

LA VUELTA AL «COLE» A GOLPE DE «RATÓN»

EL E-LEARNING COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL
PARA LA FORMACIÓN CONTINUA
EN LA RESERVA VOLUNTARIA DE LA ARMADA ESPAÑOLA

Jorge Juan COLLANTES NÚÑEZ



RA una noche calurosa de pleno mes de julio, en la solariega villa de Manzanares el Real, en plena sierra madrileña. Me encontraba ataviado de uniforme «c» (de civil) tropical —hay que ver lo que perdemos el sentido del ridículo con la ropa en verano—, sentado cómodamente en un columpio-sofá de los de jardín y con un «portátil» en el regazo.

La voz de mando de mi suegra convoca a toda la dotación a cenar. Al sentarme a la mesa me informan de la cara de cansado que tenía y de que me brillaban mucho los ojos. Era la preocupación lógica de la familia, que se acrecentó al oír mis argumentos:

—Pues sí, tenéis razón. Hoy ha sido un día muy duro. Esta mañana estaba en Zurich (1) haciendo un curso de Procesos de Planificación Operativa de la OTAN, y desde después de la siesta estoy en Washington, en el Colegio Interamericano de Defensa (2), haciendo los exámenes del curso de Estrategia de Seguridad y Defensa Nacional. Y esta noche hemos quedado unos compañeros de clase de la Escuela de Defensa de la OTAN (3) en Roma para discutir sobre unas dudas del curso de Fuerzas de Protección de la OTAN.

(1) <http://pfp.ethz.ch/>

(2) <http://www.jid.org/college/DL/DistanceLearning.php?lang=sp>

(3) <http://www.ndc.nato.int/education/courses.php?icode=15>

Las caras de toda la dotación a cenar eran de terrorífico estupor. ¡A Jorge le «patinan las neuronas»!

—Hijo mío —me dice mi suegra—, desde que te metiste a reservista, ¡haces unas cosas más raras!

—Oye, que es cierto —les digo—. Que he estado hoy en clase en todos estos sitios... ¡a través de Internet!

Al oír lo de Internet las caras ya se relajaron. Entonces sí era posible. Y después de aquel momento de incertidumbre acerca de mi salud mental, y recordando aquello de que «hoy las ciencias adelantan que es una barbaridad», disfrutamos todos de una buena tortilla española. Como debe ser.

El comienzo de este artículo no es una ficción. Tal vez hace veinticinco años esta historia nos sonase o bien a «teletransporte», como si de una película de *Star Trek* se tratase, o bien a brote esquizofrénico del narrador.

Esto es un hecho en este momento, en el ya definitivo siglo XXI. La disposición y organización del estudio y la formación están cambiando, y muchos de estos cambios sustanciales son debidos fundamentalmente a la difusión y excelente aceptación de las llamadas nuevas tecnologías de la información y, muy en concreto, a eso que llamamos Internet. Podríamos decir que la flexibilidad en la organización de la formación está impulsando que el aula y el pupitre puedan caer en desuso y que empiecen a plantearse nuevos sistemas de formación ligados íntimamente al desarrollo de «la Red». Poder estudiar en la terraza de una horchatería, o en pijama en casa con las zapatillas de peluche, o en un monte perdido, bucólico y pastoril (pero con cobertura de móvil)... abre nuevos horizontes a la adquisición de conocimientos.

Este sueño de los estudiantes se conoce como *e-Learning* (4). Hay que establecer una pequeña diferencia entre la antiguamente conocida como «Enseñanza por correspondencia» y el *e-Learning*. La primera se realizaba, prácticamente, en solitario y a través del correo y con interacción limitada, normalmente, a un número de teléfono donde preguntar dudas a un tutor. Dentro de la modalidad de formación a distancia, el *e-Learning* es una de las opciones que actualmente se utiliza con mayor frecuencia para atender la necesidad de educación continua o permanente. La generación de programas de perfeccionamiento profesional no regulados está en crecimiento, debido a que existe un reconocimiento de que los trabajadores se capaciten y se adap-

(4) *E-learning* significa literalmente «aprendizaje electrónico». Constituye una propuesta de formación que contempla su implementación predominantemente mediante Internet, haciendo uso de los servicios y herramientas que esta tecnología proporciona.

ten a los nuevos requerimientos productivos. El *e-Learning*, dadas sus características y el soporte tecnológico que lo respalda, se constituye en una alternativa para aquellos que combinan trabajo y actualización, ya que no es necesario acudir a un aula permanente.

El *e-Learning*, a través de los distintos elementos telemáticos, proporciona, a pesar de la distancia física, una mayor interacción en el proceso formativo. El *e-Student* tan sólo debe disponer de un ordenador personal, con posibilidad de conectarse a redes mediante módem o conexión ADSL, y de una cuenta de acceso a Internet con un proveedor de servicios. A este material se puede acceder en el propio domicilio o en centros de recursos compartidos.

Sin embargo, antes de continuar contando las bondades del *e-Learning*, hay que meter el dedo en la llaga y poner sobre la mesa el problema de origen para la realización de este artículo: La necesidad de formación continua en la Reserva Voluntaria de la Armada.

La formación no es un fin en sí mismo. Es un medio para conseguir los objetivos de operatividad, estandarización y calidad para la Reserva Voluntaria de la Armada. Estos objetivos hay que definirlos cuantitativamente y medirlos. Es la manera de saber la rentabilidad de la inversión humana, material, económica... que se ha realizado para la creación y mantenimiento actuales de la Reserva Voluntaria y la proyección de futuro que se quiera para ella.

La formación tiene un alcance limitado. No puede resolver todos los problemas ni todas las necesidades existentes. Además, para que tenga éxito, es decir, para que sea impactante y eficaz, es preciso que esté coordinada con lo que recursos humanos denomina Planes de Carrera, planes que desarrollen el capital humano en que se basa la Reserva Voluntaria.

La Formación Continua para la Reserva Voluntaria de la Armada, como programa, no se encuentra en un marco consolidado dentro del Plan de Formación en la Armada Española. Su realización se efectúa, de forma parcial, de acuerdo con el Plan Anual de Activación para Reservistas Voluntarios.

Se podría decir que la formación para la Reserva Voluntaria no es incorrecta, pero todavía se encuentra en fases muy incipientes. Lo que debe tenerse muy claro es el enorme potencial que posee la figura del reservista voluntario en la actualidad con vistas a un futuro relativamente cercano.

Actualmente la formación «reglada» que se imparte a la Reserva Voluntaria de la Armada es la siguiente:

- Formación Militar Básica (FMB): ésta tiene una duración de 15 días, de los cuales sólo 10 son lectivos. Los propósitos de esta Formación Militar Básica consisten en integrar a los aspirantes a reservistas voluntarios dentro de la cultura naval y militar, hacerles parte de la Armada, que conozcan a otros militares y prepararles para integrarse en sus destinos para desempeñar los cometidos a los que han sido asignados.

- Formación Militar Específica (FME): realizada en destino durante un periodo, normalmente de siete días, de los cuales cinco son lectivos. Puesto que uno de los pilares en los que se basa la figura del reservista voluntario es la de aprovechar las capacidades de éste en su vida profesional para apoyar las diferentes tareas en sus destinos, es de suponer que esta formación en destino consistiría en integrar al aspirante a reservista en el equipo de trabajo en el que formará parte en sus futuras activaciones, puesto que así su conocimiento profesional del cometido a desempeñar estaría claro. Sin embargo, en el proceso de selección establecido por Defensa hasta la convocatoria de 2008 se otorgaban puntos por titulación y experiencia profesional relacionada con el cometido, pero no era obligado tenerlas. Se podía dar la circunstancia de que una persona podía acceder, por ejemplo, a una plaza de oficial de navegación y maniobra de un buque sin haber visto un barco en su vida. En esa circunstancia el tiempo de Formación Militar Específica no cumpliría su propósito. La convocatoria de 2009 ha sido, no obstante, más exigente.
- Cursos de Perfeccionamiento: en el año 2009, al igual que en 2008, la Armada convocó una serie de Cursos de Perfeccionamiento, como Generalidades Plataforma Naval, Sistema Naval de Cooperación y Tráfico Marítimo, Seguridad Interior y NBQ, Generalidades Sistemas Navales y Administración. Estos cursos tienen carácter informativo, y las plazas ofertadas son un porcentaje muy bajo con respecto a todas las previstas para las activaciones de 2009. Además, se da la circunstancia de que en caso de pedir asistir a un Curso de Perfeccionamiento no se suele conceder la activación en destino. Y viceversa, por lo que se da una situación paradójica. Es decir, si optamos por formarnos no tenemos la posibilidad de poner en práctica lo adquirido en la formación, o bien podemos acudir a nuestra activación sin estar correctamente formados dentro de un entorno militar.

Para el año 2009 la Armada planificó dos tipos de activaciones: por un lado, activaciones para la actualización de conocimientos y activaciones de instrucción y adiestramiento; y por otro, activaciones para prestar servicios en UCO.

Si nos fijamos en el primer tipo de activaciones, se podría pensar que éste es parte de un proceso de formación. Pero lo cierto es que, aunque en este tipo de activaciones se trata de formar al reservista, en la mayoría de los casos no ocurre de esta manera. Dependiendo de la UCO y sus tutores, al reservista se le encomiendan pequeños cometidos para tenerlo ocupado durante una semana o, en otros casos, el tutor deja a un lado su trabajo para formar al reservista.

El caso es que durante estos periodos de «formación», ni el reservista logra una formación útil ni desempeña una tarea que a la Armada le compense el

gasto que éste ha generado. Si pensamos que un reservista ha acudido dos años a «actualización de conocimientos y a instrucción y adiestramiento» y a un curso de perfeccionamiento otro año, en total los tres que dura su compromiso inicial, y al tercer año no renueva o no es renovado, se ha perdido toda la inversión que se ha hecho en este reservista, puesto que nunca ha prestado «servicio en unidad».

No obstante, cada vez son más los reservistas voluntarios que demandan ser formados en conocimientos con vistas a la mejora en el desempeño de su cometido en la Armada. Este hecho no debe entenderse como una carencia de formación, sino como un deseo de continuar formándose para realizar mejor su trabajo.

Aunque los conocimientos troncales los traigan puestos «de casa», no cabe duda de que existen unos conocimientos de índole transversal dentro del entorno militar que mejorarían el desarrollo de sus competencias. De esta manera se lograría una mayor comunicación e integración entre los profesionales y los reservistas, ya que estos últimos «empezarían a dominar el idioma» de los primeros. Vamos a contar, desde este punto de vista, con un aspecto motivacional muy importante para la implementación del *e-Learning* como herramienta para la formación continua de la Reserva Voluntaria de la Armada.

Citando una reflexión del alférez de fragata Antonio Deudero Mayans en su artículo publicado en la REVISTA GENERAL de MARINA de junio de 2009, «la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas —que crea la figura del reservista voluntario en España— data de 1999, por lo que no nos equivocamos al decir que el sistema de la Reserva Voluntaria lleva ya en el horno desde, al menos, hace diez años. El hecho de que la primera promoción de reservistas fuera convocada en el año 2003 no significa precisamente que las cosas se estén haciendo de forma precipitada, sino más bien todo lo contrario».

Tiempo ha habido en diez años para realizar una planificación de la formación para la Reserva Voluntaria con vistas a conseguir su rentabilidad para las Fuerzas Armadas, rentabilidad medida en términos de eficiencia, calidad y operatividad. Sin embargo, un temporal mayor amenaza la singladura de la Reserva Voluntaria: los recursos económicos que son destinados a ella. A todos nos gustaría que fueran mayores que los disponibles en la actualidad, pero la realidad socioeconómica actual es de «época de vacas flacas».

Somos conscientes de la necesidad de la formación. Sin embargo, ésta tiene un coste que a veces es muy alto, o no resulta eficaz si no se planifica adecuadamente o no se utilizan las herramientas más adecuadas para la transmisión de conocimientos. El *e-Learning* como herramienta formativa constituye una propuesta que conseguiría establecer un sistema de formación continua para los reservistas a un coste prácticamente simbólico. Aunque esta herramienta no es desconocida para los profesionales de la formación, quizá lo sea para el personal gestor o administrador que es, en muchas ocasiones, el filtro para la realización o no de una determinada actividad.

En la actualidad, la tecnología se ha abaratado lo suficiente como para hacer asequible la adquisición de un equipo informático. Pondría las manos en el fuego afirmando que prácticamente la totalidad de los reservistas tienen acceso a un ordenador con conexión a Internet. Y en cuanto a la plataforma de *e-Learning*, la Armada ya posee la UVICOA, por lo que la inversión ha de hacerse solamente en la creación de los cursos que, una vez creados, pueden formar a muchos más reservistas voluntarios que hoy en día por el sistema tradicional de formación en el aula.

Es cierto que no todas las materias del conocimiento son susceptibles de ser impartidas a través de *e-Learning*. Sin embargo imaginemos, por ejemplo, que se crea una formación militar básica para aspirantes a oficial de la Reserva Voluntaria con una carga lectiva mediante *e-Learning* de 25 créditos, como aprendizaje previo a la fase presencial en Escuela Naval Militar de Marín, y una fase presencial con una carga lectiva de cinco créditos. Esto, además de ser factible, no aumentaría el coste de la formación. Esta carga lectiva de 30 créditos es bastante asequible, y es exactamente la misma con la que se otorga la titulación de especialista universitario en las facultades españolas. ¿Mejoraría el nivel de la formación para la Reserva Voluntaria? Yo no lo dudo en absoluto. Y eso sólo en el comienzo «del viaje».

Lo que queda latente es si en realidad se piensa que es mejor tener a los alumnos en el aula o recinto educativo, controlando directamente los horarios y asistencia y sus actividades de aprendizaje. Quizá sea un buen momento para empezar a mentalizarnos de que lo que se debe tener en cuenta en el proceso formativo son los resultados y no las horas transcurridas en el aula o delante de los libros y apuntes. Evidentemente, para entrar a formar parte de la comunidad teleformativa hay que tener unas características personales muy específicas, entre las que podemos señalar la autodisciplina, la autoconfianza, la autoestima, responsabilidad, personalidad abierta al cambio, capacidad para la organización del tiempo y capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.

El *e-Learning* reduce las barreras temporales y geográficas. Si volvemos a releer la historia que introducía este artículo, nos podemos dar cuenta que el *e-Learning* ofrece hoy a la Armada y al reservista voluntario posibilidades poco menos que infinitas en el campo de la formación continua. Otra de sus supuestas ventajas, al margen de la comodidad del horario y el pijama como uniforme, es la de aumentar el rendimiento académico o la productividad formativa, dado que el presunto entorno formativo es casi idílico y motivante. ¿Y en qué se basan los estudiosos del tema para asegurar este aumento del rendimiento? Varios son los aspectos a tener en cuenta. Es lógico pensar que el resultado de un esfuerzo controlado por nosotros mismos y no por un horario de clases establecido y estudiar en aquellos momentos que consideramos de mayor rendimiento —y *motu proprio*— nos dará mayor facilidad para el logro de la recompensa, que es el aprendizaje, que resulta motivadora para seguir con el proceso formativo, creando una situación circular cuya producción aumenta

según avanza el proceso. Con el mismo esfuerzo se aprende mejor que con un sistema de control establecido. Otro de los aspectos a tener en cuenta en el aumento del rendimiento académico es que el absentismo queda anulado, ya que el *e-Student* está «domiciliado» o puede elegir cuándo ponerse a estudiar, ya que lo que importa es el resultado y no el número de horas que pase en el aula. Curiosamente, el número de horas dedicado a este método de estudio y formación suele ser mayor que el de un sistema de formación basado en el aula física. Otro de los aspectos a considerar es el hecho de que no hay compañeros con los que distraerse, por lo que, al realizar el proceso teleformativo voluntariamente, el rendimiento deberá de ser mayor.

Es muy posible que la teleformación, al igual que el teletrabajo, sea una nueva «filosofía de vida», con muchas ventajas, pero también con muchos inconvenientes. El *e-Learning* ocasiona la supresión de contactos con otros alumnos «en carne y hueso», un aislamiento social, temor al fracaso, adicción al trabajo y al estrés. Dejar a un lado los hábitos de aprendizaje y enseñanza tradicionales sería como cambiar de estilo de vida, y eso no es tarea fácil. El *e-Learning* requiere una gran dosis de independencia, de voluntad propia, responsabilidad, automotivación y capacidad de autogestión. Es fundamental poseer una gran autoestima y capacidad de independencia social y, sobre todo, contar con un entorno familiar altamente satisfactorio, pleno y que apoye la labor que el educando está realizando. El *e-Learning* va a suponer una falta de interacción social y va a generar en el *e-Student* un sentimiento de desintegración e inseguridad que puede llevar a plantearse si su trabajo y esfuerzo son realmente productivos, si su trabajo es adecuado o no, si alguien conocerá realmente sus logros o si éstos son mejores o no que los de los demás. Por tanto, la valentía es otro rasgo que deberíamos añadir al perfil del *e-Student*.

Hay muchos argumentos a favor del *e-Learning*, también en contra, pero éstos se enmarcan en una perspectiva psicosocial y no organizacional. Este sistema no es la panacea del estudio y la formación, ya que muchas de las disciplinas académicas requieren un alto grado de modo presencial, y debe considerarse como una herramienta más en la formación, no como la formación en sí. Y este es el *quid* de la cuestión. El *e-Learning* es sólo una herramienta dentro de la formación en su conjunto. Organizar una serie de cursos mediante esta herramienta es económicamente asequible para la Armada y podría resultar enriquecedor para los reservistas voluntarios, pero si no se enmarcasen dentro de un plan de formación previo, en el que se hubiese diseñado un itinerario formativo, habría que considerar dichos cursos como meras acciones formativas aisladas. Si no existiese esa planificación previa, lo único que se conseguiría con el *e-Learning* sería, simplemente, abaratar los cursos de formación y que más reservistas accediesen a la adquisición de conocimientos útiles, pero no se contribuiría a una mejora en la formación continua para el mejor desempeño de cometidos. Pero el desarrollo previo de un plan de formación para la Reserva Voluntaria... eso es otro cantar.

BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS, G. S.: *Medición y Evaluación*, Ed. Herder.
- ALBERS, L., y otros: *La dirección del personal*. Ed. Herder.
- AMAT, A.: *De la información al saber*. Ed. Fundesco.
- ARIAS, F.: *Administración de Recursos Humanos*. Trillas, 1979.
- BECKENBIHL, M.: *Formación de formadores*. Ed. Paraninfo.
- BELTRÁN, J.: *El aprendizaje en la psicología educacional*. Ed. UNED.
- BERNARDO, J.: *Cómo realizar una programación*. Ed. Anaya.
- BLOOM, B.: *La evaluación del aprendizaje*. Ed. Troquel.
- BUGELSKI, B. R.: *Psicología del aprendizaje y de la enseñanza*. T. Ediciones JB.
- CASTANYER, F.: *La formación permanente en la empresa*. Ed. Marcombo Boixareu.
- COLLANTES, J.: *Análisis de la comunicación humana y las relaciones interpersonales en la empresa*. Excelencias de las Formación, núm. 3, 2000.
- *Análisis de la teoría de roles en las relaciones interpersonales en la empresa*. Excelencias de las Formación, núm. 4, 2000.
- *Desarrollo de un Plan de Formación*. Excelencias de las Formación, núm. 2, 2000.
- *Estudio del Liderazgo en Grupos Escolares*. Padres y Maestros, 1986.
- *Inventario de intereses profesionales*. Excelencias de las Formación, núm. 8, 2002.
- *Inventario para el estudio de los estilos de aprendizaje*. Excelencias de las Formación, núm. 1, 2000.
- *La actitud ante los exámenes y su medida*. La escala AEC. Padres y Maestros, 1985.
- *La motivación laboral*, núm. 9, 2002.
- *Metodologías para la Formación*. Excelencias de las Formación, núm. 1, 2000.
- *Organización eficaz del tiempo en el trabajo*. Excelencias de las Formación, núm. 7, 2001.
- CUMMINGS, L.: *Recursos Humanos: Desempeño y Evaluación*. Trillas.
- DAVE, R. H., y otros: *Fundamentos de la educación permanente*. Ed. Santillana.
- DEL CASTILLO, M.: *Formación continua en una sociedad dinámica*. Servicio de Estudios del BBV. Revista Situación, 1996.
- ERNST & YOUNG CONSULTUROS: *La teleeducación y las nuevas tendencias formativas*. Cuadernos Cinco Días, 1997.
- FLANDERS, N. A.: *Análisis de la interacción didáctica*. Ed. Anaya.
- GAN, F., y otros: *Manual de desarrollo de Recursos Humanos*. Apóstrofe.
- *Manual de Técnicas de Formación en la Empresa*. Apóstrofe.
- HAMPTON, D., y otros: *Manual de desarrollo de Recursos Humanos*. Trillas.
- HARRIS, O.: *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Limusa.
- HATCHER, J.: *Beneficios y desventajas de la formación autodirigida*. Training & Development Digest.
- KATZ, D.: *Psicología social de las organizaciones*. Trillas.
- PEDREIRA, OLEA, y COLLANTES: *Estadística aplicada al Trabajo Social*. U. P. Comillas, 1987.
- PEIRÓ, J. M.: *Psicología de las organizaciones*. UNED.
- PETIT, F.: *Psicosociología de las organizaciones*. Ed. Herder.
- RIEDEL, J.: *La formación para el trabajo en la empresa*. Ed. Rialp.
- RIESGO, L.: *La formación en la empresa*. Ed. Paraninfo.
- ZOGHBI, P.: *Formación para democratizar el liderazgo*. Capital Humano.