

ITINERARIOS E-IGUALDAD. APUESTA EN RED POR LA FORMACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA UN FUTURO EN IGUALDAD¹

Miguel Ángel Ballesteros Moscosio²

Universidad de Sevilla

1. Introducción

Gracias a la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2001-2004), la Unión Europea ha desarrollado 1358 proyectos en todo el territorio de la Unión, con un claro trasfondo social, en sintonía con los procesos de construcción de la nueva Europa. Estos proyectos suponen la evolución de anteriores iniciativas tales como ADAPT o NOW. En esta ocasión las temáticas desarrolladas fueron: *Capacidad de inserción profesional* (incorporación al mercado de trabajo, Lucha contra el racismo), *Espíritu de empresa* (Creación de empresas, Economía social), *Adaptabilidad* (Formación permanente, Adaptación al cambio y a las nuevas TIC), *Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres* (Conciliación de la vida familiar y profesional, Reducción de desequilibrios y Segregación en el trabajo) y *Solicitantes de asilo*. Son 157 los proyectos EQUAL que se desarrollan en territorio español, de los cuales 21 lo hacen en el contexto andaluz dependientes de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Han supuesto la formación de otras tantas Agrupaciones de Desarrollo (AD), es decir, un conjunto de entidades de diversa naturaleza que se unen en torno a un proyecto común. En el caso que nos ocupa, presentamos la acción formativa ofertada por una de estas ADs andaluzas, *Andalucía en e-Igualdad*, cuyas acciones se enmarcan en el Eje IV de *Igualdad de Oportunidades*. Una de sus actividades fue la creación y puesta en marcha una serie de itinerarios formativos on-line dirigidos a mujeres (universitarias, desempleadas, empresarias, emprendedoras, etc) que han supuesto el trabajo coordinado de todas y cada una de las entidades implicadas en el proyecto. Especialmente haremos hincapié en la adaptación realizada por la Universidad de Sevilla de estos itinerarios formativos como respuesta a las necesidades y perfil de las alumnas universitarias de cuarto y quinto curso de Pedagogía usuarias de esta formación.

¹ Trabajo dirigido por la Catedrática Araceli Estebaranz García. Universidad de Sevilla. tebaranz@us.es

² Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación (Sección Pedagogía). Experto en Teleformación por la Universidad de Sevilla. Becario del Proyecto Equal *Andalucía en e-Igualdad*. miguelanba@us.es

2. Contexto en el que se desarrolla la experiencia de formación

Andalucía en e-Igualdad es la Agrupación de Desarrollo (AD) número 428 según el registro de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Se crea el 27 de Mayo de 2002, con la firma del Acuerdo de Constitución de la Agrupación de Desarrollo e-Igualdad que posteriormente daría curso al proyecto Andalucía en e-Igualdad en el período 2001-2004. Es uno de los 21 proyectos EQUAL de los que el gobierno autonómico andaluz es responsable. Tiene carácter Geográfico, incidiendo en Sevilla, Cádiz y Córdoba, aglutinando a un total de diez entidades, de muy diversa naturaleza, que van desde organismos públicos a ONGs, pasando por asociaciones de empresarias. En cualquier caso, es significativo el dato de que el 40% de estas entidades son sin ánimo de lucro, y el 30 % tienen carácter público. Las entidades participantes fueron: la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Fundación Directa, Universidad de Sevilla, Asociaciones de Empresarias de Cádiz, Córdoba y Sevilla, la asociación Liderared, Diputación de Córdoba, la sociedad pública Sevilla Siglo XXI, el Colegio de Psicólogos y la revista electrónica Cibersur.

Este proyecto ha finalizado hasta el momento dos de las tres acciones posibles dentro de la Iniciativa EQUAL, y actualmente se encuentra desarrollando la Acción 3 del mismo, consistente en la difusión de los logros y buenas prácticas del mismo.

3. Desarrollando actividades conjuntas para aprender institucionalmente

Una de las actividades más innovadoras del proyecto *Andalucía en e-Igualdad* ha sido la puesta en marcha de diversos itinerarios formativos encaminados al desarrollo de competencias específicas para el óptimo desarrollo de la mujer en la red de redes, y por tanto su preparación para el acceso a nuevas profesiones de futuro relacionadas con la Sociedad de la Información y la Comunicación.

El desarrollo de los itinerarios de formación on-line ha supuesto una dinámica coordinada de casi la totalidad de las entidades participantes en la Agrupación de Desarrollo del proyecto *Andalucía en e-Igualdad*, que se sustentó en tres aspectos fundamentales:

- la *flexibilidad en la formación*, desarrollada en el entorno virtual a través de una plataforma e-learning, aunque en ocasiones aprovechando las ventajas de las sesiones presenciales, siguiendo un modelo más próximo al blended learning, en función de la entidad que ofertó la formación y el perfil de las usuarias de la misma,
- el *componente tecnológico* que lo sustentó, que hizo desarrollar diversas aplicaciones tecnológicas, unas para la implementación de la formación, como fue la Plataforma de teleformación, y otras para la gestión de los cursos ofertados en la red y el seguimiento de las alumnas, como fue el Gestor de Itinerarios.
- el diseño de un *modelo técnico y operativo* de implantación del plan a través de procesos de formación de formadores, creación de manuales de uso de las herramientas empleadas para la gestión y uso de los teleservicios.

Se ofertó a mujeres con un perfil muy diverso (estudiantes, universitarias, desempleadas, emprendedoras, empresarias) un amplio abanico de cursos que permitían a la alumna establecer a la carta, diversos itinerarios formativos personalizados, a la medida de los intereses y necesidades profesionales de las usuarias participantes, compuestos por cursos tutorizados on-line para el desarrollo de *Habilidades Personales* (liderazgo, comunicación interpersonal, hablar en público, estrategias de negociación, manejo del conflicto, inteligencia emocional,

gestión del tiempo, etc.), *Emprendizaje* (preparándose para emprender, fortaleciendo nuestra capacidad personal, eligiendo las mejores ideas de negocio, construyendo el proyecto de empresa y creando la empresa) y *Dominio de las TIC* (Acercamiento a las TIC, Internet Fácil, e-Talento, Los nuevos modelos laborales, Creación de un Website, E-commerce, e-Trabajo) como ejes de itinerarios de inserción y promoción profesional acordes a las nuevas realidades del mercado de trabajo.

De este modo, cada una de ellas pudo seleccionar, de entre la oferta de cursos ofrecidos por cada entidad, un número de cursos determinado hasta completar un itinerario bien de 4 a 20 horas (corto), de 20 a 100 (medio) o de más de 100 horas (largo). Estos cursos incluyeron contenidos realizados ex profeso, realizados desde una visión de género.

Durante todo el proceso formativo, las alumnas fueron tutorizadas y apoyadas por personal cualificado de las entidades participantes. Esto supuso la selección y formación de personas, fundamentalmente mujeres, que ocuparon los roles de mentoras y formadoras/es. Esto se tradujo en la contratación, en las distintas entidades que conforman la AD, de personas que desempeñaran estas funciones que previamente se formaron técnicamente al respecto.

La diversidad de la oferta formativa de *Andalucía en e-Igualdad* motivó que se desarrollaran dos tipos de formación on-line, esto es, cursos tutorizados y no tutorizados; además se ofertó formación específica para emprendedoras y empresarias que quisiesen o desarrollar su empresa en Internet o incorporar las TICs a su empresa.

Toda esta dinámica fue presidida, orientada y dirigida por las distintas entidades integradas en la AD, de manera que desarrollaron una estrategia de difusión y captación conjunta de usuarias, en la que también han intervenido distintos agentes de desarrollo local del contexto como por ejemplo UDTLTs. Además desarrollaron claramente estrategias de trabajo en red en el proceso de implementación de los itinerarios, tanto a nivel de las usuarias que se forman y se conectan con otras usuarias además de con sus mentoras y tutoras, como a nivel institucional, ya que han desarrollado una estrecha colaboración para la organización e implementación de la formación, y la resolución de dudas entre los tutores, con la creación de la comunidad de formadoras/es y mentoras en el portal del proyecto www.e-igualdad.org.

Los cursos más demandados fueron aquellos cuyos contenidos versaron sobre la formación en *Habilidades de Dirección* (20%) y *Tiempo de Conciliación* (13%). También fueron importantes el número de ediciones relativas a *Internet fácil* (10%) y *Creación de un website* (9%), aunque en menor medida. Se observa, por tanto, cómo el interés de las alumnas ha girado en torno al desarrollo de competencias necesarias para compatibilizar vida familiar y laboral, además de las habilidades necesarias para conducir la empresa. La sensibilidad de las usuarias en cuanto al desconocimiento de Internet y de sus posibilidades para lo cual necesitan cierto grado de alfabetización digital, sumado a la visión de la red de redes como escaparate empresarial abierto al mundo ayudaron a captar la atención de las usuarias hacia los otros dos cursos de mayor aceptación ("*Internet fácil*" y "*Creación de un Website*").

4. Un proceso interinstitucional innovador

Los Itinerarios e-Igualdad son innovadores en cuanto al *objeto*, por cuanto que los colectivos a los que se dirigen, formados por mujeres, de un amplio espectro social, ofrecen la posibilidad de plantearles soluciones reales a las barreras laborales que se les presenten bien en su acceso o en su desempeño laboral. Son colectivos que normalmente no han sido la prioridad de las políticas de igualdad relativas al empleo.

Han sido innovadores también por el *proceso*, ya que se han desarrollado contenidos específicos para los itinerarios ofertados desde Andalucía en e-Igualdad, incidiendo más en los aspectos personales (liderazgo, autovaloración, gestión del tiempo y de la información, etc), más allá de los conocimientos estrictamente técnicos promoviendo la adquisición de nuevas competencias con el objeto de fortalecer la posición de las mujeres en el mercado laboral, en la empresa y en los espacios de decisión.

El trabajo desarrollado de manera conjunta por las entidades implicadas en la AD, ejemplificada en la celebración de reuniones informativas interinstitucionales de los progresos, problemas y determinación de estrategias de actuación; la creación de comunidades específicas que aglutinaran a mentoras y formadoras en el portal e-igualdad; la celebración de sesiones formativas sobre el uso de aplicaciones tecnológicas tales como la plataforma o el gestor de itinerarios en la que participaron todas las entidades; han supuesto una experiencia muy valorada por todas las entidades participantes ya que el desarrollo de los itinerarios ha abierto caminos para la *colaboración interinstitucional*, no sólo en el marco del proyecto, ya que se valoró de manera positiva desde las instituciones al Equipo multidisciplinar formado a raíz de la AD, así como el *trabajo colaborativo* desarrollado en el seno del Eje II del proyecto encargado de la ejecución de los itinerarios, permitiendo reforzar los contactos entre las entidades para futuras colaboraciones; abriéndose además posibilidades de establecer relaciones hacia el exterior.

A todo ello hay que sumarle el desarrollo tecnológico que ha venido aparejado al desarrollo de estos itinerarios. De este modo, se han usado las TICs como un instrumento fundamental en el desarrollo formativo. El desarrollo de herramientas específicas para el desarrollo de la formación como la plataforma de e-learning empleada para la implementación de la formación, el desarrollo del gestor de itinerarios para la gestión de los cursos.

El trabajo en red a nivel de curso estuvo apoyada en una herramienta tecnológica creada *ad hoc* denominada *Gestor de itinerarios* que facilitó a las tutoras y mentoras las labores de seguimiento de las actividades realizadas por cada usuaria, dio acceso a contenidos específicos en función del perfil de la persona que se conecta a la aplicación (alumna, formador/a, mentor/a o coordinador/a de entidad), además del registro y evaluación de la información generada durante todo el proceso formativo (datos de cada usuaria, datos de cada edición de cursos, tiempo de conexión por usuaria, contenidos accedidos, estadísticas de cada participante respecto a la media de su edición, cuestionarios de satisfacción, informes de seguimiento de la mentora y del formador/a, calificaciones, incidencias, etc).

También han supuesto una innovación en el *contexto*. Estos itinerarios muestran una imagen revalorizada de las mujeres, lejana de los planteamientos tradicionales achacados a las mujeres. Esto conlleva un carácter transformador entre las usuarias de la formación, así como en las formadoras/es y mentoras implicadas, a través del cuestionamiento de temas amplia y socialmente aceptados por una sociedad eminentemente patriarcal. Reconoce y valora el potencial femenino en la sociedad actual como empresaria, emprendedora o simple trabajadora, cualificada al mismo nivel que los hombres. Además, todo el montante que ha supuesto el desarrollo de formación on-line ha abierto un debate interesante entre los representantes de la administración autonómica acerca de la certificación de los cursos on-line a las usuarias.

5. Una adaptación desde el contexto: El itinerario ofertado desde la Universidad de Sevilla

El perfil de las usuarias de la Universidad de Sevilla que participaron en los itinerarios formativos ofertados por *Andalucía en e-Igualdad* fue el de alumnas de cuarto y quinto curso de la licenciatura de Pedagogía. Atendiendo a esto, y con el objetivo primordial de preparar a las alumnas para la Sociedad de la Información, mostrar gran parte de sus herramientas, así como descubrir las posibilidades de Internet como campo laboral para los y las profesionales de la formación y la educación, el itinerario formativo se adaptó desde su inicio. Teníamos que tener en cuenta para ello los ciclos académicos, períodos de exámenes y demás circunstancias que podrían perturbar el óptimo desarrollo de los itinerarios o el abandono de las alumnas. Sin embargo, gracias a la adaptación realizada, el 95% de las alumnas han finalizado con éxito sus itinerarios. Para su difusión se ofertaron los cursos en las aulas de cuarto y quinto de Pedagogía, se utilizaron carteles divulgativos, y se publicitaron a través de las páginas web del proyecto Equal (www.e-igualdad.org) y del Proyecto *Teleformación: Un sistema de formación de mujeres en el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades* (<http://prometeo.us.es/telemuj/principal.htm>). El resultado fue de 72 solicitudes recibidas para un curso destinado a 40 plazas. Se realizó una selección bastante rigurosa, ya que se buscaba un perfil ajustado a diversos criterios: ser alumna de Pedagogía, estar en los últimos cursos (4º y 5º), tener conocimientos básicos de Internet y de Nuevas Tecnologías, facilidad para acceder a Internet, disponer de ordenador en su casa, pertenecer o haber pertenecido a algún órgano de representación, y motivación por la cual se realizaba el curso.

A estas alumnas se les ofertaron 40 horas de formación, cuyos contenidos versaron sobre *Sociedad de la Información, Habilidades Personales y Sociales, y Formación de Formadores*. Este último módulo originariamente correspondía a la formación dada a los y las tutoras y mentoras que iban a asesorar los distintos itinerarios en cada entidad, sin embargo, era lógico y pertinente su inclusión en el programa destinado a universitarias de Pedagogía por su afinidad con el perfil profesional de las mismas. Además, el módulo de *Habilidades Personales y Sociales* originariamente estaba compuesto por dos bloques, que posteriormente se unieron para operativizar el cronograma del curso. En su implementación se combinaron sesiones presenciales, al inicio para explicar la herramienta tecnológica en la que se iba a desarrollar el aprendizaje on-line y para el comienzo de la formación sobre *Habilidades Personales y Profesionales*, con formación on-line, desarrollándose un modelo metodológico más cercano al *blended learning* que a la formación no presencial pura. La parte no presencial se desarrolló a partir del uso de la plataforma de aprendizaje existente en www.e-igualdad.org. En ella las alumnas pudieron acceder a los contenidos de cada bloque temático, además de disponer de acceso a diversas herramientas de comunicación como el correo electrónico, foros con los otros alumnos o una aplicación de chat; o herramientas de gestión como el calendario de actividades del curso, o páginas adicionales de información. Todo este proceso fue tutorizado por varios/as profesores/as del curso, así como por personal especializado, que apoyaron los trabajos prácticos propios del curso, que fueron la base de la evaluación. De este modo, fueron estrategias destinadas a la evaluación de las alumnas la entrega de actividades individuales, corregidas por los tutores y tutoras del curso, y la participación activa de las alumnas en las distintas herramientas de comunicación (foro y chat).

6. Cómo colaborar en red, sin enredarse: Breve crónica de un trabajo conjunto

Para emprender este viaje formativo, se hizo necesaria la coordinación y el trabajo conjunto entre todas y cada una de las entidades participantes en la Agrupación de Desarrollo. Poner en marcha un viaje por tan diferentes caminos, para tan diversas personas, desde tan distintas “agencias de viaje” ha puesto de manifiesto que la colaboración interinstitucional puede ser una realidad.

Las reuniones de trabajo del Eje II, uno de los cuatro ejes en los que se distribuyeron las tareas del proyecto responsable de la implementación de estos teleservicios, fueron el lugar en el que las entidades tomaron contacto, e informaban unas a otras de los progresos, necesidades y problemas encontrados en el proceso de inicio desarrollo y evaluación de los itinerarios. Cada entidad de la AD realizó, por un lado, la captación de sus usuarias y, por otro, la contratación de tutoras/es y mentoras.

Tras el proceso de captación de usuarias, las mentoras se entrevistaron con cada una de las usuarias para orientarles en la inscripción de los cursos en función de los intereses y necesidades de la usuaria, desarrollando así itinerarios formativos personalizados, lo que supuso adaptar la oferta a las necesidades individuales, flexibilizándola e integrándola al máximo en los diversos públicos objetivos del proyecto *Andalucía en e-Igualdad* (universitarias, emprendedoras, empresarias, desempleadas...). Esto fue posible debido al amplio espectro formativo con el que contaban las entidades.

Tras la configuración de los itinerarios, las usuarias eran dadas de alta en la plataforma pudiendo acceder así a la plataforma de aprendizaje virtual. La mentora enviaba entonces los datos de usuaria y contraseña a la alumna por correo electrónico, la cual podía acceder a su itinerario personalizado registrándose como usuaria en la plataforma de teleformación incluida en el área de Teleservicios del portal www.e-igualdad.org. Este proceso de aprendizaje iniciado era tutorizado por un/a formador/a y una mentora.

El inicio del proceso formativo on-line no se realizó en solitario. Las usuarias al entrar en la plataforma recibieron diversas recomendaciones sobre cómo abordar el aprendizaje on-line, no hay que olvidar que la mayoría de ellas no tenían experiencias previas en teleformación). En el caso de las universitarias esta toma de contacto se hizo presencialmente ya que el contexto era positivo para ello.

En la plataforma de aprendizaje las alumnas encontraron, además de los contenidos formativos de cada curso, diversas herramientas para la gestión del curso y la comunicación con las compañeras, formadoras/es y mentoras. En cada curso las usuarias podían realizar los *ejercicios interactivos* de autoevaluación planificados, así como otros tutorizados que supervisó el o la formadora o la mentora de la entidad socia del proyecto en la que ha inscrito su itinerario de formación.

El aprendizaje no se hacía en solitario. La comunicación, como toda experiencia on-line tuvo un papel importante. Así las usuarias realizaron *debates* en el foro y *charlas* en el chat, usaron el correo de la plataforma para comunicarse individualmente con las compañeras, mentoras y formadores/as, además de para enviar sus actividades.

La metodología que se siguió, por tanto, fue flexible, en cuanto al tiempo y el espacio, basada en el aprendizaje activo de las alumnas. Se cumplían todas las características de un proceso de aprendizaje desarrollado a través de teleformación. Sólo se necesitaba un ordenador conectado a la red de redes para iniciar o continuar el proceso formativo. Esto supuso que las usuarias se conectaran desde muy distintos espacios (desde casa, oficina, cibercafé, etc).

7. Aprendiendo en colectivo: Conclusiones

Recordando cuáles fueron los hitos de nuestro viaje las entidades que conforman la AD Andalucía en e-Igualdad valoraron esta experiencia de formación muy positivamente, por las posibilidades que la teleformación ofrece a las mujeres, por la valoración de las usuarias, pero también porque ha permitido poner en práctica un estrecho proceso de colaboración interinstitucional, sobre todo para aquellas entidades sin tradición en este sentido. Así algunos buenos recuerdos han sido:

- En primer lugar podemos decir que una de las claves de éxito de esta práctica fue el colectivo de mujeres tan diverso al cual se dirige desde mujeres en paro hasta empresarias y profesionales, pasando por jóvenes universitarias o que están a punto de iniciar su ingreso en el ámbito laboral.
- El poder adaptar el programa formativo ofertado al perfil de las usuarias supone un valor añadido más al proceso de enseñanza-aprendizaje on-line.
- Otro de los aspectos más valorados por las usuarias de la formación fue el hecho de que los contenidos estuvieron creados para mujeres con perspectiva de género y atendiendo a sus necesidades y sensibilidades. La estrategia de presentación de los contenidos, el carácter cualitativo, el estar centrado en el refuerzo de las capacidades personales (actitudes, valores, etc) y el desarrollo de nuevas e-competencias necesarias en los nuevos laborales que demanda la Sociedad de la Información.
- El desarrollo del trabajo interinstitucional ha ayudado al establecimiento de redes profesionales de futuro, la apertura de relaciones con entidades de diversa naturaleza, no solo entre los miembros de la AD sino también hacia el exterior. Este hecho ha sido propiciado por el trabajo conjunto de planificación, puesta en marcha y desarrollo de los diferentes teleservicios.
- El aspecto metodológico también ha sido una de las claves de los Itinerarios e-Igualdad. La metodología empleada en los procesos formativos y de orientación, su flexibilidad y adecuación a los perfiles y necesidades de las usuarias (adecuación de los itinerarios), el apoyo y seguimiento continuo de las formadoras/es y mentoras – que hizo de la relación alumna/tutora o mentora una relación directa y personalizada–, además de ser un proceso centrado en el trabajo en red y en la red.
- Otra de las claves fue la ingente cantidad de materiales y herramientas metodológicas (manuales de uso) y tecnológicas (plataforma, gestor de contenidos, gestor de itinerarios) desarrolladas y empleadas tanto en la gestión como en el desarrollo de los itinerarios. Así como la formación de las personas implicadas en la gestión y seguimiento de los cursos (tutoras y mentoras). Todos estos instrumentos y manuales han facilitado los procesos de gestión y desarrollo de la formación (seguimiento de los alumnos, evaluación cualitativa, actividades de comunicación, etc) son fácilmente transferibles a otras actividades de formación desarrolladas en el entorno virtual.
- La última de las claves, y no por ello la menos importante, es el carácter transparente de este sistema de aprendizaje, que ha permitido dar acceso a los evaluadores de la administración a las evaluaciones de las alumnas y a las herramientas de gestión y seguimiento de las usuarias lo que ha permitido la certificación de estos cursos on-line respondiendo a criterios, fácilmente contrastables exigidos por la Administración. Este hecho ha abierto un debate interesante sobre cuáles han de ser dichos criterios y estrategias para la consecución de la certificación oficial de los cursos e itinerarios en los que se implicaron las alumnas.

Bibliografía

- BALLESTEROS, M.A. (2001) Trabajo de Investigación de Doctorado. Universidad de Sevilla.
- BALLESTEROS, M.A.; PECEÑO, C.; GALLEGO, B.; RAMÓREZ, L. y RODRÍGUEZ, A. (2004) *Andaluzas de Hoy. Barómetro e-Igualdad*. Andaluzas de Ayer, Hoy y Mañana. Abriendo Caminos. Diputación de Córdoba: Córdoba.
- BENTLEY, R. y OTROS (1997) *Basic Support for Cooperative Work on the World Wide Web. International Journal of Human Computer Studies: Special Issue on Novel Applications of the WWW*. Cambridge, Academic Press.
- BOLAÑOS, N. (2003). *Informe de Seguimiento de los proyectos en los que participa el Servicio Andaluz de Empleo. Junio 2002-Junio 2003*. Dirección General de Fomento del Empleo. SAE: Sevilla
- EQUAL http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.html (10/11/04)
- ESTEBARANZ, A. (2004) *Observatorio e-Igualdad*. Andaluzas de Ayer, Hoy y Mañana. Abriendo Caminos. Diputación de Córdoba: Córdoba.
- ESTEBARANZ, A. Y COL. (2002) Evaluación de ambientes de aprendizaje virtual I: Plataformas y Programas. Comunicación presentada al *VII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas (C.I.O.E.)*. San Sebastián.
- ESTEBARANZ, A. Y COL. (2002) Evaluación de ambientes de aprendizaje virtual II: Análisis de una acción formativa. Comunicación presentada al *VII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas (C.I.O.E.)*. San Sebastián.
- ESTEBARANZ, A. Y COL. (2003) *La teleformación: un sistema para la formación de Mujeres en el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades*. Informe de Investigación dentro de la Convocatoria de Proyectos de Investigación de 2000 (Orden de 10 de Julio, BOE nº 168). Plan Nacional I+D+I. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid.
- GARCÍA, J. (2003) El e-learning en España. Modelos actuales y tendencias de actuación. Madrid: EOI.
- HARASIM, L. y OTROS (1995). *Learning Networks*. Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- IDR (2004) *La Iniciativa Comunitaria Equal. Actuaciones en Andalucía. Junio 2002-Diciembre 2003*. Dirección General de Fomento del Empleo. SAE: Coria del Río.
- LARRAÑETA, J.J. (2003) *La formación empresarial con e-learning*. Junta de Castilla y León: Valladolid.
- McCONNELL, D. (1994) *Implementing Computer Supported Cooperative Learning*. Londres: Kogan Page.