



# LA WEB 2.0 APRENDIZAJE COLABORATIVO, APRENDIZAJE EN RED.



dirActivas

Tu punto de encuentro





<http://www.youtube.com/watch?v=B393pjQj3RQ&feature=related>

# Transmisión tecnología

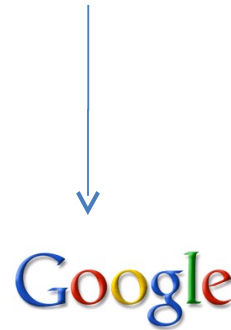
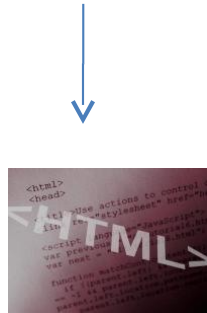
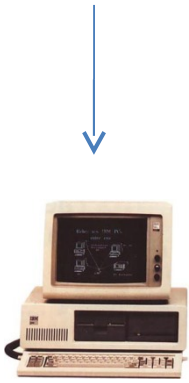


26/05/10

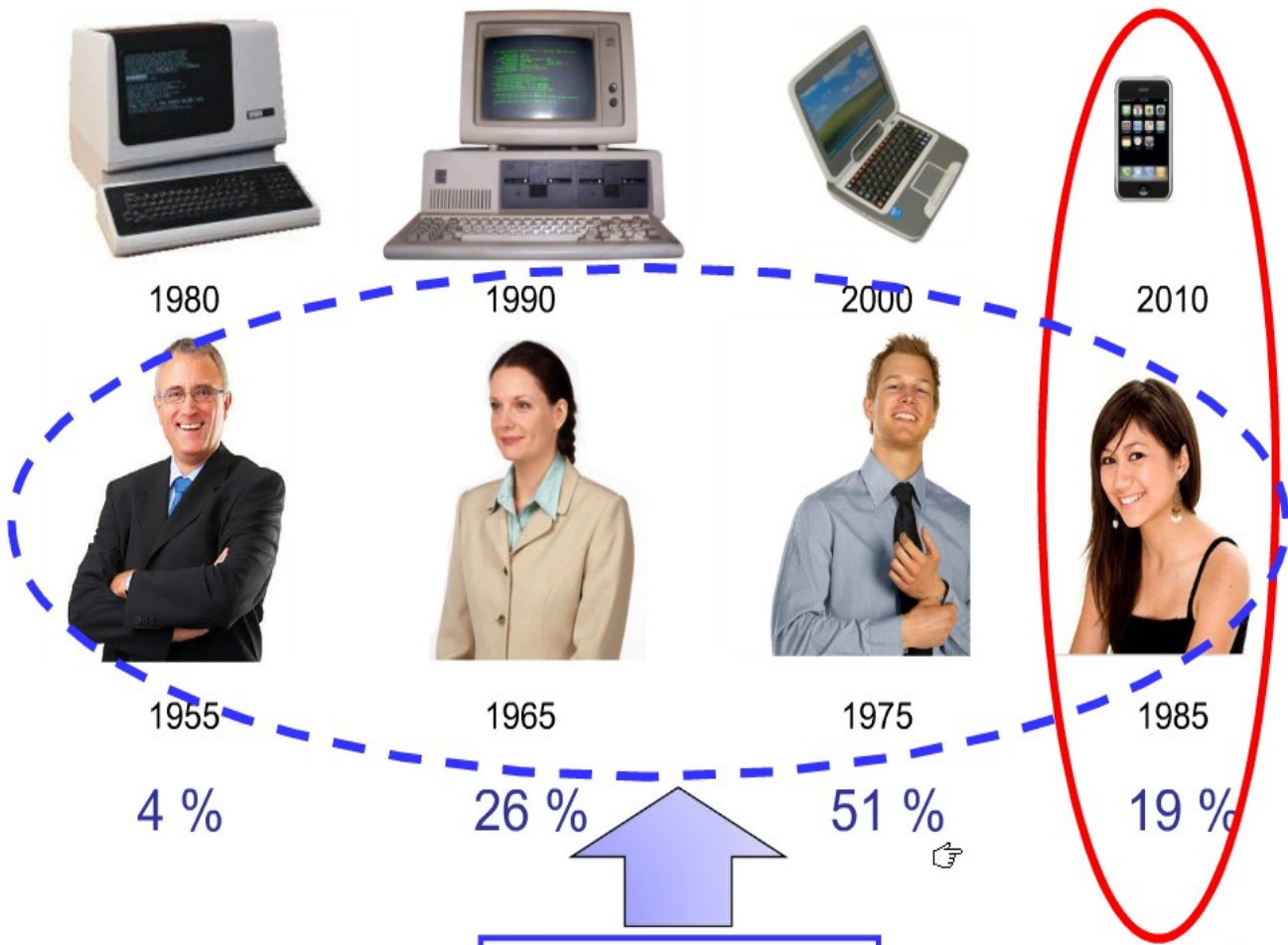
3

LR-SOUL

# Evolución tecnologías



Pentium



**El gran reto**

ROCA Net  
SALVATELLA Strategies  
for People and Organizations



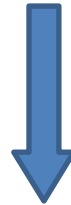


## ¿Pertenece a la "generación standby"?

En un estudio realizado por Clearswift entre una muestra de más de 1.600 empleados y directivos de Alemania, Australia, Estados Unidos y Reino Unido, un 79% de los participantes señalaron que, por encima del salario, lo que más valoran en un trabajo es el acceso a sus redes sociales desde los ordenadores de la empresa. El 62% de los empleados encuestados -51% entre los directivos- fueron de la opinión que los empleados deberían poder tener libre acceso a sus redes sociales desde los ordenadores de la empresa, mientras que uno de cada cinco declinaría una oferta de empleo que le impidiese tener acceso a sus redes sociales o a sus cuentas privadas de correo desde el trabajo.

La "**generación standby**", una clasificación que no responde tanto a criterios de edad como de conectividad tecnológica en un contexto en que internet, los medios sociales y el desarrollo de las comunicaciones móviles están difuminando las barreras espaciales y temporales que tradicionalmente separaban lo laboral de lo social y lo privado.

# Todo es digital e Internet es la plataforma



# APRENDIZAJE SOCIAL EN LA EMPRESA

Harold Jarcho

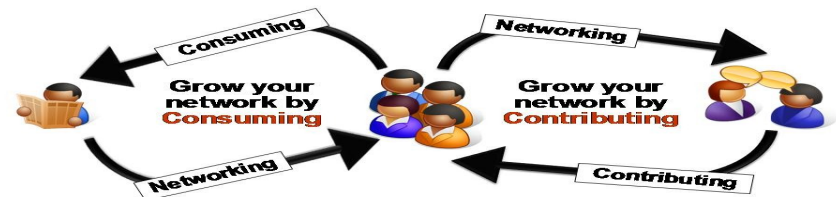
Nos estamos moviendo en el mundo de los hijos de Sócrates, donde el diálogo y la orientación son las competencias clave.

Un mundo donde la capacidad de buscar información y transformarla en conocimiento proporciona la ventaja competitiva clave.

Un mundo donde la red de contactos y la habilidad para formular las preguntas correctas es más probable que conduzca al éxito que los conocimientos particulares que se posean.

Las organizaciones se están moviendo en un modelo de cambio constante, ya sea a través de fusiones y adquisiciones, o de desarrollo de proyectos en red.

Para el Departamento de Recursos Humanos la cuestión es preparar a las personas para hacer trabajos que ni siquiera existen. Por ejemplo, el de gestor de comunidad on-line.



# Mapa del Social Media



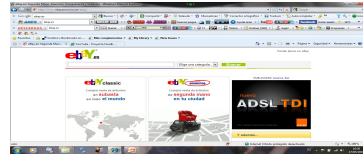
"Beneficios y usos del Social Media"

iniciamedia >

1995 →



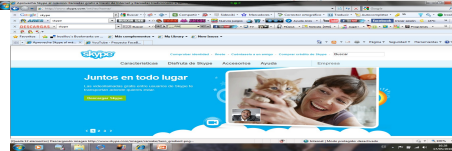
1995 →



1998 →



2003 →



2004 →



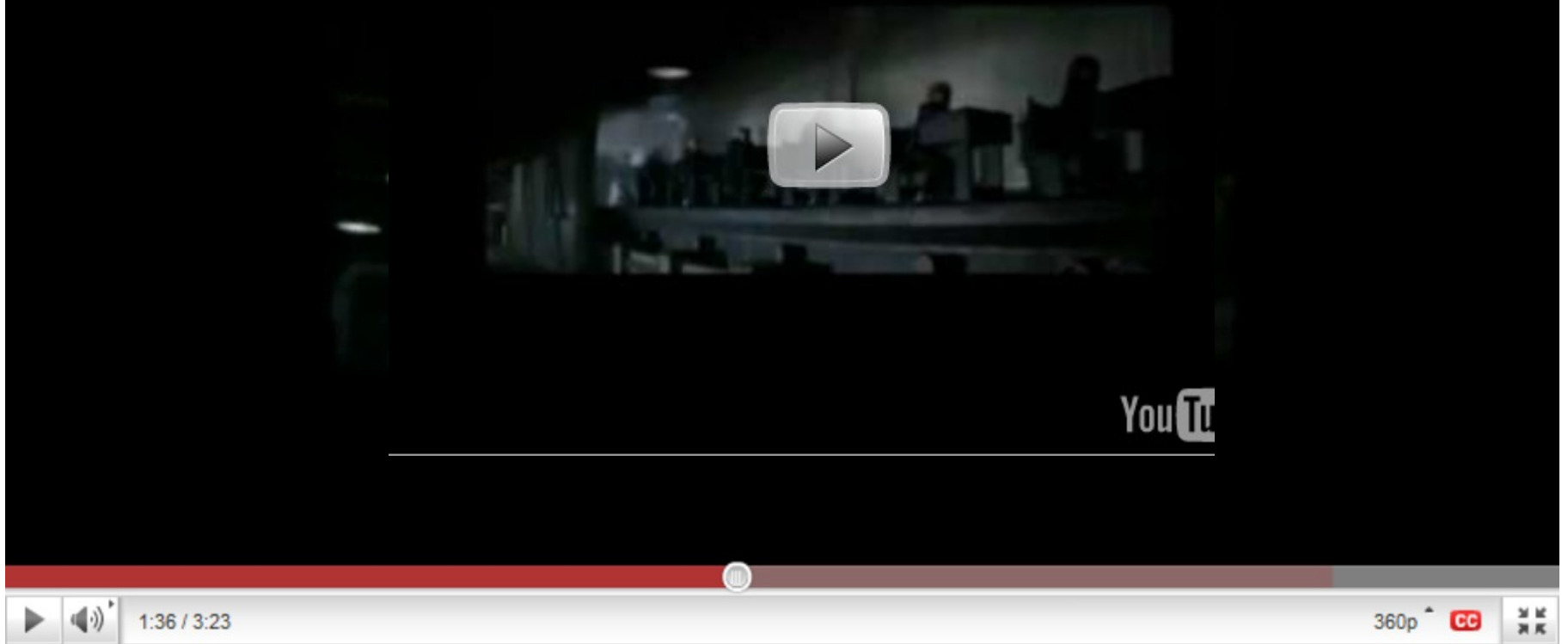
2004 →



2006 →



## Proyecto FaceBook SUBTITULADO



## Proyecto FACEBOOK - Piscitelli

<http://www.youtube.com/watch?v=MmEFefoe-9U>

Wii.com - Start

Wii.com

Experiencia Wii Canales Wii Wii TV Software Wii Wii Ware



### Monster Hunter 3 Tri

¿Sabías que se puede conectar la Wii a internet?  
Compruébalo en esta demo

Últimos videos

- 30.10.2009 Wii Fit Plus - El travesaño
- 30.10.2009 Wii Fit Plus - El travesaño
- 30.10.2009 Wii Fit Plus - Ciudad valván
- 30.10.2009 Wii Fit Plus - Ciudad valván
- 30.10.2009 Wii Fit Plus - Cámara de obtáculos

Internet | Modo protegido: desactivado

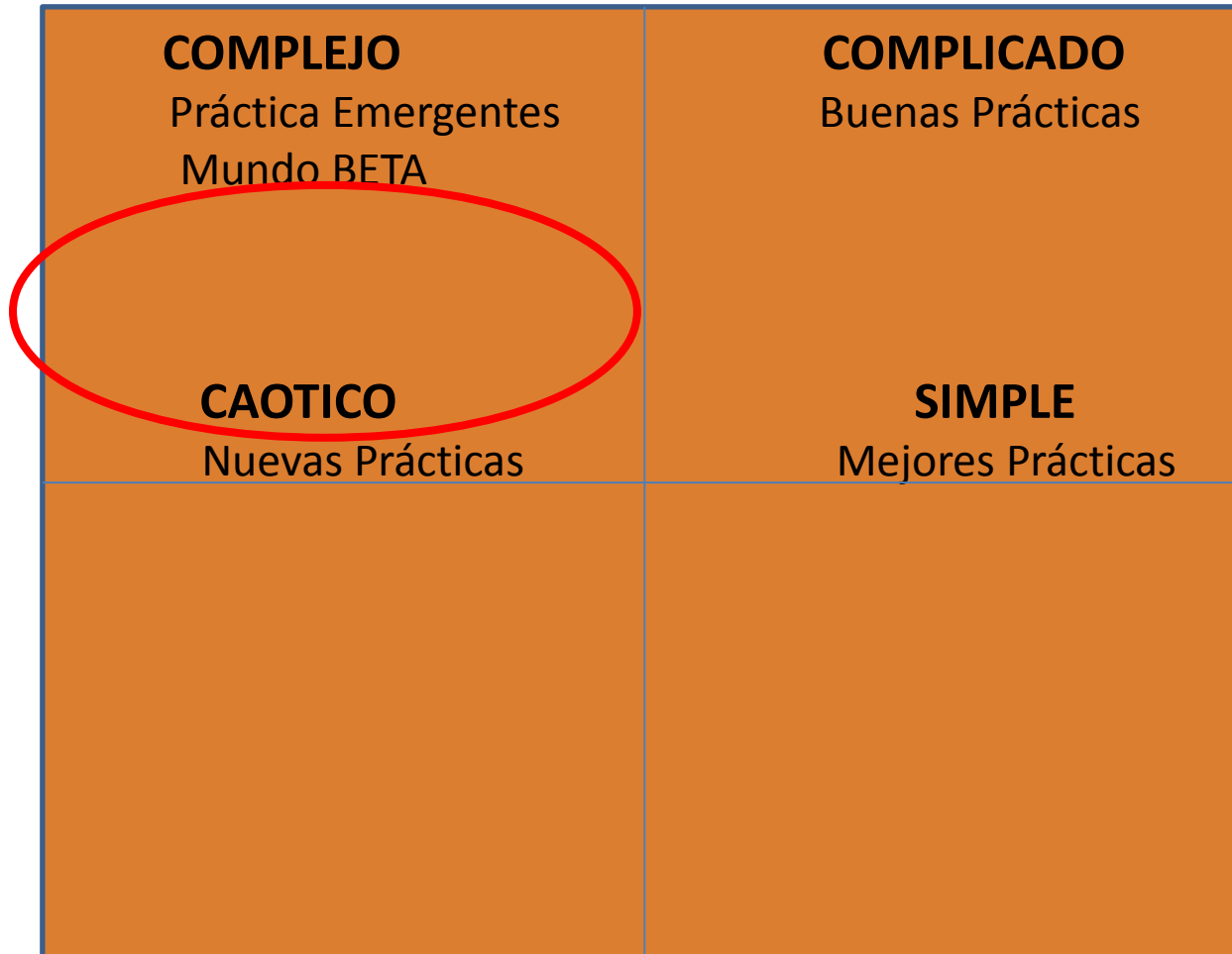
ES 16:52 17/05/2010



# E-LEARNING



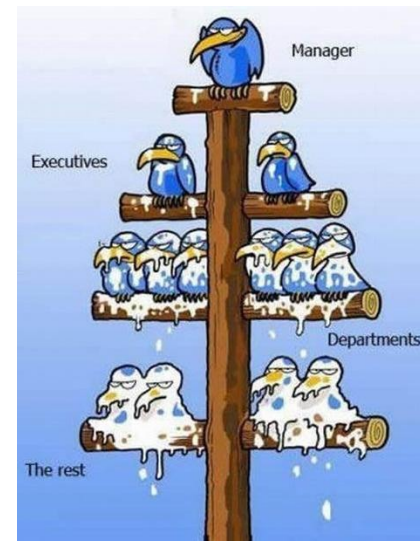
# TIPOS DE ENTORNO



Harold Jarche – 2009 - El futuro de los Departamentos de Formación

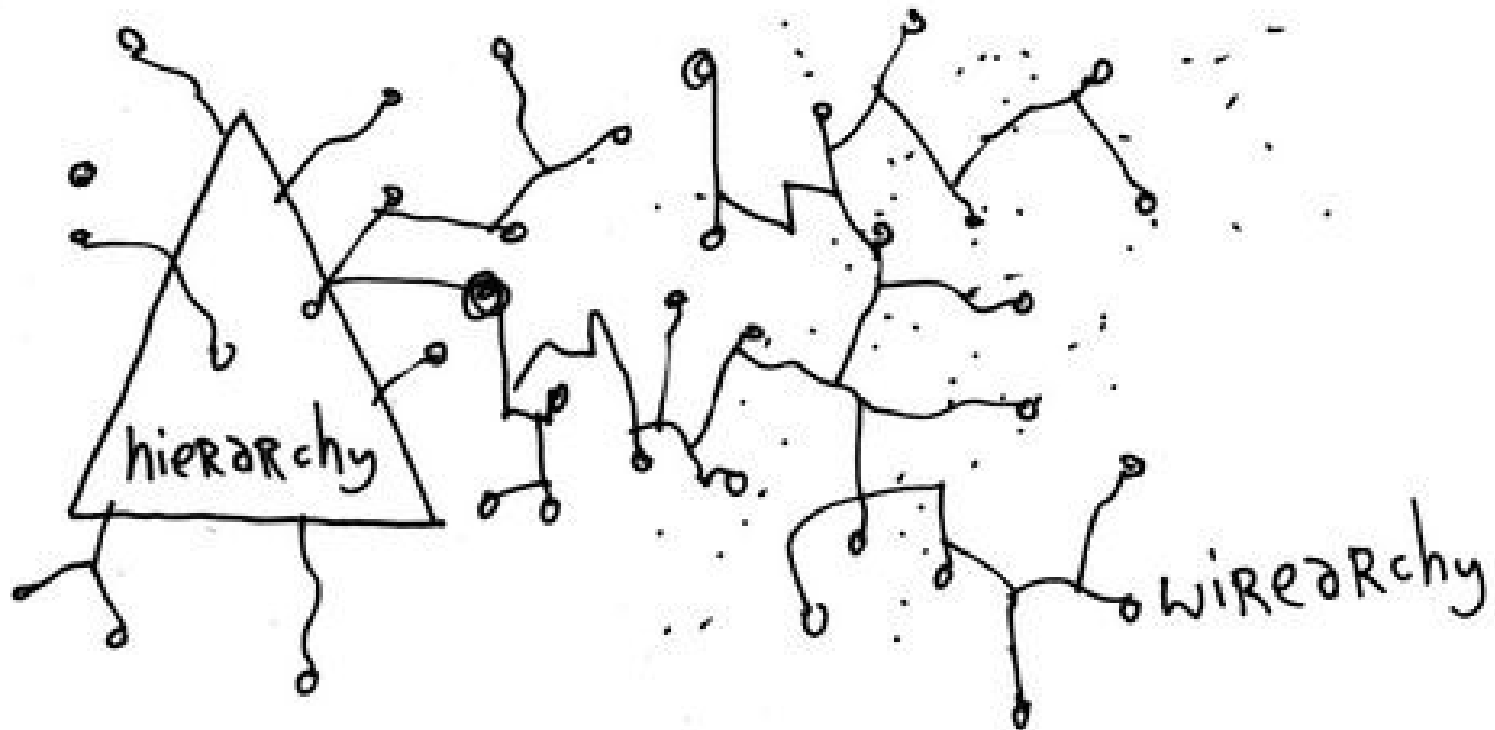
# INVERSIÓN DE LA PIRÁMIDE ESTRUCTURAL

REALIDAD “CONECTADA EN RED” (NETWORKED)



# WIREARCHY - REDARQUÍA

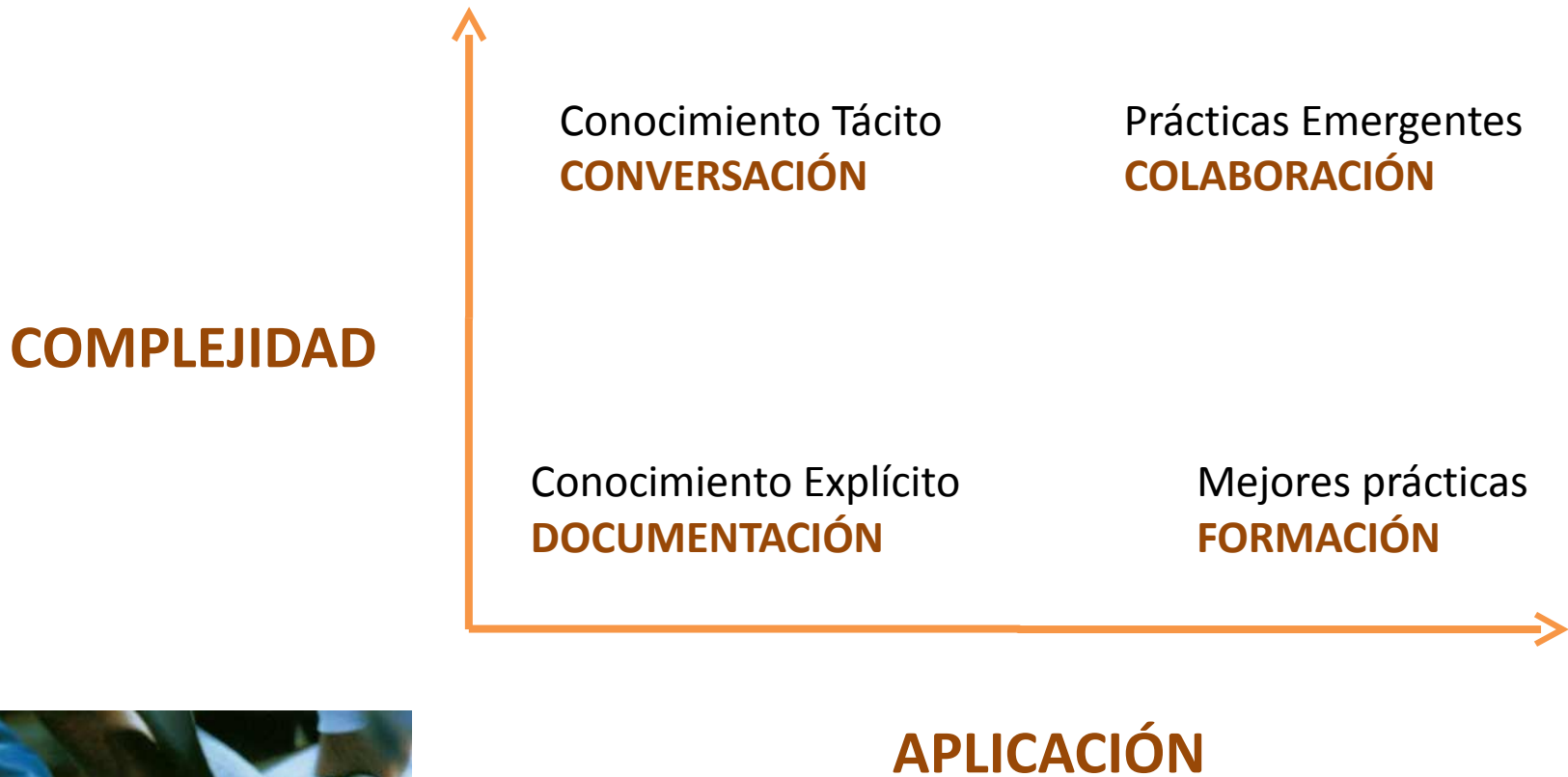
Manifiesto Cluetrain: “hiperenlaces socavan las jerarquías” - 1999



**Jon Husband - wirearchy:** flujo dinámico de doble sentido de poder y autoridad sobre la base de información, conocimiento, confianza y credibilidad, habilitado por personas interconectadas a través de la tecnología.

**Harold Jarche – 2009 - El futuro de los Departamentos de Formación**

# Gestionar lo que importa: LA COLABORACIÓN

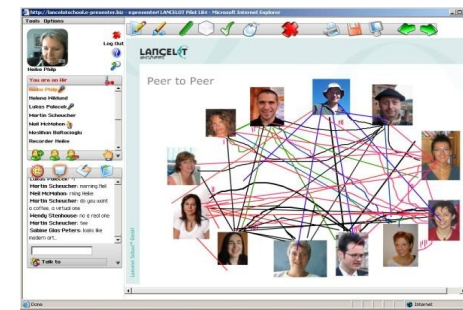
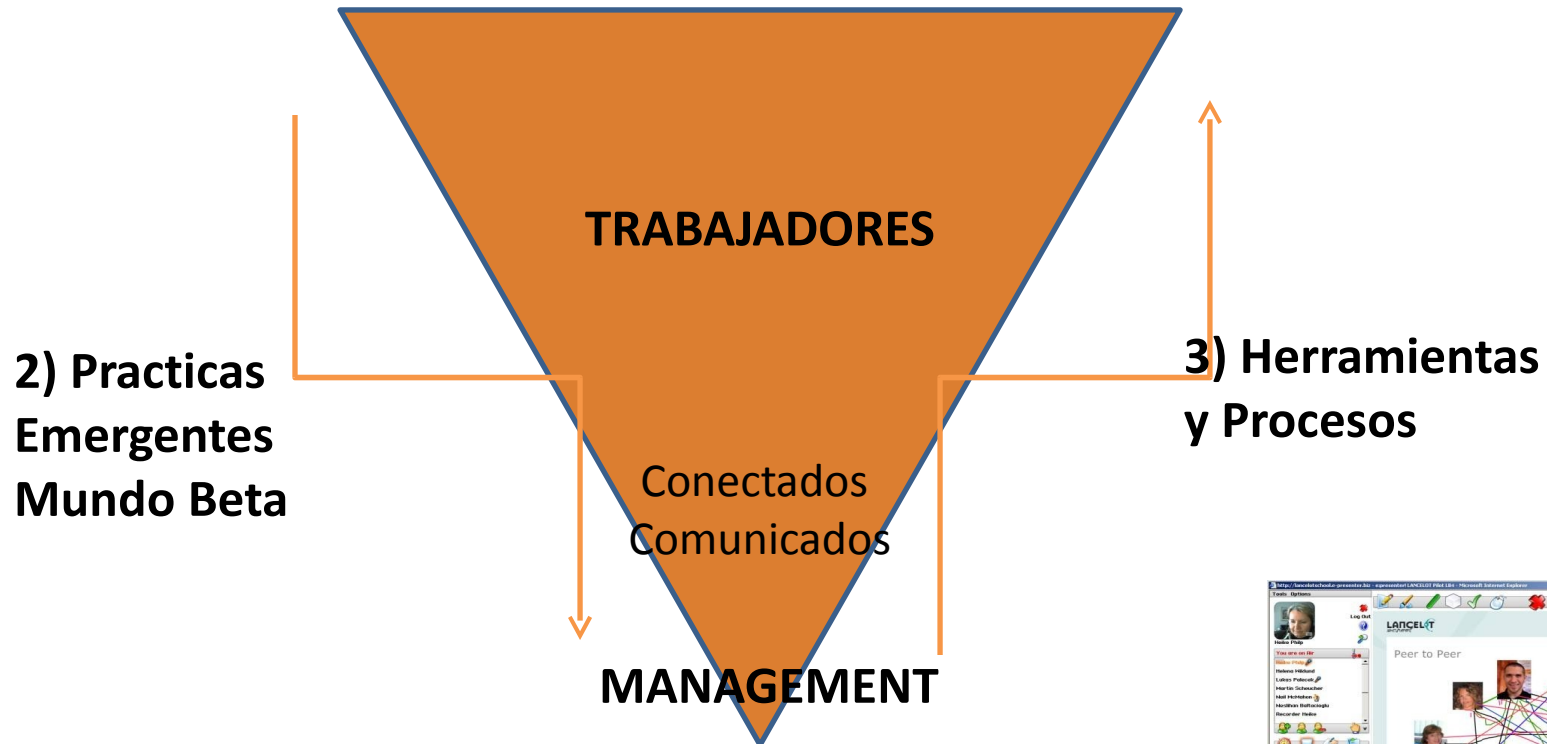


**Harold Jarche** – 2009 –  
El futuro de los Departamentos de Formación

# NUEVO MODELO PARA LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

La formación en el Siglo XXI  
Dando soporte al Trabajo en Entornos Complejos

←→  
**1) Trabajo y aprendizaje colaborativo**



## CONECTAR-COMUNICAR

El principal objetivo del nuevo **Departamento de Formación** es permitir que el conocimiento fluya en la organización.

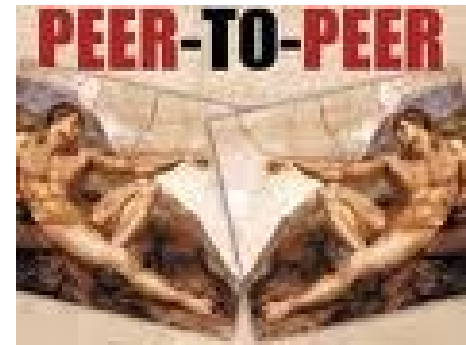
- 1.- Facilitando el trabajo colaborativo y el aprendizaje entre los trabajadores
- 2.- Sensibilizando a los managers para que ayuden a desarrollar el trabajo y las prácticas emergentes.
- 3.- Desarrollando herramientas y procesos adecuados para estos nuevos sistemas de aprendizaje.

➔ RESPONSABLES DE FORMACIÓN

➔ TRABAJADORES

**Aprender a aprender** : Los trabajadores deben encontrar su propio currículo y el mejor método de aprendizaje para él. Entornos Personales de Aprendizaje

**Aprender a enseñar**: Aprendizaje colaborativo, peer to peer...



# INFORME BERSIN – PREDICCIONES E-LEARNING 2009

**78 %** de los managers entrevistados cree que el principal reto de los sistemas de aprendizaje tiene que ver con la búsqueda, distribución y gestión de la información.

**80 %** de todo el aprendizaje empresarial se lleva a cabo a través de interacciones en el puesto de trabajo con compañeros y expertos.

Más del **30%** de todos los programas de formación empresarial no están dando ningún valor medible.

El **90 %** de los empleados (menores de 30 años) esperan encontrar un portal de aprendizaje a la carta (tipo Google o You Tube) en su empresa.

**Josh Bersin**



# INFORME BERSIN – PREDICCIONES E-LEARNING 2009

Decrecen los presupuestos de formación (en España el 16% durante el 2009).

Se incrementa la inversión en herramientas y recursos 2.0

Crece el aprendizaje autodirigido.

Crece el aprendizaje colaborativo.

Aparecen aulas virtuales para impartir habilidades soft.

Aparecen nuevas y más sencillas herramientas de autor.

Los Formadores Internos evolucionan hacia roles más cercanos al Community Manager o al Trabajador del Conocimiento(1).

Decrecen los minutos que se pasan en el aula (tanto presencial como virtual (microconferencias, p.e.).

Crece el número de páginas wiki (alumnos creadores/productores).

Aparece tímidamente el aprendizaje a través del móvil.

(1) Habilidades del Trabajador del Conocimiento: Aprovecha las redes, encuentra experiencia, aprende/enseña a través de la conversación, usa medios de comunicación social para encontrar respuestas a las preguntas.

**Josh Bersin**

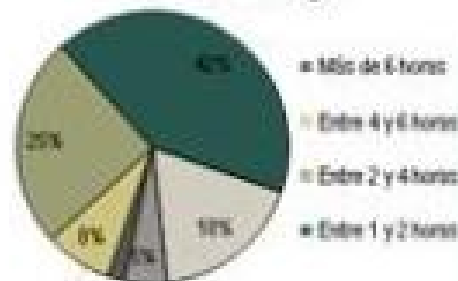


# ¿Cómo aprenden los empleados en la era del aprendizaje informal?

**Josh Bersin 2008**

- La colaboración facilita
- La adquisición de conocimiento
  - Formación más adaptada
  - Menos tiempo de búsqueda
  - Reutilización
  - Reduce costes y genera eficiencia

**Horas al día buscando información en el trabajo**



**Niveles de aprendizaje**

- 
- Entrenamiento no adecuado para el nivel experto.
  - La inversión en formación se destina a nuevas contrataciones y a formación obligatoria.
  - Lo que se aprende se olvida al no ser aplicado inmediatamente.

**Aprendizaje Formal**



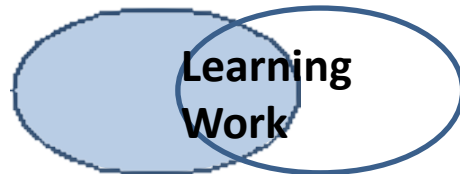
**Aprendizaje Informal**

1968 **75%** de los conocimientos necesarios para trabajar en nuestra cabeza

2010 **10%** El **90%** restante en Google, en bases de datos, en el cerebro de mis “contactos”

1950-2010 **“Golden Age of training”**

2010 y + **“WORKSCAPE”**



# INFORMAL LEARNING

Informal learning is the unofficial, unscheduled, impromptu way people learn to do their jobs. Learning is adaptation. Taking advantage of the double meaning of the word network, to learn is to optimize the quality of one's networks. We learn from one another.

## FASTER, FASTER

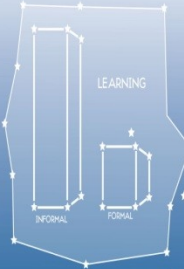
Time itself has succumbed to Moore's Law. The 21st century will contain 20,000 current years of progress! The future is unpredictable, work is messy. Traditional ways of training employees are obsolete.

## THE END OF HIERARCHY

Networks subvert hierarchy. As networks engage our lives, centralized power crumbles, and people gain more control over their destinies.

## SPENDING/ OUTCOMES PARADOX

People learn how to do their job informally - talking, observing others, trial-and-error; and simply working with people in the know. Training and workshops account for only 10% to 20% of what people learn at work. Most corporations over-invest in formal training while neglecting more natural, simple processes.



### CONVERSATIONS

Conversations are the stem cells of learning, for they both create and transmit knowledge. Frequent and open conversations increase innovation. People love to talk. Bringing them together brings excitement.

### ENVISIONING

Humans are eight-mammals. Images plus words communicate twice as much as words alone. Pictures translate across cultures, education levels, and age groups.

### NOVICE LEARNER

Formal learning is like riding a bus: the driver decides where the bus is going, the passengers are along for the ride. People new to the territory often ride the bus before hopping on the bike.

### SENIOR LEARNER

Informal learning is like riding a bicycle: the rider chooses the destination, the speed, and the route. The rider can take a detour at a moment's notice, to admire the scenery or to help a fellow rider.

### COMMUNITIES

Unless you are a hermit, you are a member of several communities of practice, although you may not have thought of it that way. Plumbers, programmers, and pastry chefs gather together to create and pass on the rules of thumb of their trade.

### UNCONFERENCES

New approaches are creating business meetings that people enjoy. Successful gatherings are those where everyone participates. No better-than-thous. No podium. No positions carved in stone.

### THE FLAT EARTH

Location is no longer an advantage. The world's workers compete on a level playing field. Organizations are becoming horizontal nodes in a global business network.

### ORGANIZATIONAL ANALYSIS

The informal organization does most of the work, but managers overlook it because they can't see it. Mapping the social network brings the shadow organization into the light.

### INTERNET INSIDE

Imagine having an in-house learning and information environment as rich as the internet. You'd have blogs and search and syndication and podcasts and more. You'd also have a platform everyone already knows how to use.

### META-LEARNING VIEWPOINT

Traditional training departments concentrate their energy on managing bus routes. That's like providing kindergarten classes to college students. Mature learners, typically a company's top performers, simply skip it entirely.

### EMERGENT LEARNING

Informal learning emerges in complex environments called teamspaces. Learning involves removing obstacles, seeding communities, increasing bandwidth, encouraging conversation, and growing networks.

### THE WEB

The internet did change everything. Ten years ago, there were 16 million internet users; today they number more than a billion. Google is the world's largest learning provider, answering thousands of inquiries every second. The web's informal, spontaneous, uncurricular knowledge sharing can now be brought behind the firewall.

### PAYBACK

Executives don't want learning; they want execution. They want performance. Companies are using informal learning to increase sales, improve productivity, boost innovation, reduce stress, cut costs, and reinvent themselves.

OLD	NEW
PUSH	PULL
Training	Learning
Rigid	Flexible
Program	Platform
Mandated	Self-service
Formal	Informal



### PUSH/PULL LEARNING

Training is something that's pushed on you; informal learning is something you're pulled into. Many a knowledge worker will tell you, "I love to learn but I hate to be trained." Knowledge workers thrive when given the freedom to decide how they will do what they're asked to do.

Excerpted from Informal Learning by Jay Cross, © 2006, Internet Time Group, Berkeley, California

# Jay Cross



OLD	NEW
PUSH	PULL
Training	Learning
Rigid	Flexible
Program	Platform
Mandated	Self-service
Formal	Informal



Windows Internet Explorer browser window showing a PDF document from jaycross.com. The address bar displays [http://jaycross.com/UMBC\\_isdNow\\_april20\\_2010.pdf](http://jaycross.com/UMBC_isdNow_april20_2010.pdf). The browser interface includes a search bar, navigation buttons, and various toolbars.

PDF document content titled "spectrum of activities". A tooltip above the title reads: "Haga clic para ir a la página anterior del documento".

**spectrum of activities**

Formal		Informal
Instructor-led class	Mentoring	Hallway conversation
Workshop	Lunch 'n learn	Profiles/locator
Video ILT	Conferences	Social networking
Schooling	Simulations	Trial & error
Curriculum	Interactive webinars	Search
	Performance support	Observation
	YouTube	Asking questions
	Podcasts	Job shadowing/rotation
	Books	Collaboration
		Community
		Study group
		Web jam
		Feeds
		Wikis, blogs, tweets
		Social bookmarking
		Unconferences

Video player interface at the bottom of the PDF viewer showing "Zona desconocida | Modo protegido: desactivado" and a timestamp of 14:25 on 02/05/2010.

Banco Común de Conocimientos - Promo 2008



Jay Cross

# Workscape: social learning

Ecosistema enfocado a trabajar de forma más eficaz y rápida donde:

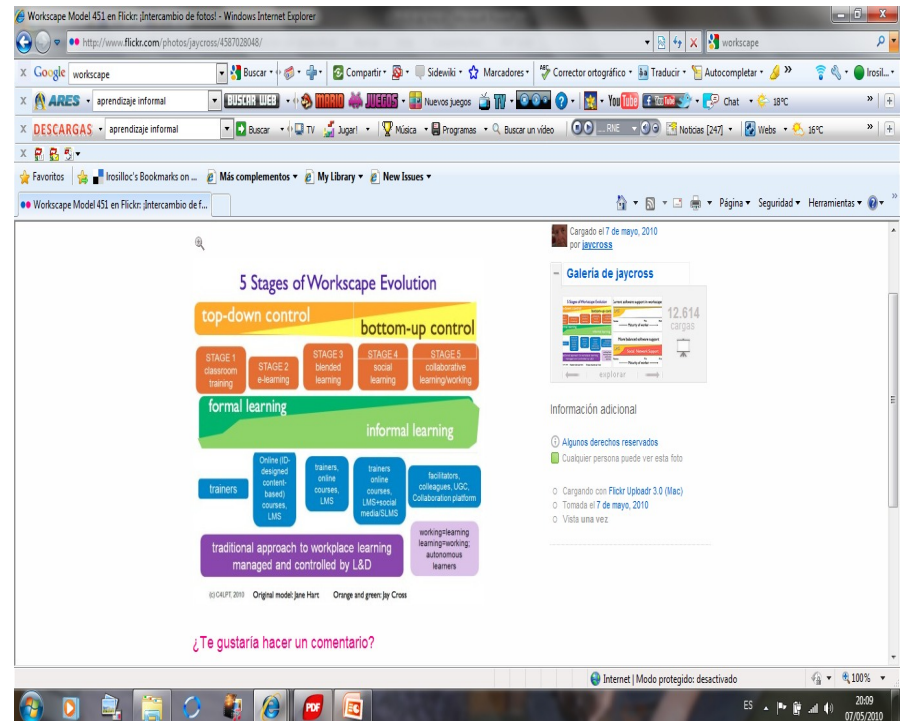
Quede claro **quién sabe qué.**

Se elimine el concepto de punición

(**aprender de los errores**, compartir los errores)

Se fomente que las personas **“cuenten”** su trabajo. **Storytelling:** transmisión conocimiento tácito)

Se consiga que el acto de **compartir** sea parte de la vida normal de la empresa, en lugar de fomentar la “privacidad” como elemento cultural de la empresa.



The screenshot shows a web browser displaying a Flickr gallery page. The main content is a diagram titled "5 Stages of Workscape Evolution". The diagram is structured as follows:

- top-down control** (orange box) and **bottom-up control** (yellow box) are at the top.
- Below these are five stages in orange boxes:
  - STAGE 1: classroom training
  - STAGE 2: e-learning
  - STAGE 3: blended learning
  - STAGE 4: social learning
  - STAGE 5: collaborative learning/work
- Below the stages are two green boxes: **formal learning** and **informal learning**.
- Below the green boxes are four blue boxes representing learning environments:
  - Online (ID)-designed content-based courses, LMS
  - trainers, online courses, LMS
  - trainers, online courses, LMS+social media/SLMS
  - facilitators, colleagues, LGC, Collaboration platform
- At the bottom is a purple box: **traditional approach to workplace learning managed and controlled by L&D**.
- At the very bottom, a pink box asks: **¿Te gustaría hacer un comentario?**

The browser interface includes a search bar, navigation tabs (Google, ARES, DESCARGAS), and a taskbar at the bottom showing the system date and time as 07/05/2010.

# Aprendizaje

Adquisición de Conocimiento



Profundización del Conocimiento



Creación de Conocimiento

Habilidades del Pensamiento de Orden Inferior

Utilizar viñetas, resaltar, marcar, participar en la red social (social bookmarking), marcar sitios favoritos, buscar, hacer búsquedas en Google.

Hacer búsquedas avanzadas, Twittering, categorizar, etiquetar, comentar, anotar, suscribir.

Cargar, correr, jugar, operar, hackear, subir archivos a un servidor, compartir, editar

Recombinar, enlazar, validar, cracking, media clipping

Revisar, publicar, moderar, colaborar, participar en redes (networking), reelaborar, probar.

Programar, filmar, bloguear, animar, mezclar, wiki-ing, publicar, dirigir, transmitir.

**Recordar**  
**Comprender**

**Aplicar**  
**Analizar**

**Evaluar**  
**Crear**

Habilidades del Pensamiento de Orden Superior

**DIGITALES**

Reconocer  
Listar  
Describir  
Identificar  
Recuperar  
Denominar  
Localizar  
Encontrar

Interpretar  
Resumir  
Inferir  
Parafrasear  
Clasificar  
Comparar  
Explicar  
Ejemplificar

Implementar  
Desempeñar  
Usar  
Ejecutar

Comparar  
Organizar  
Deconstruir  
Atribuir  
Delinear  
Encontrar  
Estructurar  
Integrar

Revisar  
Formular hipótesis  
Crítico  
Experimentar  
Juzgar  
Probar  
Detectar  
Monitorear

Diseñar  
Construir  
Planear  
Producir  
Idear  
Trazar  
Elaborar

# Evolución tecnología aprendizaje



# OPEN EDUCATIONAL RESOURCES

The screenshot shows a web browser window displaying the website [www.distance-education.org](http://www.distance-education.org). The page title is "Open Courseware: How You Can Take Classes at MIT, Stanford, or Johns Hopkins for Free - Distance Education.org". The browser's address bar shows the URL: <http://www.distance-education.org/Articles/Open-Courseware--How-You-Can-Take-Classes-at-MIT--Stanford--or-Harvard-for-Free-45.html>. The browser's search bar contains the text "harvard open course ware".

The website's header includes the logo "DISTANCE EDUCATION.ORG" and navigation links: "SIGN IN", "REGISTER", "TELL A FRIEND", and a "SEARCH" box with a "GO" button. Below the header, there is a breadcrumb trail: "You are here: Home > Articles > Open Courseware: How You Can Take...".

The main content area features a navigation menu with the following categories: "HOME", "COLLEGES", "ONLINE DEGREES", "ONLINE COURSES", "ASK A QUESTION", "REVIEWS", and "ARTICLES". The "ARTICLES" category is currently selected.

The article title is "Open Courseware: How You Can Take Classes at MIT, Stanford, or Harvard for Free", which is circled in red. The article is dated "December 18, 2007" and is written by "Jennifer Williamson, Distance-Education.org Columnist". The article text begins with: "The year was 1999. The online education industry was still in its infancy, but MIT was ahead of the times. The school's provost, Robert Brown, had just given the school an assignment: figure out how to position itself for the coming trend in online learning. Many colleges at the time wanted to figure out how to make money with online education—and MIT was no different. But".

The website also features a sidebar with "ONLINE DEGREES" and a list of subjects: Arts & Humanities, Business & MBA, Computers & Technology, Design, Education, Legal & Criminal Justice, Medical & Health Care, Real Estate, Science & Applied Science, and Social Science. Each subject has a "+" icon next to it.

Additional features include "OPTIONS: Email | Print | Article Home", a "BOOKMARK" button, and "Ads by Google" for "Architecture University" and "Online MBA & MSc Degrees".

The browser's status bar at the bottom shows "Internet | Modo protegido: desactivado" and the system clock displays "14:29 01/05/2010".

# Comunicación Cultural

## Blog de Dosdoce.com



### University of the People. Educación online de contenidos gratuitos

Educación / Formación / Web 2.0

Etiquetas: Educación, Educación online, Libre acceso, University of the People  
18 de Mayo de 2010 0

# Y

a está en funcionamiento la 'University of the People' (UoPeople), primera institución del mundo de contenidos

académicos gratuitos online dedicada a la promoción y democratización mundial de la educación superior. La alta calidad a bajo coste de este nuevo modelo educativo mundial abarca la presencia en todo el planeta de Internet y se vale de la tecnología para poner los estudios universitarios al alcance de millones de personas en todo el mundo. Con el apoyo de respetados académicos y humanistas, el alumnado de esta Universidad representa una nueva generación en la educación global. El objetivo prioritario de la 'University of the People' (UoPeople) es facilitar el acceso a la educación superior sobre todo a estudiantes de los países en vías de desarrollo.

**Un sistema educativo basado en la metodología de enseñanza de aprender enseñando. Con este sistema de estudio online, los estudiantes de todo el mundo realizan lecturas, comparten recursos, intercambian ideas y debaten sobre las preguntas asignadas. La universidad contrata tanto a educadores pagados como voluntarios, que participan en el proceso de evaluación y lo supervisan, además de desarrollar el programa de estudios.**

La Universidad utiliza software de código abierto y el método de enseñanza online. Los únicos requisitos para matricularse son tener acceso a Internet, un título de educación secundaria y un determinado nivel en lengua inglesa.

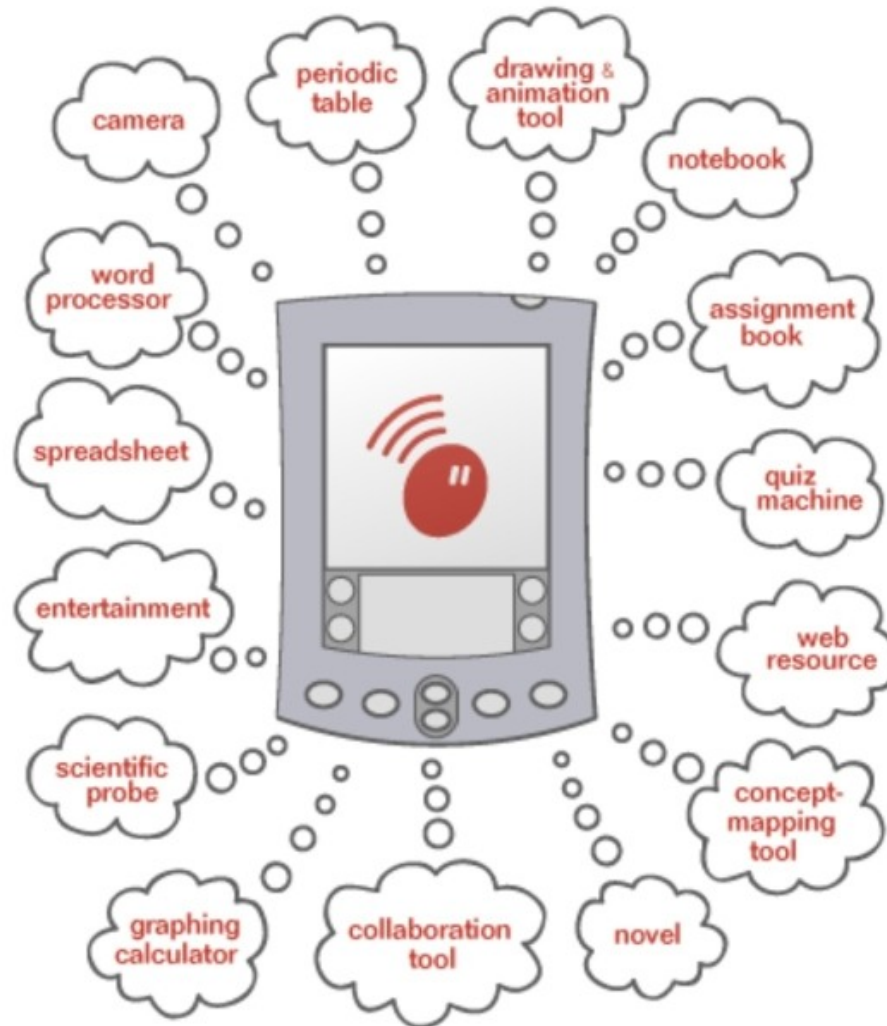
Los alumnos no pagan matrícula, sólo el acceso a los cursos, entre 10 y 100 euros por materia. Prácticamente nada si tenemos en cuenta que en los Estados Unidos la matrícula anual puede llegar a costar anualmente 10.000 euros o incluso más. Unos precios establecidos en función de la situación económica de cada estudiante según el país de origen.

Una universidad, en definitiva, adaptada a la creciente transformación de los hábitos de acceso a la información y al conocimiento.

# SERIOUS GAMES



# MOBILE LEARNING



# PLN ENTORNOS PERSONALES DE APRENDIZAJE

Entornos Personalizados de Aprendizaje | El caparazon - Windows Internet Explorer

http://www.dreig.eu/capazon/2009/04/25/entornos-personalizados-de-aprendizaje/

NTORNOS PERSONALES DE APRENDIZAJE

intereses:

*Hay que habitar los lugares en los que se generan los temas que nos apasionan, seguirlos de cerca, participar, convivir en ellos.*

Os dejo una presentación, hecha de muchas otras, preliminar sobre los Entornos Personales de Aprendizaje, muestra de la **revolución creativa** de la que aquí seguiremos hablando:

**ENTORNOS PERSONALES, REDES PERSONALES**

Me

My PLE

My PKN

People

Devices

Services/Tools

Information

Un Personal Learning Environment (PLE) es una colección auto definida de servicios, herramientas y dispositivos que ayuda a los estudiantes a construir sus Redes Personales de conocimiento (PKN), poniendo en común nodos de conocimiento tácito (ej. Personas) y nodos de conocimiento explícito (ej. Información).

<http://mohamedamminchatti.blogspot.com/2009/04/ple-pkn.html>

view on slideshare

ENTRADAS RECIENTES

- Genial Vídeo: La vuelta al mundo en 80 segundos
- Biomimética y la naturaleza como la más avanzada de las tecnologías.
- Keep it free: nuevas claves sobre facilitación de la creación colaborativa
- 9 claves para la innovación, miércoles en Tenerife
- 10 recomendaciones en el día del libro. Larga vida a la lectura

PUBLICACIONES, EBOOKS

Error en la página.

Internet | Modo protegido: desactivado

14:44  
01/05/2010



# RSS

Google Reader (1000+) - Windows Internet Explorer

http://www.google.es/reader/view/#stream/user%2F10835763602701871996%2Flabel%2Frecursos-humanos

Google Reader (1000+)

Personas a las que sigues (31)

Explorar

Suscripciones

- recursos-humanos (102)
  - Actualidad y Tendenci... (54)
  - Ana Landeta (1)
  - Desarrollo de Carrera... (19)
  - En el AVE (1)
  - Foro Recursos Humanos (4)
  - Human Resources Weblo... (1)
  - improsofia (2)
  - MonReal (10)
  - Opinión // Expansión ... (7)
  - Pilar Jericó (3)
- tendencias (351)
  - Directo Al Paladar (72)
  - No puedo creer que lo... (69)
  - Tecnología e Informática (48)
  - Tendencias 21 (111)
  - Univeria Knowledge@W... (17)

Administrar suscripciones >

Google reader

recursos-humanos

Mostrar: 102 elementos nuevos - todos los elementos

Elemento	Fecha
Actualidad y Tendencias // ¿Quién no cree en el talento? - El paro, el miedo y la insatisfacción profesional no afectan a todas las organizaciones por igual.	30/04/2010
Actualidad y Tendencias // Inexpertos pero sobradamente decididos - Emprendedores que nunca han trabajado en una compañía pero deciden crear la	30/04/2010
Desarrollo de Carrera // Ex ¿Quién no cree en el talento? - El paro, el miedo y la insatisfacción profesional no afectan a todas las organizaciones por igual.	30/04/2010
Actualidad y Tendencias // El colectivo femenino supera, por primera vez en la historia, las dos millones de paradas - El presidente de Agett,	30/04/2010
Desarrollo de Carrera // Ex Las empresas vuelven a suspender en formación - Las compañías españolas, después de años de buenas notas, han vuelto a	30/04/2010
Actualidad y Tendencias // Las empresas vuelven a suspender en formación - Las compañías españolas, después de años de buenas notas, han vuelto a	30/04/2010
Actualidad y Ter	
Actualidad y Ter	
Desarrollo de Ca	
Desarrollo de Ca	
Actualidad y Ter	
Actualidad y Ter	
Actualidad y Ter	
Actualidad y Ter	
Actualidad y Tendencias // El estrés mata - El mundo se mu	
MonReal	

Elemento anterior | Elemento siguiente

meta! | Gartner | Ahora es el momento Ahora las ventajas reales de WAZ CLICK AQUÍ | Cheque Gourmet | Buscar Trabajo | Buscar Cursos

Expansión & EMPLEO.com

OFERTAS DE EMPLEO | FORMACIÓN | ACTUALIDAD Y TENDENCIAS | Canal SALUD

Portada | Mercado Laboral | Desarrollo de Carrera | Opinión

Etiqueta > Desarrollo de Carrera > Pasado

JORNADA DE EXPERTOS

## Las empresas vuelven a suspender en formación

Publicado el 30-04-2010 por Guispe Rodríguez, Madrid.

Las compañías españolas, después de años de buenas notas, han vuelto a dejar la preparación de sus empleados para septiembre.

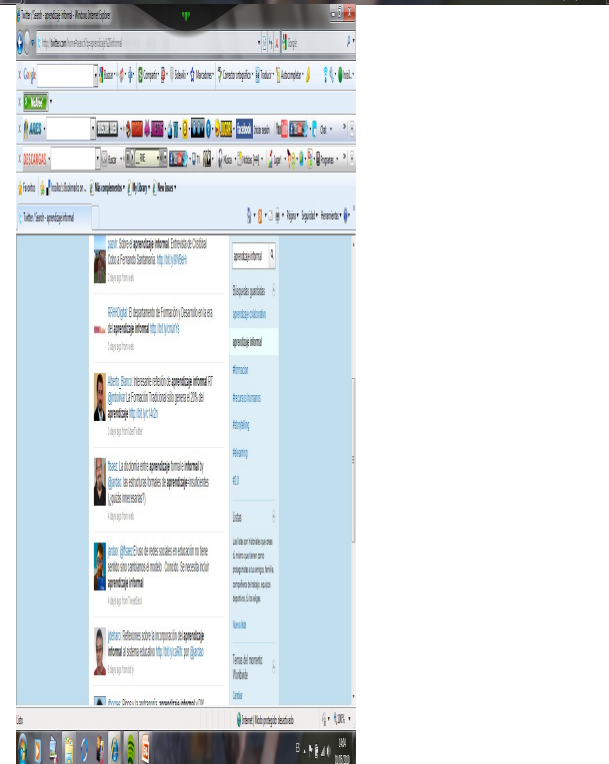
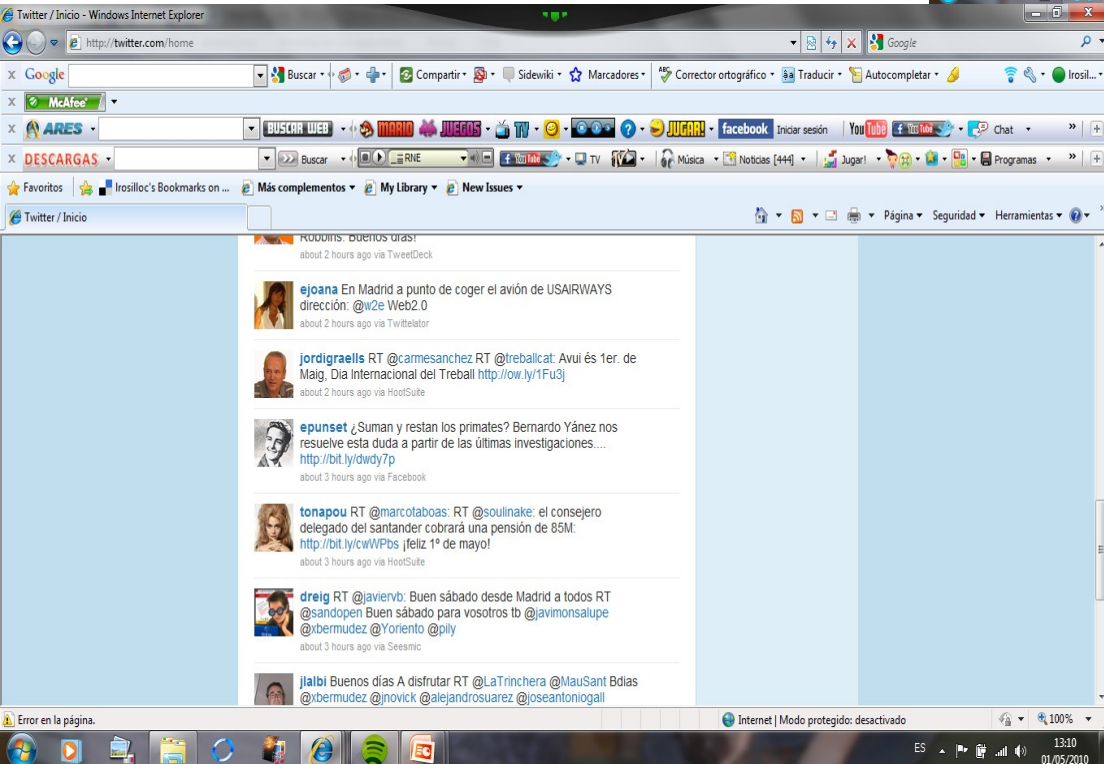
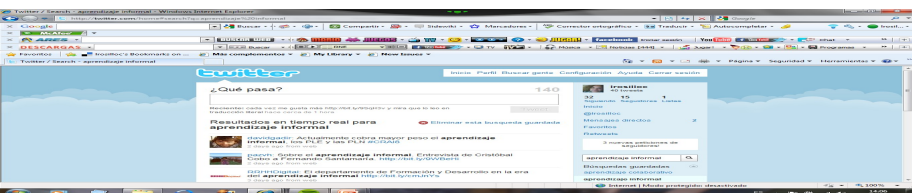
Poco más de tres millones y medio de españoles participan cada año en algún tipo de actividad formativa relacionada con el mundo laboral. Es decir, el 32% de los trabajadores. Como en muchos otros parámetros relacionados con la materia, los países del norte y centro Europa doblan estas tasas. En Alemania, cada año el 52% de los profesionales mejora su cualificación.

Medio oficial de comunicación:

Internet | Modo protegido desactivado

15:41 1/05/2010

# Twitter



# twitter



Lito

# Guía de buenas prácticas en Social-Media

Roberto Carreras

- Si los empleados ya utilizan éstas herramientas en el trabajo no prohíbas su uso, aprovecha el conocimiento que tienes dentro. El proceso es lento, arduo pero, teniendo claro el uso que la empresa hará de la web social, es importante tener claros una serie de puntos:
  - Localiza a los entusiastas de la web, a los que ya las utilizan, tal como está haciendo Telefónica Latinoamérica para implementar su proyecto Comunica 2.0.
  - Reúnelos y otórgales la visibilidad que esperan encontrar. Un excelente ejemplo es Zappos con su listado de empleados en Twitter y lo que twitteen recogido en un espacio común.
  - Demuestra que confías en ellos plenamente.

Una vez demostrado el voto de confianza y el apoyo a su uso, es necesario elaborar una serie pautas básicas sobre lo que es aceptable o lo que se sale del tono (la propia guía).

- Incentiva su participación dándoles visibilidad y marcando unos objetivos previos que puedan ser medidos y recompensados.
- Conviértelos en los mejores evangelizadores, formadores y portavoces internos.
- Implica a todas las áreas de la empresa a las que afecta la web 2.0, no sólo a Marketing, Publicidad o Comunicación. Empleados de Ventas, Recursos Humanos, desarrollo de producto, operaciones... Necesitan también adaptarse al nuevo entorno.

## Principios fundamentales para la gestión de los Social Media:

**Transparencia** (como refleja Kodak): Si eres empleado y usuario de las redes sociales y tu empresa no tiene una política al respecto, habla de ello antes de hacer un mal uso o meterte en problemas que puedan generar un conflicto que acabe con el despido. Una guía es algo bueno para la empresa, el trabajador y para crear un entorno propicio para un entorno de colaboración y conocimiento.

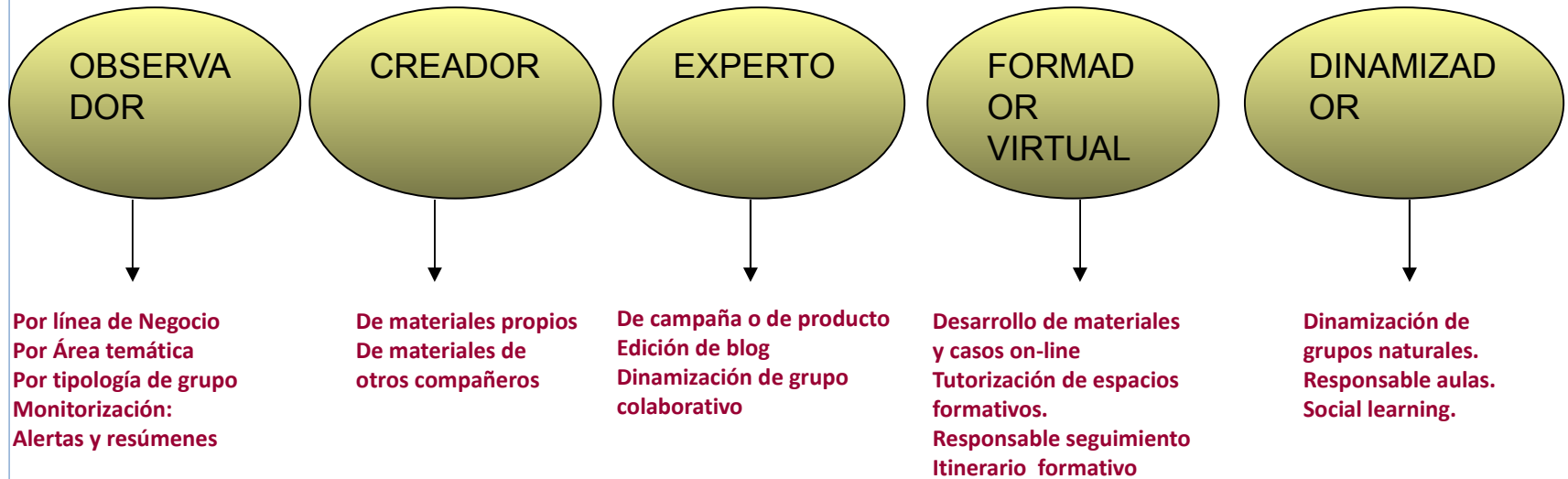
**Moderación** (como refleja Intel en cuanto a la moderación de comentarios externos): “El bueno, el malo, pero no el feo”. Si el contenido que otros usuarios vuelcan en nuestros medios es desfavorable o negativo pero en el contexto de la conversación se aprueba. Si, por el contrario, el contenido es ofensivo, denigrante y fuera de contexto se elimina.

**Aportar Valor** (como refleja IBM hablando del contenido): Es valor añadido si te ayuda y ayuda a tus compañeros, a tus clientes o a nuestros partner en su trabajo y a resolver problemas; si contribuye a mejorar conocimientos y habilidades; si contribuye, directa o indirectamente, en la mejora de productos, procesos y políticas; si construye y da sentido a la comunidad y los valores de IBM.

# Consejos para usuarios

- ✓ **Piensa antes de publicar.**
- ✓ **Evita comentar temas delicados para la compañía**
- ✓ **Sé coherente con tu empresa y contigo mismo**
- ✓ **Sé transparente**
- ✓ **Diferencia lo personal de lo profesional**
- ✓ **Sé honesto**
- ✓ **Protege a los clientes, socios y proveedores**
- ✓ **Sé auténtico**
- ✓ **Eres el responsable del contenido**
- ✓ **Aporta valor**
- ✓ **Es una conversación**
- ✓ **Entusiasma**
- ✓ **Conviértete en un líder de opinión en tu segmento**
- ✓ **No dejes de aprender con paciencia**
- ✓ **Sé generoso**
- ✓ **Escucha**
- ✓ **Participa**

# Communnity Managers

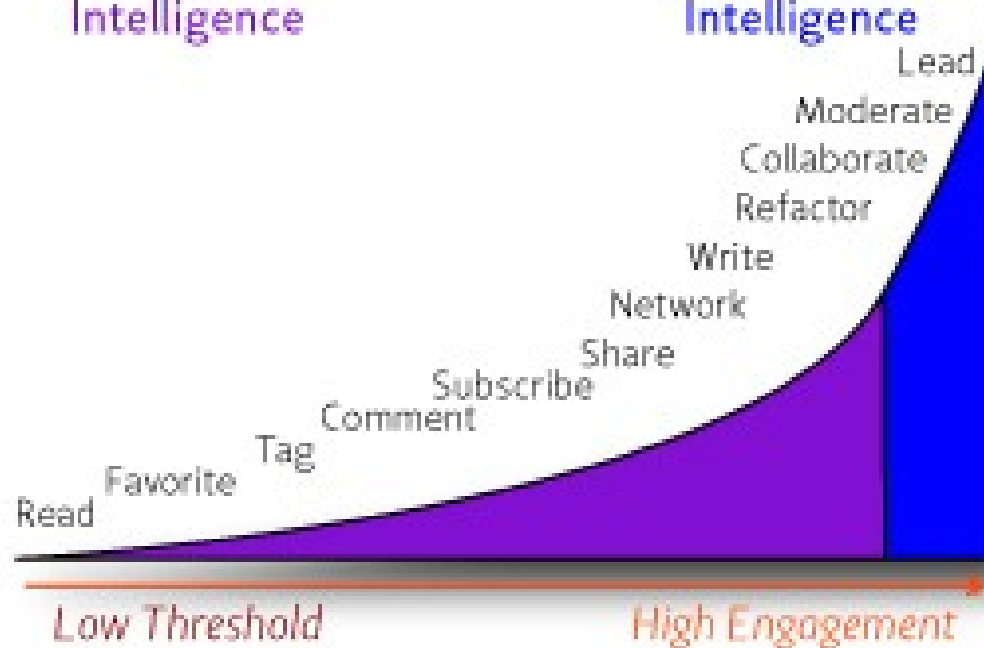


# Comunidades de aprendizaje

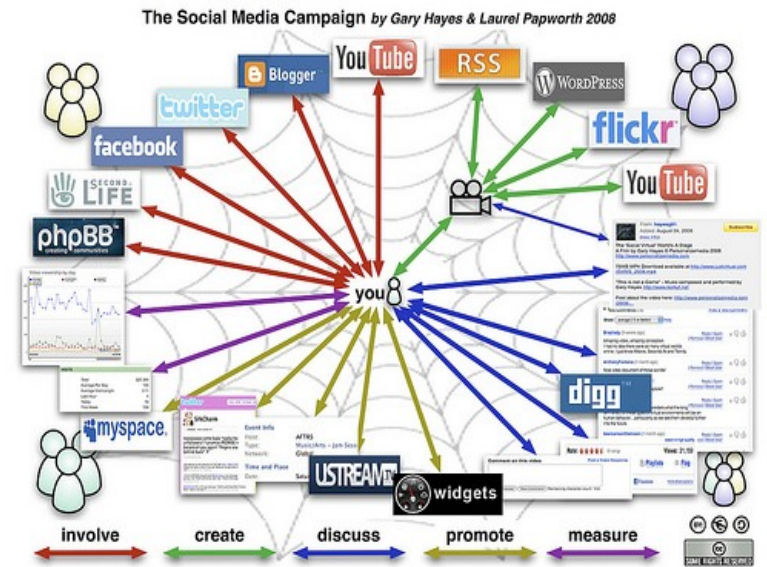
## Power Law of Participation

Collective  
Intelligence

Collaborative  
Intelligence

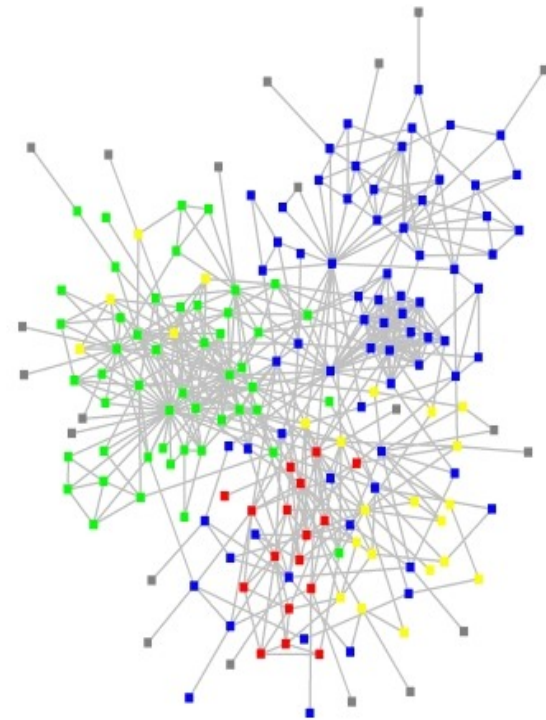


# DE ESCENARIOS CONCEPTUALES A SISTEMAS MULTIESCENARIO





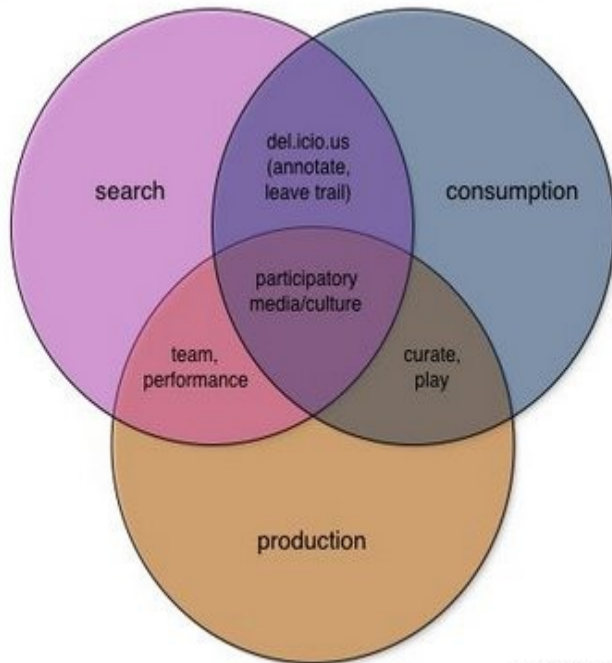
# DEL APRENDIZAJE AUTÓNOMO AL APRENDIZAJE COLABORATIVO



# DE CONSUMIDORES A PROSUMIDORES



participatory culture and the empowered media prosumer



by Eli Chapman  
3/10/05

<http://www.chapmanlogic.com/blog>

Somos Gente que cuida a la Gente Somos Gente que cuida a la Gente

## SE BUSCAN!

**PERSONAS QUE QUIERAN:**

- Incrementar sus ingresos siendo PROSUMIDORES.
  - Los Productores hacen dinero.
  - Los Consumidores gastan dinero
  - Los PROSUMIDORES hacen dinero mientras lo gastan

*"El poderio de un Prosumidor"*  
Bill Gates, Pá. 6
- Recibir pago por consumir gaseosas, refrescos, galletas, chocolates, agua mineral, shampoo, etc, usar el internet, viajar, mejorar su salud, compartir su opinión y ayudar a personas que lo necesiten.

¿LE ESTÁN PAGANDO POR COMPRAR?

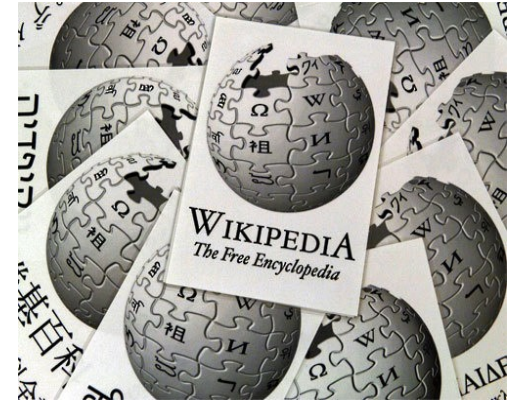
si TÚ cumples con estos requisitos, ¡Bienvenido!

Consultas: Gerardo Bernal Guerrero Cel. 993689999 Fijo 6242048  
Escribenos: [referidos10@hotmail.com](mailto:referidos10@hotmail.com)  
*¡ Vascomos Limitado!* [www.gerardobernal.ws](http://www.gerardobernal.ws)

**CLUB DE PROSUMIDORES PERUANOS**  
"ayudamos a las personas a ayudarse a sí mismas"

Somos Gente que cuida a la Gente Somos Gente que cuida a la Gente

## AUTORIDAD EXPANDIDA



**Qué es el original y quién el autor empieza a difuminarse, a expandirse. Vamos de una copia individual a un original colectivo**  
**Antonio Lafuente.**



**@Irosilloc**

***Gracias por vuestra atención***

**Irosilloc@gmail.com**