

**MoodleMoot Spain 2007**  
Universidad de Extremadura  
Cáceres, 15-16 de octubre

**Moodle como herramienta para la formación de postgrado  
en el contexto del EEES: experiencias en el Máster de  
Gestión de los RRHH de la UAB**

Miguel Angel Sahagún Padilla  
Marc Bria Ramírez  
Juan Muñoz Justicia  
Susana Pallarès Parejo  
**Ángel Barrasa Notario**  
Maite Martínez González

Departament de Psicologia Social  
Universitat Autònoma de Barcelona

**Resumen**

El propósito de estas líneas es mostrar algunas de las ventajas del gestor de aprendizaje Moodle en el contexto de la formación de postgrado, destacando cómo se puede aprovechar para un funcionamiento acorde a las especificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Para ello se hace una descripción de la forma en la que Moodle se ha empleado en el desarrollo del Máster en Gestión de los Recursos Humanos de la Facultat de Psicologia de Universitat Autònoma de Barcelona. La descripción, que parte de la especificación de necesidades – pautas, comunicación, coordinación y seguimiento – incluye desde la organización de los cursos Moodle hasta los recursos y actividades empleados. Se señala además el proceso de introducción de la herramienta y la forma en la que fue asumida por docentes y estudiantes. Al final, se hace énfasis en la importancia de atender tanto a los aspectos técnicos como a los sociales.

**Palabras clave**

ECTS; Formación de postgrado; Gestores de aprendizaje;  
Autonomía; Seguimiento; Coordinación

## **Introducción**

Desde que el proceso de Bolonia está en marcha, la transformación de las prácticas educativas es preocupación y exigencia para quienes están involucrados en el ámbito de la educación superior. La paulatina implementación del sistema ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System – ha supuesto un giro de gran magnitud en la forma de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje con la insistencia en el lugar prioritario que deben ocupar: a) el desplazamiento de la focalización en la enseñanza al aprendizaje: lo que los estudiantes han de hacer para aprender como eje de la labor educativa; b) el desarrollo de competencias por encima de la mera adquisición de información; c) la coordinación de la labor docente entre diferentes áreas de conocimiento y el fomento de la transdisciplinariedad; d) la organización de planes y programas de estudio de acuerdo a un marco común a nivel Europeo de tal forma que se favorezca la movilidad de los estudiantes y e) formas de evaluación de carácter formativo, que ofrezcan un feedback continuo y basado en indicadores de competencia.

Como puede anticiparse, la progresiva adaptación de los planes y programas de estudios a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior ha supuesto para estudiantes, docentes y personal administrativo de las instituciones de educación superior el afrontamiento de un sinnúmero de retos en distintos niveles. En el día a día, cuya casuística suele escapar a la más exacta de las planificaciones, estos retos cobran un carácter especial. Dado que desde la perspectiva de los ECTS se ha insistido fuertemente en la necesidad de centrar el diseño de la docencia en el papel que los estudiantes han de asumir; esto es, en las actividades de aprendizaje, la docencia presencial se convierte en otro elemento más dentro del conjunto de actividades que permitirán la adquisición de las competencias especificadas. Por consiguiente, la actividad fuera del aula cobra un mayor protagonismo respecto a modelos anteriores.

En el contexto de la formación de postgrado, en el que ya se presupone ese trabajo autónomo por parte del estudiante, el proceso de transformación implica, por un lado, orientar dicha actividad mediante pautas y recursos y por otro lado, ofrecer feedback respecto a la misma. Es aquí donde el papel que un

gestor de aprendizaje, en tanto que espacio virtual con recursos y actividades organizados con fines educativos, cobra especial relevancia.

Sin embargo, la introducción de una herramienta como la anterior no es obvia ni automática. En todos los casos, es necesario partir de un conocimiento general de las posibilidades que ofrece la herramienta para luego pensar en la forma en la que ha de ser empleada e incluir las actividades y contenidos que se consideren pertinentes. La calidad de la herramienta no asegura la calidad de los contenidos ni de su uso. De igual forma, es necesario pensar cómo favorecer la implicación de los diferentes tipos de usuarios que se relacionarán con la herramienta. No es sólo una cuestión de conocimientos prácticos; hay aspectos afectivos de por medio que no hay que perder de vista.

En los siguientes apartados se hará una descripción de la forma en que los siguientes puntos se abordaron al estructurar y poner en marcha un conjunto de cursos en Moodle para el Máster Oficial en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones. Para ello, se presentará el estado actual del espacio virtual así como algunas observaciones sobre el proceso por el que ha sido construido. Como punto de partida, se señalarán los antecedentes y características del máster así como las necesidades que en su momento se consideraron como aquellas que la herramienta tendría que ayudar a cubrir. Al final, se ofrecen un conjunto de reflexiones que recogen las primeras experiencias de los implicados en la implementación de la herramienta. El trabajo presentado ofrece no nuevos desarrollos a partir de Moodle (integraciones, módulos, bloques, etc.) sino formas de específicas de aprovechar lo que ofrece; algo que está al alcance de cualquier usuario que tenga acceso a la versión 1.6 de Moodle o alguna posterior.

## **El Máster**

El Máster Oficial en Gestión de los Recursos Humanos tiene su origen en un título propio anteriormente ofertado por el Departament de Psicologia Social de la Universitat Autònoma de Barcelona. El título propio se diseñó y organizó con la intención de formar jóvenes egresados como técnicos en gestión de recursos humanos, dotándoles de un perfil altamente demandado por el mercado laboral y para el cual la oferta formativa era bastante escasa. En esta línea, el propio perfil de competencias que los

egresados del máster deberían desarrollar y ser capaces de poner en práctica una vez finalizados los estudios fue elaborado a partir de un análisis de lo que diferentes tipos de organizaciones públicas y privadas requerían de un técnico. En dicho análisis, la intervención de profesionales de RRHH de los ámbitos señalados fue crucial para asegurar que el perfil resultante fuese congruente y pertinente.

Tras cuatro promociones bajo el título propio – 2003, 2004, 2005 y 2006 – se tomó la decisión de convertir al máster en un máster oficial, proceso que si bien supuso una reorganización importante de los contenidos, se encontraba adelantado de alguna manera dado que el trabajo del docente se estructuraba desde un principio en torno al desarrollo de competencias. Así, la primera promoción del Máster Oficial tuvo lugar en el curso académico 2006-2007, estructurada en 5 módulos; 4 de docencia y uno de prácticas profesionales. En esta primera promoción, se contó con la participación de 21 profesores involucrados, la mitad de los cuáles desarrolla su actividad profesional principal dentro de diversas organizaciones en el ámbito de los recursos humanos.

### **Necesidades en el funcionamiento cotidiano**

Unas semanas antes del inicio del curso, la coordinación del máster, integrada por una coordinadora y tres responsables de módulo, se planteó la posibilidad de aprovechar un espacio virtual como complemento y apoyo a la docencia. Una vez contemplada esta opción, se realizó un análisis para plantear las necesidades que, desde el punto de vista del día a día, un espacio de este tipo tendría que cubrir. Los temas que aparecieron de forma recurrente estaban relacionados con la importancia del trabajo fuera del aula que los estudiantes tendrían que realizar – en ECTS, un crédito supone 5 horas de clase y 4 horas de trabajo no presencial aproximadamente –, el lograr que el profesorado comprenda y asuma los cambios en la docencia que esta nueva aproximación supone y el favorecer una buena coordinación y transversalidad en el trabajo con los diferentes contenidos y actividades.

Al final, se llegó a una buena delimitación de lo que la herramienta tendría que ayudar a proveer y se establecieron diferentes preguntas que ayudarían a explorar las posibilidades de la herramienta para plantear la forma en que sería utilizada. Como prioridad, se destacaron los aspectos que la herramienta tendría que ofrecer: pautas y recursos para adoptar la nueva dinámica

educativa; comunicación y coordinación entre todos los implicados; y seguimiento sistemático del proceso en todos sus pormenores. La Figura 1 presenta esquemáticamente dichas necesidades.

En cuanto a las pautas y recursos, se les considera necesarios para dotar de referentes a las primeras fases del estudiante en este nuevo modelo. ¿Cómo articular espacios en donde el trabajo autónomo por parte del estudiante se pueda generar progresivamente, sin que se asuma que existe como por arte de magia?, ¿cómo dinamizar tales espacios?, ¿qué tipo de recursos pueden favorecer la autonomía por parte del estudiante?

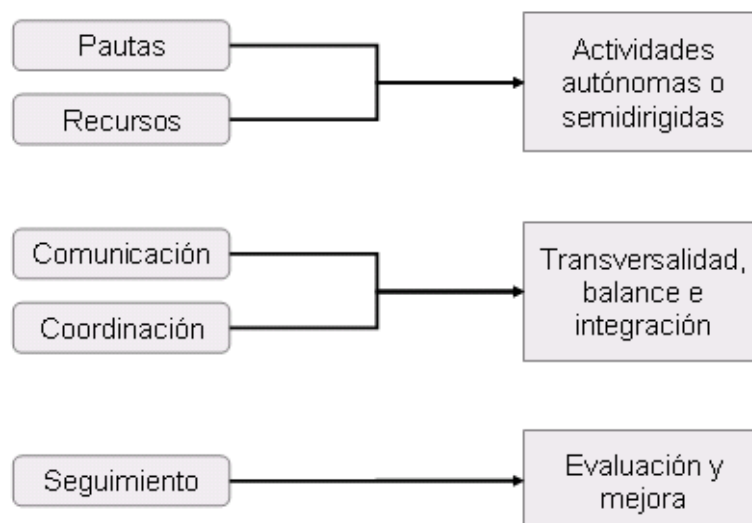


Figura 1.  
*Necesidades a cubrir por el entorno virtual del Máster*

La comunicación y la coordinación, aspectos siempre necesarios, tienen particular relevancia en el contexto de un máster oficial. La centralidad de la comunicación entre todos los integrantes, pero especialmente entre docentes y equipo de coordinación, es el único medio para lograr que las perspectivas particulares tengan un sentido más global y se fomente el carácter transversal e integrador de las actividades de aprendizaje. ¿Cómo favorecer el que los docentes sepan situar y adecuar los contenidos que

abordan en relación con los de sus compañeros?, ¿cómo distribuir de forma equilibrada el tratamiento de las distintas competencias genéricas que integran el perfil del máster?, ¿cómo desarrollar tareas y actividades que impliquen poner en práctica lo aprendido en bloques de docencia impartidos por diferentes profesores?

El seguimiento sistemático es necesario para crear instancias de feedback para la coordinación del máster. Con ello se puede de forma más o menos estructurada dar cuenta de lo que funciona y lo que requiere mejoras. ¿Qué tipo de actividades están realizando los docentes y los estudiantes?, ¿cuáles de estas actividades se realizan fuera del aula?, ¿qué tipo de recursos y tiempo requieren?, ¿qué instrumentos o medios son necesarios para obtener, organizar y analizar información sobre los puntos anteriores?

Las necesidades se plantearon de forma bastante amplia de modo que su posterior abordaje partiese con pocas restricciones y recogiese como punto de partida distintos planteamientos. En el equipo coordinador existía bastante claridad en que la clave de un buen uso estaba en ir más allá de esas formulaciones que los profesores universitarios hemos escuchado hasta el cansancio en los últimos años, para pensar en el día a día, en encontrar las formas cotidianas de gestionar la nueva modalidad de enseñanza de forma sostenible y no agotadora. De la misma manera, se consideraba necesario pensar en el proceso de puesta en marcha del espacio virtual como un proceso a mediano plazo (de 1 a 2 años) de tal manera que los implicados pudieran familiarizarse paulatinamente con la herramienta y que se evitarán reacciones negativas ante su uso.

## **El aula virtual del máster**

Ya delimitadas las necesidades, se comenzó a trabajar en el espacio Moodle del máster. Afortunadamente para la coordinación del máster, en ese momento el Departament de Psicologia Social ya contaba con una instalación de Moodle que podía gestionar de forma autónoma: el *Portal de contenidos docentes del Departament de Psicologia Social*<sup>1</sup>. Hay que recordar que lo que la UAB ofrece de forma genérica a su profesorado es un Campus Virtual de diseño propio – y con software propietario –, cuyas posibilidades están fuertemente restringidas. En tales condiciones el contar con una apuesta seria por Moodle por parte del

---

1 El Portal está disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/campus/>

departamento supone una gran ventaja al momento de materializar iniciativas como ésta.

En el proceso de estructuración y desarrollo de contenidos y actividades intervinieron la coordinación del máster (Susana Pallarès, Maite Martínez, Manuel Comejo y Miguel Sahagún) y el equipo del departamento responsable del apoyo a proyectos basados en TIC (Juan Muñoz y Marc Briá).

La organización del espacio virtual del máster partió del diseño que se había utilizado en el Máster de Investigación en psicología social: a) una categoría de cursos reservada en exclusiva para el máster, b) un curso por cada módulo y c) un metacurso que recoge a los estudiantes inscritos en los cursos-módulo. La Figura 2 muestra un detalle de la página principal del portal del departamento.

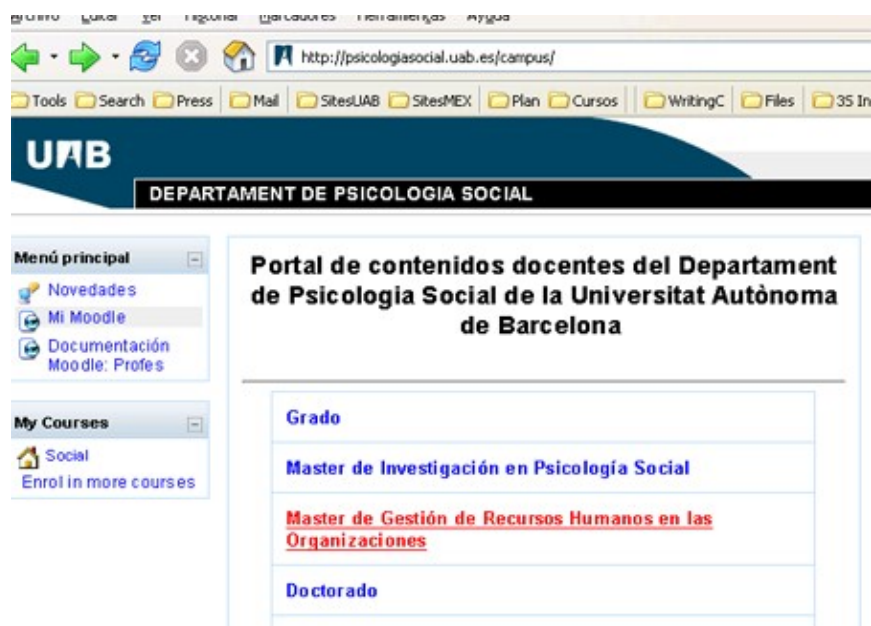


Figura 2.  
*Detalle de la página principal del portal de contenidos docentes del Departament de Psicologia Social de la UAB*

La estructura de punto de partida contemplaba los cursos dedicados a cada módulo como espacios de trabajo que

conservarían relativamente autónomos en cuanto a temas y actividades (ver Figura 3). El metacurso sería dedicado a los aspectos generales del máster, como noticias de eventos, información básica para estudiantes y docentes, recursos genéricos y algún foro de discusión. El diseño final, después de un año de experiencia, conserva esta estructura. El metacurso ha sido etiquetado como 'Punto de encuentro' y cada uno de los cinco módulos del máster tiene un curso con el nombre correspondiente. Recientemente se han añadido dos cursos más a la categoría destinada al máster. El primero es un curso llamado "Espacio de egresados" destinado a los ex-alumnos del máster en sus versiones oficial o de título propio, indistintamente. El segundo es un curso llamado "Tutorización de proyectos", destinado a quienes cursaron el máster como título propio y no han presentado el proyecto necesario para obtener el título. Los usuarios inscritos como estudiantes en estos dos cursos extra no están recogidos en e el metacurso 'Punto de encuentro'. Ninguno de los cursos acepta visitantes y todos tienen una palabra clave de inscripción.

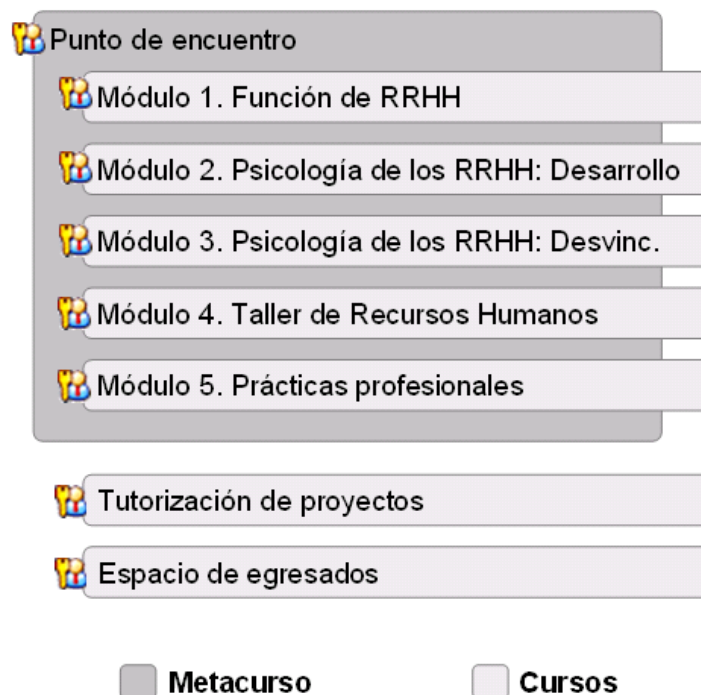


Figura 3.  
*Organización modular del entorno virtual del Máster*

Para facilitar la navegación entre los cursos de los diferentes módulos y el curso se añadió un bloque html, el mismo en todos los casos, con enlaces a los seis espacios. El bloque html se colocó en el mismo espacio (arriba a la derecha) en todos los cursos y en el metacurso (Figura 4).

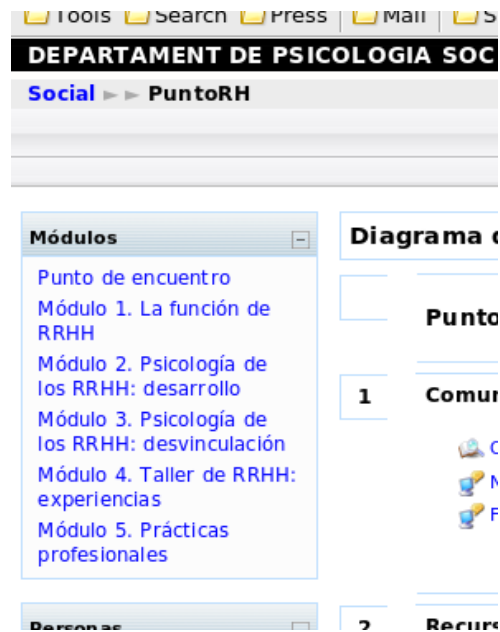


Figura 4.  
*Bloque html para la navegación entre cursos*

Aunque en un principio se preveía que el 'Punto de encuentro' sirviera sólo de espacio para información y debates generales, al momento de desarrollar los contenidos de cada módulo y darles una estructura al interior de cada curso, el 'Punto de encuentro' comenzó a tomar una mayor relevancia. La razón era simple: cabía la posibilidad de centralizar recursos y actividades (archivos, enlaces, foros, bases de datos) con una estructura prácticamente idéntica en lugar de tenerlos dispersos en los diferentes cursos. Esto simplifica el trabajo de quien administra los cursos y hace mucho más rápido el proceso de introducción de mejoras o cambios sobre un mismo recurso. Un poco en broma, el equipo

coordinador llegó a pensar que valdría la pena llamar a nuestro metacurso 'Metacurso plus'.

A continuación, se hará una breve descripción de los elementos que conforman el 'Punto de encuentro'. Posteriormente, se hará lo mismo con los cursos de los módulos 1, 2, 3 y 4, y finalmente se describirá el del módulo 5. Al describir los módulos, se hará énfasis en sus conexiones con el 'Punto de encuentro'.

El 'Punto de encuentro' está integrado por 3 temas o bloques centrales y 7 bloques laterales.

Los temas (bloques centrales) agrupan actividades o recursos de acuerdo a la función que cubren. El primero se llama 'Comunicación', y cuenta con un libro en el que se detallan los objetivos formativos del máster, además del foro de noticias – en el que sólo los profesores pueden abrir nuevos debates y todos pueden participar – y el foro general del máster – en el que todos participan de forma horizontal.

El tema 2 se llama 'Recursos', y contiene enlaces a bases de datos de publicaciones científicas así como una base de datos propia con un listado de journals relacionados con la gestión de RRHH, incluyendo acceso a los contenidos siempre que la UAB tiene suscripción.

El último tema, el número 3, se llama 'Profesores y coordinación'. El tema contiene enlaces a Webs externas en donde se ofrece información sobre el máster, enlaces a archivos con guías para el profesorado, el foro del profesorado y, por último, tres bases de datos que han sido vitales para facilitar la coordinación de esfuerzos: a) las fichas de bloque temático, que son la versión detallada y por tema de la guía docente, y que se actualizan cada año (ver Figura 5); b) un repositorio de materiales docentes utilizados el curso anterior y c) las actas de las reuniones celebradas a lo largo del tiempo el que el máster ha estado en funcionamiento.

En el tema 3 prácticamente todos los recursos y actividades están ocultos al estudiante. Sólo las fichas de bloque temático se muestran porque es imprescindible hacerlo. Para evitar confusiones con el profesorado, se han introducido instrucciones en html en los nombres de los recursos de esta sección de tal modo que conserven el color azul aún cuando estén invisibilizados.

En cuanto a los bloques laterales, además del bloque html de navegación entre cursos, se han incluido los siguientes: calendario – en donde se colocan las fechas de cada una de las clases del máster –, novedades, personas, usuarios en línea, administración y quickmail – este último un bloque no estándar que hay que instalar por separado.



Módulo	Bloque temático	Profesor	Detalles
Módulo 1. Función de RRHH: Contextualización en la situación actual	<b>Análisis de Puestos de Trabajo</b>	Vicens Feltrer	
Módulo 1. Función de RRHH: Contextualización en la situación actual	<b>Selección de Personal</b>	Vicens Feltrer	
Módulo 1. Función de RRHH: Contextualización en la situación actual	<b>Contextualización del mercado del trabajo</b>	Pilar Carrasquer	2007-2008 
Módulo 1. Función de RRHH:	<b>Planes de Acogida del Personal</b>	Antoni Mates	

Figura 5.  
Detalle de la base de datos 'Fichas de bloque temático' en vista de listado

Los bloques laterales favorecen la comunicación, ya sea porque visibilizan información vital (cambios de fechas, nuevos eventos, noticias e información general, etc.) o porque abren canales de intercambio, sea a través de los foros, mediante los mensajes internos o con el quickmail, opción que por el momento no se ofrece a los estudiantes, y que se aprovecha mejor si se forman grupos dentro del metacurso.

En la Figura 6 pueden verse las relaciones entre cursos – Módulos – y metacurso – 'Punto de encuentro'. Cabe destacar las ventajas de centralizar los foros de noticias y de discusión en el 'Punto de encuentro'. Esto se hace colocando un enlace con el mismo ícono desde cada curso. Dado que el foro general del máster puede incluir prácticamente cualquier temática, es importante establecer políticas de uso – que suelen ser comunes a muchos tipos de foros – y una categorización por temas para las discusiones. Por otra

parte, además de establecer estas políticas, hay que intentar que se cumplan. Como pueden adelantarse, esto implica que es necesario que alguien se haga responsable de éstos y otros aspectos de la gestión del espacio virtual.

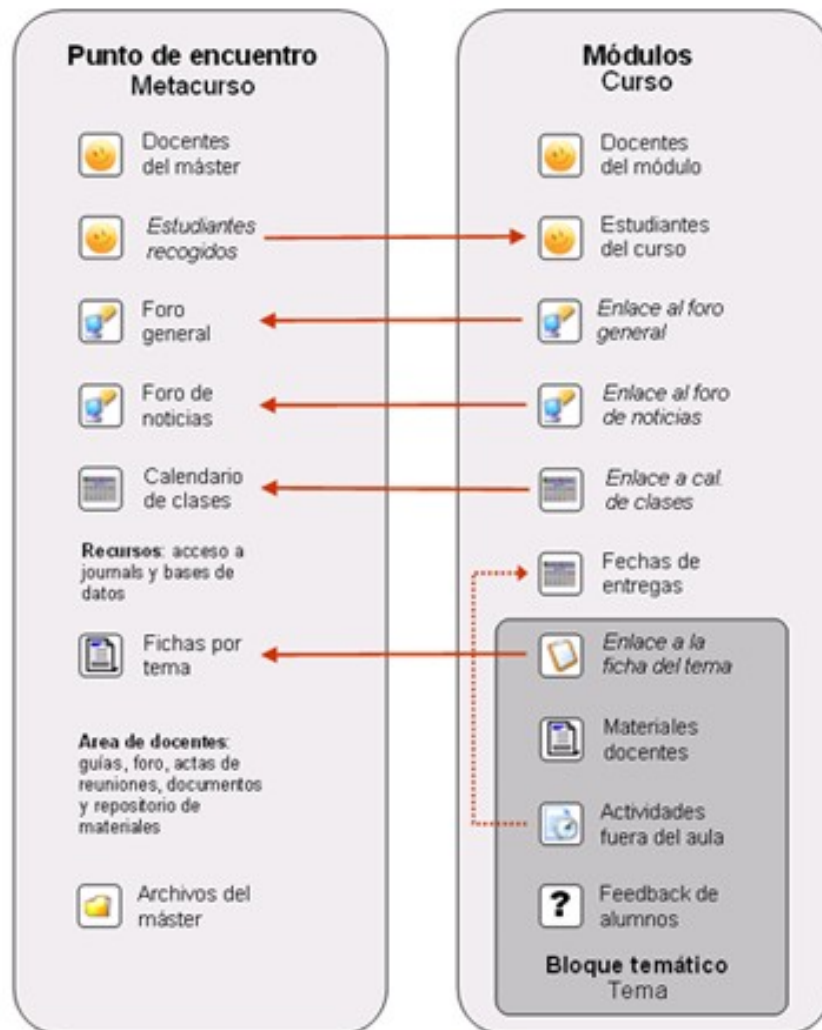


Figura 6.  
*Vínculos entre los módulos (cursos) y el punto de encuentro (metacurso)*

En cuanto a los cursos destinados a los módulos, los primeros cuatro tienen prácticamente la misma estructura. El último, dedicado a las prácticas profesionales contiene recursos y actividades diferentes dada su naturaleza. Lo que todos tienen en común es el conjunto de enlaces al foro general y al foro de

noticias, siempre colocados en el tema '0' (el primer bloque central). También tienen en común la forma en la que se han organizado los calendarios. Hay dos enlaces en un bloque html (Figura 7); uno de ellos lleva al calendario del 'Punto de encuentro', que concentra las fechas de todas las clases, además de otros eventos. El otro enlace lleva al calendario del curso, en donde sólo aparecen las fechas de entrega, las cuáles se recogen automáticamente tal como han sido especificadas en las actividades de tipo 'Tarea'.

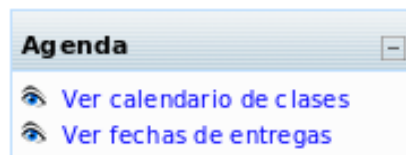


Figura 7.  
*Bloque html con enlaces al calendario del 'Punto de encuentro' y al calendario del propio curso.*

Además de estos elementos, en los cursos de los módulos 1 al 4 cada tema comparte los mismos elementos: a) nombre del bloque temático, nombre del docente (con un enlace a su perfil); b) el enlace a la ficha del bloque temático – que está en el 'Punto de encuentro'; c) una base de datos llamada 'Materiales' en donde cada profesor cuelga los archivos que los estudiantes utilizarán durante el curso; d) una sección con actividades tipo tarea y e) una sección de feedback del módulo con dos cuestionarios-encuesta. En la Figura 8 puede verse cómo está estructurado uno de los temas. La estructura es la misma en todos los casos. Los elementos en gris, actividades

De los elementos anteriores, vale la pena destacar tres: los materiales, las tareas y los cuestionarios-encuesta. La base de datos para materiales del curso es sencilla, con sólo tres campos además del espacio para colgar los archivos. Los campos incluyen información descriptiva del documento. Cada tema tiene una base de datos de este tipo de forma independiente. Esto permite que los docentes cuelguen y, al mismo tiempo, publiquen los materiales que les interesa que los estudiantes tengan sin depender de quien administra el espacio virtual. Las actividades

tipo tarea, que ya suponen considerables ventajas por permitir gestionar en un sólo espacio el proceso de entrega y corrección de las actividades que los estudiantes realizan, permiten llevar un seguimiento riguroso de lo que los docentes del curso están pidiendo a los estudiantes que hagan de forma autónoma o tutorizada a distancia. En cuanto a este tipo de actividad, los profesores no introducen los datos directamente a menos que así lo pidan, sino que envían al responsable del módulo las instrucciones de la tarea (incluyendo fechas de entrega), para que éste complete el formulario y cree la actividad. Por último, aprovechando el módulo feedback, se ha adaptado a esta actividad una encuesta para que los estudiantes evalúen los contenidos y las actividades del bloque temático y otra para que informen del tiempo invertido por forma de actividad, un aspecto imprescindible para valorar en qué medida se están cubriendo los ECTS que cada módulo especifica.

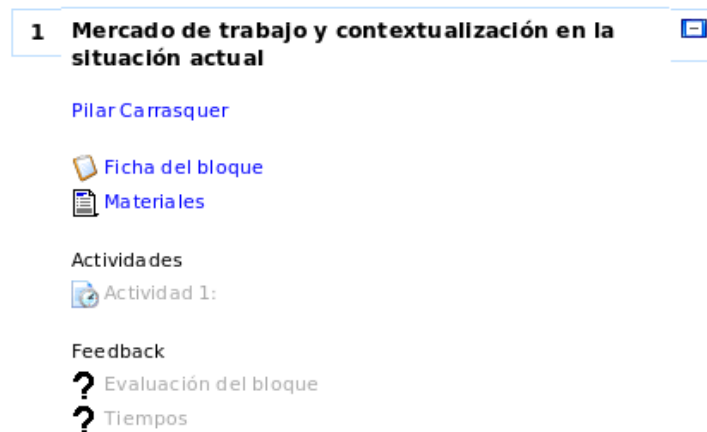


Figura 8.  
*Detalle de un curso: elementos del bloque correspondiente a un tema*

El curso del módulo 5, dedicado a las prácticas profesionales tiene unos contenidos algo diferentes porque está pensado para asistir al responsable del módulo en el proceso de ofertar las plazas de prácticas (mediante una base de datos), recibir las solicitudes y los curriculum (mediante una actividad tipo 'Tarea'), notificar de las asignaciones (también con 'Tarea'), tutorizar el proceso (mediante un foro específico), y recibir y evaluar la memoria de prácticas (con una 'Tarea').

La descripción quedaría incompleta sin señalar algunos puntos críticos en la puesta en marcha del espacio virtual. La implementación ha estado marcada por una estrategia de mínimos forzados que consiste en hacer inevitable para todos los implicados el uso de la plataforma, pero reducir este uso a funciones sencillas y muy intuitivas. Esta estrategia necesariamente tiene que ir acompañada de la posibilidad de contar con apoyo y asistencia en prácticamente cualquier momento. De esta forma, se posibilita la progresiva autonomía de profesores y estudiantes. En este momento, el espacio virtual del máster ha llegado a ocupar un lugar central como fuente de información oficial y actualizada y como espacio que no sólo favorece, sino que incita a la interacción.

## **Conclusiones**

Los recursos y las actividades que ofrece Moodle han sido de especial ayuda para afrontar las necesidades de funcionamiento del Máster Oficial en Gestión de los RRHH. Desde el diseño de la estructura a emplear – un curso Moodle por cada módulo del Máster, además de un metacurso que funciona como “Punto de encuentro” – hasta el uso de recursos y actividades específicas – a destacar algunas como la base de datos, el foro, el quickmail y el feedback –, Moodle ha permitido generar espacios de encuentro, reunir información sobre procesos de manera sistemática, ofrecer a los docentes la posibilidad de acceder al trabajo de sus compañeros y poner al alcance de estudiantes y docentes un buen número de recursos para favorecer el desempeño de sus respectivos roles. Si a ello aunamos que, por su naturaleza, el espacio virtual supone una especie de memoria claramente organizada del máster, desde sus objetivos hasta las actividades por medio de las cuales pretenden cubrirse esos objetivos, la ganancia resulta doble: la sistematicidad de los contenidos hace mucho más sencilla cualquier revisión.

Como complemento, sería interesante hacer referencia a algunos elementos que el equipo coordinador considera básicos para que el uso de una herramienta como Moodle se aproveche de la mejor forma posible. Uno de los factores que se consideran críticos para su adecuada implementación es el tener presente la compleja relación entre los aspectos sociales y los técnicos. Ambos, lo social y lo técnico tienen que ser abordados como áreas de trabajo inseparables. Por otra parte, es necesario hacer énfasis en los

contenidos tanto a nivel de recursos estáticos como de actividades. Ello requiere establecer el nivel de exigencia mínimo esperable y crear instancias de feedback que permitan verificarlo. Ello nos lleva al último punto: la mejora como una preocupación constante. Ello supone el planteamiento de acciones que, aunque en un primer momento podrían parecer ambiciosas o inviables, después de que los implicados han acumulado cierta experiencia, resultan no sólo obvias, sino necesarias. De entre ellas, una importante es que, dado que la premisa bajo la cual se ha empleado Moodle es sacar el máximo partido a lo que ya puede hacerse, la posibilidad de desarrollar módulos o funcionalidades ad hoc resulta mucho más pertinente porque ya se han explorado las funcionalidades actuales de la herramienta (e.g. desarrollar algún módulo para expandir y ordenar las posibles relaciones entre cursos y metacursos).

Para concluir, se tendría que hacer énfasis en el valor inherente a los intercambios de experiencias: más allá del punto de vista técnico, las ideas, experiencias y propuestas que los usuarios sin conocimientos especializados podemos tener constituyen un recurso que de forma colaborativa puede aprovecharse mucho más.