

- [Inicio](#)
- |
- [Directorio de centros](#)
- |
- [Directorio de Cursos y Masters](#)
- |
- [Top Cursos por categoría](#)
- |
- [Novedades y Artículos](#)

Demandas sociales, docencia adaptada y eLearning, sobre las TIC en la formación
11/08/2004, 1034 lecturas | <http://www.aefol.com> | [Iñigo Babot](#) | [Imprimir](#)

Es destacable comprobar cómo en todas las épocas, hasta el s. XIX inclusive, se consideraba radicalmente separada la etapa de la vida en que una persona debía estudiar y formarse (infancia, adolescencia y primera juventud), de aquella en que era ya un profesional que ejercía su oficio, no precisando de más educación (segunda juventud, edad adulta y vejez). Entre ambos períodos no había ningún solapamiento: uno era un alumno o un aprendiz y, después, era un profesional. Ver a un estudiante de treinta años, por ejemplo, hubiese resultado tan insólito como ver a un trabajador (considerado como tal) de diez o quince.

Esto resultaba bastante lógico, por cuanto el ritmo de avance de los conocimientos y las técnicas era lento y no exigía seguir formándose a lo largo de una carrera. Por ejemplo y para una disciplina compleja como la medicina, cuando un joven ya se había educado como médico, podía ejercer la profesión todo el resto de su vida sabiendo que, en su vejez, el estado del arte sería muy parecido al que existía cuando terminó sus estudios superiores.

Con la llegada de la Revolución Industrial esto empieza a alterarse drásticamente. El ritmo evolutivo de la técnica y la tecnología se acelera notablemente, la productividad crece exponencialmente y ello arrastra tras de sí una espiral de vertiginosos cambios en otras muchas disciplinas. El entorno de cualquier trabajador se hace mucho más complejo, cada vez más especializado, y los continuos descubrimientos, inventos y avances en varios campos provocan que un profesional esté cada vez más impelido a reciclarse periódicamente para no ver caducar sus conocimientos, a compaginar su actividad laboral con un cierto estudio de las nuevas tendencias.

Al principio de esta nueva era, muy pocos adultos serán conscientes de que deben trabajar y volver a formarse, aunque sea un poquito y muy de vez en cuando, para no perder eficacia.

Mediado ya el s. XX, la actualización continua en la propia profesión va adquiriendo mayor importancia, pues los cambios se suceden con creciente velocidad, llegando a hacer obsoletos conocimientos que, muy poco tiempo atrás, parecían verdades absolutas.

Esta circunstancia empieza a ser detectada primero por algunos profesionales liberales (ingenieros, abogados, médicos, arquitectos) y, después, por el conjunto de individuos y empresas.

Empiezan a aparecer lo que se da en llamar programas de reciclaje, programas de actualización, programas de educación continua, masters, etc., segmentados por especialidades y con un enfoque reglado que intenta ser muy práctico.

En la década de los 70 ya se habla frecuentemente de la formación permanente como una necesidad que, a la larga, todos deberemos cubrir (como se aprecia en La educación permanente, Ed. Salvat, Barcelona, 1976).

Paulatinamente, las grandes corporaciones quieren adaptar la instrucción continua de sus equipos a sus requerimientos concretos y nacen los programas In Company. Con ellos, el miembro de una empresa ya no debe ir a cursar programas en centros formativos: los profesores de prestigiosas escuelas docentes acuden a las compañías para impartir, in situ, la educación, al tiempo que la modifican en función de las necesidades específicas de la organización que debe recibirla.

En la década de los 80 y 90 sigue acelerándose el ritmo de cambio y se vive un período de fuerte crecimiento económico (con una crisis importante en 1993). El entorno laboral se va haciendo más complejo, interdependiente y fluctuante. A los profesionales se les exige cada vez más productividad pero, a la vez, se necesita que estén al día en los últimos avances. Un factor (más horas de trabajo) unido al otro (más horas de formación y preparación para el correcto desempeño funcional) hacen que la jornada laboral se quede corta. Se necesitarían más de siete días a la semana para todo lo que se tiene que hacer y aprender. Pero, por otro lado, en la sociedad del bienestar cada vez se

demanda más tiempo de ocio.

La suma de incrementos:

(más trabajo) + (más formación continua) + (más horas de ocio) = ¿?

conduce al individuo a una ecuación de resultado muy incierto, en la que falta tiempo por todas partes.

En el s. XXI, entramos en una nueva etapa en que se deberá dar solución a la adición anterior. Las organizaciones no pueden perder competitividad ni rendimiento en sus equipos (ahora menos que nunca). Los individuos no querrán perder calidad de vida. Para ello, dos serán las características principales que se exigirá a los centros docentes:

- adaptabilidad
- eficacia

Entramos, así, en la era de la Docencia Adaptada. Y el auténtico eLearning es la más dúctil y amoldable de las herramientas pedagógicas, sin perder eficacia. Entramos, así, en la era del eLearning.

CURSOS Y MASTERS

- [Admon. y Oposiciones](#)
- [Arte y Cultura](#)
- [Asesoría y Auditoría](#)
- [Banca y Finanzas](#)
- [Calidad/M Ambiente](#)
- [Comunicación](#)
- [Cursos de Derecho](#)
- [Cursos de Idiomas](#)
- [Deportes y Ocio](#)
- [Economía/Empresa](#)
- [Educación](#)
- [Formación Reglada](#)
- [Hostelería y Turismo](#)
- [Imagen y Sonido](#)
- [Informática](#)
- [Másters MBA](#)
- [Moda y Diseño](#)
- [Nuevas Tecnologías](#)
- [Prevención Riesgos](#)
- [Psicología y Sociología](#)
- [Recursos Humanos](#)
- [Sanidad y Veterinaria](#)
- [Sector Inmobiliario](#)
- [Técnicos/Profesiones](#)
- [Cursos No clasificados](#)

[CSS válido](#) | ©2004 Portal Formativo. | [XHTML 1.0 STRICT válido](#)