

Ésta, como toda reflexión, deja más interrogantes que respuestas. Esos interrogantes deberán ser resueltos, a futuro y en conjunto, por toda la comunidad educativa.

### Referencias bibliográficas

- Burbules, N. Thomas, A (2001) *Educación: Riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información*; España: Granica.
- Davini, M. (1995). *Formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- Gaskins, I. y Elliot, T. (1999) *Cómo enseñar estrategias cognitivas en la escuela*. Buenos Aires: Paidós.

**Abstract:** This text is a continuation of the reflection on the organization of space in the classroom, following the article "How Do We Arrange the Chairs in a Virtual Classroom?" written in December 2020, in response to the shift from in-person to remote classes. This second part incorporates new observations made during the continuation of remote classes in the current year and addresses various questions on the topic generated after the presentation of the previous text in the July 2021 Teacher Reflection sessions. The horizontalization of roles and collaborative learning are among the points discussed in this article.

**Keywords:** Collaborative learning - knowledge construction - virtual education - participation - teacher role.

**Resumo:** Este texto é uma continuação da reflexão sobre a organização do espaço na sala de aula, "Como organizamos as cadeiras em uma sala de aula virtual?", escrita em dezembro de 2020, a partir da migração das aulas presenciais para as aulas remotas. Esta segunda parte incorpora algumas novas observações feitas na continuidade das aulas a distância durante este ano e diversas questões sobre o tema, geradas após a apresentação do texto anterior nas Jornadas de Reflexão Docente de julho de 2021. A horizontalidade dos papéis e a aprendizagem colaborativa, entre outros, são pontos abordados neste escrito.

**Palavras chave:** Aprendizagem colaborativa - construção de conhecimento - educação virtual - participação - papel docente.

<sup>(\*)</sup> **Tubío, Daniel.** Fotógrafo, docente y Profesor en Artes Visuales. Desde 1985 reparte su actividad entre la docencia y la creación fotográfica. Ocasionalmente incursiona en la escritura de algún texto de reflexión sobre la imagen fotográfica, la percepción visual o la enseñanza. Docente en la Facultad de Diseño y Comunicación de la UP, en la Escuela de Fotografía Motivarte, en la Escuela de Fotografía de Avellaneda y en ArGra Escuela. En los últimos años está abocado a la investigación y producción de obra alrededor de la fotografía esteno-peica. Ha realizado numerosas muestras individuales y participado en muestras colectivas tanto en Argentina como en el exterior.

## Formación a lo largo de la vida en Entornos Virtuales de Enseñanza Aprendizaje (EVEA), asociados a escenarios de transformación digital

Fecha de recepción: julio 2022  
Fecha de aceptación: septiembre 2022  
Versión final: noviembre 2022

Jorge Rubén Varas <sup>(\*)</sup>

**Resumen:** El aprendizaje a lo largo de la vida se conecta con las TIC y con las competencias informacionales, pues las nuevas tecnologías permiten, por un lado, fomentar el aprendizaje permanente, facilitando que se produzca en cualquier momento y en cualquier lugar, y, por otro, posibilitar la recreación de los entornos laborales más adversos a través de distintas estrategias e instrumentos. El trabajo colaborativo en red basado en la web 2.0 propicia el desarrollo de comunidades de práctica profesional y de aprendizaje continuo mediante la interacción de los participantes a través de modelos pedagógicos basados en b-learning, m-learning y u-learning.

**Palabras clave:** Digitalización - educación - entorno virtual - gestión del conocimiento - pedagogía.

[Resúmenes en inglés y portugués en la página 139]

### Introducción

En la actual sociedad del conocimiento las exigencias sobre formación permanente son constantes. Es necesario contar con personas formadas, reflexivas y con pensamiento crítico, que sean capaces de realizar las

transformaciones necesarias dentro del lugar donde se desempeñan como profesionales. En este sentido, se destaca el concepto de Formación Continua como un proceso de desarrollo del potencial humano a lo largo de la vida.

Los modelos pedagógicos basados en *b-learning*, *m-learning* y *u-learning* permiten desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje eficaces. En las últimas décadas la introducción de nuevas tecnologías ha modificado la manera de realizar algunas tareas, requiriéndose de formación y especialización en el desarrollo de habilidades y competencias digitales en ambientes mediados por tecnología y de gestión de conocimiento.

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Gallego Arruaf, 2007), permite nuevas posibilidades de comunicación, y plantea como reto flexibilizar los procesos de enseñanza, gestionar nuevos ambientes de aprendizaje que combinen la individualización de la enseñanza con la participación y colaboración en grupo, proponer experiencias de aprendizaje de calidad desde comunidades virtuales de aprendizaje (Perez i Garcia, 2004) (Salinas, 2004). Tanto en una modalidad como en otra, en los nuevos entornos de formación las estrategias didácticas se dividen en aquellas que tienden a la individualización de la enseñanza, el trabajo en gran grupo y el trabajo en grupos. Los espacios de aprendizaje están formados por una red en la que se combinan espacios físicos y los espacios virtuales fortaleciendo la idea del aprendizaje en cualquier momento y en cualquier lugar. El trabajo colaborativo en red basado en la web 2.0 propicia el desarrollo de comunidades de práctica profesional y de aprendizaje mediante la interacción de los participantes desde una perspectiva territorial. Para ello es necesario implementar estrategias en la formación de recursos humanos, generando capacidades para analizar y evaluar alternativas en situaciones problemáticas de la actividad laboral, y en ese marco los diversos componentes que la integran, claridad para la toma de decisiones y competencias para intervenciones efectivas.

El uso de las potencialidades de formatos basados en el *blended learning*, permiten desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje eficaces combinando herramientas formativas presenciales y a distancia. Los avances de las tecnologías de la información y la comunicación propician un contexto de cambios en la llamada sociedad de la información y el conocimiento.

En el ámbito de las organizaciones, se puede identificar el uso de nociones como: aprendizaje o colaboración organizacionales, que suele asociarse a la capacidad de una organización para ser flexible y ágil en la gestión de solución de problemas o, incluso, a la capacidad de innovación y creación que la misma organización puede alcanzar, bajo la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Se presenta en este trabajo la actividad académica realizada en la asignatura Seminario de Elaboración de Tesis, de la carrera Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA), adaptando la identificación de problemas y soluciones en el ámbito de la seguridad e higiene para casos reales a situaciones, contextos y escenarios por covid-19. Durante pandemia se trabajó en la modalidad virtual generando nuevas propuestas pedagógicas con el objetivo de que los futuros profesionales incorporen a su práctica profesional herramientas de gestión de conocimiento y de aprendizaje organizacional. La metodología aplicada con anterioridad a la pandemia

se basaba en un modelo *blended learning*, de apoyo al cursado presencial basado en el modelo pedagógico Unipabimodal.

### Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

El conocimiento es uno de los activos más importantes en las organizaciones orientadas al servicio, el uso eficaz de los recursos de conocimiento es una condición básica para obtener ventajas de la competencia empresarial. Las organizaciones en red, en particular, dependen en gran medida del intercambio de conocimiento que se relaciona con ciertos niveles jerárquicos y se transfiere por medio de procedimientos informativos.

Varios teóricos de la gestión de organizaciones han contribuido a la evolución de la gestión del conocimiento, entre ellos Peter Drucker, Paul Strassman y Peter Senge, estos han enfatizado la importancia creciente de la información y el conocimiento explícito como recursos organizativos y Senge pone el énfasis en la dimensión cultural de la gestión del conocimiento, desarrollando su modelo en lo que él denomina "*learning organization*" (Senge, 2005).

Nonaka & Takeuchi (1995), hacen una distinción entre conocimiento explícito y conocimiento tácito. Conciben el conocimiento explícito como conocimiento codificado, transmisible en un lenguaje sistemático y formal y el conocimiento tácito como personal, de un contexto específico, difícil de formalizar, de comunicar y compartir con los demás (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Estos autores proponen un modelo de creación del conocimiento descrito como un proceso dinámico, donde mediante la interacción de los individuos, el conocimiento tácito y el explícito, se intercambia y se transforma. Presentan este modelo metafóricamente como una espiral del conocimiento, en la que presentan cuatro modos de conversión:

1. de conocimiento tácito a conocimiento tácito, llamado Socialización,
2. de conocimiento tácito a conocimiento explícito, llamado Exteriorización,
3. de conocimiento explícito a conocimiento explícito, llamado Combinación y
4. de conocimiento explícito a conocimiento tácito, llamado Interiorización.

De allí surge el nombre del Modelo SECI de Nonaka & Takeuchi (1995) (Socialización, Exteriorización, Combinación, Interiorización). En el marco de esta interacción, participan en el nivel ontológico inicialmente el individuo, luego grupos de individuos y finalmente la organización, aportando así al crecimiento de la espiral, mediante la generación y transferencia de conocimiento cada vez más complejo.

Por ello es importante considerar al conocimiento como un factor clave para determinar seguridad, prosperidad y calidad de vida, considerando que la naturaleza global de nuestra sociedad, asumen con facilidad que la tecnología, las computadoras, los dispositivos móviles, las telecomunicaciones y multimedia, posibilitan el rápido intercambio de información. Otro aspecto a considerar es el grado con el que la colaboración informal (sobre todo a través de redes) entre individuos e instituciones

está reemplazando a estructuras sociales más formales en corporaciones, universidades y gobiernos.

El aprendizaje en las organizaciones representa actualmente la más importante ventaja competitiva estratégica y es uno de los factores esenciales que determinan el éxito o el fracaso de estas. El conocimiento organizacional es considerado como un factor de la producción tan importante o más que la tierra, el trabajo y el capital y como una fuente de energía posmoderna, a la altura de la electricidad o el petróleo en su época. Durante las últimas tres décadas el avance del conocimiento científico, en muchos casos utilizando diversas estrategias al interior de las organizaciones, ha impactado el escenario empresarial hasta llegar a convertirse en el principal factor protagónico para el desarrollo de las organizaciones, propiciando que se bautice a la época actual como “la sociedad del conocimiento y de la información”.

El aprendizaje organizacional facilita, entonces, que estas generen los cambios y transformaciones necesarios, ya que, al requerir una configuración estructural y cultural que fomente la innovación, la flexibilidad y la mejora (Huysman, 2000), y al promover la participación de las personas, otorgando a éstas un mayor protagonismo e implicación en diferentes dimensiones de la vida (Berthoin Antal, Lenhart, & Rosenbrock, 2000), elimina las resistencias asociadas a estructuras burocráticas y jerárquicas, presentando además, otras peculiaridades; en las organizaciones, por ejemplo, el conocimiento puede estar distribuido de forma desigual, tanto dentro de los equipos como entre las unidades (y de hecho puede estar acumulado y controlado intencionalmente por unos pocos), y el tipo de conocimiento que poseen los sujetos es tácito, lo que resulta difícil comunicar y convertir en conocimiento explícito que conforme el aprendizaje organizacional. Las contribuciones de ciencias como la Psicología Social en torno al estudio de la cognición social resultan de gran relevancia para comprender la interpretación de la información y el almacenamiento de conocimiento distribuido entre sujetos, grupos y unidades.

Teniendo en cuenta los nuevos modelos laborales asociados a la llamada Industria 4.0 o cuarta revolución industrial, múltiples investigaciones coinciden en que el nuevo escenario requerirá nuevas competencias no solo de carácter técnico y metodológico, sino también y sobre todo de participativas y personales. En este contexto la generación de competencias informacionales es un campo de implementación en los nuevos modelos educativos y laborales, para ello se debe tener en cuenta la revisión de los aportes teóricos e investigativos en el estudio de la competencia informacional en el contexto científico internacional, que pone en evidencia el énfasis que se ha hecho en la definición de la Association of College and Research Libraries (ACRL, 2000) y la American Library Association (ALA, 2000), perspectivas desde las cuales ser un sujeto competente informacionalmente significa ser capaz de reconocer cuándo se necesita información y tener la habilidad para localizar, evaluar y usar efectivamente dicha información. En esta definición hay dos aspectos relevantes, en primer lugar, el énfasis en la adquisición, el desarrollo y la demostración de habilidades individuales; y, en segundo lugar, la identificación de las

prácticas de búsqueda, evaluación y uso de la información. Tales énfasis guardan relación con la historia misma del concepto en la ciencia de la información, en la cual se identifican tres momentos importantes marcados por la incidencia de perspectivas epistemológicas y teóricas diversas (Gonzalez, Marciales Vivas, Castañeda Peña, Barbosa Chacon, & Barbosa, 2013).

Estas conceptualizaciones fueron el marco por el cual a través de proyectos de investigación se realiza transferencia directa a las asignaturas relacionadas a los mismos, generando en este sentido una nueva forma de visualizar los nuevos modelos laborales y los procesos formativos que por la pandemia y antes de ella se estaban reformulando.

### **Modelo pedagógico basado en blended learning**

El uso de las potencialidades de formatos basados en el *blended learning*, permiten desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje eficaces combinando herramientas formativas presenciales y a distancia. El *Blended Learning* o *b-learning* consiste fundamentalmente en la combinación de herramientas y métodos propios de la teleformación con la enseñanza presencial, intentando con ello recoger las ventajas de ambos paradigmas (cercanía entre profesor y alumno por un lado y flexibilidad en el acceso al conocimiento por otro).

La combinación de los medios tecnológicos con la enseñanza en el aula y la asesoría del docente o tutor como complemento para la consolidación de aprendizajes es lo que se conoce como modalidad de aprendizaje híbrida, aprendizaje combinado, aprendizaje mixto o *b-learning*, puesto que se mezcla la formación presencial con la formación en línea. Esta modalidad busca personalizar el aprendizaje del estudiante tanto en el salón de clase como con el uso de las nuevas tecnologías, puesto que se puede utilizar una gran variedad de herramientas y recursos de información de diversas fuentes (Hannafin, Land, & Oliver, 2000) (Jonassen, 2000), como son la implementación de foros, documentos compartidos, transmisión de conferencias y clases en tiempo real o en interacción con contenido digital, lo que resulta motivante para el alumnado. La realización de estas actividades permite compartir experiencias entre pares con los mismos intereses académicos, lo que coadyuva a la formación de comunidades de aprendizaje (Wenger, 2001) en un mundo cada vez más dominado por los entornos digitales.

A partir del año 2004, la Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA) puso en marcha el Sistema Educativo Bimodal, una propuesta educativa que combina instancias formativas presenciales, semipresenciales y no presenciales para favorecer el acceso a la Educación Superior a aquellos estudiantes que residen en localidades donde la UNPA no tiene sede, y a quienes no puedan acceder regularmente a la Universidad por compromisos laborales o familiares. El Sistema Educativo Bimodal, llamado Unpabimodal, utiliza un Entorno Virtual de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA) que se asume como un medio que favorecerá el proceso de aprendizaje. Desde sus comienzos, la UNPA ha utilizado Moodle como su Entorno Virtual de Enseñanza y Aprendizaje.

Cabe destacar que, en el transcurso de estos años, en la UNPA se han incorporado, además, otras herramientas tecnológicas que incrementan los servicios a quienes cursan a través del Unpabimodal. Tales herramientas son: Sistema Integral de Videoconferencias punto a punto, distribuido en las cinco Unidades de Gestión de la UNPA, y el Sistema de Videoconferencia de escritorio, Adobe Connect Pro7.0, incorporando en este momento de pandemia el Sistema Meet que permite una mayor autonomía en la planta docente para la organización de las cátedras a su cargo.

En el proceso de implementación del modelo pedagógico durante el desarrollo del Seminario de Tesis, los alumnos fueron construyendo conocimiento de forma colaborativa y productiva a los fines de que durante el proceso de enseñanza y aprendizaje adquirieron competencias para el reconocimiento del problema a abordar como así también las posibles soluciones.

El modelo pedagógico propuesto se basó en componentes que fueron planteados por Salinas (2004): (a) Comunicación mediada por ordenador (componente tecnológico); (b) Medios didácticos; (c) Flexibilidad (elementos del aprendizaje abierto); (d) entorno organizativo (componente institucional); (e) Aprendizaje y tutoría (componente didáctico) (Vilanova & Varas, 2014).

Para el logro de los objetivos propuestos en este proceso, los componentes de la e-tutoría fueron los siguientes:

- Facilitar al alumno la adquisición de destrezas básicas para el estudio, y más especialmente para el estudio independiente.
- Formar en habilidades básicas para la toma de decisiones académicas y vocacionales.
- Comprender el modelo Blended-learning inicial. Uso de materiales on line. Simuladores. Salas de clases virtuales Multimodal y aprendizaje integrado, generando el aprendizaje colaborativo (*learning on demand*)

Gisbert, M. (2007) sintetiza los principales objetivos de la acción tutorial en entornos tecnológicos de Enseñanza-Aprendizaje de la siguiente manera (Montserrat, Gisbert, & Isus, 2007):

- Potenciar la personalización y la individualización de los procesos de enseñanza y aprendizaje adaptándose a las necesidades, intereses, motivaciones y capacidades de los alumnos.
- Potenciar la adquisición de aprendizajes funcionales y significativos.
- Potenciar el desarrollo de actitudes inter e intrapersonales positivas independientemente del medio de comunicación utilizado.
- Prever la aparición de posibles dificultades de aprendizaje y, en caso de producirse, diseñar, implementar y evaluar las acciones educativas adecuadas.
- Potenciar el desarrollo y el uso de sistemas de comunicación fluidos entre los diferentes agentes que intervienen en el proceso educativo formativo potenciando la implicación y la participación de todos ellos.

Para el aseguramiento del proceso la fase de e-tutoría tuvo un diseño basado en seis ejes: Análisis de Necesidades, Metas y Objetivos, Contenidos, Recursos, Modelo organizativo, Evaluación.

dades, Metas y Objetivos, Contenidos, Recursos, Modelo organizativo, Evaluación.

- Análisis de Necesidades: Para este apartado se consideró a los participantes respecto a las fortalezas y debilidades sobre las competencias y habilidades sociales, académicas y profesionales, a la institución u organización donde se implementa el proceso determinando el nivel de satisfacción de los recursos académicos, asimismo se valoraron las fortalezas y debilidades sobre la dimensión organizativa (horarios, espacios, tiempos, recursos, gestión, etc).
- Metas y Objetivos: Fueron determinados mediante los análisis de necesidades previos y sobre todo con las necesidades de los alumnos respecto de la elección del tema de tesis (información, formación, orientación).
- Contenidos: Los contenidos debieron adecuarse a las necesidades de cada temática elegida.
- Evaluación: La evaluación consistió en el proceso de mejora continua implementada mediante foros asincrónicos en el ambiente virtual Unpabimodal y encuentros sincrónicos por videoconferencia de escritorio por Adobe Connect o Meet según disponibilidad.

### Conclusiones

En particular tanto en los escenarios de las organizaciones laborales, objeto de estudio de los estudiantes para desarrollar su tesis, como en el ámbito Universitario se vieron afectados por las restricciones del ASPO, DISPO debido a la pandemia por covid-19. El desarrollo de las actividades en ambiente virtual Unpabimodal bajo modelos pedagógicos totalmente virtuales permitió el logro de los objetivos planteados en la asignatura.

Situando al alumno en el centro del proceso de aprendizaje, este se convierte en un actor principal en la construcción del conocimiento compartido. En este aspecto el aporte en este tipo de formación genera el aprender de los demás, de sus experiencias, de sus prácticas, sin depender del lugar físico o geográfico en donde se encuentra el alumno o el docente, ni del tiempo en el que se genera la comunicación.

Como resultado del proceso resultaron dos tesis donde los alumnos a través de herramientas sincrónicas y asincrónicas, como así también en visitas presenciales, pudieron reflejar las condiciones de dos situaciones laborales, a saber:

- Riesgos Psicosociales: Análisis de mobbing en el personal de salud del hospital zonal Caleta Olivia a un año de la pandemia por Covid-19. En este caso el alumno pudo interactuar de manera presencial con los trabajadores de salud para poder relevar, desde una perspectiva de prevención primaria y poder detectar precozmente situaciones de mobbing en este tiempo de pandemia
- La tecnificación en los puestos agrícolas como solución al trabajo insalubre, desde una perspectiva de la prevención laboral. En esta tesis el alumno centró su objeto de estudio en actividades que se desarrollan en la Provincia de Tucumán, a 2000 km de su residencia en Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz. Utilizó herramientas tanto sincrónicas como asincrónicas para valerse de datos para la elaboración de su tesis, además

aconideró teorías asociadas a los nuevos modelos laborales asociados a la Industria 4.0.

A modo de conclusión se puede reflexionar que los procesos educativos basados en entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje (EVEA), pueden ser fundamentales para posibilitar efectivamente la consolidación de la formación que requieran las personas u organizaciones con limitaciones o restricciones de acceso a recursos tales como dispositivos, instalaciones edilicias, conectividad, etc.

### Referencias

- ACRL. (2000). *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*.
- ALA. (2000). *Normas sobre aptitudes para el acceso y uso de la información en la enseñanza superior*.
- Berthoin Antal, A., Lenhart, U., & Rosenbrock, R. (2000). Barriers to Organizational Learning. En M. Dierkes, A. Berthoin Antal, J. Child, & I. Nonaka, *Handbook of organizational learning and knowledge* (págs. 854-885). Oxford: Oxford University Press.
- Gallego Arruaf, M. (2007). Las funciones docentes presenciales y virtuales en el profesorado universitario. *Revista Electronica Teoría de la educación Educación y cultura en la sociedad de la información Vol 8 Nro 2*.
- Gonzalez, L., Marciales Vivas, G., Castañeda Peña, H., Barbosa Chacon, J., & Barbosa, J. (2013). Competencia Informacional. Desarrollo de un instrumento para su evaluación. *Lenguaje*, 41 (1), 105-131.
- Hannafin, M., Land, S., & Oliver, K. (2000). Entornos de aprendizajes abiertos, fundamentos, metodos y modelos. En C. Reigeluth, *Diseño de la instrucción, teorías y modelos, un nuevo paradigma de la teoría de la instrucción* (págs. 125-152).
- Huysman, M. (2000). An organizational learning approach to the learning organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 133-45.
- Jonassen, D. (2000). Toward a design theory of problem solving. *Educational Technology Research and Development*, 62-85.
- Monserrat, S., Gisbert, M., & Isus, S. (2007). E-tutoría. Uso de las TICs para la tutoría académica universitaria. *Revista de Teoría de la Educación*, 31-54.
- Nonaka, I., & Takeuchi, N. (1995). *The knowledge-creating company, how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Perez i Garcia, A. (2004). Comunicación mediada por ordenador, estrategias didácticas y tutoría. *Tecnologías para la educación. Diseño, producción y evaluación de medios para la formación*, 295-310.
- Salinas, J. (2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC) UOC 1*.
- Senge, P. (2005). *La quinta disciplina. el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje 2da. Ed.* Buenos Aires: Garnica.
- Vilanova, G., & Varas, J. (2014). Pedagogical Model for online learning. The case of System Engineering Subject at National University of Southern Patagonia. *The 5th multiconference on Complexity, Informatics and Cybernetics*.
- Wenger, E. (2001). Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad. *Cognición y desarrollo humano, Coda II, comunidades de aprendizaje*, 259-266.

---

**Abstract:** Lifelong learning is connected to ICT (Information and Communication Technology) and information literacy, as new technologies allow for continuous learning to take place at any time and anywhere. They also enable the recreation of challenging work environments through various strategies and tools. Web 2.0-based collaborative networking promotes the development of professional communities of practice and continuous learning through the interaction of participants using pedagogical models based on blended learning (b-learning), mobile learning (m-learning), and ubiquitous learning (u-learning).

**Keywords:** Digitalization - education - virtual environment - knowledge management - pedagogy.

**Resumo:** A aprendizagem ao longo da vida está ligada às TIC e às competências informacionais, uma vez que as novas tecnologias permitem, por um lado, promover a aprendizagem ao longo da vida, facilitando a sua ocorrência a qualquer momento e em qualquer lugar, e, por outro lado, possibilitam a recriação dos mais ambientes de trabalho adversos através de diferentes estratégias e instrumentos. O trabalho colaborativo em rede baseado na Web 2.0 promove o desenvolvimento de comunidades de prática profissional e de aprendizagem contínua através da interação dos participantes através de modelos pedagógicos baseados em b-learning, m-learning e u-learning.

**Palavras chave:** Digitalização - educação - ambiente virtual - gestão do conhecimento - pedagogia.

(\*) **Varas, Jorge Rubén.** Tesista Magister en Educación en Entornos Virtuales, Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Prof. Adjunto por concurso Ordinario. Área Ergonomía y Psicología del Trabajo (UNPA) Co-Director de Proyectos de investigación en el área Ergonomía Organizacional aplicada a las Pymes regionales, y participante como integrante en el área Educación e innovación en práctica docente en el IEC (Instituto de Educación y ciudadanía) de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral - Unidad Académica Caleta Olivia. Patagonia Argentina. Inter-disciplinary Fellow of International Institute of Informatics and Systemic (USA).