



Desde el 2001  
difundiendo el e-learning

Actualidad

Formación

Consultoría

Servicios

Aefol

Contáctenos







www.uoc.edu







**Formación**

Primer curso on-line con Javier Martínez Aldanondo



**GUÍA DEL SECTOR**

Directorio de empresas del sector del e-learning



**BUSCADOR E-LEARNING**

Cursos, plataformas, contenidos, herramientas, etc.



**CIDE**

Centro Internacional de Documentación de e-learning



**EVENTOS**

Congresos, seminarios, y jornadas

## Entrevistas



### Dr. Íñigo Babot

Experto consultor en e-learning

"Lo + importante para los estudiantes virtuales son unos buenos profesores, no una academia ultra-moderna"

¿Qué ventajas destacaría de la formación virtual respecto de la presencial (desde el punto de vista de profesores, estudiantes y responsables de formación de las empresas)? ¿Cómo se modifica el proceso de enseñanza-aprendizaje y los roles de sus participantes (profesorado-alumnado) a causa de la formación virtual?

Hay una serie de ventajas objetivas, que es difícil rebatir. Yo destacaría:

**Adaptabilidad:** con un PC provisto de conexión a Internet, la ausencia de pautas muy marcadas, la gran flexibilidad en horarios y ubicaciones, y la inexistencia de disciplina académica presencial, favorecen mucho la formación continua, pues los alumnos pueden adaptar el ritmo de estudio a su propia disponibilidad de tiempo libre y localización geográfica (hogar, trabajo, hotel, lugar de descanso, sala de espera de aeropuerto, etc.). Esto favorece enormemente el seguimiento de programas de educación permanente.

**Eficacia docente:** El buen e-learning permite aplicar con gran eficiencia el método de prácticas individuales o aprender haciendo.

**Conectividad global:** Internet tiene alcance global (anytime, anywhere). Esta característica permite también globalizar la enseñanza y llegar a cualquier sitio: la distancia, la lejanía de los centros de trabajo, ya no es una barrera para la formación homogénea.

**Interactividad bidireccional:** En el proceso de e-learning, los estudiantes (y en Corporate Learning, los profesionales en formación continua) pueden registrar y archivar informáticamente su trabajo y sus reflexiones. Éstas quedan documentadas digitalmente (en imágenes y/o sonido y/o texto), almacenadas en la plataforma virtual de común acceso y toda la clase (o toda la corporación) puede consultarlas, a la vez que graba las propias. Entonces, el alumno pasa a ser una especie de profesor de otros alumnos (todos ven las aportaciones de todos). Incluso, a veces, los discípulos pueden ser maestros de sus propios maestros. Todo se desdibuja y se iguala. Esto supone otra ventaja pues se aprovecha, del mejor modo posible, el talento individual de cada miembro (o en el caso de corporaciones, de cada profesional) en beneficio de la comunidad.

Promocionamos su empresa  
**PUBLICÍTESE AQUÍ**

→ **CONSULTE TARIFAS**

#### Últimas entrevistas

Entrevistas destacadas



#### **Alejandro Canelo**

Director comercial de Competir.com



#### **José Lozano**

Director general de AEFOL.com



#### **Isabel Barrio**

Directora de DICAMPUS



#### **Roque de las Heras**

Consejero Delegado UDIMA

**Más entrevistas**

Individualización de la enseñanza: Con docencia e-learning, se documentan las aportaciones y participación en clase de todos los participantes. El buen maestro puede moderar y monitorizar el progreso de cada uno de los individuos, individualizar la formación y dar, a cada uno, el feed-back más conveniente.

¿Qué diferencias existen entre el papel del profesor y el tutor on-line? ¿Qué recomendaciones les haría?

El papel no debería ser muy diferente, especialmente si los tutores on-line escribieran muy coloquialmente (y esa sería mi primera recomendación). Es importante escribir con empatía, rapidez y naturalidad, como se habla en una clase presencial.

La segunda recomendación importante a los profesores tradicionales sería que se abriesen al e-learning, sin miedo. Algunos docentes tradicionales pueden temer al e-learning, pues es un medio que aún no dominan bien, y preferir limitarse a impartir exclusivamente mediante la clase tradicional, sin abrirse en absoluto a nuevos canales.

Esto es especialmente cierto cuando los educadores tienen ventajas obvias con el método presencial (empatía, buena oratoria, carisma), que podrían perder en el medio virtual. El e-learning cambia notablemente las reglas de la educación tradicional. Nos hace volver a los orígenes y preguntarnos cosas del estilo de: ¿cómo aprendemos? ¿qué nos motiva? ¿qué mecanismos hay que emplear? Muchas de ellas se dan por supuestas en las actuales universidades y escuelas de negocios... pero no lo son.

Sin embargo, una nueva forma de acercarse al alumno, un nuevo canal, es siempre una ventaja: complementa, ayuda, abre otras posibilidades. Eso sí, da más trabajo. Uno tiene que moverse, desaprender y volver a aprender, cuestionar lo que daba por seguro, reinventar.

Pero déjeme preguntar: ¿Cómo evolucionaron los actores de teatro que también aprendieron a hacer cine (la técnica interpretativa es totalmente diferente)? En general, ¿pudieron simultanear (sin substituir) ambas técnicas exitosamente? ¿Cómo han acogido, la crítica y el público, a aquellos famosos intérpretes de cine que han querido prestar su voz, o su físico (para modelado) a protagonistas virtuales? ¿Están estos actores mejor preparados para competir en el nuevo escenario?

Pues ya se sabe, renovarse o...

¿Qué perfil de estudiante responde más positivamente a la formación on-line? ¿Por qué?

Pues la verdad es que cualquier perfil, siempre que tenga ganas de aprender y compartir. Es falso que sólo los adaptados a la tecnología asimilen bien el e-learning pues usar Internet es, ya, muy fácil.

¿Para qué niveles de formación la metodología on-line se ha presentado como la más adecuada? ¿Y para qué contenidos es más idónea?

Es una pregunta muy amplia. En general, el e-learning ofrece muy buenos resultados a muchos niveles, siempre que se haga con cariño y dedicación, por lo que no puedo responder citando sólo casos concretos.

Cursos estándar versus cursos a medida. ¿Qué recomendaría a las empresas a la hora de decidirse por unos u otros?

Sin dudar, cursos a medida. Y además elaborados en base a la experiencia cotidiana de la empresa y preferiblemente por gente de dentro (asesorada y conducida por expertos en el medio, eso sí). Los contenidos deben estar muy enfocados al trabajo diario de los empleados y ser extremadamente prácticos. Deben ser casos reales, ejemplos vivos y, a ser posible, escritos o supervisados por compañeros de la propia empresa. Deben enseñar a saber hacer bien la rutina, las operaciones ordinarias con que se enfrentan los profesionales a quienes van dirigidos.

La demanda de blended learning, la combinación de formación presencial con no presencial, crece entre las empresas. ¿Por dónde pasa el futuro: e-learning cien por cien o blended

learning?

Se ha escrito mucho sobre esto pero, personalmente, creo que la respuesta es relativamente intuitiva: para muchos propósitos, el blended learning cubre más objetivos de aprendizaje que el e-learning, ya que desarrolla una solución que adopta lo positivo de la formación presencial (trabajo directo de actitudes y habilidades) con los puntos fuertes de la modalidad a distancia (interacción, comunicación, personalización, etc.) pero, obviamente, resulta más difícil de impartir, proporciona menos ahorros que el puro e-learning y no es fácil encontrar docentes que se muevan bien en ambos medios

Uno de los retos de la formación virtual es su homologación y control de calidad de las titulaciones obtenidas por Internet y los costes de esta enseñanza. ¿Qué propuestas haría para la evaluación de la calidad de la enseñanza virtual?

Sellos de calidad, como las actuales ISO, pero para e-learning. También se habla mucho de eso, pero no es nada fácil implementarlo. Las soluciones actuales son muy parciales y parecen poco testadas.

¿Qué piensa de las medidas de reducción fiscal para los empresarios para que inviertan en infraestructuras y formación tecnológica que próximamente pueden ser aprobadas por el Ministerio de Hacienda, que incrementarían los actuales incentivos fiscales recogidos en la ley 6/2000 con medidas fiscales de fomento, ahorro y apoyo para la inversión tecnológica en las empresas? ¿Favorecerán a la formación virtual?

Creo que no necesariamente. La formación virtual corporativa se implanta si se necesita, no para obtener subvenciones: hay formas de obtener ayudas mucho más fáciles que esta.

Según un estudio reciente de Santillana Formación, la satisfacción con la formación virtual recibida es alta entre las empresas. En cambio el EGI (Estudio General de Internet) destaca en un estudio que uno de cada cuatro particulares asistentes a cursos on-line se declara insatisfecho con la formación recibida. ¿Qué causas cree que hay detrás del alto grado de insatisfacción de los usuarios particulares? ¿Por qué cree que existe mayor satisfacción a nivel empresarial?

La respuesta está en la cuestión sobre cursos estándar versus cursos a medida: las empresas emplean mucho más los cursos a medida, que son recibidos con mucho mayor interés (si están bien hechos) por los usuarios, por estar más cercanos a su realidad. Los cursos estándar van más a particulares y les satisfacen mucho menos, por estar menos adaptados.

Usted ha escrito el libro E-learning, corporate learning en el que analiza material, casos exitosos y también dificultades en el desarrollo de planes de formación on-line en la empresa. Destáquenos un éxito y un fracaso en la implantación de la formación virtual en las empresas. ¿De qué depende el éxito o fracaso de un curso de formación virtual?

Afortunadamente, hay muchos casos de excelentes implantaciones corporativas en España. Por citar sólo algunos: BBVA, La Caixa, SCH, Banc Sabadell Atlántico, Vodafone, Telefónica, HUNOSA, Unión FENOSA, AENA, etc, etc.

Hay también fracasos sonados, pero prefiero no hablar mucho de eso (aunque sí aprender de ello).

Hay muchos factores que influyen en una buena implantación (muchísimos), pero citaré los cuatro que me parecen más destacables:

Buen clima laboral, que propicie compartir.

Contenidos a medida, elaborados con ayuda de gente de dentro y enfocados sobre todo a la rutina diaria de los profesionales a quienes van dirigidos.

Profesores internos, a ser posible que simultaneen su desempeño profesional con unas pocas horas a la semana dedicadas a tutorizar a sus compañeros (es perfectamente factible, aunque suene complicado).

Crear comunidades y aulas virtuales cohesivas, colectivos ya preexistentes, con mucho en común.

¿Existen datos sobre los resultados académicos obtenidos en la formación virtual comparables a los de la formación presencial?

Existen estudios al respecto pero, en mi modesta opinión, aún son de dudosa fiabilidad.

¿Cuál es la situación de España en la implantación de la formación virtual con relación al resto de países europeos?

Yo creo que, a nivel académico, sólo nos gana el Reino Unido con su Open University. La verdad es que tenemos universidades virtuales de primerísima línea.

A nivel corporativo la cosa cambia, y estamos en el pelotón de en medio, claramente superados por países como Reino Unido, Francia, Alemania, los países Escandinavos y el Benelux, que tienen muchas más empresas con e-learning implantado.

¿Hacia dónde deben apuntar las líneas de investigación en formación virtual: tecnología, diseño, didáctica...?

Yo creo que lo más importante, por destacar una sola cosa (aun habiendo innumerables que citar), es acercar el e-learning a los docentes, a los profesores, para que ellos lo usen y lo difundan por ósmosis. Es un canal más a su disposición.

El Gaudeamus Igitur dice: Vivat Academia, Vivant Professores! Ya lo refleja un himno tan antiguo como inmortal: la academia está indisolublemente ligada a los profesores. Sin unos, la otra no existe y no puede funcionar. Y, por supuesto, los alumnos no pueden aprender.

Evidentemente, esto es igualmente cierto para el e-learning: lo más importante para los estudiantes virtuales son unos buenos profesores, no una academia ultra-moderna.

Las plataformas virtuales permiten a los maestros tener ubicuidad, no depender de horarios, tener conectividad plena, individualizar la enseñanza, interaccionar con los alumnos, y a éstos entre sí. La tecnología ofrece unas posibilidades extraordinarias para la formación. Pero sin unos buenos académicos (unos, que produzcan contenidos relevantes; otros, que se responsabilicen de un buen diseño instruccional y que apliquen bien el concepto Learning by Doing; y otros, muy importantes, que sean tutores virtuales eficaces, acompañen al estudiante en el proceso y traten a cada cual inteligentemente, como un alumno individual, diferente e irrepetible), no habría nada. Nada de nada.

Iñigo Babot es Ingeniero Industrial Superior (URL), Ingeniero Químico Superior del IQS, Licenciado en Ciencias Químicas (URL) y PDG por el IESE.

En el mundo empresarial, sigue una trayectoria profesional en funciones de dirección general (Director General de DESA, S.A., Director General de Editorial geoPlaneta, S.A. - Grupo Planeta - y, actualmente, Director General de AFREX Holding).

En el mundo académico, es Profesor Asociado del IQS (Universitat Ramon Llull), Profesor Director del Master in Advanced eManagement de la URL, Profesor de Nuevas Tecnologías en el ICT, Profesor visitante de ITESM (Monterrey, México) y la Doshisha University (Kyoto, Japón), colaborador de diferentes universidades latinoamericanas, articulista, autor de la revista y el libro e-learning, Corporate Learning de Infonomia! y ponente habitual en numerosos congresos, conferencias y medios de comunicación. Actualmente realiza su Tesis Doctoral sobre e-learning corporativo.



**Aefol.com** - Todos los derechos reservados - 6  
[Condiciones generales de uso](#)  
[Política de privacidad de datos](#)  
[Aviso legal](#)



**AEFOLRSS**

[Quiénes somos](#) - [Acuerdos](#) - [Servicios para asociados](#) - [Asociarse](#)  
[Formación](#) - [Sello de calidad](#) - [Consultoría](#) - [Bolsa de trabajo](#) - [Publicidad](#)