.39 €

DemoCreator para construir demos y tutoriales en Flash
\$99.95 / 78.67 €



Por María Isabelle Nieto Ramos



El secreto de no emplear soluciones "listas para usar"



Reportaje a
Scott Gray

Director de O'Reilly School of Technology

Cómo logra la O'Reilly School of Technology transmitir conocimientos a sus alumnos basándose en métodos de educación online. **LEARNING REVIEW** entrevistó al Director de esta escuela con el objetivo de acercarnos una visión diferente desde Norte América.

Learning Review: En lo que se refiere a formación online, ¿cuáles son las tecnologías educativas que utilizan para lograr un e-Learning de calidad? ¿Cómo las aplican en la O'Reilly School of Technology?

Scott Gray: No empleamos ninguna de las soluciones que ya vienen "listas para usar". Todo lo que hacemos es personalizado con nuestras metodologías de enseñanza. El principal componente de nuestras tecnologías se basa en lo que llamamos "Learning Sandbox", que combina herramientas de programación, la entrega de contenido, comunicaciones del instructor y la clasificación y entrega. Nuestra última learning sandbox está fabricada en Eclipse, que es un IDE de código abierto para hacer todo tipo de programación y tareas de administración de base de datos. Así hemos logrado que la entrega de contenido y de proyectos de cambio funcione con nuestros servidores.

LR: ¿En qué consiste la metodología de Learning Sandboxes que utilizan en los cursos de programación y administración del sistema? ¿Qué habilidades

de aprendizaje o herramientas multimedia utilizan para transmitir conocimiento?

SG: Todo lo que hacemos está orientado a que los estudiantes aprendan haciendo, es decir, un aprendizaje práctico. Queremos que los estudiantes trabajen en ejemplos y proyectos constantemente. Es por esta razón por la que todo lo hemos he-

"Creemos que el vídeo y otras formas de multimedia son utilizados en exceso y muchas veces genera que los estudiantes se conviertan en pasivos y que estén menos interesados en la construcción de cosas".

cho en texto y capturas de pantalla, pero hemos orientado la narrativa para motivar a los estudiantes hacia la acción; y, ya que el contenido está en el sandbox, es fácil para ellos escribir en código o en comandos que recomendamos y así ver qué pasa. Creemos que el vídeo y otras formas de multimedia son utilizados en exceso y muchas veces genera que los



Home | Your Career | Why O'Reilly | Courses & Certificates | Enroll



estudiantes se conviertan en pasivos y que estén menos interesados en la construcción de cosas.

LR: O'Reilly ha sido un fuerte impulsor del software libre y del desarrollo tecnológico a lo largo del tiempo. ¿De qué manera la empresa contribuye con la School of Technology para mantenerse a la vanguardia de la educación online?

SG: La O'Reilly School of Technology está al frente de la onda de la innovación en lo que a las metodologías y tecnologías de aprendizaje en línea se refiere. Nosotros no aceptamos ningún status quo y, como mencioné anteriormente, no utilizamos ningún producto "listo para usar" para servir al mínimo común denominador de las necesidades de aprendizaje en línea.

En un futuro próximo tenemos previsto convertir muchos de nuestros proyectos a código abierto, para que otros los utilicen en áreas como programación, administración del sistema y matemáticas.

LR: O'Reilly es un participante activo y creador de paradigmas en la comunidad tecnológica mundial. ¿De qué manera estimula la innovación de los "alpha geeks" para así continuar aportando ideas revolucionarias en la sociedad?

SG: En su mayor parte, O'Reilly simplemente conecta entre sí a los "alfa geeks" y cuenta sus historias a través de nuestros libros, medios de comunicación en línea y conferencias, y luego salimos de su camino. O'Reilly tiene la misión de "difundir el conocimiento de los innovadores", pero la realidad es que los innovadores están utilizando a O'Reilly como intermediario para comunicar y difundir sus conocimientos para el mundo y entre sí.

LR: ¿Piensa que las proyecciones de inversión en e-Learning y nuevas tecnologías aumentarán en el futuro cercano? ¿Por qué?

SG: Absolutamente. Lo que hemos visto en e-Learning hasta ahora ha sido simplemente la transferencia

de las formas tradicionales de comunicación y técnicas de aprendizaje a una nueva plataforma. En su mayor parte, el equipo sólo está siendo utilizado como plataforma de entrega de estas formas tradicionales a través de vídeo, textos, animaciones, etc.

El aspecto computacional del ordenador como una herramienta para los estudiantes ha sido mayormente ignorado. Los estudiantes y los usuarios de computadoras, en general, quieren hacer cosas con su equipo, no sólo ver o leer. En la O'Reilly School of Technology hemos descubierto que, si proporcionamos un fácil acceso a las herramientas y les decimos que hagan cosas más que contarles acerca de las cosas, no sólo aprenden más, sino que aprenden a aprender y disfrutan de ello.

"Lo que hemos visto en e-Learning hasta ahora ha sido simplemente la transferencia de las formas tradicionales de comunicación y técnicas de aprendizaje a una nueva plataforma. En su mayor parte, el equipo sólo está siendo utilizado como plataforma de entrega de estas formas tradicionales a través de vídeo, textos, animaciones, etc."

En la O'Reilly School of Technology creemos que el proceso de aprendizaje y flujo de trabajo es más importante que la información que se transfiere. La información está en todas partes y fácilmente accesible, estamos más interesados en enseñar a la gente a utilizar esa información para hacer cosas.

Soluciones de e-Learning que hacen crecer tu organización.

→ Convertimos a la tecnología en tu mejor aliado.

- Consultoría integral
- Formación
- Diseño de Materiales
- SCORM
- Diseño Web
- Desarrollo de Simulaciones

www.webdoor-argentina.com.ar / info@webdoor-argentina.com.ar / +54 9 351 5921856

Formación e-learning

Contenidos especializados en Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud Laboral

C/ José M^o Martínez Cachero 12, bajo - 33011 Oviedo - España Tel: (34) 985 23 58 54

www.esmeva.com www.esm.es

Por Victoria Esains



"Internet es sólo la punta del iceberg"



Entrevista a
**Miquel Àngel Prats y
Fernández**

Investigador del Grupo de Investigación PSiTIC de la FPCEE Blanquerna de la Universidad Ramon Llull

¿Cómo se observan las TICs desde el punto de vista de la investigación pedagógica? Para iluminar este interrogante, **LEARNING REVIEW España** conversó con Miquel Àngel Prats, quien es responsable de proyectos de la línea de innovación didáctica y estrategias de implantación con el soporte de las NTIC del Grupo de Investigación PSiTIC.

Learning Review: ¿Cómo percibe desde su rol de investigador el grado de incorporación de tecnología en la educación española (en los niveles iniciales, así como en los superiores)? ¿Diría que hay aceptación o que hay todavía resistencia?

Miquel Àngel Prats: En principio, la realidad es muy heterogénea. De todas formas, existen dos niveles de análisis: en primer lugar, aquello que hace referencia a la formación de los profesores universitarios respecto al uso de la tecnología en el aula o fuera de ella; y en segundo lugar, a la definición de la formación tecnológica necesaria en los nuevos planes de estudio de las carreras de educación infantil y primaria del nuevo espacio europeo de enseñanza superior. Sobre el primer punto, creo que es necesario un enorme esfuerzo en dinamizar los procesos de innovación y fortalecer los conocimientos de los docentes universitarios tanto tecnológicos como didácticos, para adaptarnos mejor a las nuevas metodologías docentes que exige Bolonia.

Sobre el segundo punto, se trata ya de un tema más polémico, dado que se da por sentado que los alumnos universitarios ya vienen de la mano de una serie de competencias digitales que saben o conocen perfectamente. Y, en honor a la verdad, no siempre es así. El discurso dominante y la idea básica más extendida y aceptada es la de utilizar la tecnología de for-

ma transversal, o sea, en todas y cada una de las asignaturas o módulos docentes. Eso está bien y el planteamiento inicial es coherente, aunque esconde una falacia. Decir eso es decir también que se va a usar poco o más bien nada.

Siguiendo a Pisani y Piotet (2008: 168), "En contra de una idea comúnmente aceptada, los jóvenes suelen saber menos de lo que los mayores imaginan. Aunque es cierto que suelen sentirse más cómodos que los mayores en la dimensión digital, la expresión «digital native» engaña. Puede resultar incluso peligrosa, pues oculta las disparidades crecientes que derivan del acceso a lo digital y a la educación. De ahí la necesidad de proponer una formación específica en la dimensión digital."

"Si entendemos que las tecnologías no sólo son únicamente herramientas y son también nuevos lenguajes emergentes y nuevos espacios de comunicación y participación social, veremos también la necesidad de capacitar, como si de una nueva asignatura se tratara, de la dimensión digital en todos sus aspectos".

Si entendemos que las tecnologías no sólo son únicamente herramientas y son también lenguajes, nuevos lenguajes emergentes y

nuevos espacios de comunicación y participación social, veremos también la necesidad de capacitar, como si de una nueva asignatura se tratara, de la dimensión digital en todos sus aspectos (personal, social, emocional, cognitiva y ética), sin excluir de esta forma el uso de la tecnología como herramienta de trabajo también en las otras asignaturas o módulos de conocimiento.

"En estos momentos, las verdaderas innovaciones en educación con soporte TIC vienen de la mano no tanto de la incorporación de tecnologías y diversidad de aparatos tecnológicos, sino de todo un conjunto de aspectos educativos y pedagógicos".

Ya sea por desconocimiento o bien por malas experiencias, existe aún una gran resistencia al cambio y al hecho de aceptar que la tecnología puede llegar a aportar grandes oportunidades didácticas.

LR: ¿Cuáles considera que son las innovaciones tecnológicas actuales más interesantes para ser aplicadas en la educación?

MAP: En estos momentos, las verdaderas innovaciones en educación con soporte TIC vienen de la mano, no tanto de la incorporación de tecnologías y diversidad de aparatos tecnológicos –en muchas ocasiones sin consultar a uno de los principales actores del acto didáctico (profesores)–, sino de todo un conjunto

de aspectos educativos y pedagógicos que permiten dinámicas creativas de formación, simulación y de creación y participación social en la construcción de conocimiento. En este sentido, desde el CETEL (Centro de Tecnologías Ituarte de la Fundación Joan XXIII) y desde el grupo de investigación PSiTIC de la FPCEE Blanquerna de la Universidad Ramon Llull estamos trabajando en los procesos de innovación pedagógica con soporte TIC a partir de:

- La definición de un modelo de formación y/o actualización docente más bien basada en el acompañamiento psicopedagógico periódico a profesores ("coaching") con la finalidad que se familiaricen e integren paulatinamente la tecnología en su quehacer didáctico en el aula. El acompañamiento se desarrolla a partir del propio conocimiento de la actividad que realizan en el aula y siguiendo la propia idiosincrasia del centro, y no persigue tanto el conocimiento instrumental de la tecnología;

- La creación de espacios de simulación o aula laboratorio en las escuelas que permitan al profesorado ensayar, de forma reservada y privada, rutinas que han aprendido en el acompañamiento;

- La creación y dinamización de espacios virtuales web 2.0 que permitan la reflexión del profesional docente sobre lo que significa la innovación didáctica con soporte TIC.

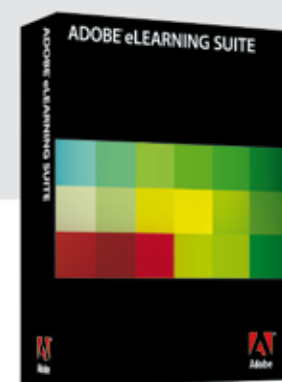
Por lo general, y si nos basamos

solamente en la tecnología, las escuelas están ahora interesadas en las pizarras digitales interactivas, la incorporación de netbooks o tablets pc's en el aula, la forma de digitalizar los contenidos didácticos y/o los libros de texto, y las plataformas virtuales de enseñanza-aprendizaje y de comunicación entre familia-escuela.

LR: ¿Qué proyección podría aventurarse a hacer en cuanto a la integración de tecnologías en los próximos años?

MAP: Yo soy más bien optimista y confío en las nuevas generaciones de maestros, también de aquellos que ya en ejercicio profesional están descubriendo verdaderas oportunidades de cambio docente y de todos aquellos profesores y maestros que comparten libremente su conocimiento, sus hallazgos y experiencias didácticas exitosas en clase. Existen verdaderas comunidades docentes que comparten día a día todo aquello que hacen y eso es bueno, aparte de la gran cantidad de bloggers y creadores de opinión que permiten estar al día.

En cuanto a la tecnología, personalmente creo que Internet es sólo la punta del iceberg y ha demostrado que existen formas diferentes de generar y compartir el conocimiento. Espero también mucho de la inteligencia artificial y de la realidad virtual. Todo ello, bien combinado, hará que sea necesario tener que estar replanteando constantemente el rol docente y la forma en cómo aprendemos.



ADOBE® eLEARNING SUITE

El conjunto de herramientas completo para crear contenido de eLearning
Adobe eLearning suite incluye los siguientes productos:

Cp Adobe Captivate® 4

Dc Adobe Device Central CS4

Br Adobe Bridge CS4

FL Adobe Flash® CS4 Professional con Learning Interactions

Ac Adobe Acrobat® 9 Pro

P Adobe Presenter 7

Sb Adobe Soundbooth® CS4

Dw Adobe Dreamweaver® CS4 con CourseBuilder Extension

Ps Adobe Photoshop® CS4 Extended

Contáctese con nosotros para recibir mayor información sobre nuestras soluciones de eLearning:
Email: latnews@adobe.com • Teléfono: 305-569-6688 • www.adobe.com/elearningsuite





Practicando con el ejemplo



Por
Ramon Bardolet

Consultor independiente en el sector de las TIC y las nuevas tecnologías
Fundador y Director de Nicomon
Complete Business Solutions Ltd.

Edición tras edición Ramón Bardolet nos incita a reflexionar, esta vez acerca de las metodologías, procesos y herramientas con que trabajamos en cada una de nuestras empresas y la importancia no sólo de tenerlas implantadas, sino también de examinarlas de forma periódica.



La semana pasada completamos el proceso de implementación de una nueva aplicación para una de las empresas del grupo Virgin de Sir Richard Branson.

Era una tarde soleada en la sexta planta del 99 de Kensington High Street en Londres -donde se ubica The Roof Gardens, el mayor jardín de azotea de Europa con 6000m², club privado y restaurante- y, tras la presentación oficial, una suculenta barbacoa en el Spanish Garden con sabor de la Alhambra.

Han sido varios meses de análisis, desarrollo y pruebas; ha habido reuniones presentaciones, sesiones H-O-T (Hands-On-Training) y cambios -¡oh, dichosos cambios!-, pero el resultado final y la reacción del cliente nos hacen sentir satisfechos.

La aplicación viene acompañada de documentación que incluye el manual, un módulo de auto-aprendizaje, una sección de ayuda y el documento POE (Procedimiento Operativo Estándar) que cubre la rutina a seguir para el buen funcionamiento de la aplicación. Son tareas simples como asegurarse de que los tablet PCs (ordenadores portátiles ligeros de pantalla táctil) tienen las baterías cargadas y pueden conectarse a Internet. Sin entrar en muchos detalles, en este punto debo explicar que un componente de la aplicación se utiliza los viernes y sábados noche para gestionar el acceso al club. A este componente se accede a través de tablet PCs situados en la recepción del edificio y

requiere acceso a Internet para inicializarse (luego, durante la noche, si se interrumpe la conexión a Internet, el sistema funciona en modo offline y en cuanto se reestablece la conexión se autosincroniza con el servidor).

Se trata "simplemente" de crear un entorno de trabajo que favorezca el intercambio de conocimiento, en el espacio mental, social, físico y virtual.

Pues bien, un elemento que se nos pasó por alto al preparar el POE fue la recepcionista. Me explico: ya habíamos terminado la barbacoa y estábamos tomando los cafés cuando me avisan de recepción que había un problema, los tablet PCs no se conectaban a la red inalámbrica -¿pero si lo habíamos comprobado al mediodía?!-. Bajamos a recepción y enseguida descubrimos la causa: al parecer, cada viernes antes



de irse, la recepcionista desconecta el enchufe al que está conectado el punto de acceso inalámbrico. ¿Y por qué hasta ahora no se había producido esta situación durante los distintos tests que hemos hecho? Pues, porque cuando estábamos allí para hacer las pruebas, la recepcionista no apagaba el enchufe por si nos hacía falta.

Cabe decir que allí mismo accedí a la documentación y añadí una nota pertinente en el documento POE.

La reflexión que quería hacer con esta anécdota es que en los procesos diarios de cualquier organización se genera experiencia y conocimiento, y, aunque todo el mundo está de acuerdo en el potencial valor inherente que representa este **conocimiento**, todavía son muchas las empresas que no lo materializan, a menudo por falta de procesos que permitan gestionarlo.

Esta semana hemos revisado los procesos internos en Nicomon, no sólo los aspectos prácticos sino también la teoría. Después de diez años y numerosos proyectos, el activo intangible de la empresa es considerable, pero precisamente por este motivo resulta esencial identificar y gestionar adecuadamente este capital.

Los profesionales que trabajamos en el sector de la formación estamos tan metidos en el tema de la gestión del conocimiento que es bueno hacer una pausa, reunir al equipo y, de manera informal, reflexionar sobre estos conceptos que "vendemos" a nuestros clientes, en este caso **el conocimiento** -quién lo posee, dónde reside, cómo se transmite y qué procesos están implicados, cómo se almacena y, por supuesto, cómo gestionarlo-. Necesitamos hacer inventario y asesorar si tanto la metodología como la tecnología que utilizamos están al día y optimizadas para la adquisición, retención, almacenamiento, distribución y uso del conocimiento dentro y fuera de la organización.

Por otra parte, a veces somos nosotros mismos los que complicamos demasiado las cosas con metodologías y aplicaciones informáticas que distraen del objetivo final: to harness the knowledge ~ sacar provecho del conocimiento.

Se trata "simplemente" de crear un entorno de trabajo que favorezca el intercambio de conocimiento, en el espacio mental, social, físico y virtual.

A veces somos nosotros mismos los que complicamos demasiado las cosas con metodologías y aplicaciones informáticas que distraen del objetivo final: to harness the knowledge ~ sacar provecho del conocimiento.

En los últimos años el espacio virtual, con su base tecnológica y sus herramientas sociales y de colaboración, ha ido cobrando mayor importancia y para muchas organizaciones es el entorno principal de intercambio, no sólo por el tipo de servicios que estas organizaciones ofrecen, sino también por el perfil de gran parte de sus nuevos empleados -la tan discutida generación Y-.

Metodologías y herramientas las hay de todos los colores y para todos los gustos, y las más adecuadas dependerán de la cultura de la empresa, pero lo importante es implementarlas lo antes posible o, si ya lo están, revisarlas periódicamente. 



**Consorcio de Bibliotecas Metropolitanas
San Juan, Puerto Rico**

<http://cobimet.org/informacion>

Información sin barreras



CAE Learning System™
Gestiona la formación de forma centralizada y realiza un seguimiento totalmente personalizado.

Más de 30 años desarrollando herramientas para mejorar la formación y la comunicación en organizaciones



CAE Cursos
La gama de cursos interactivos mediante el sistema de "aprender haciendo": informática, idiomas y administración de empresas.

CAE Virtual Class™
Sesiones de formación y colaboración online. Fomenta el trabajo en equipo y la transferencia de conocimiento en su empresa.



www.cae.net
New York - Miami (USA) - Valencia (Spain) - Shanghai (China)

e-Learning Social, la red especializada en innovación aplicada a la educación y a la formación

En e-Learning Social interactúan profesionales, empresas, universidades, ONGs, centros de formación, instituciones gubernamentales, asociaciones, con el fin de:

- Relacionarse con colegas y empresas
- Promocionar productos y servicios
- Publicar eventos, noticias y artículos
- Comparar productos y servicios
- Realizar búsquedas de personal
- Postularse a empleos
- Promover iniciativas y proyectos
- Contactar especialistas
- Organizar grupos
- Crear encuestas
- Participar en debates temáticos
- Consultar a expertos
- Compartir información
- Establecer alianzas y asociaciones
- Mantenerse actualizado
- Recomendar a colegas o instituciones
- Formar comunidades de práctica

¡Sumate hoy!

→ Próximo Informe Especial: "Quién es quién en e-Learning"

El equipo de **LEARNING REVIEW** se encuentra produciendo el 6º Informe Especial, que tendrá como eje mostrar Quién es quién en el mundo del e-Learning. La información estará basada en el Mapa de Mercado de Proveedores de e-Learning iberoamericano 2009-2010.

La próxima edición abordará, entre otros, los siguientes temas:

- Novedades y tendencias del e-Learning.
- Servicios innovadores en e-Learning y formación mediados por tecnologías.
- Resultados principales del Mapa de Mercado 2009-2010.
- Gráficos y análisis del actual mercado de e-Learning.

Además, como en cada Informe Especial, se integrará una Guía de Empresas de e-Learning. El mismo podrá ser considerado un directorio fundamental para todos aquellos interesados en adquirir o conocer las principales herramientas y servicios del sector.

Cuándo y dónde se publicará

El 6º Informe Especial será publi-

cado en:

- **Revista LR España:** edición 8 Octubre-Noviembre-Diciembre (a distribuirse en el mes de octubre).
- **Revista LR Latinoamérica:** edición 29 Octubre-Noviembre-Diciembre (a distribuirse en el mes de noviembre).
- **Newsletter exclusivo Informe Especial LR España:** se enviará a la base de profesionales españoles a mediados de octubre.
- **Newsletter exclusivo Informe Especial LR Latinoamérica:** se enviará a la base de profesionales latinoamericanos a principios de noviembre.
- **Sitios web LR España y Latinoamérica:** se desarrollará en ambos sitios (www.learningreview.com y www.learningreview.es) una sección ad hoc para el Informe Especial, que incluirá todos los contenidos edito-

riales, así como los logos de patrocinadores con respectivos enlaces a sus páginas web.

- Informe Especial "Quién es quién en e-Learning" en versión digital. Difusión vía newsletters exclusivos y a través de los sitios web de LR. Producción de la versión digital: ViZines - Revistas a Medida.

Avisos publicitarios

Vale añadir que el Informe Especial "Quién es Quién en e-Learning" contendrá tanto avisos publicitarios de empresas de e-Learning como contenido editorial. 

Para contratar los servicios contacte con:

Bettina Cavallo
E-mail: bettina.cavallo@learningreview.es

EasyProf®

FÁCIL Y POTENTE

Autoría de contenidos Multimedia



Videotutoriales



Guía Rápida



Ejemplos

Sin aprender un lenguaje de programación.

Sin depender de programadores o editores externos.

Sin más límites que su creatividad.

Centrándose en lo que sabe y en cómo quiere comunicarlo.

- Editor de sumarios y páginas maestras
- Importador de Power Point
- Potentes acciones sin programación
- Contenido dinámico de la web 2.0
- Test, Drag & Drop, Fill in the blank...
- Multiidioma con EasyProf Translator Tool
- Y MUCHO MÁS...

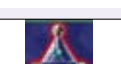


→ **Guía de empresas de tecnologías de e-Learning 2009**

Lea el brief completo de las empresas entrando en: www.learningreview.es



Empresas del sector e-Learning

	Adobe Systems, Inc	www.adobe.com/elearningsuite/	✉ latnews@adobe.com 305-569-6688
	ADR Formación	www.adrformacion.com	✉ Gerencia y Administración: adr@adrinfor.com Dpto. Comercial: comercial@adrinfor.com +34 941 250 116
	CAE - Computer Aided Education	www.cae.net	✉ info@cae.net +34 963 51 32 18
	Consortio de Bibliotecas Metropolitanas - COBIMET	http://cobimet.org/informacion	✉ agarin@cobimet.org (787) 728-1515, Ext. 4359 ó 4371
	Contidos Dixitais	www.contidosdixitais.com	✉ info@contidosdixitais.com +34 - 666 23 49 66
	Dokeos Latinoamérica	www.dokeos.com/latino	✉ info.latino@dokeos.com +51 1 7195191
	e-ducativa	www.e-ducativa.com	✉ Argentina: info@e-ducativa.com +54 (341) 4402514 España: infoes@e-ducativa.com +34 (91) 88 33 565 (desde el exterior) + 902 014 852 (desde el interior)
	ESM	www.esmeva.com	✉ info@esmeva.com (34) 985.23.59.34
	FMR Consultores de e-Learning	www.fmrconsultores.com	✉ fmr@fmrconsultores.com +34 948 254099
	IFO	www.ifo.es	✉ ifoline@ifoline.com Madrid: 918 298 554 Barcelona: 93 802 24 06 Recife (Brasil): 55 81 34614764
	IGS	www.igs.com.ar	✉ info@igs.com.ar +54 351 6441010 / 6441073
	Indartek	www.indartek.es	✉ vguzman@indartek.es 94 412 47 44 – 652 436 944
	ITACA – Easy Prof	www.easyprof.com	✉ sales@easyprof.com +34.934906410
	SABA Software	http://mx.saba.com/	✉ sabamktlatm@saba.com +54 11 4590-2413
	The Capsule Company	www.thecapsulecompany.com	✉ mglozman@thecapsulecompany.com +34 91 828 71 01
	Webdoor	www.webdoor-argentina.com.ar	✉ info@webdoor-argentina.com.ar +54 9 351 5921856

SOLUCIONES INTEGRALES DE COMUNICACIÓN

DISEÑO Y PRODUCCIÓN DE REVISTAS



DISEÑO GRÁFICO DE REVISTAS:

► Para quienes ya poseen los contenidos y necesitan diseño, o bien quienes desean cambiar, modificar o mejorar el diseño gráfico de su revista.

DIGITALIZACIÓN DE REVISTAS:

► Para quienes ya poseen una revista, les brindamos el servicio de digitalización.

PRODUCCIÓN INTEGRAL Y PUNTA A PUNTA DE REVISTAS:

► Para quienes no poseen desarrollo de contenidos y deseen tercerizar la producción de los mismos.



www.revistasamedida.com