



Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por:

Don Gorka J. Palazio Arko
 Don Antonio Bautista García-Vera
 Don José María de Moya Anegón
 Don Javier García Vilumbrales
 Doña Clara Eugenia Núñez Romero-Balmas

Monika Ciesielkiewicz¹

El portfolio electrónico como recurso educativo y su impacto en la búsqueda de trabajo

Extracto:

Nuestro artículo pretende evidenciar que el portfolio electrónico puede ser una excelente herramienta de aprendizaje y de evaluación, así como un curriculum vitae multimedia, el cual se puede enviar fácilmente a futuros empleadores. El portfolio electrónico recoge información sobre competencias y experiencias personales y profesionales tanto formales como informales. Igualmente, presenta trabajos, certificados y otro tipo de pruebas elegidos por el individuo para ilustrar sus habilidades y competencias y evidenciar sus logros. En este artículo, se explicarán los diferentes tipos y partes del portfolio electrónico y se demostrará que el portfolio electrónico enseña una serie de estrategias que facilitan el proceso de aprendizaje y adquisición de habilidades necesarias en el mundo laboral. Además, se presentarán ejemplos reales de portfolios electrónicos en su versión estadounidense y española que han sido desarrollados por estudiantes universitarios en ambos países. Finalmente, se analizarán los resultados de una encuesta a directores de recursos humanos y se demostrará que el portfolio electrónico puede considerarse una herramienta de búsqueda de trabajo muy útil y eficaz que cuenta con una significativa aprobación en el mundo de la empresa.

Sumario

1. Introducción
2. Marco teórico
3. Método
4. Conclusiones
5. Bibliografía

Fecha de entrada: 30-04-2015

Fecha de aceptación: 30-06-2015

Palabras claves: portfolio electrónico, ePortfolio, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), recursos humanos, recurso educativo, herramienta de enseñanza, educación, e-learning, evaluación.

¹ M. Ciesielkiewicz, profesora del centro universitario Villanueva, adscrito a la Universidad Complutense de Madrid.

The ePortfolio as an educational resource and its impact on job search

Abstract:

This paper intends to make evident that the ePortfolio is an effective and cutting-edge learning and evaluation tool, as well as a multimedia curriculum vitae that can be sent out to future employers. It can be used to present, document, reflect on, and promote students' skills, credentials, certificates and diverse formal and informal experiences in a structured, well-organized and marketable way.

Different types and parts of ePortfolio will be explained in this paper and it will be demonstrated that ePortfolio teaches a ranges of strategies that facilitates learning, as well as the acquisition of skills needed in a workplace. Besides, real examples of ePortfolio, both american and spanish version, developed by students in both countries will be presented. Finally, the results of a survey carried out among fifty two human resources directors will be analyzed. This paper will demonstrate that the electronic portfolio can be considered a very useful and effective job search tool that can count with a significant approval in the business world.

Keywords: electronic portfolio, ePortfolio, information and communication technologies (ICT), human resources, educational resource, teaching tool, education, e-learning, evaluation.



1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día existe una amplia oferta de recursos tecnológicos para la enseñanza. Las nuevas tecnologías constituyen una inmensa fuente de material didáctico que puede facilitar el proceso de aprendizaje de cualquier materia. Sin duda alguna, son una herramienta a la que los estudiantes actuales dan preferencia y a la que acuden con mayor frecuencia tanto para buscar información sobre cualquier tema como para adquirir conocimientos propios de su campo de especialización. Asimismo, el Plan Bolonia recomienda la incorporación de nuevas tecnologías en la enseñanza para fomentar la formación continua y la autonomía del alumno.

Por otro lado, no hay que caer en una actitud de excesiva confianza en cuanto a la aplicación de las nuevas tecnologías en el aula. Estas, per se, no suponen una mejora ni en la impartición de contenidos didácticos por parte del profesor ni en la adquisición de conocimientos por parte del alumno. Como cualquier instrumento de trabajo hay que saber utilizarlo adecuadamente para que cumpla con los objetivos didácticos que deseamos obtener. Uno de estos recursos, que es relativamente nuevo y reconocido internacionalmente, pero poco utilizado en España, es el portfolio electrónico (denominado comúnmente por el término anglosajón ePortfolio).

El objetivo principal de nuestro trabajo consiste en demostrar que el portfolio electrónico puede ser un excelente instrumento de aprendizaje y evaluación durante la etapa académica, así como una herramienta de búsqueda de trabajo una vez concluida dicha etapa. En este trabajo se explicarán sus diferentes tipos y partes y se demostrará que el portfolio electrónico enseña una serie de estrategias que facilitan el proceso de aprendizaje y adquisición de habilidades necesarias en el mundo laboral. Además, se presentarán ejemplos reales de portfolios electrónicos en su versión estadounidense y es-

pañola que han sido desarrollados por estudiantes universitarios en ambos países. Finalmente, se analizarán los resultados de una encuesta a directores de recursos humanos y se demostrará que el portfolio electrónico puede considerarse una herramienta de búsqueda de trabajo que cuenta con una significativa aprobación en el mundo de la empresa.

El portfolio electrónico está reconocido en el ámbito internacional por numerosos países miembros del Consejo de Europa y ha despertado un gran interés en EE. UU., Canadá y Nueva Zelanda, dando lugar a varios proyectos relacionados con el tema, así como en Australia, donde se ha financiado e implementado como proyecto gubernamental. Desgraciadamente, este recurso tan útil e innovador es muy poco conocido en España a pesar de ser objeto de un proyecto europeo denominado «ePortfolio for All», cuyo patrocinio corre a cargo del Consejo de Europa.

Por otro lado, según la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la educación continua es uno de los factores de «la prosperidad económica y estabilidad social» (Watson, 2003, pág. 1). La UNESCO también pone énfasis en la importancia y necesidad de desarrollar habilidades y conocimiento, así como formación permanente a lo largo de la vida. Delors (1996, pág. 100) la define como «un imperativo para la democracia», mientras que DEST (2007, pág. 10) la clasifica como «empleabilidad en el futuro». La educación continua es una realidad y una exigencia del mundo laboral que el alumno tiene que asumir y a la cual tiene que adaptarse. Sin duda alguna, el portfolio electrónico promueve tanto la inserción en el mercado laboral como la educación permanente formal e informal.

En ocasiones, desde distintos estamentos empresariales se menciona que lo que demandan las empresas está lejos de lo que ofrecen las universidades y las escuelas de negocios. Es más, se suele afirmar que la diferencia entre lo que se enseña en el mundo académico y la práctica que es demandada por el mundo empresarial provoca que nuestros jóvenes tengan dificultades para acceder al mercado laboral. Creemos que el uso del portfolio electrónico puede ayudar a conciliar ambos mundos desde el primer momento en que un joven tiene contacto con la empresa, que es durante el proceso de selección, concretamente con los Departamentos de Recursos Humanos. El hecho de que un aspirante a obtener un empleo utilice como carta de presentación una herramienta que ha ido construyendo a lo largo de su vida académica con el soporte de sus profesores puede contribuir a que la distancia aparente entre ambos mundos se reduzca y sea un primer ejemplo de que lo aprendido en la universidad tiene una aplicación directa en la empresa.

(...) se suele afirmar que la diferencia entre lo que se enseña en el mundo académico y la práctica que es demandada por el mundo empresarial provoca que nuestros jóvenes tengan dificultades para acceder al mercado laboral. Creemos que el uso del portfolio electrónico puede ayudar a conciliar ambos mundos

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Definición del portfolio electrónico

Definir lo que es un portfolio electrónico resulta una tarea compleja y confusa puesto que es un término muy amplio y es utilizado en muchos contextos y de distintas maneras en diferentes países. Además, el portfolio electrónico puede tener múltiples usos y aplicaciones. Varias definiciones del portfolio electrónico reconocen que es una colección de trabajos, documentos e ítems seleccionados por el propietario del portfolio electrónico. Asimismo, el Centre for Recording Achievement (CRA) ha establecido ciertas características y definiciones que exponemos a continuación:

- Un repositorio de documentos.
- Un medio para acceder a información personal que normalmente está guardada en diferentes bases de datos.
- Un medio de presentarse a uno mismo a los demás, así como evidenciar sus habilidades, cualidades y logros.
- Un medio de recoger y seleccionar pruebas de evaluación.
- Una herramienta de orientación para facilitar el repaso y la elección.
- Un medio para compartir información y colaborar.
- Un medio para fomentar el sentimiento de identidad personal (Ward y Grant, 2007).

En resumen, es un documento electrónico en el que una persona puede presentar información sobre su formación académica y experiencias profesionales. Recoge las experiencias y competencias obtenidas tanto dentro como fuera del ámbito educativo. El portfolio electrónico puede usarse como un curriculum vitae electrónico y multimedia, puesto que contiene información sobre experiencias de aprendizaje y de trabajo y ejemplos reales del dominio de distintas competencias.

El papel del portfolio electrónico para representar la identidad digital ha ido ganando atención e interés [European Institute for E-Learning (EIfEL), 2008 a]. Podemos afirmar que el portfolio electrónico tiene grandes ventajas en comparación con el portfolio en papel. Es fácil de actualizar e imprimir. Es económico, multimedia y fácilmente transportable. Toda la información del portfolio electrónico puede ser descargada en una base de datos que puede ser usada por los profesores y las instituciones para hacer estudios del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Los estudiantes pueden tener acceso a su portfolio electrónico a través de la red para ver la evolución de su aprendizaje. El portfolio electrónico se puede personalizar de acuerdo con las exigencias profesionales. La estructura digital permite la coexistencia de muchos tipos de documentos y evita la sobrecarga de gráficos. Una versión digital permite tener un portfolio multimedia. En el *dossier*, el estudiante puede recoger no solo documentos de su trabajo en papel, sino también en vídeo y audio. El portfolio digital es fácil de enviar por correo electrónico como documento adjunto o un enlace y es más rápido de rellenar y modificar que un portfolio en papel. Además, permite crear portfolios para estudiantes universitarios con vistas a su incorporación en el mercado de trabajo. Por último, proporciona a las instituciones una herramienta que permite controlar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.



2.2. Tipos de portfolios electrónicos

El hecho de que existan numerosos objetivos y usos de los portfolios electrónicos hace la tarea de clasificarlos bastante complicada. Diferentes autores han propuesto distintas tipologías, sin embargo, realmente son los propios usuarios quienes los definen, les dan forma y establecen los objetivos de su creación y uso acorde a sus necesidades concretas.

IMS Global Learning Consortium, la asociación que desarrolla estándares y apoya las mejores prácticas en el área de tecnologías educativas, ha identificado seis grandes tipos de portfolios electrónicos, entre los cuales se encuentran los siguientes (IMS, 2005):

- **Portfolio electrónico de evaluación (*assessment ePortfolio*)**. Se usa para demostrar el logro de ciertos objetivos especificados por algún tipo de autoridad. Frecuentemente, se utilizan rúbricas con el fin de calificar los portfolios electrónicos de evaluación. Diferentes universidades, facultades, departamentos y escuelas los usan para obtener la acreditación de conocimientos adquiridos por parte de sus alumnos y para las prácticas profesionales, por ejemplo, en el campo de la educación, el arte o la enfermería.
- **Portfolio electrónico de presentación (*presentation ePortfolio*)**. Se usa para demostrar los resultados de aprendizaje, éxito académico y profesional de manera convincente a través de las pruebas aportadas. Contiene instrucciones sobre su contenido y cómo deberían interpretarse. Los portfolios electrónicos de presentación se usan a menudo para enseñar cualificaciones, capacidades o títulos profesionales con el propósito de solicitar trabajo o de demostrar logros para pedir promoción.

- **Portfolio electrónico de aprendizaje (*learning ePortfolio*).** Se utiliza para documentar, guiar y promover el aprendizaje a lo largo del tiempo. Se caracteriza por un elevado componente de reflexión y se puede usar para promover la metacognición, la planificación del aprendizaje, o para integrar diversas experiencias de aprendizaje. Se desarrollan más frecuentemente en contextos curriculares formales. Por ejemplo, en el caso de los alumnos universitarios que tienen que entregar trabajos de una asignatura y compartir sus observaciones y reflexiones sobre su proceso de aprendizaje y adquisición de nuevos conocimientos.
- **Portfolio electrónico de desarrollo personal (*personal development ePortfolio*).** La planificación de desarrollo personal se define como un proceso estructurado y sostenido realizado por un individuo para reflexionar sobre su aprendizaje, rendimiento y desempeño, así como para planificar su desarrollo a nivel personal, educativo y profesional. Por lo tanto, el portfolio electrónico de desarrollo personal incluye tanto un portfolio electrónico de aprendizaje como un portfolio electrónico profesional.
- **Portfolio electrónico de varios propietarios (*multiple-owner ePortfolio*).** Se utiliza con el objetivo de dar acceso a su contenido a varios usuarios. Puede combinar elementos de otros tipos de portfolios electrónicos anteriormente mencionados, sin embargo, lo más frecuente es que tenga la forma de un portfolio electrónico de presentación, como, por ejemplo, una página web o un blog. Puede también tener aspecto de un portfolio electrónico de aprendizaje en el que se muestran los resultados de un trabajo colaborativo y evidencias de adquisición de competencias. Asimismo, el portfolio electrónico de varios propietarios puede ser un portfolio institucional en el que se presentan el trabajo, las actividades y el desarrollo de proyectos de una organización.
- **Portfolio electrónico de trabajo (*working ePortfolio*).** Combina elementos de todos los tipos de portfolios electrónicos anteriormente mencionados. Recoge visiones y reflexiones de sus usuarios. Puede parecerse al portfolio electrónico de evaluación, exposición, aprendizaje o de desarrollo. El acceso al portfolio electrónico de trabajo lo tiene un número reducido de personas, mientras que otras solo pueden ver y leer el contenido sin poder modificarlo.

El portfolio electrónico puede usarse como un currículum vitae electrónico y multimedia, puesto que contiene información sobre experiencias de aprendizaje y de trabajo y ejemplos reales del dominio de distintas competencias

2.3. Partes del portfolio electrónico

Como se ha mencionado anteriormente, los usos y las aplicaciones del portfolio electrónico varían según su propietario y sus necesidades concretas. Igualmente, las partes y la información compartida cambian en base al mismo criterio. Según Smith y Tilemma (2003), los portfolios electrónicos suelen incluir la siguiente información sobre su propietario:

- Información personal.
- Historial académico.
- Reconocimiento-premios y certificados.
- Comentarios de reflexión.
- Trabajos del curso-tareas del curso, proyectos.
- Comentarios del profesor.
- Comentarios del empleador anterior.
- Objetivos y planes.
- Valores personales e intereses.
- Exposiciones y trabajos.
- Actividades personales-voluntariado y desarrollo personal.

A continuación vamos a presentar ejemplos reales de portfolios electrónicos de alumnos de tres universidades: Virginia Commonwealth University, Messiah College en Pensilvania y Centro Universitario Villanueva adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Estos portfolios electrónicos han sido desarrollados por estudiantes del último año de carrera, matriculados en la asignatura de *Senior Seminar* o *Senior Portfolio*, en el caso de las dos universidades estadounidenses, y de segundo año de Magisterio, matriculados en la asignatura de

Tecnologías de la Información y la Comunicación, en el caso de la universidad española. Cabe destacar la dificultad para encontrar universidades españolas que hayan implementado el portafolio electrónico en su currículo, al contrario de lo que sucede en los centros educativos de EE. UU. Esta es una muestra evidente de que el portafolio electrónico sigue siendo poco conocido en España.

El portafolio electrónico es un proyecto de las asignaturas anteriormente mencionadas que los alumnos tienen que entregar obligatoriamente y que a la vez les sirve como un currículum vitae electrónico y multimedia que pueden enviar a sus futuros empleadores. Cada alumno tiene que ir subiendo a su portafolio

electrónico diferentes trabajos asignados a lo largo de un cuatrimestre y que luego convierte en su currículum vitae multimedia añadiendo más documentación pertinente al mundo laboral. Las plataformas que usamos al principio para facilitar la creación de portafolios electrónicos a nuestros estudiantes fueron Blackboard y Sakai. Las dos son muy fáciles de usar, sin embargo, tienen una gran desventaja: los estudiantes dejan de tener acceso a su portafolio electrónico después de graduarse. Por lo tanto, hemos decidido utilizar Google Site que es aún más fácil de usar y permite a nuestros estudiantes tener acceso y modificar su portafolio electrónico a lo largo de su vida.

Veamos algunos ejemplos.

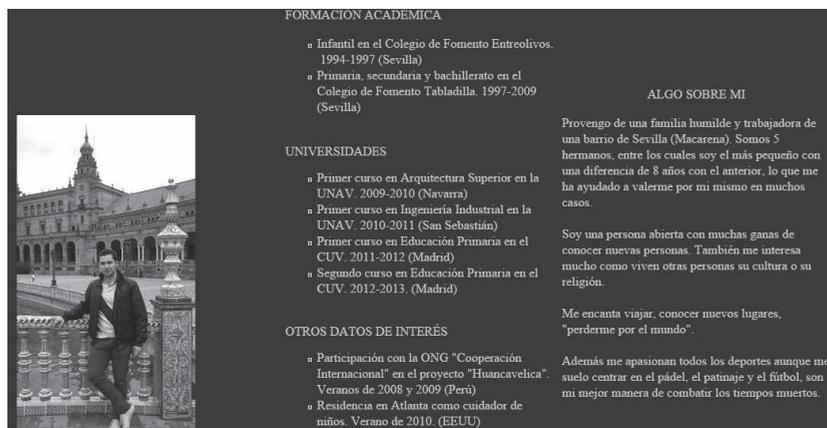
Figura 1. Portafolio electrónico de una alumna de *Senior Seminar*

- Bienvenidos a mi ...
- Global Passport1
- Audio sample
- Cultural Experien...
- Dossier - Reading...
- Ensayos - Essays
- Curriculum
- ACTFL GLP Reading
- ACTFL Listening
- ACTFL Writing
- ACTFL Communicatl...
- ACTFL Spoken
- Group Interviews
- Span414 PowerPoin...
- Resume = English
- PowerPoint Puerto...



Fuente: VCU Global Language Portfolio Samples.

Figura 2. Portafolio electrónico de un alumno de Tecnologías de la Información y la Comunicación



FORMACION ACADEMICA

- Infantil en el Colegio de Fomento Entreolivos. 1994-1997 (Sevilla)
- Primaria, secundaria y bachillerato en el Colegio de Fomento Tabladilla. 1997-2009 (Sevilla)

UNIVERSIDADES

- Primer curso en Arquitectura Superior en la UNAV. 2009-2010 (Navarra)
- Primer curso en Ingeniería Industrial en la UNAV. 2010-2011 (San Sebastián)
- Primer curso en Educación Primaria en el CUV. 2011-2012 (Madrid)
- Segundo curso en Educación Primaria en el CUV. 2012-2013. (Madrid)

OTROS DATOS DE INTERÉS

- Participación con la ONG "Cooperación Internacional" en el proyecto "Huancavelica". Veranos de 2008 y 2009 (Perú)
- Residencia en Atlanta como cuidador de niños. Verano de 2010. (EEUU)

ALGO SOBRE MI

Provengo de una familia humilde y trabajadora de un barrio de Sevilla (Macarena). Somos 5 hermanos, entre los cuales soy el más pequeño con una diferencia de 8 años con el anterior, lo que me ha ayudado a valerme por mi mismo en muchos casos.

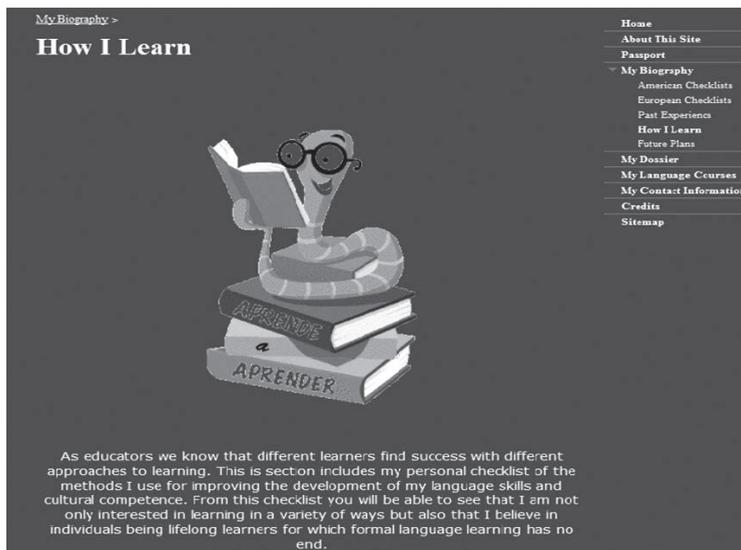
Soy una persona abierta con muchas ganas de conocer nuevas personas. También me interesa mucho como viven otras personas su cultura o su religión.

Me encanta viajar, conocer nuevos lugares, "perderme por el mundo".

Además me apasionan todos los deportes aunque me suelo centrar en el pádel, el patinaje y el fútbol, son mi mejor manera de combatir los tiempos muertos.

Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Biografía. Estrategias de aprendizaje



My Biography >
How I Learn

Home
About This Site
Passport
My Biography
American Checklists
European Checklists
Past Experiences
How I Learn
Future Plans
My Dossier
My Language Courses
My Contact Information
Credits
Sitemap

As educators we know that different learners find success with different approaches to learning. This section includes my personal checklist of the methods I use for improving the development of my language skills and cultural competence. From this checklist you will be able to see that I am not only interested in learning in a variety of ways but also that I believe in individuals being lifelong learners for which formal language learning has no end.

Fuente: elaboración propia.

Figura 4. Ejemplos de trabajos y proyectos

My Dossier

Description

The dossier is a collection of three types of information:

1. The first type consists of samples of a learner's writing, oral work, videotaped activities, and / or other items as determined by the learner.
2. The second type consists of test scores or diplomas and certificates earned by taking national or international tests. These results should be recorded on the Globalspan Language Passport.
3. The third type includes professional certifications, such as a teaching certificate or a professional translator's certificate.

Professional Certifications

Sample Writing, Oral Work, Videotaped Activities, etc.

Item	Description	Views	Version	Date	Author
08_Case Spanish View	A sample video of my instructional class during my junior field experience at Mechanicsburg Middle School in Mechanicsburg, Pennsylvania.			Jan 26, 2012 8:58 PM	James Petteman
08_Análisis del decimonoveno poema de Vicente Poemas.doc View Download	Poetic Analysis of Poem 13 from Pablo Neruda's "Viento Poemas."	25K	v. 4	Jan 26, 2012 8:43 PM	James Petteman
08_El efecto narrativo de los puntos de vista múltiples en El Tupper sin límites.doc View Download	The Narrative Effect of Multiple Points of View in "The Place Without Limits"	25K	v. 4	Jan 26, 2012 8:43 PM	James Petteman
08_Las causas e influencias de las guerrillas colombianas.doc View Download	The Influences and Causes of Colombian Guerrillas	214K	v. 4	Jan 26, 2012 8:42 PM	James Petteman
08_Los distintos tratamientos poéticos de con respecto al tema de la muerte.doc View Download	The Distinct Poetic Handling of/Concern Pain, Violence, Husbando, and Pablo de Rabba With Respect to the Theme of Death.	210K	v. 3	Jan 26, 2012 8:40 PM	James Petteman
08_Los problemas actuales de América Latina y los orígenes de sus causas.doc View Download	The Present-day Problems of Latin America and the Origins of their Causes	21K	v. 3	Jan 26, 2012 8:42 PM	James Petteman
Test Scores, Diplomas, Certificates					
08_Prestaciondeaport.pdf View Download		315K	v. 2	Jan 26, 2012 8:55 PM	James Petteman



Mixed Emotions

Messiah College- Grantham, PA



SPAN 206: Spanish Conversation and Composition (3 credits)

Advanced practice in oral and written Spanish based on everyday situations. Study of Hispanic culture through selected readings.

Prerequisite: SPAN 201 or the equivalent.

SPAN 210: Latin American Plays of Protest (3 credits)

Contemporary drama that addresses issues of social justice as well as sociopolitical

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-Chile



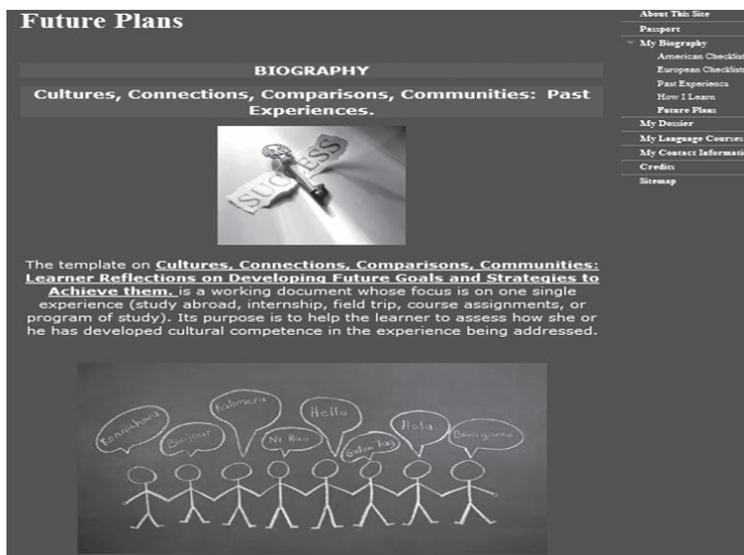
ICR 035-1: Lectura de Salmos/Lecture of Psalms (2 credits)

MUSo84-2: Danzas Tradicionales de Chile/ Traditional Dances of Chile (2 credits)

EPE 1478-1: Cantos, Juegos y Bailes

Fuente: elaboración propia.

Figura 5. Biografía. Planes futuros



Fuente: elaboración propia.

2.4. El portafolio electrónico como herramienta de aprendizaje y evaluación

El portafolio electrónico es un excelente ejemplo de cómo se pueden promover, enseñar y aprender eficazmente estrategias de aprendizaje y metacognición que facilitan este proceso y que pueden servir a los alumnos toda la vida. Les enseña a evaluarse a sí mismos y a identificar sus competencias y capacidades actuales. El estudiante tiene que planificar lo que va a aprender, reflexionar sobre su proceso de aprendizaje dentro y fuera del sistema escolar, así como describir sus experiencias formales e informales, remuneradas o no remuneradas, pero que pueden ser beneficiosas para sus estudios y carrera profesional. Calderón y Hernández (2006, pág. 2) opinan que el portafolio electrónico ayuda a los alumnos a reflexionar sobre sus experiencias y «crear una conexión entre la teoría y la práctica». Diamond (2006) también está de acuerdo en que la reflexión es un aspecto esencial de los portafolios electrónicos. Igualmente, el portafolio electrónico anima e inspira

a los estudiantes a que empleen un amplio abanico de estrategias y técnicas de estudio con el propósito de llevar a cabo sus objetivos individuales.

Paris (1994) afirma que los estudiantes que no están motivados y no tienen voluntad de aprender encuentran difícil asimilar y desarrollar estrategias de aprendizaje. El portafolio electrónico documenta y demuestra al estudiante sus logros y su éxito en el proceso de aprendizaje y le motiva para seguir estudiando, esforzarse y luchar contra sus inhibiciones. De igual modo, le ayuda a mantener el mismo nivel de entusiasmo respecto a su desarrollo personal y profesional. Por estas razones, el portafolio electrónico ayuda de una manera explícita a desarrollar las estrategias afectivas, como, por ejemplo, saber animarse y reducir la ansiedad.

Entonces, ¿por qué implementar el portafolio electrónico como herramienta de aprendizaje y evaluación en

el currículo? Merece la pena hacerlo dado que el portafolio electrónico enseña a los alumnos a:

- Establecer objetivos a corto y largo plazo.
- Identificar estrategias para alcanzar sus objetivos.
- Organizar mejor el material que quieren aprender.
- Evaluar su propio conocimiento.
- Poner en práctica la autorreflexión y la autoevaluación.
- Observar su progreso y saber motivarse a sí mismos.
- Determinar las fortalezas, debilidades y preferencias.
- Responsabilizarse de su aprendizaje.
- Evidenciar su éxito.
- Desarrollar estrategias personales como parte de la formación continua para toda la vida.

Oxford (1990) asevera que las estrategias de aprendizaje promueven la autonomía del discente, ya que el alumno no va a tener al profesor a su lado todo el tiempo y no siempre va a poder contar con su ayuda. Wenden y Rubin (1987) confirman también que la autonomía y la autogestión promueven el aprendizaje dentro y fuera del aula. De igual manera, los estudiantes que conocen y emplean estrategias eficaces sabrán seguir estudiando cuando ya no puedan contar con el apoyo y asesoramiento del profesor.

Sutherland (2005) opina que el portafolio electrónico no solo debería enseñarse como un trabajo o proyecto de una asignatura, sino que debería convertirse en un instrumento de desarrollo personal. Debería ser una herramienta de *myLearning* (mi aprendizaje) en lugar de solo *e-learning* (aprendizaje virtual).

El portafolio electrónico documenta y demuestra al estudiante sus logros y su éxito en el proceso de aprendizaje y le motiva para seguir estudiando, esforzarse y luchar contra sus inhibiciones

3. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la realización de este trabajo, se ha llevado a cabo una investigación cuyo objetivo radica en un análisis del uso actual del portafolio electrónico por parte de los directores de recursos humanos, así como de la brecha que puede existir entre el mundo educativo y la empresa.

En otras palabras, se trata de un estudio de indole descriptiva, ya que pretende ahondar en la utilidad y aplicabilidad de una herramienta didáctica que puede servir como recurso de educación permanente y herramienta de búsqueda de trabajo.

3.2. Población y muestra

Para conocer si realmente los directores de recursos humanos iban a tener en cuenta el portafolio electrónico a la hora de seleccionar candidatos y si lo consideraban útil, hemos realizado tres preguntas de respuesta abierta y cinco de tipo test, cerradas y de creación propia, con el objetivo de plantear una serie de cuestiones relacionadas con el uso del portafolio electrónico en el mundo de la empresa a una «muestra» de 52 directores de recursos humanos. 52 directores de recursos humanos de los siguientes países: España, Portugal, México, Colombia, Brasil, Argentina, Italia, Holanda y Suecia.

Aunque la muestra seleccionada de los países es bastante amplia, reconocemos también que la mayoría de los encuestados provienen de España, por tanto, quizá este estudio podría ampliarse más en este sentido en futuras investigaciones.

En cualquier caso, y en términos generales, el estudio de la presente muestra puede servir para obtener una primera aproximación orientativa acerca del objeto de estudio de este trabajo.

3.3. Procedimiento

El procedimiento seguido en el trabajo parte de una serie de aspectos de índole práctica como son el planteamiento del problema, la situación actual del uso de portfolios electrónicos en el ambiente educativo a nivel internacional y su aplicación y trascendencia en el mundo de la empresa. Asimismo, una vez presentados los datos obtenidos de las encuestas realizadas, se pasará a una propuesta de medidas que podrían llevarse a cabo para dar a conocer más el portfolio electrónico tanto en la educación como en la empresa.

3.4. Técnica de recolección de datos

Como se puede observar en este apartado del trabajo, el instrumento elegido para la recolección de datos ha sido una encuesta. En efecto, todas las preguntas planteadas habían sido elaboradas previamente, tres seguían la estructura de respuesta abierta y cinco de respuesta cerrada, es decir, sin ofrecer la posibilidad de responder algo diferente a las contestaciones planteadas en la misma encuesta. Las tres primeras preguntaban sobre el país donde trabajaba el encuestado, el número de empleados de su empresa en dicho país y si habían visto un currículum vitae multimedia alguna vez. Las siguientes cuestiones respondían a aspectos más relacionados con las actitudes de los directores de recursos humanos respecto al uso y la percepción del portfolio electrónico como herramienta de selección de candidatos para un puesto de trabajo.

3.5. Técnica de análisis de datos

A la luz de los datos obtenidos a partir de las encuestas, se puede afirmar que la técnica predominantemente utilizada a la hora de analizar dicha información es de tipo cuantitativo.

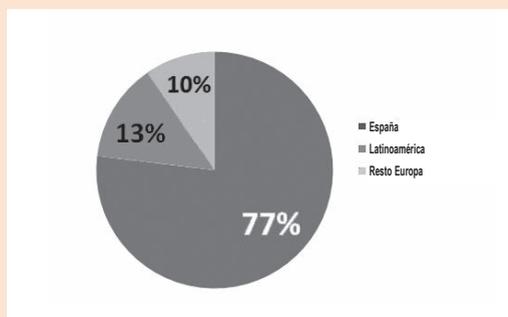


3.6. Presentación y discusión de los resultados

3.6.1. Resultados del análisis

Pregunta 1. La primera cuestión por la que se les interroga a los encuestados es el país en el que trabajan.

Figura 6. Origen de empresas encuestadas

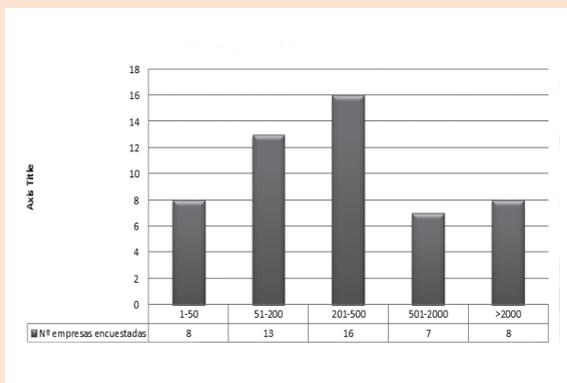


Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico anterior, el resultado a la primera pregunta es el siguiente: un 77% de los directores de recursos humanos provienen de España, un 10% del resto de Europa y un 13% de Latinoamérica.

Pregunta 2. La segunda cuestión está planteada para conocer el tamaño de la empresa; en concreto, el número de empleados. El resultado de la pregunta se muestra en la siguiente gráfica.

Figura 7. Número de empleados de las empresas encuestadas



Fuente: elaboración propia.

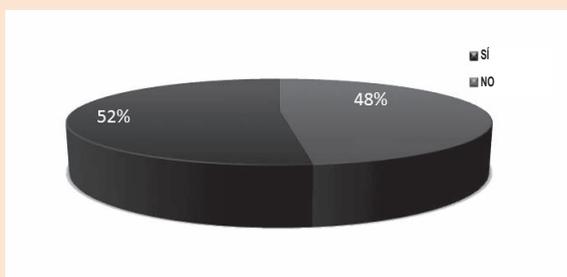
Como se puede observar en la tabla, las empresas que han participado en la encuesta se han clasificado en cinco categorías:

1. Empresas de entre 1 a 50 empleados, que en términos porcentuales representan un 15 % de los encuestados (8 empresas).
2. Empresas de 51 a 200, que representan un 25 % de los participantes en la encuesta (13 empresas).
3. Entre 201 a 500 empleados, que constituyen un 31 % de los encuestados (16 empresas).
4. Entre 501 a 2.000 empleados, que en la encuesta suponen el 14 % del total (7 empresas).

5. Empresas de más de 2.000 empleados, que representan un 15 % de todos los encuestados (8 empresas).

Pregunta 3. La tercera cuestión es: ¿había visto un currículum vitae multimedia alguna vez?

Figura 8. Conocimiento previo del portafolio electrónico



Fuente: elaboración propia.

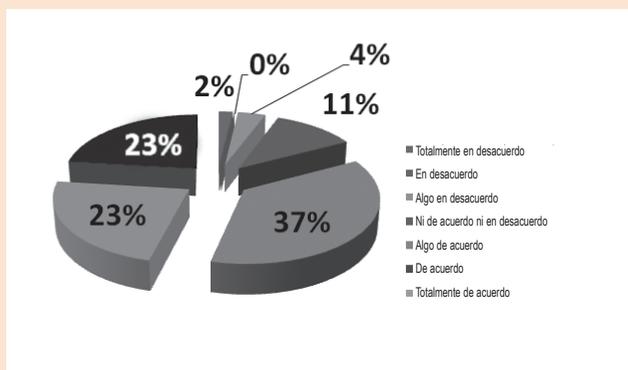
El 48 % responde afirmativamente, un total de 25 personas. Por otra parte, 27 personas, un 52 %, veían por primera vez un currículum vitae multimedia. Observamos que el currículum vitae multimedia no es ampliamente conocido entre los directores de recursos humanos, siendo ligeramente superior, un 4 %, el número de personas que desconocen la existencia del mismo.

Hasta aquí se han llevado a cabo las preguntas abiertas. A partir de ahora las siguientes cuestiones irán encaminadas al uso del portafolio electrónico como herramienta de búsqueda de

empleo. Las siguientes cinco preguntas tienen forma de afirmaciones. Se pidió a los encuestados que indicaran cuán verdaderas/ciertas eran dichas enunciaciones siguiendo la escala de 1 a 7, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo (1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Algo en desacuerdo; 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5. Algo de acuerdo; 6. De acuerdo; 7. Totalmente de acuerdo).

Pregunta 4. La cuarta cuestión de la encuesta está planteada para saber si el encuestado utilizaría el currículum vitae multimedia para seleccionar candidatos para un puesto de trabajo.

Figura 9. Currículum vitae multimedia para seleccionar candidatos

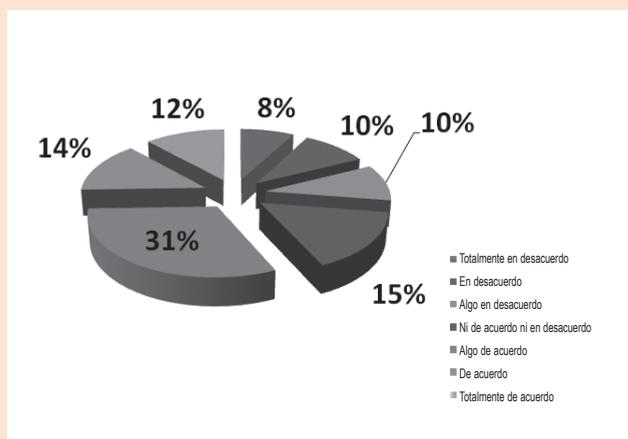


Fuente: elaboración propia.

Como podemos ver, la gran mayoría de los directores de recursos humanos que contestaron a esta pregunta, un 83 % del total, utilizarían el currículum vitae multimedia para seleccionar candidatos para un puesto de trabajo; en concreto, un 37 % de los encuestados estaban algo de acuerdo, un 23 % de acuerdo y otro 23 % declaraban estar totalmente de acuerdo. El 11 % del total no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4 % lo consideraban poco probable y solo un 2 % no lo utilizarían.

Pregunta 5. La quinta cuestión versa sobre si el encuestado haría el esfuerzo de revisar el currículum vitae multimedia de todos los candidatos para seleccionar a los mejores para un puesto de trabajo.

Figura 10. Currículum vitae multimedia de todos

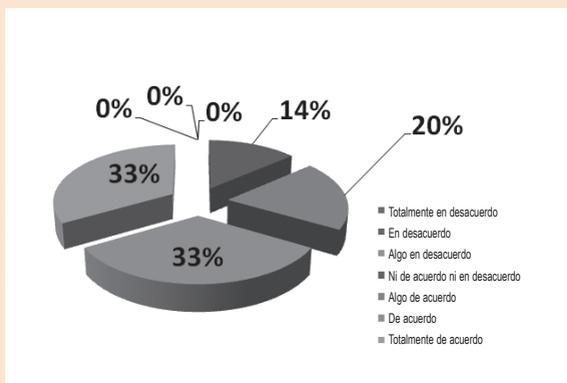


Fuente: elaboración propia.

Analizando esta pregunta podemos observar que un 26 % de los directores de recursos humanos ciertamente revisarían el currículum vitae multimedia de todos los candidatos para un puesto de trabajo; entre ellos un 14 % está de acuerdo y un 12 % totalmente de acuerdo. El 31 % del total están algo de acuerdo, por lo tanto, probablemente lo revisarían. El 15 % de los encuestados se mantiene neutral, es decir, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 10 % está algo en desacuerdo, otro 10 % en desacuerdo y un 8 % lo descarta por completo.

Pregunta 6. En la sexta cuestión planteada a los encuestados se les pregunta si harían el esfuerzo de revisar el currículum vitae multimedia de los tres mejores candidatos para un puesto de trabajo.

Figura 11. Currículum vitae multimedia de los tres mejores candidatos

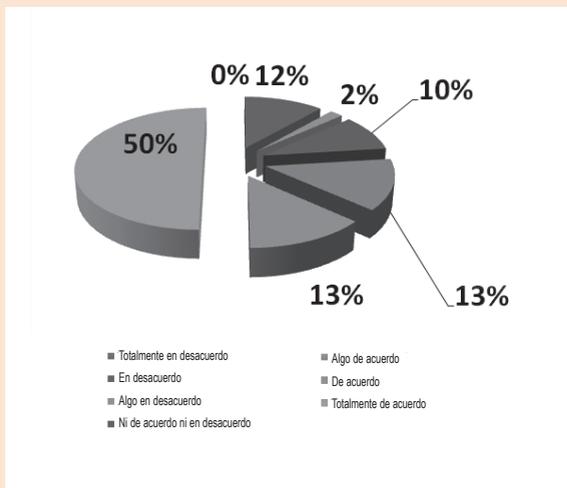


Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar, el 66% de los encuestados afirma que revisaría los currículum vitae multimedia de los tres mejores candidatos; la mitad de ellos está de acuerdo y la otra mitad totalmente de acuerdo. Les siguen los que están algo de acuerdo con un 20% del total. Todos ellos suman un 86% de todos los encuestados que revisarían el currículum vitae multimedia de los tres mejores candidatos para un puesto de trabajo. El 14% del total no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Puede llamar la atención que nadie está en desacuerdo con la cuestión planteada.

Pregunta 7. En la siguiente cuestión se pregunta si el encuestado haría el esfuerzo de revisar el currículum vitae multimedia del mejor candidato para un puesto de trabajo.

Figura 12. Currículum vitae multimedia del mejor candidato



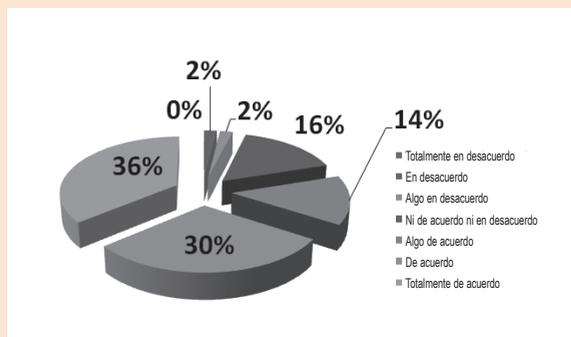
Fuente: elaboración propia.

Según se puede observar en la gráfica, la gran mayoría de directores de recursos humanos que han contestado a esta pregunta asegura que revisaría el currículum vitae multimedia del mejor candidato para un puesto de trabajo. Esta es la respuesta mayoritaria que en términos porcentuales representa un 63% de los encuestados; entre ellos un 50% estaban totalmente de acuerdo y un 13% de acuerdo. Si se añaden los que están algo de acuerdo, se llegaría a la conclusión de que el 76% de todos los encuestados revisarían el currículum vitae multimedia del mejor candidato. Por otro lado, un 2% está algo en desacuerdo y un 12% en desacuerdo, que suman un 14% del total.

Ninguno de los encuestados está totalmente en desacuerdo. Finalmente, un 10% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta 8. En la última cuestión se pregunta por la opinión de los encuestados acerca del portfolio electrónico como currículum vitae multimedia, en concreto, si les parece una herramienta útil para obtener información sobre los candidatos para un puesto de trabajo.

Figura 13. Valoración sobre el currículum vitae multimedia como herramienta para seleccionar candidatos



Fuente: elaboración propia.

La gran mayoría de los directores de recursos humanos que han participado en la encuesta, un 80 %, consideran el currículum vitae multimedia una herramienta útil para obtener información más amplia y detallada sobre los candidatos para un puesto de trabajo; entre ellos un 36 % están totalmente de acuerdo, un 30 % están de acuerdo y un 14 % algo de acuerdo. Los que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo suman un 16 % del total. A estas cifras les siguen de lejos los que afirman estar algo en desacuerdo, que son tan solo un 2 %, y los que están en desacuerdo, otro 2 %.

Cabe añadir que no se ha analizado la relación entre el país de origen y el tamaño de la empresa y su impacto en el uso del portfolio electrónico. Se ha decidido excluirlo para estudiar una serie de vertientes más detalladas en investigaciones futuras.

3.6.2. Discusión de resultados

Una vez presentados los resultados de la encuesta, nos preguntamos: ¿merece la pena incluir el portfolio electrónico en el currículum de la formación universitaria? La respuesta es sí, todos los recursos que puedan ayudar a los jóvenes a conseguir trabajo y que puedan reducir la brecha existente entre el mundo laboral y el universitario deben ser bienvenidos e implantados con entusiasmo. Los resultados de la encuesta lo demuestran claramente. Como hemos observado, la gran mayoría de los directores de recursos humanos que han participado en la encuesta, esto es, un 83 %, utilizarían el currículum vitae multimedia para seleccionar candidatos para un puesto de trabajo. El 86 % de todos los encuestados revisarían el currículum vitae multimedia de los tres mejores candidatos para seleccionar al mejor. Cabe mencionar aquí que un 26 % de los encuestados aseguran revisar el currículum vitae multimedia de todos los encuestados y un 31 % esta algo de acuerdo. Sin embargo, los resultados de esta pregunta no sorprenden, ya que se requeriría mucho tiempo para llevar a cabo dicha tarea y más aún

en empresas grandes. Por otro lado, el 76 % de todos los encuestados afirman revisar el currículum vitae multimedia del mejor candidato. Finalmente, la gran mayoría de los directores de recursos humanos que han participado en la encuesta, en concreto un 80 %, consideran el currículum vitae multimedia una herramienta útil para obtener información más amplia y detallada sobre los candidatos para un puesto de trabajo.

En resumen, el portfolio electrónico es un excelente instrumento tanto de evaluación como de aprendizaje, así como una herramienta de búsqueda de trabajo. El currículum vitae electrónico y multimedia puede servir para documentar e ilustrar habilidades, experiencias y logros. Es un archivo del proceso de aprendizaje personal que ayuda al individuo a evaluar sus objetivos a corto y largo plazo, su desarrollo personal, educativo y profesional, así como a reflexionar sobre sus experiencias. Nuestra investigación demuestra que además de ser un recurso educativo puede servir como herramienta de búsqueda de empleo que cuenta con una significativa aprobación en el mundo de la empresa.

4. CONCLUSIONES

La adopción del portfolio electrónico en los países miembros de la Unión Europea, EE.UU., Canadá, Nueva Zelanda y Australia demuestra un gran interés y reconocimiento por este instrumento a escala internacional. Desgraciadamente, en España el portfolio electrónico es poco conocido y utilizado. Faltan pautas prácticas, material didáctico, guías y talleres para profesores sobre la incorporación del portfolio electrónico al currículo. Por lo tanto, es necesario y urgente dar a conocer este recurso tan innovador, eficaz y útil tanto para el mundo educativo como laboral. Además de usarse como instrumento de evaluación por parte de diversas instituciones educativas en diferentes partes del mundo, el portfolio electrónico sirve también como una excelente herramienta didáctica, así como un *curriculum vitae* electrónico y multimedia.

Como se ha mencionado anteriormente, el portfolio electrónico constituye una herramienta que recoge información sobre competencias y experiencias personales y profesionales tanto formales como informales. Igualmente, presenta trabajos, certificados y otro tipo de pruebas elegidos por el individuo para ilustrar sus habilidades y competencias y evidenciar sus logros. Por consiguiente, puede servir perfectamente como un *curriculum vitae* multimedia y una herramienta de búsqueda de empleo.

Cabe añadir que la formación continua como parte de la educación permanente formal, informal o en el lugar de trabajo es imprescindible en estos tiempos de cambio tecnológico rápido y de globalización. El alumno de hoy tiene que ser independiente, autónomo y asumir la responsabilidad de su proceso de aprendizaje, lo cual es esencial para el éxito profesional. Además, le ayuda a determinar propósitos personales respecto al aprendizaje y establecer objetivos reales, así como a identificar las estrategias a corto y largo plazo necesarias para llevar a cabo sus metas individuales. Por lo tanto, se le enseña a desarrollar estrategias personales como parte de la formación continua para toda la vida. En definitiva, el portfolio electrónico es una herramienta muy eficaz de educación permanente que promueve la autonomía y la responsabilidad del alumno.

El portfolio electrónico, evidentemente, ayuda a acercar el mundo universitario al laboral dado que facilita la inserción en el mercado de trabajo. Aparte de los

(...) el portfolio electrónico puede ayudar a los empleadores a identificar el nivel de preparación y aptitud de los candidatos para un puesto de trabajo, así como a sacar mejor provecho de sus capacidades y competencias

grandes beneficios para los alumnos anteriormente mencionados, el portfolio electrónico puede ayudar a los empleadores a identificar el nivel de preparación y aptitud de los candidatos para un puesto de trabajo, así como a sacar mejor provecho de sus capacidades y competencias. Les puede ahorrar tiempo y esfuerzo en la selección de candidatos, ya que gracias al portfolio electrónico los Departamentos de Recursos Humanos pueden establecer unas expectativas más realistas para las entrevistas de trabajo basadas en un entendimiento más claro de la formación, capacidades y experiencia profesional de los candidatos. Además, les puede ayudar a determinar qué tipo de curso, taller, instrucción o experiencia son necesarias para alcanzar un nivel más avanzado de competencias profesionales o a diseñar un proceso individualizado de aprendizaje más efectivo tras su incorporación a la empresa.

En resumen, el portfolio electrónico ofrece grandes ventajas tanto para el mundo educativo como laboral. Nuestro trabajo pone de manifiesto que es necesario e inminente darlo a conocer en España, especialmente en el nivel de educación superior como apoyo a la mejora de la empleabilidad de los estudiantes y para facilitar su inserción en el mercado de trabajo. Además, podría realizarse una investigación cualitativa y cuantitativa más completa y detallada en torno a la incidencia del uso del portfolio electrónico para el desarrollo de las competencias académicas y profesionales, dados los indicios descubiertos.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Australian ePortfolio Project (AeP) [2008]: *Australian ePortfolio project*. Disponible en: <http://www.ePortfolioppractice.qut.edu.au> [Consulta: 15 de enero de 2015].
- Calderón M. y Hernández, F. [2006]: *Implementing an ePortfolio system through nonacademic areas*, paper presented at VirtualEduca2006. Disponible en: <http://ihm.ccadet.unam.mx/virtualeduca2006/pdf/106-MMC.pdf> [Consulta: 10 de febrero de 2015].
- Candy, P. [1995]: *Developing lifelong learners through undergraduate education*, paper presented at the Teaching and Learning Forum. Disponible en: <http://lsn.curtin.edu.au/tlf/tlf1995/candy.html> [Consulta: 25 de marzo de 2015].
- Centre for Recording Achievement (CRA) [2008]: *About CRA*. Disponible en: <http://www.recordingachievement.org/> [Consulta: 15 de enero de 2015].
- Chea, T.: *Elite colleges transform online higher education*. Recuperado el 25 de marzo de 2015 de: <http://finance.yahoo.com/news/elite-colleges-transform-online-higher-124855202.html>.
- Cole, D. J.; Ryan, C. W. y Kick, F. [1995]: *Portfolios across the curriculum and beyond*, Thousand Oaks (CA), Corwin Press.
- Cummins, P. y Davesne, C. [2009]: «Using electronic portfolios for second language assessment», *The Modern Language Journal*, 93, págs. 848-861.
- Declaración de Bolonia [1999]: Disponible en: <http://www.eees.es/es/documentacion> [Consulta: 15 de enero de 2015].
- Delors, J. [1996]: *Learning: the treasure within*, Paris, United Nations Educational Scientific and Cultural Organization.
- Department of Education, Science and Training (DEST) [2007]. *Employability skills*. Disponible en: http://www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues_reviews/key_issues/es [Consulta: 3 de septiembre de 2015].
- Diamond, S. [2006]. *Diversity is essential*. Disponible en: <http://ncepr.org/ncepr/drupal/blog/121> [Consulta: 4 de marzo de 2015].
- Eflickles, A. [2011]: «Interactions of metacognition with motivation and affect in self-regulated learning: the MASRL Model», *Educational Psychologist*, 46 (1), págs. 6-25. Doi: 10.1080/00461520.2011.538645.
- Gibson, D. [2006]: «ePortfolio decisions and dilemmas», en A. Jafari y C. Kaufman (eds.), *Handbook of research on ePortfolios*, Hershey (PA), Idea Group, págs. 135-145.
- Global Language Portfolio Samples. Imagen tomada del sitio Global Language Portfolio. Disponible en: <http://glp.eleenes.com/sampleswelcome.html> [Consulta: 8 de septiembre de 2010].
- Johnson, R.; Mims-Cox, J. S. y Doyle-Nichols, A. [2006]: *Developing portfolios in education: a guide to reflection, inquiry, and assessment*, London, Sage.
- IMS Global Learning Consortium Inc. [2005]. *IMS ePortfolio best practice and implementation guide*. Disponible en: http://www.imsglobal.org/ep/epv1p0/imsep_bestv1p0.html [Consulta: 15 de enero de 2015].
- Oxford, R. [1990]: *Language learning strategies*, Boston (MA), Heinle and Heinle.
- Paris, S. y Ayres, L. [1994]: *Becoming reflective students and teachers with portfolios and authentic assessment*, Washington, DC, American Psychological Association.
- Sitzmann, T. y Ely, K. [2010]: «Sometimes you need a reminder: the effects of prompting self-regulation on regulatory processes, learning and attrition», *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), págs. 132-144. Doi: 10.1037/a0018080.
- Smith, K. y H. Tilemma, H. [2003]. «Clarifying different types of portfolio use», *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 28 (6), págs. 625-648.
- Sutherland, S. [2005]: «ePortfolios: a personal learning space», en S. Freitas de y C. Yapp, *Personalisation in the 21st century*, Stafford, Network Press.
- Ward, R. y Grant, S. [2007]. *What is an ePortfolio?* Disponible en: <http://www.recordingachievement.org/downloads/DraftportfoliobriefingpaperSGRW13.pdf> [Consulta: 15 de enero de 2015].
- Watson, L. [2003]: *Lifelong learning in Australia*, Canberra, Department of Education, Science and Training (DEST).
- Wenden, A. y Rubin, J. [1987]: *Learner strategies in language learning*, London, Prentice Hall.
- Yancey, K. [2001]: «General patterns and the future», en B. Cambridge (ed.), *Electronic portfolios: emerging practices in student, faculty, and institutional learning*, Washington, DC, American Association for Higher Education, págs. 83-90.
- Zimmerman, B. J. [2001]: «Achieving academic excellence: a self regulatory perspective», en M. Ferrari (ed.), *The pursuit of excellence through education*, Mahwah (NJ), Erlbaum, págs. 85-110.

ediciones profesionales

Librería

CEF.-



En www.cef.es/libros encontrará la totalidad de las publicaciones especializadas del **CEF.-** y de la **udima**, con amplios sumarios para conocer los contenidos de cada una de las obras y su disponibilidad en **papel, pdf o ePub**.



Mobile learning

G. J. Palazzo Arko
978-84-454-2732-3 / 2014 / 176 págs.
papel: 28,85 €. pdf: 9 €. ePub: 9 €.

Prólogo. mLearning: concepto y uso. Hardware y sistemas operativos para el mLearning. Tiendas on-line con sus aplicaciones móviles de uso educativo. Sistemas, herramientas y plataformas para el mLearning (I). Sistemas, herramientas y plataformas para el mLearning (II). Diseño de aplicaciones y acciones formativas para el mLearning. Índice sistemático



Plataformas tecnológicas

A. Landeta, G. J. Palazzo y J. Cabero
978-84-454-2533-6 / 2013 / 384 págs.
papel: 32,70 €. pdf: 15 €. ePub: 15 €.

Sistemas de gestión de contenidos, características y funcionalidades de los gestores de contenidos. Sistemas de gestión de contenidos de código abierto, comerciales y sistemas de groupware. Sistemas de gestión orientados a la educación. Herramientas de las plataformas. Sindicación, agregación y curación de contenidos. Herramientas. Ventas y gestión de contenidos en soporte digital. Evaluación y análisis de las plataformas de teleformación. Enseñar y aprender en un entorno virtual basado en software libre. Moodle. Plataformas tecnológicas españolas y europeas. Índice sistemático



Nuevos modelos, recursos y diseño de programas en la práctica docente

J. Cabero Almenara (coord.)
978-84-454-2529-9 / 2013 / 184 págs.
papel: 28,85 €. pdf: 13 €. ePub: 13 €.

Presentación. El diseño instruccional: referencias iniciales. El diseño de la programación del aprendizaje en acciones de formación e-learning y b-learning. Estrategias y acciones metodológicas del tutor virtual. Diseño de e-actividades. Formación en competencias. Caso práctico sobre el desarrollo de una asignatura en ECTS. Bibliografía. Índice sistemático



Investigación aplicada a la tecnología educativa

J. Cabero Almenara
978-84-454-2673-9 / 2014 / 216 págs.
papel: 28,85 €. pdf: 15 €.

Investigación cuantitativa y cualitativa en educación. Instrumentos de análisis y recogida de información en la investigación en tecnología educativa. Investigación y nuevos planteamientos didáctico-curriculares. Diseño y producción de materiales educativos. Evaluación de medios y materiales de enseñanza. Aportaciones desde la investigación en tecnología educativa, para la aplicación educativa de Internet. Profesorado e integración escolar de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación. Índice sistemático



La nueva normalidad: evolución tecnológica, comunicación y empleo

F. Vacas Aguilar
978-84-454-2868-9 / 2014 / 152 págs.
papel: 9,61 €. pdf: 4,13 €. ePub: 4,13 €.

Prólogo. Introducción. Digitalizando (la técnica y el impacto). La triple convergencia. El nuevo mercado de la movilidad. La crisis de los medios (de la mediación al consumo). Medios sociales. El (tortuoso) camino a la gratuidad. El cambio educativo (realidades de facto y apertura). El nuevo mercado laboral: de las corporaciones a las personas. La innovación permanente. Conclusiones (todo abierto, todo conectado). Fuentes consultadas y recomendadas. Glosario de términos. Glosario de siglas. Índice sistemático

Más información en: www.cef.es • 914 444 920