

## LA FORMACIÓN DOCENTE Y LA FIGURA DEL FORMADOR OCUPACIONAL

*Teacher education and occupational trainers figure*

*La formation d'enseignement et la figure du formateur  
professionnel*

Ana Isabel HOLGUERAS GONZÁLEZ

*Orientadora en el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.*

*Correo-e: isabelbg2@yahoo.es; aiholgueras@jccm.es*

Recibido: 26/11/2010; Aceptado: 09/12/2010; Publicado: 1/06/2011

BIBLID [0212-5374 (2011) 29, 1; 27-51]

Ref. Bibl. ANA ISABEL HOLGUERAS GONZÁLEZ. La formación docente y la figura del formador ocupacional. *Enseñanza & Teaching*, 29, 1-2011, 27-51.

RESUMEN: Buscamos conocer si los formadores ocupacionales de Córdoba actualizan sus conocimientos y qué tipo de modalidad formativa utilizan.

También nos preguntamos si existe información y/o formación suficiente de acciones formativas en modalidad *e-learning* por parte de la Administración y si consideran que esta formación tiene el mismo prestigio que la presencial.

Este estudio pasa por tres etapas, exploratoria, descriptiva y explicativa, dentro de un todo continuo, dependiendo de la fase de investigación en la que nos encontremos y, por lo tanto, no se decanta de forma pura por ninguna de ellas, aunque sí tiene una carga principalmente descriptiva.

Se utiliza una muestra no probabilística, ya que se requiere una controlada elección de sujetos con unas características específicas; en concreto nos referimos a la que se denomina la muestra de expertos.

La población a la que aplicamos los cuestionarios es al colectivo de formadores ocupacionales en activo, los alumnos que están realizando el curso de Formador Ocupacional y los gestores de formación.

En la recogida de estos datos se utilizan tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, a través de cuestionarios y entrevistas a expertos, y se elige un diseño de investigación no experimental transversal.

De los datos recogidos se desprende que la formación *e-learning* no está totalmente integrada en nuestra sociedad, motivado, quizá, por falta de información u oferta suficiente por parte de la Administración o, porque, al ser de reciente implantación, nos provoca sensación de «miedo a lo desconocido», cuestión que se ve reforzada con la afirmación de que prácticamente existe consenso ante la necesidad de una alfabetización previa.

Todavía no existe confianza en la formación *e-learning*, motivado también porque al inicio había una excesiva preocupación por los aspectos técnicos, olvidándose de los metodológicos y pedagógicos y ahora esta situación está mejorando, pero será necesario un tiempo de adaptación.

*Palabras clave:* formador ocupacional, formación *on-line*, formación permanente, modalidades formativas, Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

SUMMARY: We want to know if Cordoba occupational trainers to date and what type of training method they prefer. We also wonder if there is information and/or training sufficient training activities in e-learning by the Administration and if they consider that this formation has the same status as the classroom training.

This study goes through three stages, exploratory, descriptive and explanatory, within a continuum, depending on the research phase where we are, and therefore, does not indicate clearly any of them, although it is mainly descriptive.

It uses a nonrandom sample since it requires a controlled choice of subjects with specific characteristics in particular we refer to is called the sample of experts.

The population we apply the questionnaires is the group of active occupational trainers, students who are conducting the course of Shaper Occupational and training managers.

Data collected shows that the e-learning is not fully integrated into our society, because of the lack of information, lack of supply and, also, because of «fear of the unknown», so maybe we won't consider it as a training option, further reinforced by the need for pre-literacy.

There is not trust in e-learning, because at the beginning there was a concern over the technical aspects, ignoring the methodological and pedagogical, and now, the situation is improving, although it will need time to adapt.

*Key words:* occupational trainer, online training, lifelong learning, training modalities, New Information and Communication Technologies.

RÉSUMÉ: Nous cherchons savoir si les Formateurs Professionnels de Cordoue mettent à jour leurs connaissances et quel type de modalité formative utilisent.

Aussi nous nous demandons s'il existe une information ou un stage de formation suffisante d'actions formatives en modalité e-learning (à travers de l'apprentissage électronique, ou plutôt par iInternet) par l'Administration publique et si elle considère que ce stage de formation a le même prestige que celui qui requiert de présence.

Cette étude passe par trois étapes: exploratoire, descriptive et explicative, dans un ensemble continu, suivant la phase de recherche dans laquelle nous nous trouvons, et par conséquent, ne se décline d'aucune manière vers aucune de celles là, bien qu'en effet elle a une charge principalement descriptive.

On utilise un échantillon sans probabilité, puisqu'on requiert d'une sélection contrôlée de sujets avec des caractéristiques spécifiques; au concret, nous nous référons à ce qu'on appelle l'échantillon d'experts.

La population à laquelle nous appliquons les questionnaires est le groupe de Formateurs Professionnels en actif, les élèves qui effectuent le cours de Formateur Professionnel et les Gestionnaires de Formation.

Au cours de saisie de ces données on utilise tant des techniques quantitatives comme qualitatives, à travers des questionnaires et d'entrevues à des experts, on choisissant une conception de recherche non expérimentale transversale.

Dans des données reprises se déduit que la formation e-learning n'est pas totalement intégrée dans notre société, motivé, peut-être soit, par le manque d'information ou une offre insuffisante par l'Administration, ou soit parce qu'il s'agit d'une implantation récente, tout ça nous provoque une sensation «de peur à l'inconnu», question qui est renforcée avec l'affirmation qu'il existe pratiquement un consensus devant la nécessité d'une alphabétisation préalable.

Il existe encore du méfiance vers la formation e-learning, motivé dès le début par une préoccupation excessive pour les aspects techniques, en oubliant les méthodologiques et les pédagogiques; aujourd'hui cette situation améliore, mais un temps d'adaptation sera nécessaire.

*Mots clés:* formateur professionnel, formation on-line, formation permanente, modalités formatives, Nouvelles Technologies de l'Information et la Communication.

## 1. INTRODUCCIÓN

La introducción de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación en los contextos sociales y laborales, así como la nueva economía, está cambiando de forma muy significativa las relaciones laborales, generando modificaciones sustanciales en los sistemas de producción y en las formas de vida y de trabajo. En estos momentos de cambios se reclama una mayor y mejor formación del profesorado para ejercer adecuadamente la profesión y responder a los retos que plantea la sociedad, por lo que el docente debe ser un profesional comprometido con la realidad social y en constante proceso evolutivo; a la par que el resto de los trabajadores deben estar en continua actualización formativa para responder en todo momento a estos cambios que demanda la sociedad, la cual actúa como

propulsor decisivo no sólo de la innovación sino de la difusión y generalización de la tecnología.

Actualmente estamos asistiendo, por un lado, a un significativo avance en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación y, por el otro, a la aparición incesante de nuevos conocimientos. Si combinamos estos dos elementos, dan como resultado una demanda permanente de capacitación, que alcanza no sólo a los sectores que tradicionalmente procuraban su actualización, sino que atraviesa todos los ámbitos sociales.

En este contexto, fenómenos como la creciente competitividad, la globalización y la internacionalización del mercado laboral, junto a situaciones de inestabilidad económica y laboral, conllevan que los adultos necesiten disponer cuanto antes de nuevas competencias para adaptarse a dichos cambios.

En el ámbito educativo, también se pone de relieve la necesidad creciente de actualización por parte de aquellos que ya han finalizado su formación básica; de hecho, nos cuesta pensar en la formación como una etapa que culmina con el acceso al mercado laboral, debido a que los cambios permanentes generan una demanda concreta de capacitación que necesita ser atendida.

Concebimos la formación como una práctica permanente; de hecho, conocimiento y desarrollo representan dos caras de una misma moneda en donde la formación debe garantizar la calidad académica en todos sus niveles y para toda la población. Por tanto, la formación debe combinar las sesiones que se llevan a cabo de modo presencial con nuevas vías de acceso a ésta, incorporando las nuevas tecnologías e intentando llegar al mayor número de personas posibles.

El docente, como cualquier trabajador que vive la realidad laboral actual, debe estar en constante evolución, actualizando sus conocimientos e innovando en su quehacer diario.

La nueva concepción de organización flexible, que desarrolla su actividad en un entorno cambiante y competitivo, necesita adoptar a trabajadores con las cualificaciones necesarias para la toma de decisiones, y con una alta competencia social, capaces de desenvolverse en medio de los cambios.

Estos cambios en la organización del trabajo y en las empresas dan lugar a la necesidad de potenciar las competencias de los docentes, debido al importante papel que juega la formación en este contexto, por lo que el formador debe ser un profesional comprometido con la realidad social y en constante proceso evolutivo.

La tecnología hace tiempo que juega un papel preponderante, no sólo por la importancia que ha adquirido Internet, sino porque dependemos de la tecnología para todo, desde comunicarnos, el ocio, la ciencia, fabricación y producción, etc.

Una de las características de la sociedad en la que vivimos tiene que ver con que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos. El valor de la sociedad actual tiene una relación clara y directa con el nivel de formación de sus ciudadanos y su capacidad de reacción hacia los cambios.

La necesidad de aprender a lo largo de la vida se ha convertido en una cuestión de actualidad. Antes, las personas se formaban para toda una vida, en cambio, hoy en día nos pasamos la vida formándonos.

Una característica del aprendizaje a lo largo de la vida es que todos podemos aprender y que el aprendizaje no tiene por qué estar limitado a las instituciones formales y tradicionales de formación. Es decir, que cuando hablamos de aprendizaje de valor no nos estamos refiriendo sólo al aprendizaje formal, sino que el aprendizaje no formal e informal cobran la importancia que siempre han tenido aunque, hasta ahora, no hayan sido reconocidos.

Se hace necesario comentar que una tecnología no sólo tiene implicaciones sociales, sino que también es producto de las condiciones sociales y, sobre todo, económicas de una época y país. En realidad, la sociedad actúa como propulsor decisivo no sólo de la innovación sino de la difusión y generalización de la tecnología.

Según Sevillano (1994), las nuevas tecnologías de comunicación están actuando como catalizador sobre nuestra sociedad, motivando y acelerando procesos de cambio, creando expectativas, deseadas o rechazadas sobre las estructuras sociales, sus formas laborales, de relación, culturales y económicas, lo que hace que, como vemos, inciden, directa o indirectamente, en casi todos los aspectos de nuestra vida; por lo tanto, la escuela ha de contribuir necesariamente a la expansión de esta cultura tecnológica. Los profesores necesitan una formación didáctico-tecnológica a lo largo de la vida para trabajar con las TIC.

Se consigue transformar las rígidas instituciones educativas tradicionales en otras mucho más flexibles, dinámicas y versátiles, ya que su existencia tanto en el ámbito académico como en el de gestión posibilita, entre otras, una mejora de la gestión y organización del centro educativo, una mayor interconexión con el medio, dar una oportunidad a la innovación, etc.

## 2. EL DOCENTE ANTE LOS NUEVOS RETOS TECNOLÓGICOS

El rol del docente es un aspecto clave en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que son estos profesionales los responsables de poner al alcance de los alumnos todo tipo de informaciones y apoyar éstas con distintas metodologías que les permitan transformar dicha información en conocimiento.

Tanto su formación inicial como la permanente son cruciales para mejorar el aprendizaje de los alumnos; les debe permitir vivenciar las metodologías con las que se espera que ellos trabajen posteriormente con éstos y de forma especial, se necesita que los docentes se formen en nuevas metodologías para ponerlas en práctica en las aulas de la forma habitual.

Las características de esta cambiante sociedad demandan también un cambio en la concepción del profesor; ya que cada vez son menos los docentes que se encuadran dentro de la figura del «profesor tradicional» como mero transmisor de la cultura y más los que están dentro de la figura del «nuevo profesor», como organizador y mediador del encuentro entre el alumno y el conocimiento.

Si las aulas tienen que ser espacios de creación de un aprendizaje serio, deben incrementar ampliamente los estímulos y las oportunidades intelectuales y, para ello, el ambiente educativo debe contribuir al desarrollo humano aumentando las oportunidades de cada persona y el desarrollo de sus capacidades.

Es muy difícil para los docentes incorporar las TIC a su trabajo sin apoyo y motivación de parte de sus compañeros y de las autoridades; por ello, sería interesante un cierto desarrollo profesional para estos profesionales.

Debido al aumento constante de la información, las TIC pasan a ocupar un papel relevante en el ámbito educativo, lo que, como acabamos de ver, implica un nuevo posicionamiento del rol docente. Al introducirse las TIC, el profesor deja de ser el centro de la enseñanza y pasa a articular una nueva interacción entre los otros factores que interactúan en el proceso formativo, como son los alumnos, los materiales, los recursos y la información.

Para que los alumnos puedan adquirir el conocimiento y las habilidades necesarias en el siglo XXI, se debe pasar de una enseñanza centrada en el profesor a una enseñanza centrada en el alumno, propiciando la creación de entornos más interactivos y motivadores para profesores y alumnos.

Un elemento adicional es que las TIC están produciendo cambios profundos en la formación a distancia, ya sea en modalidad *e-learning* o *b-learning*, dada la posibilidad de crear nuevos ambientes de enseñanza y aprendizaje, lo que nos permite crear entornos virtuales de aprendizaje (EVA), bajo enfoques metodológicos no tradicionales, transitando desde un aprendizaje individual a un aprendizaje colaborativo, desde la transmisión a la construcción de conocimiento.

La formación del profesorado en TIC es una de las áreas prioritarias en la actual sociedad del conocimiento y es un aspecto clave para lograr la plena incorporación de éstas a la enseñanza y al aprendizaje. De ahí que la formación del profesorado en TIC y con TIC se convierta en uno de los factores claves para su uso y utilización en los sistemas de formación (Colás y De Pablos, 2004).

### 3. LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En el estudio que nos ocupa se ha elegido un *diseño de investigación no experimental transversal*, se analizan los datos observando situaciones ya existentes sin manipular las variables, sin que exista un control directo ni se pueda influir sobre ellas, la realidad ya está diseñada y sólo se analiza en un momento del tiempo determinado, sin analizar su evolución posterior. Se desea comprobar cómo se forman los formadores ocupacionales tanto en su formación inicial como permanente, qué tipo de modalidad de formación prefieren y sus conocimientos y opinión acerca de las nuevas tecnologías en el campo de la formación, pero en un momento determinado, no se modifican las variables para comprobar cómo reacciona un grupo, por ejemplo, ni se analizan en dos períodos de tiempo distintos para analizar si ha habido modificaciones o no.

El propósito principal es conocer si los formadores ocupacionales, que entendemos que son expertos en la profesión u oficio en el que tienen formación y/o experiencia y por la que han sido contratados para formar a los alumnos en ese sector, continúan actualizando sus conocimientos (para no transmitir datos ya obsoletos a éstos) tanto en su especialidad, como en metodología didáctica, y en tecnologías de la información y comunicación, y si no lo hacen conocer el motivo, y si se forman, conocer a través de qué modalidad.

Consideramos imprescindible en esta profesión que tan en contacto está con los alumnos, futuros profesionales del sector de que se trate, y con la actualidad del mercado de trabajo, una actualización periódica. Insistimos en que este formador no sólo transmite conocimientos, sino también habilidades y actitudes, y que es un referente en la formación inicial de estos alumnos, por lo que tiene que poseer unos conocimientos elementales de pedagogía para conocer los estilos de aprendizaje de los alumnos, incentivar su aprendizaje autónomo o saber tratar situaciones conflictivas en el aula, por ejemplo; conocimientos de metodología didáctica para transmitir de forma adecuada a las características del grupo de aprendizaje los contenidos del curso y saber distintos tipos de metodologías, recursos, evaluaciones, etc., así como conocimientos de nuevas tecnologías, tanto para utilizarlas en el aula como para poder explicar a los alumnos su aplicación práctica tanto en el campo de la formación, como en el mercado de trabajo o incluso en su uso particular.

Uno de los fines principales de la Formación Ocupacional es formar para el empleo, adecuar esos conocimientos, habilidades y actitudes a los requerimientos del mercado laboral, por lo tanto, la primera persona que tiene que adecuar esos conocimientos es el profesional que va a transmitirlos, y tiene que enseñar a los alumnos a ser más creativos, a trabajar en equipo, a tener más iniciativa, mayor responsabilidad..., porque esto es lo que demandan ahora las empresas, no sólo unos conocimientos teóricos o prácticos que poder aplicar en las organizaciones.

Interesa conocer si estos profesionales actualizan sus conocimientos y qué tipo de modalidad formativa prefieren, porque parece necesaria una flexibilización de la oferta formativa de cursos de formación continua para ampliarla en las modalidades que más se demandan y saber los motivos por los que se prefieren unas u otras, ya que es probable que la formación *e-learning* no se utilice lo suficiente porque no existe una información adecuada de su funcionamiento y de la flexibilidad que aporta, entre otras ventajas, o porque estos formadores no posean conocimientos básicos de tecnologías para un uso adecuado de las mismas aplicadas a su formación.

Para recoger estos datos necesarios para la investigación se utilizan tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, a través de cuestionarios y entrevistas.

### 3.1. Descripción de la población y muestra

La población a la que nos dirigimos para aplicarles posteriormente los cuestionarios son, por un lado, el colectivo de *formadores ocupacionales en activo*, por otro, los *alumnos* que están realizando el curso de Formador Ocupacional y, en

último lugar, el colectivo de *gestores de formación*, también denominados técnicos de formación o coordinadores de formación.

Respecto a las entrevistas se realizan a personas relacionadas con el colectivo de estos profesionales de la formación y a expertos que han investigado previamente acerca de los formadores ocupacionales y/o de la formación *e-learning*.

Los formadores ocupacionales constituyen la población principal que se quiere investigar, porque son el objetivo de la investigación, pero también nos parece interesante recoger datos de los alumnos que aspiran a obtener la certificación que les habilita para dedicarse a esta profesión y poder compararlos con las opiniones de los que ya ejercen como tales y datos que nos ofrecen los gestores de formación que son el colectivo que está en contacto diario tanto con formadores como con alumnos, y que tienen la posibilidad de ver los cuestionarios de satisfacción de ambos grupos, la oferta y demanda de cursos..., en fin, la problemática diaria que supone la formación no reglada.

El *formador ocupacional* es la persona que hábilmente pone en marcha métodos, muestra los distintos contenidos formativos dependiendo del nivel y ritmo de los alumnos, evalúa de forma sistemática y permanente, resuelve conflictos en el aula, favorece la interacción de los alumnos, etc. Es importante su experiencia y formación, ya que de las habilidades y competencias profesionales del formador va a depender el éxito o fracaso de la formación y la repercusión que ésta tendrá sobre sus alumnos.

La muestra de esta población de formadores ocupacionales se ha obtenido de los expertos en activo que trabajan en Centros de Formación homologados por la Junta de Andalucía como Centros Colaboradores para llevar a cabo acciones formativas subvencionadas, de Córdoba y provincia, como la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO), Instituto de Formación y Estudios Sociales de UGT (IFES), Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, de CCOO (FOREM), Fundación Andaluza de Fondo de Formación y Empleo (FAFFE), así como Centros Privados de Formación homologados por la Junta de Andalucía.

No existe un registro oficial de expertos en la provincia de Córdoba, por lo que se desconoce el tamaño de la población.

Los *alumnos* que están realizando cursos de Formación Ocupacional para obtener el Certificado de Profesionalidad el cual viene establecido en el Real Decreto 7646/1997, de 37 de octubre, de la familia profesional de Docencia e Investigación, que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y que van a poder ejercer como formadores ocupacionales en aquella profesión en la que estén especializados. En los meses de recogida de datos, marzo y abril, hay un total de nueve cursos de este tipo en Córdoba y provincia. Cada curso tiene establecido un máximo de 15 alumnos y se realizan cuestionarios en todos los cursos, obteniendo un total de 118 cuestionarios, ya que no todos los cursos han sido completados desde su inicio con el total de alumnos o en algunos se han causado bajas posteriores al inicio del mismo.

El curso de Formador Ocupacional tiene una carga lectiva mínima de 380 horas, de las cuales, 260 horas son para contenidos teóricos, 90 horas para contenidos prácticos y 30 horas para evaluaciones.

El otro grupo de población al que va dirigido el cuestionario es el *gestor de formación*, profesional responsable de la formación que realiza las siguientes funciones:

1. Organiza y coordina el área de formación, utilizando las técnicas de planificación, la asignación de objetivos y el control que crea más adecuado.
2. Garantiza la consonancia de las actividades formativas con las estrategias y políticas de la empresa.
3. Hace el seguimiento de la evolución a través del análisis de los resultados de la gestión de los recursos empleados y de las actividades formativas.

Como vemos, este colectivo está en contacto directo tanto con formadores ocupacionales como con alumnos, además de gestionar las acciones formativas, por lo que conoce a la perfección el sector de la formación que va dirigida tanto a desempleados como a trabajadores.

De este colectivo tampoco existe un registro oficial, por lo que no es fácil conocer el número de personas que en la provincia de Córdoba se dedican a esta profesión; en realidad, dependiendo del volumen de actividades formativas, el Centro de Formación contrata a uno o a varios, pero siempre en número reducido, por lo que se realizan un total de 21 cuestionarios de gestores de formación.

Las entrevistas cualitativas que se llevan a cabo se hacen con el motivo de conocer de una manera más amplia, y a la vez concisa, el problema de la investigación, a través del punto de vista de expertos observadores de dicho fenómeno, por lo que el número de éstas es reducido y no es necesario codificar sus respuestas.

En relación a las entrevistas se realizan las siguientes, a:

- D. Manuel Gavilán, Jefe de Sección de la Dirección Provincial de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo.
- D. Antonio Arroyo Díaz, Director de Formación de la Confederación de Empresarios de Córdoba.
- D.<sup>a</sup> Carmen Vázquez, Responsable de Formación del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).
- D. Jorge Azcárate, Presidente de la Asociación Nacional de Centros de Enseñanza a Distancia (ANCED).
- D. Julio Cabero Almenara, Catedrático de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Sevilla.
- D.<sup>a</sup> María Vicenta Pérez Ferrando, Doctora en Pedagogía y Profesora Titular de la Universidad de Córdoba.
- D.<sup>a</sup> María del Carmen Llorente Cejudo, Licenciada en Pedagogía.
- D. Carlos Marcelo García, Catedrático de Didáctica y Organización Escolar en la Universidad de Sevilla.

### 3.2. Descripción de los instrumentos de investigación

En la investigación hacemos uso de técnicas cuantitativas, a través de cuestionarios, y de técnicas cualitativas a través de entrevistas a informantes clave.

Realizamos tres tipos diferentes de cuestionarios, cada uno de ellos dirigido a los tres colectivos interrelacionados entre sí: los formadores ocupacionales, los alumnos que están en la actualidad realizando un curso para obtener el Certificado de Formador Ocupacional y los gestores de formación.

En los tres cuestionarios se realizan preguntas cortas y con respuestas cerradas con cuatro opciones: muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, desacuerdo, porque consideramos que hay que facilitar, en la medida de lo posible, obtener respuestas de la muestra de población.

Los temas de las preguntas se pueden resumir en tres bloques:

- Preguntas relativas a propiedades sociodemográficas básicas

Se refieren a la descripción de las características sociales básicas del individuo, e incluyen sus características permanentes o que definen al individuo en un momento concreto de su vida, pueden ser: género, edad, estudios, estado civil, etc.

- Preguntas relativas a actitudes

Se refieren a opiniones, motivaciones, orientaciones, sentimientos, valores, etc. Son las propiedades de los individuos que se suelen observar mejor con el cuestionario, ya que la pregunta directa al individuo parece la única vía practicable para poder conocer los pensamientos, aunque también es el campo más difícil de explorar.

- Preguntas relativas a comportamientos

Pretenden registrar lo que el entrevistado dice que hace o ha hecho, por lo que se trata del terreno de las «acciones», un terreno mucho más sólido que el de las actitudes.

Respecto al procedimiento seleccionado para administrar y recoger el instrumento de investigación, en este caso, los tres tipos de cuestionarios, se realizó mediante presentación personal en los Centros Colaboradores de la Junta de Andalucía con mayor actividad formativa de cursos en la provincia de Córdoba, como CECO, FOREM, IFES, FAFPE, Instituto Alcántara, DIASOFT, Fundosa Social Consulting, GDT, AFOCOR, GAESA, y explicar al/la coordinador/a de formación el estudio que se estaba llevando a cabo y solicitarle permiso para realizar los distintos cuestionarios tanto al gestor o gestores de formación si había más de uno, como a los formadores (cuestión que en realidad dependía de una opción personal de cada uno y no en sí del Centro) y a los alumnos del curso de Formador Ocupacional si estaban realizando en ese momento.

Se han realizado una particularidad de *entrevistas* denominadas «entrevistas a observadores privilegiados» o «entrevistas a expertos», ya que, en este tipo de entrevistas, el objeto de estudio no son los sujetos entrevistados, no forman parte del fenómeno investigado, sino que son conocedores expertos del tema, con una visión directa y clara del mismo, que los sitúa en una posición de observación privilegiada.

El modelo habitual de estas entrevistas a observadores privilegiados suele ser la no estructurada y en algunos casos la semiestructurada, ya que hay que tener en cuenta que son totalmente heterogéneas y no se pueden comparar entre sí, porque cada una es un caso en sí misma, tiene un desarrollo y un enfoque propio y particular, debido a que los personajes entrevistados son muy diferentes entre sí, y cada uno tiene una historia distinta que contar.

Concretamente se realizan ocho entrevistas a expertos, aunque se solicitan once, pero tres de ellas no se consiguen llevarlas a efecto.

#### 4. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

##### 4.1. *Introducción y objetivos*

La Estadística sobre las preferencias en la formación continua tiene como objetivo específico conocer los intereses de los formadores de formación no reglada acerca de su formación continua, poniendo especial énfasis en las nuevas tecnologías, contrastando sus opiniones sobre los cursos en modalidad *e-learning* y los cursos presenciales.

##### 4.2. *Población*

La población que se ha considerado es el colectivo de formadores ocupacionales y de formación continua de Córdoba capital y provincia. La ausencia de un registro oficial de dicho colectivo ha complicado la realización de esta investigación, teniendo que recurrir a las entidades que imparten cursos de formación continua (FOREM, CECO, IFES, FAFE, AFOCOR, Fundosa Social Consulting, DIASOFT, Instituto Alcántara, GAESA, GDT) para obtener la información.

##### 4.3. *Método de muestreo*

El diseño realizado para cada grupo es un muestreo por conglomerados estratificado, siendo los conglomerados los nueve cursos impartidos por las siguientes entidades (FOREM, CECO, IFES, FAFE, AFOCOR, Fundosa Social Consulting, DIASOFT, Instituto Alcántara, GAESA, GDT) dividiendo la población en los siguientes estratos:

1. Técnicos/as.
2. Formadores/as.
3. Alumnos/as.

#### 4.4. *Tamaño de muestra*

Los tamaños de muestra que se han tomado en cada grupo vienen dados en la siguiente tabla:

| ESTRATOS      | ENCUESTAS REALIZADAS |
|---------------|----------------------|
| Alumnos/as    | 118                  |
| Formadores/as | 82                   |
| Técnicos/as   | 21                   |
| Total         | 221                  |

#### 4.5. *Trabajo de campo*

El trabajo de campo se ha desarrollado durante aproximadamente dos meses (marzo y abril de 2008).

#### 4.6. *Variables y características principales del estudio*

Las variables que se han considerado en esta investigación son:

– Datos personales:

- Perfil de los entrevistados: técnicos/as, formadores/as y alumnos/as.
- Género: hombre y mujer.
- Edad.
- Nivel de estudios: bachillerato/FP, diplomatura, licenciatura y doctorado.

– Formación continua y NTIC:

- Nivel de información sobre la modalidad *e-learning*.
- Realización de cursos *e-learning*.
- Opinión acerca de las ventajas de los citados cursos.
- Prestigio.
- Calidad.
- Etc.

Nota: en el caso de los/as formadores/as se estudiarán también los años de experiencia como formador.

#### 4.7. *Tabulación de la encuesta*

Mediante el proceso descrito en los apartados anteriores, se construyó una base de datos con un número total de registros coincidente con el inicialmente previsto para el número de individuos a entrevistar.

Todas las tabulaciones se han hecho distinguiendo cada uno de los 3 grupos (alumnos/as, formadores/as y técnicos/as) y sexo (total, hombres y mujeres).

#### 4.8. Cuestionario

El cuestionario se dividió en dos secciones: Información Personal y Formación Continua y NTIC. Contenía una serie de preguntas cerradas, para obtener principalmente los datos personales de los encuestados y preguntas de respuesta múltiple, con el fin de facilitar la realización del mismo.

A continuación se realizan algunos comentarios útiles para la interpretación de los resultados.

##### *Preguntas:*

Considero necesaria la actualización del docente.

Un curso *e-learning* tiene el mismo prestigio que uno presencial.

Considero que un curso *e-learning* es formación de calidad.

Estas preguntas se les efectuaron a todos los encuestados, por lo que los resultados mostrados se refieren a la población completa objeto de estudio.

##### *Preguntas:*

He realizado cursos de formación continua *e-learning*.

Creo necesaria una alfabetización digital previa al *e-learning*.

En igualdad de condiciones prefiero un curso *e-learning* a presencial.

Estas preguntas sólo se les formularon a los/as alumnos/as y los/as formadores/as. Hemos considerado la opción: No sabe/No contesta.

##### *Preguntas:*

La formación on line mejora el sistema de formación continua.

Hay poca información y oferta de cursos de formación continua on line.

Permite la creación de grupos heterogéneos.

Me permite acceder a una mayor oferta educativa.

Al igual que la anterior, estas preguntas sólo se les formularon a los/as técnicos/as y los/as formadores/as.

##### *Pregunta:*

Modalidad/es de formación no reglada en la que habitualmente trabaja.

Esta pregunta sólo se les formuló a los/as profesores/as. El hecho de que pueda haber más de una respuesta hace que aquí los porcentajes no sumen 100, sino que se interpretan como porcentaje de profesores/as que citan esas modalidades.

#### 4.9. Principales resultados

- Las mujeres licenciadas con una edad media de 33 años son el grupo predominante en este colectivo.
- La importancia de la actualización del docente es reconocida prácticamente por la totalidad de los encuestados. El tanto por ciento de individuos a favor de ella se cifra en un 98,6%.
- Actualmente, el prestigio de los cursos *e-learning* es menor que el de las otras modalidades. La edad es una variable que no condiciona dicha opinión. En cambio, el perfil de los individuos influye en gran manera en las creencias que se posean sobre la calidad de los cursos *e-learning* y la preferencia de éstos frente a otras modalidades.
- La realización de estos cursos se ha visto marcada por la edad de los individuos, a mayor edad, mayor número de personas afirman haber llevado a cabo cursos *e-learning*. Por último, el nivel de conocimientos de Internet afecta a la hora de elegir ese tipo de cursos, ya que aquellos que afirman poseer un nivel bajo no elegirían la modalidad *e-learning*.
- Existe un recelo latente entre la sociedad actual a la hora de optar por cursos en modalidad *e-learning*, pese a que sus cualidades son reconocidas por la amplia mayoría de los individuos relacionados con la formación continua no reglada.
- Los/as formadores/as con más años de experiencia realizan menos cursos *e-learning*.
- Prácticamente existe consenso ante la necesidad de una alfabetización previa a la realización de cursos en modalidad *e-learning*.
- Es necesaria una mayor cantidad de información y oferta de cursos *e-learning*. Más del 65% de los encuestados opina que la información y oferta de la que disponen en la actualidad es insuficiente.

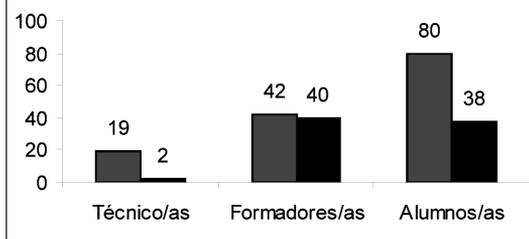
#### 4.10. Características de los individuos encuestados

Nuestra muestra está formada mayoritariamente por mujeres (63,8%) frente a un 36,2% de hombres. En los perfiles de técnicos/as y alumnos/as hay una gran diferencia entre el número de hombres y de mujeres, mientras que en el caso de los formadores/as prácticamente encontramos el mismo número de hombres que de mujeres. La separación por sexos de los encuestados y la distribución por sexos de los individuos que realizaron la encuesta, según su perfil, aparecen en los siguientes gráficos:

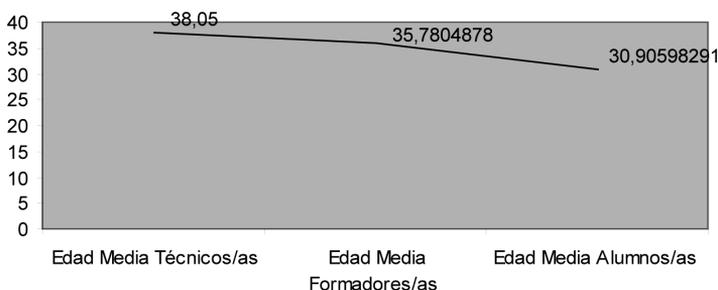
### Género de los encuestados



### Género de los encuestados según su perfil



### Edad Media



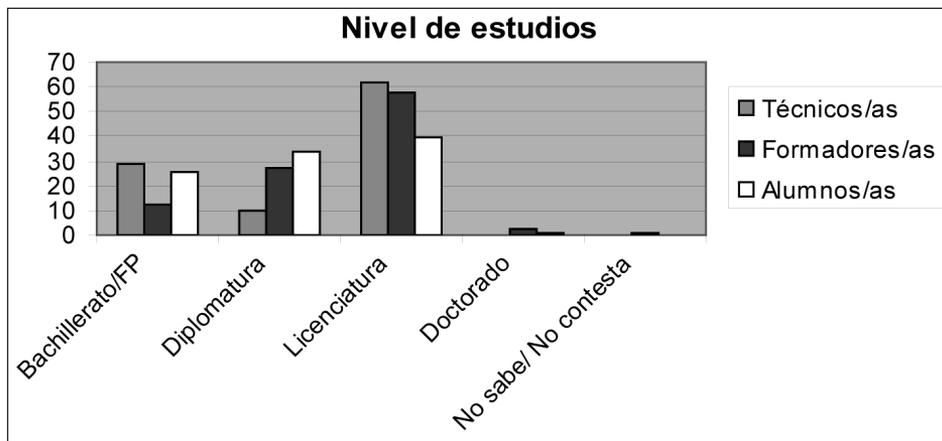
En cuanto a la edad de los individuos, está en torno a los 33 años, siendo la edad media de las mujeres de 32 años y la de los hombres de 34 años. El coeficiente de variación nos indica que dichas edades no están muy dispersas, las edades de los encuestados se sitúan en torno a ese valor medio. Si queremos tener en consideración el perfil de los entrevistados, podemos observar que la edad media en cada categoría (técnicos/a, formadores/as y alumnos/as) experimenta un descenso, como indica el gráfico que se presenta a continuación.

En cualquier caso hemos de resaltar que la población a la que va dirigida esta encuesta es relativamente joven, de hecho, la persona de más edad que completó un cuestionario contaba con 54 años y únicamente hay dos individuos en nuestra muestra con más de 48 años.



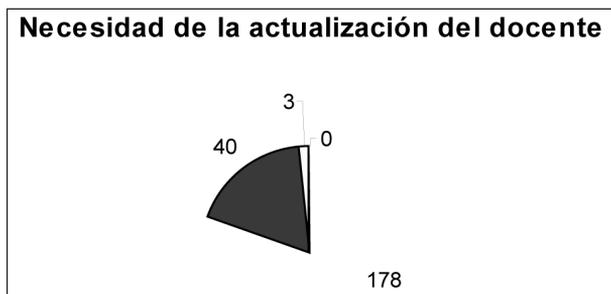
El nivel de estudios que presenta un mayor número de los individuos es Licenciado/a, le sigue Diplomado y Bachillerato/FP. Observemos que es muy poco común que haya en estos colectivos individuos que hayan realizado el Doctorado (únicamente 3 entrevistados de los 221 que constituyen la muestra).

El siguiente diagrama de barras muestra cómo ha influido cada uno de los grupos en el nivel de estudios:



#### 4.10.1. Actualización del docente

Existe unanimidad, con mayor o menor grado de convencimiento, en la creencia de que la actualización del docente es necesaria. Así, el 98,6% de los individuos encuestados están muy de acuerdo o de acuerdo con que dicha actualización es necesaria frente a un 1,4% que opinan que la formación continua no es relevante para la buena práctica de la labor del formador. Una vez constatado este hecho, vamos a analizar detenidamente las preferencias de los encuestados a la hora de llevar a cabo dicha actualización, poniendo especial énfasis en sus opiniones respecto a la modalidad *e-learning*.



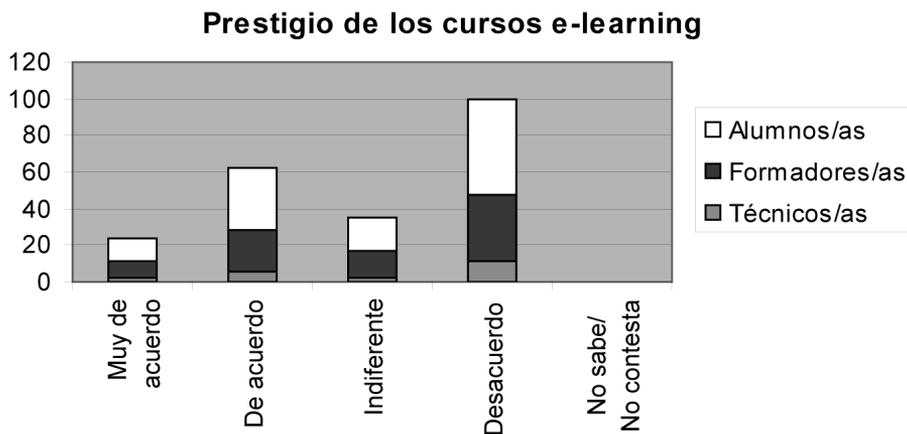
#### 4.10.2. Opinión frente a los cursos *e-learning*

Hoy en día los cursos impartidos en modalidad *e-learning* aún no pueden competir con las otras modalidades. Únicamente el 38% de los encuestados se pronunciaba de acuerdo con que dichos cursos tienen el mismo prestigio que los presenciales frente a un 16% que se declaraban indiferentes y un 45% francamente en contra.

Como podemos ver en la siguiente tabla, la edad de los individuos no influye en la opinión que éstos tienen acerca del prestigio de los cursos en modalidad *e-learning*:

| DISTRIBUCIÓN DE LAS EDADES POR PERFILES Y OPINIÓN |       |
|---|-------|
| Muy de acuerdo                                    |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 51    |
| Edad Media Formadores/as                          | 36,66 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 30,07 |
| De acuerdo  |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 38,66 |
| Edad Media Formadores/as                          | 33,13 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 32,14 |
| Indiferente                                       |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 32    |
| Edad Media Formadores/as                          | 36,33 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 31,44 |
| Desacuerdo  |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 37,63 |
| Edad Media Formadores/as                          | 36,94 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 30,11 |

De hecho, aparentemente, lo que marca de manera destacada la opinión de los entrevistados es el grupo al que pertenezcan, afirmación que ilustra el siguiente gráfico:

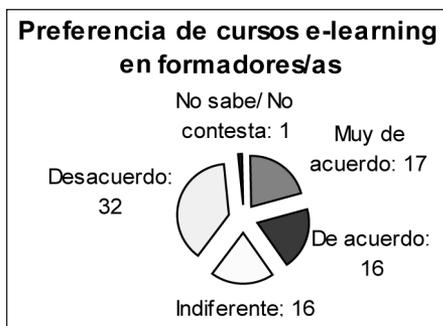
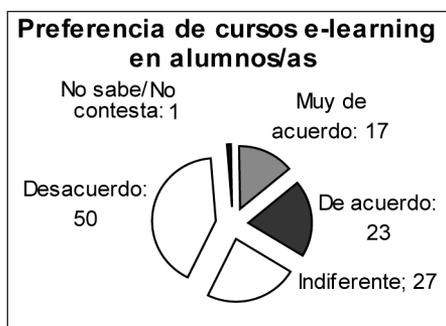


Si ahora nos fijamos en la opinión que presenta este colectivo frente a si la enseñanza de los cursos *e-learning* es formación de calidad, los términos se invierten. Así el 58% de los encuestados dicen estar de acuerdo con esta afirmación frente a un 29% de indiferentes y un 10% de entrevistados en desacuerdo. Como ocurría anteriormente, tampoco en este caso la edad de los individuos influye de modo destacable. Podríamos resaltar en todo caso que son los alumnos/as más jóvenes los que se declaran indiferentes frente a la afirmación de que los cursos *e-learning* son cursos de calidad. Veámoslo en la tabla adjunta:

| DISTRIBUCIÓN DE LAS EDADES POR PERFILES Y OPINIÓN |       |
|---|-------|
| Muy de acuerdo                                    |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 39,20 |
| Edad Media Formadores/as                          | 36,43 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 31,58 |
| De acuerdo  |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 31,66 |
| Edad Media Formadores/as                          | 35,02 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 31,69 |
| Indiferente                                       |       |
| Edad Media Técnicos/as                            | 43,28 |
| Edad Media Formadores/as                          | 37,05 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 28,90 |
| Desacuerdo  |       |
| Edad Media Técnicos/as                            |       |
| Edad Media Formadores/as                          | 36,09 |
| Edad Media Alumnos/as                             | 31,45 |

#### 4.10.3. Ventajas de la modalidad *e-learning* en contraste con la no elección de estos cursos

A pesar de que los entrevistados reconocen múltiples cualidades de la modalidad de formación *e-learning*, entre las que cabe destacar la posibilidad de crear grupos heterogéneos (en el 81% de los casos los entrevistados estuvieron de acuerdo con esa afirmación) y la calidad de dicha formación (apoyada por un 58% de los individuos objeto del estudio), tan sólo un 36% de los encuestados preferiría un curso *e-learning* frente a uno presencial (véanse los diagramas de sectores presentados a continuación). Esto nos indica que aún existen reservas ante esta modalidad, reticencias tal vez debidas a la falta de prestigio de la que, en opinión de los entrevistados, adolecen los cursos *e-learning*.



#### 4.10.4. Relación entre la experiencia como formador y la opinión sobre la modalidad *e-learning*

Observando la información recogida en este estudio se puede afirmar que son los/as formadores/as con más años de experiencia los que menos cursos de formación continua en modalidad *e-learning* realizan. De hecho, la media de años de experiencia en la formación continua de aquellos encuestados que no han realizado cursos *e-learning* es de aproximadamente nueve años.

| DISTRIBUCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE CURSOS POR AÑOS DE EXPERIENCIA |      |
|--|------|
| Media años experiencia (Muy de acuerdo)                          | 6,71 |
| Media años experiencia (De acuerdo)                              | 4,88 |
| Media años experiencia (Indiferente)                             | 6,50 |
| Media años experiencia (Desacuerdo)                              | 9,15 |

## 4.10.5. Necesidad de alfabetización previa

Concuerda con el apartado: «Realización de cursos de formación continua *e-learning*» en el que observamos que una mayoría de los encuestados que afirmaban tener un nivel de conocimientos bajo en el manejo de las TIC reconocían no haber realizado ningún curso *e-learning*.

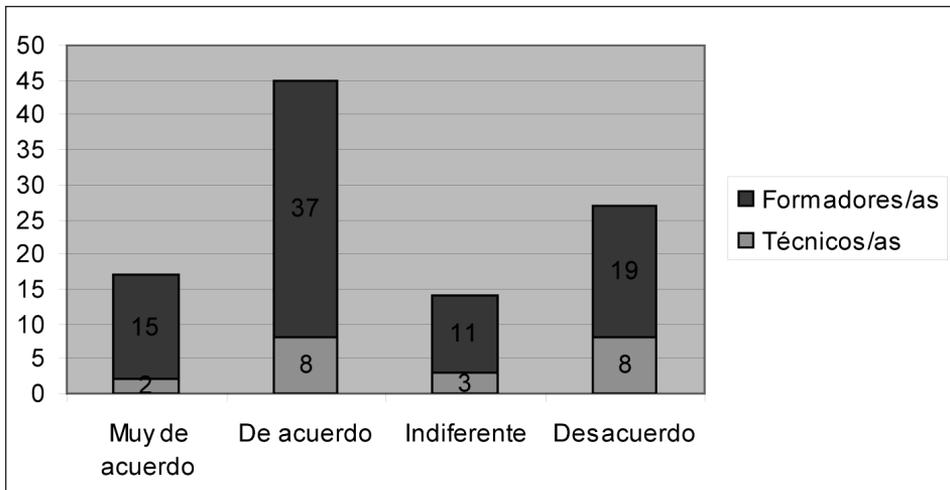
## 5. CANTIDAD DE INFORMACIÓN Y OFERTA DE CURSOS

La oferta y cantidad de información sobre cursos *e-learning* es insuficiente en opinión de los encuestados. De los 21 técnicos/as participantes en esta investigación, 10 creen que es necesaria más información.

Por su parte, 52 formadores/as (63,4%) están de acuerdo con que no existe suficiente información y oferta. Quizás sea éste uno de los principales motivos por los que estos cursos no están muy extendidos aún (recordemos que apenas un 50% de los encuestados había realizado alguna vez un curso *e-learning*).

La respuesta más extendida a esta pregunta ha sido «De acuerdo», lo que nos indica que, si bien es recomendable aumentar la información y oferta, los encuestados no creen que la situación sea excesivamente mala.

A continuación podemos ver en este gráfico la distribución exacta de las respuestas:



Cuadro-resumen de los resultados obtenidos de las entrevistas a expertos

|                                       | FORMACIÓN CONTINUA  | FORMADORES OCUPACIONALES  | TIC  | E/B-LEARNING   |
|---------------------------------------|---|---|--|--|
| SAE                                   | Hay más demanda que oferta por parte de los formadores.   | La Administración los prefiere con experiencia en su campo profesional. |  | Los cursos en esta modalidad cumplen con las expectativas de los usuarios. Existe un elevado número de solicitudes.  |
| CECO                                  | Oferta adecuada de cursos. Ha aumentado en la última década en parte gracias al <i>e-learning</i> . |   |  | Puede tener la misma calidad que la presencial si el producto es bueno y los alumnos responsables. Existe una oferta muy amplia y seguirá creciendo. <i>b-learning</i> es necesario en cursos largos para trabajadores.  |
| IFES                                  | Amplio y variado catálogo de cursos.  | Ofrecen formación inicial en TIC y metodología a sus formadores.        |  | No hay más abandonos que en la presencial gracias al seguimiento del tutor y a un buen soporte documental.   |
| ANCED                                 | Debe ser ágil, corta y muy directa. Aumenta la demanda en modalidad <i>e-learning</i> .             |   | Son necesarias buenas y rápidas redes de telecomunicaciones para mejorar la calidad de la formación. |  |
| M. <sup>a</sup><br>CARMEN<br>LLORENTE |   |   | Profesores y alumnos están formados a nivel técnico pero no didáctico.                               | Aporta flexibilidad, genera procesos de construcción de conocimientos, pero se necesita una guía de uso de buenas prácticas. Al principio nos centrábamos más en los aspectos técnicos y ahora más en las cuestiones didácticas. Hoy en día, se opta más por el <i>b-learning</i> que por el <i>e-learning</i> . |

|                                     | FORMACIÓN CONTINUA  | FORMADORES OCUPACIONALES   | TIC   | E/B-LEARNING   |
|-------------------------------------|---|--|---|--|
| M. <sup>a</sup><br>VICENTA<br>PÉREZ |   | Expertos en su profesión, pero con grandes carencias psicopedagógicas y metodológicas. | Los formadores no están bien preparados en las TIC.<br>Las aulas no disponen de medios suficientes.   | Es mejor el <i>b-learning</i> porque se puede constatar lo que se obtiene de Internet con lo que aporta el profesor en el aula presencial. |
| JULIO<br>CABERO                     | Con la modalidad <i>e-learning</i> se amplía el contexto físico y el momento temporal para los trabajadores en su formación continua. |  | La flexibilidad de la formación no reglada resulta muy útil para eliminar la «brecha digital». Las TIC se incorporan progresivamente al aula. | No se están aprovechando todas las posibilidades que ofrece Internet en el aula.   |
| CARLOS<br>MARCELO                   |   |  | Actualmente, en Andalucía hay muchas experiencias en TIC en todos los ámbitos, incluido la FPO.   | Aporta asincronía y un aprendizaje pausado, reflexivo y colaborativo. Los tutores <i>on-line</i> no se forman adecuadamente.               |

## 6. CONCLUSIONES

El objetivo principal de este estudio ha sido conocer si los formadores ocupacionales de la provincia de Córdoba prefieren para su actualización docente realizar cursos de formación a través de la formación tradicional, tanto presencial como a distancia sin uso de las tecnologías o, en cambio, prefieren hacer uso de éstas a través de la formación *e-learning* o *blended learning* y concretando los motivos de su elección, proponer mejoras para que se haga efectiva esta necesaria actualización, motivado principalmente por la importancia que tiene esta figura en el campo de la formación, que está en continuo contacto con los alumnos y con el mercado de trabajo y ejerce como preparador y formador ante los continuos cambios que se producen en dicho mercado laboral y de forma especial en relación a la Nuevas Tecnologías y el necesario conocimiento de las mismas por parte de los alumnos.

Creemos importante conocer si este colectivo considera necesaria su actualización docente y si es así, qué modalidad formativa prefiere, para intentar aunar esfuerzos en el sentido adecuado e iniciar líneas de actuación directas por parte

tanto de la Administración Pública como de los Centros Colaboradores de ésta en pro de ayudar a la actualización de los formadores, de forma especial en las TIC, si queremos, de alguna forma, que tanto los alumnos que acceden al mercado de trabajo a través de los cursos de formación ocupacional, como aquellos trabajadores que se forman para mantenerse en él sean conocedores y usuarios, cada día más, de las nuevas tecnologías y no pongan reparo alguno a formarse en ellas y con ellas por falta de conocimientos adecuados.

Una de las preguntas que nos hacíamos al inicio de la investigación en relación a si los formadores ocupacionales consideran necesaria su actualización docente queda claramente contestada, ya que arroja resultados rotundos en favor de la importancia de dicha actualización, en un 98,6%, por lo tanto, si los formadores no se forman lo suficiente no está motivado porque no lo consideren necesario para su profesión, lo cual ya supone un punto de partida interesante en el sentido de que no falta interés por su formación continua, por lo tanto, se pueden estudiar fórmulas para hacer real y efectiva dicha intención de formarse.

Para responder a la pregunta de si existe información y oferta de acciones formativas en modalidad *e-learning* para formadores lo suficientemente amplia, hay que tener en cuenta que el 63,4% de los formadores ocupacionales opinan que no hay suficiente información y oferta de cursos de formación continua y la mitad de los técnicos de formación consideran necesaria esta información, ya que, obviamente, si los formadores desean formarse pero no saben ni dónde ni cómo va a ser difícil que lo lleven a efecto, porque hay que tener en cuenta que los trabajadores no disponen de mucho tiempo libre ni para informarse ni para formarse, por lo tanto sería interesante facilitarles esta labor ofreciendo una información amplia en este sentido, a la vez que una oferta formativa suficiente. Al respecto, podemos recordar la entrevista realizada a D. Manuel Gavilán, Jefe de Sección de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo, cuando comentaba que en la actualidad no existe una adecuada información de las actividades formativas que se llevan a cabo en Córdoba y provincia por parte de los Centros Colaboradores, así como que, de momento, existe más demanda que oferta de cursos de formación continua, y eso sí depende principalmente de la Administración Pública.

Ciertamente, y contestando de esta manera a otra de las preguntas que nos hacíamos al inicio del estudio, hay otras circunstancias a tener en cuenta respecto a los cursos de formación *e-learning*, y es que sólo un 38% de los encuestados considera que dichos cursos tienen el mismo prestigio que los presenciales, lo que también puede ser motivo de rechazo por parte de éstos, aunque, por otro lado, si tenemos en cuenta aquellos que consideran a la formación *e-learning* como formación de calidad, el porcentaje asciende al 58%.

De los datos recogidos se desprende que la formación *e-learning* no está totalmente integrada en nuestra sociedad, ya que de los 200 individuos que contestan la pregunta correspondiente en el cuestionario, sólo 104 han realizado cursos en esta modalidad, por lo que no es muy amplio el número de los que la conocen en la práctica, y de hecho, tan sólo un 36% de los encuestados

preferiría un curso *e-learning* frente a uno presencial, lo que indica claramente que sí es necesaria más información de la oferta de cursos de formación continua en modalidad *e-learning* por parte de los Centros Colaboradores, y una mayor oferta de éstos por parte de la Administración Pública, pero también resulta necesaria una mayor información y formación del funcionamiento de los cursos en esta modalidad, desconocida para una gran parte de este colectivo, porque la tradición marca a la formación presencial o incluso a la formación a distancia sin uso de las TIC como referente en todos los ámbitos de la vida educativa, en consecuencia, la formación *e-learning*, al ser de reciente implantación, nos provoca una sensación de «miedo a lo desconocido» lo que puede hacer que no lo planteemos como opción formativa, cuestión que se ve reforzada con la afirmación de que prácticamente existe consenso ante la necesidad de una alfabetización previa a la realización de cursos en modalidad *e-learning*, así como el hecho de que aquellos individuos que poseen un nivel bajo de conocimientos de Internet y correo electrónico no elegirían como modalidad formativa la formación *e-learning*.

Consideramos que todavía no existe confianza en este tipo de modalidad, por un desconocimiento generalizado del funcionamiento de la misma unido, a lo que argumenta D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Carmen Llorente, como experta en formación *e-learning*, en la entrevista, al inicio había una excesiva preocupación por los aspectos técnicos, olvidándose de los metodológicos y pedagógicos y ahora esta situación ha mejorado pasando a dar una mayor importancia a las cuestiones didácticas, por lo que será necesario un tiempo de adaptación y mejora de esta situación a la generalidad de estas acciones formativas.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabero, J. (2005). Formación del profesorado en TIC. Grupo de Tecnología Educativa de la Universidad de Sevilla. Disponible *on-line* en: <http://tecnologiaedu.us.es/jaen/Cabero.pdf>.
- Cabero, J. y Barroso, J. (2007). Posibilidades de la Teleformación en el Espacio Europeo de Educación Superior. Barcelona: Octaedro Andalucía.
- Cabero, J. y Gisbert, M. (2005). La formación en Internet. Guía para el diseño de materiales didácticos. Sevilla: Eduforma.
- Cabero, J. y Llorente, M. C. (2006). La rosa de los vientos. Dominios tecnológicos de las TICs por los estudiantes. Sevilla: GID. Disponible *on-line* en: <http://tecnologiaedu.us.es/bibliovir/pdf/rosa.rar>.
- Cabero, J. y Martínez, F. (1995). Nuevos canales de comunicación en la enseñanza. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, s.a.
- Colás, P. y De Pablos, J. (2004). La formación del profesorado basada en redes de aprendizaje virtual: aplicación de la técnica DAFO. Revista digital *Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. Salamanca. Disponible en [http://campus.usal.es/teoriaeducacion/rev\\_numero\\_05/n5\\_art\\_colas\\_pablos.htm](http://campus.usal.es/teoriaeducacion/rev_numero_05/n5_art_colas_pablos.htm).

- Marcelo, C. (2006). *Prácticas de e-learning*. Barcelona: Octaedro Andalucía.
- (2007). *Evaluación de acciones formativas para la Integración de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Formación Profesional Ocupacional*. Convocatoria 2006. Universidad de Sevilla. Grupo de Investigación IDEA. Proyecto Prometeo. Disponible *on-line* en: <http://prometeo.us.es/qualitas/informe/2006.informecursos.pdf>.
- Medina, A. (2002). *Formación y Empleo: capacitación de los educadores/as para la mejora de las personas adultas y las organizaciones productivas*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Medina, A. y Sevillano, M. L. (1996). *Nuevas Tecnologías en la Educación a Distancia*. Madrid: Narcea.
- Palomo, R. y otros (2006). *Las TIC como agente de Innovación Educativa*. Sevilla: Junta de Andalucía. Disponible *on-line* en: <http://tecnologiaedu.us.es/bibliovir/pdf/agentes.pdf>.
- Rosenberg, M. J. (2002). *E-learning*. Estrategias para transmitir conocimiento en la era digital. Colombia: McGrawHill.
- Ruiz, N. (2002). *Manual del Formador Ocupacional*. Antequera (Málaga). Innovación y Cualificación s.l.
- Sevillano, M. L. (1994). Los Medios de Comunicación a distancia. *Pixet-Bit. Revista de medios y educación* (1), 45-62.
- (2002). *Nuevas Tecnologías, Medios de Comunicación y Educación*. Madrid: CCS.
- (2003). *Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación*. Madrid: UNED.
- (2004). *Didáctica en el siglo XXI: ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- (2005). *Estrategias innovadoras para una enseñanza de calidad*. Madrid: Pearson Educación.
- (2009). *Competencias para el uso de las herramientas virtuales en la vida, trabajo y formación permanentes*. Madrid: Prentice-Hall.
- Sevillano, M. L. y otros (2007). *Investigar para innovar en la Enseñanza*. Madrid: Pearson Educación.
- Villar, L. M. y Cabero, J. (1997). *Desarrollo profesional docente en Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación*. Sevilla: GID.