



Universidad
Latina

UNIVERSIDAD LATINA S.C.

3344-23

TESIS

**“EL PEDAGOGO COMO ASESOR EDUCATIVO A DISTANCIA: PERFIL Y
COMPETENCIAS”**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA.

P R E S E N T A

NOMBRE: ALEJANDRO NICOLÁS JUÁREZ HERNÁNDEZ.

ASESOR: MTRO. NINO ALBERTO ARENAS MONDRAGÓN.

Ciudad de México, 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos.

A Dios, el Padre Celestial y Único Salvador Mío.

A mi papá Lic. Alejandro Juárez Álvarez,

Mi mamá Dra. Yadira Hernández de Juárez.

A mis dos hermanas, Hadassa y Ángela.

Al Maestro y Asesor de Tesis, Alberto Arenas Mondragón

A mis lectores, Dr. René Estrada y Mtra. Mariana Mora.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
Planteamiento del problema	5
Preguntas de investigación:	9
Justificación	10
Objetivos:	13
CAPÍTULO 1	16
LA EDUCACIÓN NO FORMAL	16
1.1. Concepto.....	16
1.2 . Antecedentes históricos.....	18
1.3 .Tipos de Educación No Formal.....	20
CAPÍTULO 2	22
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	22
2.1. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en México.....	22
2.2. Paradigmas de las TIC en la educación.	25
CAPÍTULO 3	31
EDUCACIÓN A DISTANCIA	31
3.1. Concepto.....	31
3.2. Antecedentes Históricos.....	34
3.3. La Sociedad del Conocimiento.....	39
3.4. Cambios en la educación a partir de la introducción de las TIC en México.....	41
3.5. Tipos de Educación a Distancia.....	44
3.5.1. B- Learning.....	44
3.5.2. E- Learning.....	45
3.5.3. M- Learning	46
3.5.4. U- Learning.....	48
3.6. La Asesoría en Línea en México: perfil y competencias.....	49
CAPÍTULO 4	61
EL PAPEL DEL PEDAGOGO COMO ASESOR EDUCATIVO EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN LÍNEA	61
4.1. Funciones del Asesor Educativo en Línea.	61
4.2. Perfil del Pedagogo como Asesor Educativo en la Educación a Distancia en Línea.	64
4.3. Práctica profesional en la empresa CLAVE CONSULTORES.....	65

CONCLUSIONES	82
Fuentes bibliográficas	91
ANEXOS	93

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como punto central, la Educación a Distancia y las diferentes formas en que el profesional en Pedagogía puede desempeñarse dentro de este nuevo elemento de la educación. A fin de profundizar en el tema, se ha decidido delimitar este estudio a la Educación a Distancia dentro del territorio nacional mexicano: su origen, desarrollo y estado actual.

Posteriormente se procederá a ir enfocando de manera gradual el estudio de esta tesis, con el fin de poder analizar detenidamente las funciones que el Pedagogo puede desempeñar como Asesor Educativo en Línea.

Así mismo se hará una breve semblanza de las actividades que se han desarrollado dentro de la práctica profesional, haciendo una breve mención de las funciones como Diseñador Instruccional y también después, de manera más detallada; como Asesor Educativo en Línea.

Finalmente se conjugarán toda la información teórica obtenida, más la práctica realizada a lo largo de estos últimos meses y se conformarán las conclusiones pertinentes para este trabajo.

Planteamiento del problema.

El foco principal recae en la Educación a Distancia dentro de instituciones privadas a manera de capacitación empresarial en línea, lo que permitirá analizar ese contexto para luego desprender una propuesta de estudios que complementen el

perfil del egresado de la Licenciatura en Pedagogía, a fin de que cuente con las competencias para desempeñarse como asesor en línea.

La Educación a Distancia tiene por objetivo principal el poder seguir enseñando a través del uso de las TIC, llegando a comunidades apartadas dentro del País, donde puede albergar múltiples materias, convirtiéndola en un trabajo de *“múltiples bases, es decir, requiere un trabajo multidisciplinario”* (Aretio, 2014)

Sin embargo, la Educación a Distancia es una rama de la educación reciente y por lo tanto; era considerada un ámbito emergente, pero debido a su integración masiva en todos los rubros de la vida de la sociedad moderna, actualmente es considerada, si como un ámbito reciente pero además complejo debido a que en su realización, estructuración y conformación intervienen múltiples factores lo que a su vez, representa una serie de problemáticas a superar; debido a que en la creación y estructuración de un plan de estudios de la EaD intervienen múltiples y diversas corrientes filosóficas, lo cual lo convierte en un campo multidisciplinario.

Debido a esto, la participación del profesional en Pedagogía se vuelve indispensable no solamente como diseñador instruccional, sino también como asesor educativo en línea. Es decir, como aquel profesional que ha de dar seguimiento constante a los participantes dentro del curso en línea en específico, toda vez que estos últimos requieren de retroalimentaciones que les permitan medir de manera cualitativa y cuantitativa, sus avances dentro del curso.

Para poder ejemplificar lo anteriormente señalado, la presente investigación se desempeña dentro del rubro de actividades correspondientes a un diseñador

instruccional para diversos cursos en línea referentes a capacitación empresarial, dentro de la empresa CLAVE CONSULTORES. Esto ha permitido ir delimitando el perfil del profesional en Pedagogía como Asesor Educativo en Línea, debido a que no solamente basta con diseñar los contenidos temáticos, sino que también se vuelve imprescindible el seguimiento constante de los participantes.

Cuando se diseña un curso en línea se ha de tener en mente diversas formas de calificar y cualificar el avance del participante.

Debido a esto, el curso en línea debe ir pensado para tener en cuenta que el participante puede cursarlo en cualquier lugar en el tiempo que disponga, es decir; el curso no es presencial y la comunicación es de forma atemporal. Por ello, se deben de pensar en evaluaciones como “Evidencias de Aprendizaje”, que sean útiles para medir el avance del participante a lo largo del curso.

Dichas “Evidencias de Aprendizaje” requieren que exista un profesional que dé seguimiento y retroalimente dichas actividades evaluativas, para que de esta manera el participante reciba algún aliciente o bien alguna indicación a corregir.

No obstante, el rol del profesional en Pedagogía como Asesor Educativo en Línea no se limita solamente a ser una persona detrás de otra computadora y que se dedique a revisar y retroalimentar a los estudiantes, sino que también entres sus actividades se encuentran la de dar seguimiento a cada uno de los participantes, es decir, el asesor educativo en línea debe de estar pendiente en caso de que perciba que algún participante ha desertado o bien el interés por el curso disminuya. De la

misma manera, el Asesor Educativo en línea debe estar dispuesto a resolver dudas que pudieran surgir en los participantes en algún contenido temático en especial.

Ahora bien, una de las problemáticas a las que responde la Educación a Distancia es el ampliar la cobertura de la educación a nivel nacional, es decir, poder poner al alcance de más población el acceso a la educación, debido a que existe un gran número de personas que, por diversos motivos no pueden realizar los mismos de manera presencial. Una de las áreas en las que más se ha hecho uso la Educación a Distancia es en el área de capacitación de diversas empresas que existen en México.

De ahí surge la necesidad dentro de las empresas da como resultado, la aparición del Pedagogo como Asesor Educativo en Línea, pues, se requiere de un profesional que pueda dar continuo seguimiento a los participantes y, de esta manera; se permita la retroalimentación en las distintas evidencias de aprendizaje que existen hoy día.

En el presente trabajo de investigación se ha de basar principalmente en las funciones que debe ejercer el Pedagogo como Asesor Educativo en Línea, dentro de la Educación No Formal en Línea. Refiriéndonos principalmente a la Educación que se imparte en línea a manera de cursos de capacitación empresarial en México.

De esta manera, se hará un breve recorrido histórico de la Educación No Formal en México y en el mundo, para posteriormente enfocarnos en la evolución que tuvo la Educación No Formal dentro de las empresas.

Preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el estado actual de la Educación a Distancia en el contexto de la capacitación empresarial en México en los últimos años?
- ¿Cómo se inscribe la labor de instrucción de la consultoría CLAVE Consultores dentro del contexto de capacitación empresarial citado en la pregunta anterior?
- ¿Cuál es la función del Asesor Educativo en Línea dentro de la capacitación empresarial en México?
- ¿Cuál es el perfil que debe poseer el Asesor Educativo en Línea, en la capacitación empresarial en México?
- ¿Cuáles son las principales herramientas que debe dominar el Asesor Educativo en Línea, para su ejercicio profesional?
- ¿Cómo se inscribe la labor de instrucción de la consultoría CLAVE Consultores dentro del contexto de capacitación empresarial citado en la pregunta anterior?
- Dentro de este contexto, ¿cómo se describe la labor del Asesor Educativo en Línea?

Justificación

El presente trabajo de investigación tiene como punto central la Educación a Distancia y las diferentes formas en que el profesional de Pedagogía se abre campo de acción dentro de este nuevo elemento de la educación.

Si consideramos la Educación a Distancia y su avance e implementación a nivel mundial, esto tomaría mucho tiempo, resultando en que el presente trabajo de investigación se convierta en un trabajo muy extenso. Razón por la cual se ha decidido delimitar al contexto dentro del territorio nacional mexicano, haciendo una pequeña semblanza histórica de la Educación a Distancia y su aparición dentro de nuestro país.

Ahora bien, la trascendencia principal de esta tesis es con la finalidad de poder analizar las competencias principales que debe poseer el profesional en Pedagogía que desee ejercer como Asesor Educativo en Línea en la Educación a Distancia. Además, se hará un breve un contraste entre el perfil de egreso entre los estudiantes recién egresados de Pedagogía y el perfil que las empresas requieren para un Asesor Educativo en Línea.

Por otro lado, se destacan las competencias con las que ha de contar el profesional en Pedagogía para poderse desempeñar como Asesor Educativo en Línea, siendo estas las más importantes como las competencias que se relacionan principalmente con la creación de los diferentes programas y contenidos temáticos que se ha de impartir dentro del curso en línea.

De igual manera, el presente trabajo de investigación se enfocará de manera central en la aplicación de la Educación a Distancia aplicada dentro de las instituciones privadas, a manera de capacitación empresarial en línea. De ahí a que se destaque el rol del profesional en Pedagogía como un profesional capaz de llevar a cabo trabajos interdisciplinarios, así como un profesional que puede también desempeñarse de manera independiente para la formación de dichos cursos que así lo requieran.

Es por ello que, de ninguna manera se puede concebir al Pedagogo como Asesor Educativo en Línea, como una persona que está detrás de la computadora y que se dedique exclusivamente a revisar y retroalimentar a los estudiantes. Entre sus actividades también se encuentra el dar seguimiento a cada uno de los participantes, es decir, el Asesor Educativo en Línea debe de estar pendiente en caso de que note que algún participante deserte o que el interés disminuya para animarlos a retomar, dicho curso.

Ahora bien, en términos personales el presente trabajo se ha desarrollado para dar a conocer las distintas destrezas que se han ido adquiriendo a lo largo del ejercicio profesional, como Asesor Educativo en Línea y Diseñador Instruccional dentro de la empresa CLAVE CONSULTORES. Además de realizar un contraste de las competencias deseables en un Pedagogo como Asesor Educativo en Línea y las que actualmente ya se poseen.

En el ámbito social, el presente trabajo tiene como importancia, el dar a conocer o divulgar, el perfil requerido para el Pedagogo que se ha de desempeñar como

Asesor Educativo en Línea y que dicho perfil es requerido por las empresas que se dediquen a impartir distintos cursos en línea.

Objetivos:

Objetivo General:

Analizar el papel del profesional en Pedagogía como Asesor Educativo en Línea (en lo sucesivo, AEL) en el marco de la capacitación empresarial en México.

Objetivos Específicos:

- * Describir el estado de la cuestión de la Educación a Distancia en México.
- * Analizar el contexto de la capacitación empresarial en línea en nuestro país, más específicamente en la consultoría de capacitación “CLAVE CONSULTORES”.
- * Definir el rol del profesional en Pedagogía dentro del contexto mencionado anteriormente.
- * Construir una propuesta de estudios y prácticas complementarias, para robustecer el perfil del egresado en la Licenciatura en Pedagogía, en relación con su función como Asesor en Línea.

El presente trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos en los cuales, se abordan las temáticas concernientes a fundamentar el papel que debe ejercer el Profesional en Pedagogía que desee desempeñarse como Asesor Educativo en la Educación a Distancia en Línea. Posteriormente, se hará una breve mención de la experiencia profesional adquirida, misma que fue ejercida dentro de la empresa CLAVE CONSULTORES.

Dicha experiencia consistió en el diseño, implementación y asesoramiento de 4 cursos en línea que fueron desarrollados, en colaboración con WADILL WORKS, y que fueron publicados dentro de CAMPUS EMPRESARIAL.

El ramo en el que ambas empresas ofrecen sus servicios educativos, recae en el ámbito educativo no formal, por lo tanto; se vuelve indispensable abordar el tema de la Educación No Formal, como un primer punto dentro de este trabajo de investigación. Aquí, se retomarán tres principales aspectos que influyen para una correcta explicación del ámbito en el que se inserta la capacitación empresarial. Los tres subtemas que se estudian en este primer capítulo, son: Concepto de Educación No Formal, Antecedentes históricos de la Educación No Formal y Tipos de Educación No Formal.

Posteriormente, en el segundo capítulo de esta tesis, se ahonda sobre las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), dentro de la cual se subdivide en dos puntos, principalmente: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en México y Paradigmas de las TIC en la educación.

Consecuentemente, se comienza a abordar el tema de la Educación a Distancia, como tercer capítulo, debido a que; la capacitación empresarial referida, se inscribe dentro del campo de esta misma. Por ello, los subtemas en los que se divide este tercer capítulo son: Concepto de Educación a Distancia, Antecedentes Históricos de la Educación a Distancia, Sociedad del Conocimiento, Cambios en la educación a partir de la introducción de las TIC en México, Tipos de Educación a Distancia (B-Learning, E- Learning, M- Learning y U- Learning) y finalmente, La Asesoría en Línea en México: perfil y competencias.

Y por último y no por ello, menos importante, en el cuarto capítulo de esta tesis, abordaremos todo lo relacionado con “El papel del Pedagogo como Asesor Educativo en la Educación a Distancia en Línea”. Aquí, se hace énfasis en los siguientes subtemas, como son: Funciones del Asesor Educativo en Línea, Perfil del Pedagogo como Asesor Educativo a Distancia en Línea y finalmente, la Práctica profesional en la empresa CLAVE CONSULTORES.

CAPÍTULO 1

LA EDUCACIÓN NO FORMAL

1.1. Concepto.

De acuerdo con el autor Fregoso (2000), la educación no solamente es impartida en las instituciones exclusivamente educativas, sino que también se puede dar en contextos distintos a estas y, que son regidos por distintas regulaciones a las que se regulan las primeras. A este tipo de educación, se le denomina como: Educación No Formal.

La educación no formal, surgió como parte de distintas estrategias que tenían como objetivo, el progreso rural y comunitario, siendo la población objetivo primaria, las personas que, abandonando el campo, para emigrar a las ciudades; pasaban a convertirse en obreros de las grandes fábricas.

Por lo tanto, la educación no formal, inicialmente, supliría las necesidades educativas que los obreros requerían, sin faltar un solo día a su jornada laboral.

Sin embargo, para Rafael Lamata (2003), indica que aún la educación no formal, responde a las necesidades específicas de algún centro de poder, toda vez que, la educación se ha generado desde diferentes centros de poder.

Es por ello que, diferentes instituciones como el ejército, la religión, etc., centraron su atención en diseñar una diversidad de procesos formativos que respondiera a sus necesidades y de acuerdo a la concepción que se tenía que debería ser el hombre, dentro de la sociedad.

De esta manera, encontramos que la educación se divide en tres tipos principalmente; estos son: educación formal, educación no formal y educación informal. En la primera de estas, se hace referencia a todo tipo de instrucción que es regulada por el estado; a través de los distintos organismos gubernamentales que a su vez; le dan el valor o validez de los mismos, dentro del territorio nacional. No así la Educación No Formal, ésta a diferencia de la primera; se refiere a toda aquella educación que no está sujeta a los estándares gubernamentales escolares establecidos, sino que son impartidos ya sea como cursos alternativos o bien; como una instrucción continua como pueden ser las capacitaciones empresariales.

En México, la capacitación empresarial es parte de la Educación No Formal debido a que entra en el ámbito de la formación continua del hombre, a través de que los empleados de una determinada empresa son capacitados para poder optimizar su forma de **trabajo**. Así como, beneficios para la empresa al poder resolver las necesidades laborales, detectadas dentro de los empleados y que se encuentra previsto por el artículo 123 fracción XII de la Constitución Política de México, donde se establece como obligación del patrón y derecho de los empleados, una capacitación constante y continua para poder ejercer satisfactoriamente y con eficiencia, minimizando el potencial de peligro; durante su jornada laboral.

Finalmente, la educación informal; nos hace referencia a todo el tipo de instrucción que es recibida en distintos grupos sociales como pueden ser: la familia, la iglesia, los amigos, etc. Éste conocimiento es de manera empírica en su mayoría de las veces y carece por completo de un aval gubernamental y ocurre de manera

espontánea. Es el conocimiento que se transmite de manera vulgar o informal, de ahí que derive el nombre de Educación Informal.

1.2. Antecedentes históricos.

Los primeros antecedentes sobre la Educación no Formal de los que se tienen registro se remontan a finales de la década de los años 60. Sería el año de 1967 específicamente; durante la Conferencia Internacional sobre la Crisis Mundial de la Educación, realizada en Williamsburg, Virginia; Estados Unidos, donde se plantea por primera vez, la necesidad de desarrollar distintos medios educativos que puedan responder a una necesidad educativa dentro de la población que recién llegaba a las ciudades en busca de nuevas fuentes de trabajo (Bernet, 2008).

Sin embargo, no sería sino hasta los años de 1973 y 1974 cuando los autores Coombs y Ahmed, proponen una nueva división en las que se compone la educación. Esta distinción sería de la siguiente manera: Educación Formal, Educación no Formal y Educación Informal.

No obstante, el término de “Educación no Formal” distaba mucho del concepto al que hoy día estamos acostumbrados hacer referencia; debido a que, se le denominaba como Educación no Formal a toda actividad relacionada con la educación y que estuviera sistematizada, pero, que se encontrara fuera del marco oficial escolar. Además, este tipo de educación tenía que estar dirigido a facilitar el aprendizaje a una población en específico como era la clase trabajadora de esa época.

Desde ese entonces, se conceptualiza que “todo individuo debe tener la posibilidad de aprender durante toda su vida. La idea de educación permanente es la clave de arco de la Ciudad Educativa” (Faure,1978). Entonces, dicho de una manera más sencilla la Educación no Formal es vista como un tipo de educación permanente, dentro de la vida del hombre. Lo anterior, se ve reafirmado, cuando en el año 2015, se celebra una nueva Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, donde se comprueba que dicha meta, la educación permanente o constante durante la vida del individuo; no se ha alcanzado, por lo que se suscribe como acuerdo dentro de los Objetivos de Desarrollo de Milenio, los cuales están contemplados en la Declaración del Milenio (UNESCO, 2015).

En el año de 1990, durante la celebración de la Declaración Mundial sobre Educación para Todos, realizado en Tailandia en el año de 1990. Se conceptualiza a la Educación no Formal, como “una educación para todos, a lo largo de toda la vida” (UNESCO,1990). Años más tarde, en 2005, la misma UNESCO vuelve a definir el concepto de Educación No Formal (ENF) como “toda actividad organizada y duradera que no se sitúa exactamente en el marco de los sistemas educativos formales” (UNESCO, 2015).

Mientras, en América Latina, desde finales de la década de 1960 y durante toda la década de los 70; la Educación no Formal se concibe como una alternativa a las dificultades de financiamiento en la educación formal y a la educación para adultos.

Por ello, la Educación no Formal desempeña un papel cada vez más importante, con el objetivo principal de alcanzar todas y cada una de las metas propuestas en la promulgación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

De esta manera, la Educación no formal es conceptualizada y desarrollada a través de programas y proyectos de educación para adolescentes y jóvenes excluidos del sistema que compone la Educación Formal. Es decir, la Educación no Formal fue concebida como una herramienta que ayudaría en la inserción a la población antes referida, al campo laboral (UNESCO, 2006).

No obstante, la Educación No Formal, puede tomar una gran diversidad de formas y estructuras de atención y educación; así como a la población que atiende que puede dividirse desde comunidades de primera infancia, centros comunitarios de aprendizaje para los habitantes de las zonas rurales, cursos de alfabetización para adultos o bien, formación técnica y profesional en los lugares de trabajo. Esto último se da generalmente a partir de la Educación a Distancia.

1.3. Tipos de Educación No Formal.

La Educación No Formal se divide en los siguientes tipos:

***Desarrollo Comunitario:** Es aquella educación que está enfocada a lograr un cambio en beneficio de la sociedad. Y esto se logra a través de realizar acciones a favor de la salud, el desarrollo y producción de materiales o productos que contribuyan con el bienestar de la población, así como tener conciencia de las repercusiones que pueden traer algunos problemas medio ambientales.

*Movilidad Laboral: Con el fin de poder habilitar a las personas recién contratadas para que cumplan con las actividades que deben cumplir y a la cual han sido contratados.

*Capacitación: A diferencia de la anterior, ésta se da siempre para buscar la optimización de la productividad dentro de la empresa. Así mismo, se hace énfasis en la adquisición de todas las competencias profesionales, junto con las actitudes sociales y laborales adecuadas. Lo que permite que la formación de plazas laborales sea ocupada por personas que estén preparadas para dar el mayor rendimiento (UNESCO, 2005).

*Mejoramiento de vida y enriquecimiento del ocio: Aquí, la educación no formal se da a través de “cursos de verano” o cursos de regularización. Uno de los principales objetivos que se buscan encontrar en este tipo de Educación, es el aprendizaje y ejercicio de los derechos cívicos que pueden ejercer, siempre dentro del marco legal (UNESCO, 2005).

Estas a su vez comprenden los siguientes subtipos:

Centro Cultural: Esto es, a través de las denominadas “Casas de Cultura”, “Casas populares” o Museos e incluso en las Unidades Deportivas.

Asocianismo: Es aquella que se imparte a través de sindicatos, partidos políticos, clubes o asociaciones religiosas o deportivas e incluso; los grupos de ayuda mutua.

CAPÍTULO 2.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

En el presente capítulo comenzaremos a abordar todo lo relacionado con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Desde cómo fue que hicieron su aparición dentro del ámbito educativo mexicano, pasando por los paradigmas que aparecen a partir de la inclusión de las TIC en México. Y al finalizar este capítulo, podremos comenzar con la Educación a Distancia.

2.1. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en México.

En México, los inicios en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación nos hacen remontarnos al año de 1960. Fue en esta época donde comenzaron a aparecer las primeras telesecundarias, es decir, recintos educativos donde se impartían algunas clases a través de las pantallas con las que estaban equipadas en cada uno de los salones.

Sin embargo, desde su inicio; el objetivo principal no solamente se limita a comunicar a poblaciones que se encuentren en ubicaciones geográficamente remotas, sino que, además, se busca que las TIC sean el móvil idóneo para que puedan acceder a una educación de calidad.

De esta manera, el surgimiento de las TIC se debe principalmente a que el neoliberalismo dio paso a un nuevo orden social al que se le denominó como “globalización”. En esta nueva forma de producción, se tiene como premisa principal una nueva sociedad y economía donde el conocimiento y la información intangible

se convierte en la primera fuente de mercancía que se comercializa (Benvenuto, 2014).

El avance de las TIC, se debe en gran parte a la necesidad de trabajar mientras la gente se traslada a diferentes lugares. Sin embargo, un elemento que ha sido imprescindible para la rápida popularización de las TIC es el uso indiscriminado del internet a escala mundial, que dio paso al uso masivo de las redes sociales.

Por otro lado, la información que se almacena haciendo uso de algunas de las TIC, adquiere la cualidad de ser no solamente una información estática, sino que además y debido a que resulta sencillo poder transportar estos medios y compartir la información contenida en su interior, la información se vuelve dinámica y accesible a todo el mundo.

Una de las principales características de las TIC, son la instantaneidad, la interactividad, la interconexión, los múltiples medios que pueden utilizarse, los nuevos materiales y soportes técnicos, la digitalización, la automatización y la innovación (Aretio, 2014).

En cuanto a la educación nos referimos, las TIC, contribuyen a que el acceso a la educación sea universal, es decir, que todos tengan acceso a la educación ya sea de manera presencial o bien, a distancia (UNESCO, 2015). Sin embargo, Díaz Barriga (2015) señala que, dado que existe una gran falta de programas de habilitación docente apropiados y espacios favorables; la inclusión de las TIC, no se ha logrado obtener un uso pedagógico favorable. Por lo tanto, es lógico pensar

que las TIC, han sido el punto medular que ha permitido una serie de transformaciones tan grandes, sin precedentes en el mundo actual.

En los últimos treinta años, las TIC se han implementado de manera masiva dentro de la educación y acorde a Carlota Pérez (2002), actualmente nos encontramos en un punto de “viraje”. Es decir, las TIC se han implementado de manera indiscriminada dentro de la educación que ahora, las nuevas generaciones de alumnos les dificulta concebir una vida educativa sin las mismas.

Por lo que y, de acuerdo con Carneiro (2010), debemos y hemos sido testigos de cómo la escuela, gobiernos y aun empresas han realizado distintos de ajustes, para adaptar sus procesos educativos que permitan la implementación de las TIC dentro de la educación.

Entonces, podríamos inferir que “el motor de las nuevas economías, su combustible es el aprendizaje. Por eso, el aprendizaje a lo largo de la vida surge como el mayor reto formativo presentado a las personas y a las organizaciones en el nuevo siglo” (Carneiro, 2010, p.15)

El párrafo anterior nos permite ver el impacto que han tenido las TIC dentro de la organización en las estructuras jerárquicas en las diferentes organizaciones. Dando como resultado que la posesión y dominio de conocimiento y desarrollo a través de múltiples competencias, un activo muy valorado.

Por otro lado, la implementación de las TIC dentro del contexto educativo ha permitido la aparición de 3 paradigmas en la educación, los cuales son:

2.2. Paradigmas de las TIC en la educación.

Paradigma 1: La Educación Como Un Servicio.

Partiendo de lo propuesto por Freire (2012), y que se refiere como “educación dialógica” donde el proceso de enseñanza- aprendizaje se centra en la persona o individuo y su diálogo conceptual con la sociedad que lo rodea para tomar conciencia de la realidad que lo circunda. Ahí es donde entra el papel principal de la educación como “servicio” o “proximidad”, pues permite al alumno realizar una mayor conciencia de su realidad.

“Por eso mismo, la educación como servicio presupone una radical alteración del modelo dominante en nuestra modernidad educativa, el cual permanece prisionero de un paradigma de “educación como industria” (Carneiro, 2010, p.18).

Esto es, se conceptualiza que la educación “tradicional” dentro de los distintos recintos educativos responden directamente a las necesidades, formas y fines de la clase dominante; misma que utiliza la educación para poder mantener su hegemonía dentro de la sociedad. Provocando un efecto de “deshumanización” que se transmite de la escuela a la sociedad.

Por ello, Freire (2012) concibe la educación como un proceso que debe ayudar a los individuos a transformarse y transformar su realidad, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial. A esto es lo que se le conoce como “Pedagogía crítica”.

Por lo tanto, “la educación como servicio es una educación al servicio de la integridad de las personas y comunidades, esta constituye la sustentación de los

valores de civilización, los únicos cimientos que confieren perennidad a los pueblos y a las culturas” (Carneiro, 2010, p.18).

Paradigma 2: Escuelas Que Aprenden.

Con la aparición e inclusión de las TIC en el ámbito educativo, se busca que sea a través del aprendizaje que se disminuya la diferencia entre los individuos de una misma sociedad. En sí, la educación busca fomentar la integridad de las personas a través de la transmisión de valores válidos dentro de la sociedad.

De aquí se desprenden los 4 pilares a los que la educación debe responder y estos son (Carneiro, 2010):

1.- Aprender a Conocer

2.- Aprender a Hacer

3.- Aprender a Ser

4.- Aprender a Convivir

Por ello, es indispensable tener siempre presente el objetivo principal de la educación, siendo éste, el desarrollo integral de la persona, tanto en lo individual como en lo colectivo. Por tanto, la implementación de las diferentes TIC en el ámbito educativo debe coadyuvar a alcanzar estas metas y no a fomentar una rápida y fría deshumanización en los alumnos a través de la educación.

“El sueño de una sociedad educativa hecha de constante compartición de conocimiento y de aprendizaje a lo largo de la vida es, pues, posible. Aprender a aprender es un componente esencial al aprender a ser” (Carneiro, 2010, p.20).

Paradigma #3: La Construcción De Los Aprendizajes.

A pesar de los diferentes esfuerzos por lograr concretar en la realidad, una escuela que sea inclusiva al 100% es, todavía un sueño o utopía que se busca alcanzar. Esto es debido a que, en el devenir histórico de la educación humana, siempre ha existido la exclusión de las personas que son consideradas como “inferiores” o esclavos (Freire, 2012).

Entonces, surge la pregunta... ¿Cómo lograr una educación o una escuela que sea incluyente?

Un hecho innegable es que la implementación de las TIC dentro del marco educativo ha permitido que el proceso educativo pueda ser a través de las distintas participaciones de los alumnos o participantes y no solamente, por mero autoritarismo de control. Y por un momento, el impacto tan grande de las TIC que han supuesto a la educación, pareciera recordarnos a cuando en su momento apareció un movimiento filosófico conocido como la “Revolución Industrial”.

Toda vez que en la “Ilustración” trajo consigo el uso de la razón, sobre los dogmas religiosos, permitiendo la aparición de algunos beneficios como son: la democracia, la libertad, la razón, un ideal para luchar contra la opresión de las diferentes monarquías autoritarias que existían, etc. Mientras que la inclusión de las TIC en el ámbito educativo, nos ha permitido el acceso inmediato a nuevos datos de conocimiento científico y a los cuales podemos acceder fácilmente, permitiendo el derribamiento de los aun existentes dogmas y la ampliación continua del conocimiento humano, por decir algunos.

“El reto es entonces, preguntarnos cómo vamos a repensar y a recrear el mundo en nuestras vidas, de forma que en vez de encararlo como una colección de objetos, lo encaremos como una comunión de sujetos” (Carneiro, 2010, p.22).

Ahora bien, en la educación no formal, por ejemplo, la capacitación empresarial, la inclusión de las TIC es trascendental debido a que “los artefactos tecnológicos rompen los límites geográficos y jurídicos de la escuela” (Navales y otros, 2004) posibilitando mayormente el aprendizaje prácticamente en cualquier lugar.

Sin embargo, la incorporación de las TIC en la educación no debe limitarse solamente al equipamiento de las escuelas con material de cómputo y/o multimedia, sino que además “hace falta abordar, al mismo tiempo, un cambio en la organización de las escuelas y en las competencias digitales de los profesores” (Carneiro y otros, 2010). Por ello, cuando se habla de la incorporación de las TIC en la educación supone un reto y una obligación en la que permita revisar de manera detallada y minuciosa cada uno de los contextos en los que buscamos incorporar las mismas (Benvenuto, 2014).

En las décadas de 1980, en México; las TIC en la educación se vio francamente rezagada, hasta que en el año de 1998 se constituye el Centro Universitario de Educación a Distancia (CUAED) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la cual sería la primera en lanzar un primer curso en línea formalmente estructurado y que contaba con aval institucional por parte de la UNAM.

Posteriormente, la popularización del uso del correo electrónico entre los estudiantes permitió que la información que se utilizaba o se requería para fines

educativos ya fuera de manera académica o bien, para cursos de capacitación, se pudiera compartir de manera más rápida y eficaz. De esta manera, “son los alumnos quiénes han buscado incursionar en la aplicación de estas herramientas, generando procesos dinámicos tanto fuera como dentro del aula” (De la Madrid, 2015).

Ahora bien, existen cuatro ejes fundamentales que nos permiten medir o registrar el avance en la implementación de las TIC dentro del ámbito educativo no formal en México. Y estos ejes son: Frecuencia con las que se utiliza las TIC; las mejoras que aportan al proceso de enseñanza- aprendizaje; como se da el proceso de comunicación dentro del proceso educativo y, el desarrollo que tienen las TIC dentro de la institución en el proceso educativo (De la Madrid, 2015).

Lamentablemente la incorporación de las TIC en la educación se ha realizado de manera desorganizada, sin tenerse en cuenta los efectos que pueda traer ésta, a la educación. De la misma manera, no se ha logrado regular su uso para que éste pueda ser más enfocada hacia los fines educativos que se persiguen.

Por otro lado, en México, las TIC son financiadas por los sectores privados ya que son ellos, los que tienen el suficiente capital para poder invertir en la infraestructura propias de estos aparatos electrónicos, por lo que su disponibilidad y los contenidos temáticos a impartir quedan a merced de los intereses del sector privado.

Resulta imprescindible mencionar que entre las TIC más importante que se ha insertado en el ámbito de la Educación a Distancia, nos encontramos con la “Plataforma Moodle”. De hecho, el término “Moodle” resulta ser el acrónimo en inglés de “Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos Modulares”. Dicha

plataforma fue creada por Martin Dougiamas con el propósito de tener una herramienta en la cual pudiera apoyarse para facilitar su aprendizaje escolar, pero con el pasar del tiempo, dicha plataforma se extendió a más de 100 países y ha sido utilizada en más de 50 idiomas.

En estricto sentido, la plataforma “Moodle” es una plataforma de aprendizaje diseñada para la gestión avanzada en la Educación a Distancia y como una aplicación o herramienta auxiliar para los educadores o asesores en línea con el fin de poder crear cursos y recursos en línea. Debido a esto, dicha plataforma se puede considerar que pertenece dentro del grupo de los “Entornos Virtuales de Enseñanza” o también conocidos como “EVEA”, los cuales son medulares dentro del e-learning.

Hoy en día resulta prácticamente imposible, encontrar alguna institución que se dedique a la investigación educativa o científica y que, no dispongan de los mejores más sofisticados dispositivos de almacenamiento y procesado de información.

“Su incorporación (de las TIC) exige revisar sistémica, corporativa y transversalmente los actuales contextos educativos, desde la estimación de la hora “crédito” y cargas académicas de profesores, hasta las mallas y contenidos curriculares. De incorporarlas masivamente, medio millón de estudiantes del sistema de educación serían beneficiados por las TIC” (Benvenuto Vera, 2014, p.12).

CAPÍTULO 3.

EDUCACIÓN A DISTANCIA

Al inicio de la presente tesis, se han mencionado algunos conceptos que son importantes a abordar, siendo uno de ellos; la Educación a Distancia. En este tercer capítulo, abordaremos desde el concepto, antecedentes históricos de la educación a distancia, los cambios que se generaron dentro de la educación a partir de la introducción de las TIC en México, los 4 principales tipos de Educación a Distancia que existen actualmente y finalmente, haremos una breve semblanza de la Asesoría en Línea en México, el perfil y las competencias que se requieren para llevarla a cabo.

3.1. Concepto

La Educación a Distancia es la modalidad que existe para poder seguir enseñando a través del uso de las TIC, por lo que se logra llegar a distintas comunidades que se encuentren en lugares de difícil acceso o bien, también a aquella población que requiere de algún servicio de capacitación que no interfiera con sus actividades cotidianas.

Dicho de otro modo, la Educación a Distancia es la modalidad de poder seguir enseñando a través del uso de las TIC, llegando a comunidades apartadas dentro del País lo cual, la convierte en un trabajo de “múltiples bases, es decir, requiere un trabajo multidisciplinario” (Aretio, 2014).

Es por ello, que la Educación a Distancia es un trabajo que “parte de múltiples bases, es decir, que requiere un trabajo multidisciplinario” (Aretio, 2014). Por otro

lado, en la Educación a Distancia, existen diversos factores como el apoyo político y social que llegan a dar un impulso importante a los diferentes programas que se han de impartir; lo que permite a la Educación a Distancia, tener un mayor impacto en la población objetivo a alcanzar.

Sin embargo, dentro del ámbito educativo mexicano; la Educación a Distancia enfrenta uno de los problemas más grandes que impiden una mayor inserción de la misma, dentro del ámbito educativo mexicano. Y este impedimento es el de la desorganización institucional que rige a nuestro país.

Además, otro de los errores más habituales que se llegan a cometer dentro de la Educación a Distancia dentro de las empresas, son los siguientes (Aretio, 2014):

- La falla en la organización. Esto es la improvisación en la planificación y el desarrollo de la Educación a Distancia.
- La nula coordinación entre Recursos Humanos y el área de Recursos Materiales. Esto, propicia que existan fallas en la comunicación y que, los cursos a impartir no cuenten con los elementos necesarios o bien, su desarrollo quede truncado por falta de recursos económicos o técnicos.
- Incoherencias en la evaluación. Es decir, que las evaluaciones que se deseen aplicar para medir el avance de los participantes; no sea consistente, con lo que se ha abordado en las sesiones.

Por ello, se considera que la Educación a Distancia, ha sido utilizada principalmente como una herramienta, con la que se desea eliminar las fronteras y limitaciones, con lo que a distancia nos referimos.

Ahora bien, en la Educación a Distancia, la comunicación que existe entre uno y el otro es de manera multidireccional. Esto es, que la comunicación podrá ser maestro-alumno y a su vez, maestro alumnos. Y esta puede llevarse a cabo a través de las siguientes formas: teléfono, correo electrónico, audio conferencia, videoconferencia, redes sociales y otras.

Así mismo, en la Educación a Distancia la interacción entre el Asesor Educativo en Línea y los alumnos o participantes del mismo, se da a través de distintos medios de comunicación multimedia. Éstos a su vez, permiten realizar actividades individuales o grupales y de discusión entre los iguales.

Es por ello, que el Asesor Educativo en Línea debe siempre estar dispuesto para interactuar con los alumnos a través de los medios que correspondan; aunque también en esta forma de educación, existen las fechas, horarios y tiempos que son puestos por la institución educativa; de esta manera el Asesor Educativo, puede llevar a cabo un trabajo de retroalimentación de un trabajo o bien; para felicitar por un buen desempeño por parte de los participantes.

De acuerdo con Michael Moore (1996), la tutoría o Asesoría en Línea, especialmente cuando nos referimos de la Educación a Distancia; puede convertirse en el único enlace entre el estudiante y la institución de la que se desprende el curso. Así mismo, los participantes esperan que la asesoría en línea sea impartida desde una posición justa y objetiva, que su ocupación laboral sea tratada con respeto y no, como un objeto de burlas. Y finalmente en este apartado, que cuando reciban la retroalimentación de sus trabajos, éstas cuenten con indicaciones claras y precisas para poder mejorar su trabajo (Zuluaga y Garza, 2005).

La Educación a Distancia ha propiciado la separación del profesor con el alumno; por lo que ahora, el profesor ha pasado a convertirse en un mero asesor o guía del conocimiento (Aretio, 2014), esto a través de la utilización de medios técnicos como son: las computadoras. Además, se fomenta el aprendizaje centrado en el alumno, independiente y flexible, dentro de un proceso de comunicación bidireccional o multidireccional.

Así mismo, dentro de la Educación a Distancia encontramos que el proceso de enseñanza aprendizaje convierte al alumno en el dueño de su propio ritmo de aprendizaje, es decir; es responsable de que adquiera el nuevo conocimiento, así como de desarrollar nuevas y mejores habilidades, destrezas que combinados darán como resultado, la formación de nuevas competencias útiles para encarar no solamente su vida cotidiana personal; sino que también, la escolar y la laboral.

3.2. Antecedentes Históricos

Hablar de la Educación a Distancia no es solamente referirnos únicamente, al uso de nuevas tecnologías como lo es hoy día. Sino que el devenir histórico de la Educación a Distancia comienza a darse primeramente por correspondencia.

De esta manera, Anna Elliot Ticknor fundaría la Sociedad para Alentar el Estudio en Casa (Society to Encourage Study at Home), establecida en Boston en el año de 1873 y, cuya misión principal era que aprendieran a realizar ciertos oficios a través de varias lecciones que se enviaban por correspondencia. Es decir, ser instruidas como si asistieran a algún recinto educativo ubicado en Boston, pero sin salir de sus casas. Por ello, los inicios de la Educación a Distancia se realizaban a través de la

utilización del Servicio Postal. Posteriormente, en el año de 1843 se formó la “Phonographic Correspondence Society”.

Años más tarde, el 20 de marzo de 1928, en una edición de la revista “Boston Gazette” que aparece el primer anuncio educativo que promovía una nueva forma de instrucción para quienes querían estudiar taquigrafía, a partir de un nuevo método desarrollado por Isaac Pittman (Jardines, 2009).

Pero sería en la década de los años 80’s cuando la Educación a Distancia es adoptada por Organismos Oficiales, Instituciones Privadas y en Instituciones Educativas como las Universidades, quienes comienzan a desarrollar distintos planes educativos para poder impartir los primeros cursos en línea.

Por tanto, se hacemos referencia a la Educación a Distancia podemos advertir que esta forma de aprendizaje ya tiene mucho tiempo.

Durante los primeros años en los que surgió la Educación a Distancia, ésta fue considerada como un ámbito emergente, pero debido a su integración masiva en todos los rubros de la vida de la sociedad moderna; ahora es considerada como un ámbito complejo. Además, que la forma en la que se conforma y estructura, se sabe que intervienen múltiples agentes, lo que representa a su vez un ámbito problemático, debido a que en su realización intervienen diversas y múltiples corrientes filosóficas; convirtiendo a la Educación a Distancia en un campo multidisciplinario.

Actualmente, los ámbitos donde se puede ofertar con mayor facilidad la Educación a Distancia son: la Educación Formal (a nivel desde bachillerato, hasta profesional y post grado), y la Educación no Formal (capacitación, actualización laboral, etc.).

Aunque si bien, muchos han sido los alcances de la educación a distancia con respecto a que un mayor número de personas han podido acceder a ella, desde casi cualquier punto del planeta; la realidad es que no se puede garantizar una impartición correcta de la educación a distancia evadiendo la responsabilidad del asesor en línea, lo cual resulta imprescindible dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en la educación a distancia. Por lo tanto, “el acceso a la información se efectuará sobre todo mediante las telecomunicaciones” (Bates, 2011, p.66).

Es necesario mencionar que la Educación a Distancia ha pasado por una gran serie de cambios a lo largo de todo su devenir histórico. Desde los cursos por correspondencia hasta, los cursos que se imparten haciendo uso de la tecnología basada en el internet.

Por otro lado, “en la educación abierta y a distancia, la práctica docente implica el reto de flexibilidad para realizarla en tiempos y lugares diferentes, entre el que enseña y el que aprende; flexibilidad para utilizar diferentes medios que faciliten la comunicación y el estudio independiente, la construcción del conocimiento y el aprendizaje significativo” (Zuluaga y Garza, 2005, p. 65).

El largo devenir histórico de la Educación a Distancia, ha permitido que las formas de comunicación se vayan transformando. Y a partir de la integración de las TIC dentro de la Educación a Distancia, las principales formas de comunicación que

existen dentro de la Educación a Distancia, serán: el correo electrónico, el “www”, audio conferencia, video conferencia, redes sociales, etc. (Aretio, 2014).

Feasley (1983), definió la Educación a Distancia como el aprendizaje que se realiza en un lugar alejado del instructor. Y años más tarde, Aretio (2014) volvió a confirmar la misma definición dada por el autor antes referido, y añadió que la Educación a Distancia es un nuevo método educativo.

Sin embargo, para Jardines (2009) a lo largo de la historia de la Educación a Distancia se pueden identificar “cuatro generaciones”, mismas que han ido apareciendo, al ritmo en las que las diferentes innovaciones tecnológicas han ido coadyuvando en el proceso educativo.

La primera generación en la Educación a Distancia, surge a partir de los cursos por correspondencia que se impartían en los Estados Unidos a inicios del siglo XX. Aquí, el desarrollo del ferrocarril influyó para que estos cursos llegaran a más lugares, en un menor tiempo; permitiendo así, un fuerte impulso al servicio postal norteamericano.

La característica principal de esta generación es, la utilización de libros de texto y diversos materiales impresos; en los que el alumno completaba los ejercicios requeridos y los regresaba (vía correo postal) para su calificación. Tal forma de estudio causó gran impacto que, poco antes de comenzar la Primera Guerra Mundial; algunas universidades comenzaron a ofrecer cursos por correspondencia, dirigida a la gente adulta que no tenía trabajo.

Años más tarde, se establece la “Universidad Abierta Británica” y con ella, comenzó la “segunda generación de Educación a Distancia”. Su característica principal es la inclusión de nuevos elementos que ayudarán durante el proceso de enseñanza-aprendizaje; esto es, además de la utilización de los materiales impresos, se añaden materiales en audio, video, a través de transmisiones de radio (programas educativos), televisión educativa, etc. Y si bien, la comunicación existente en esta generación era de doble vía; el rol del profesor se sometió a quedar ser un mero mediador entre el estudiante y los materiales de enseñanza que se le proporcionaban al alumno (Jardines, 2009).

Posteriormente, a mediados de la década de los 80’s, el creciente avance en las tecnologías satelitales y redes de información, propiciaron que la interacción maestro- alumno pudiera ser más directa y sincrónica; a partir de la aparición de las primeras videoconferencias. O bien, comunicación directa, pero asincrónicas como eran la creación de cursos basados en el uso de CD ROM’s. Esto, dio lugar a la aparición de la tercera generación de alumnos dentro de la Educación a Distancia.

Y finalmente, a partir de la última década del siglo XX, comenzó una agresiva expansión y popularización del internet. La aparición del “Ancho Mundo de la Red”, por sus siglas en inglés “www”, permitió el desarrollo de una Educación a Distancia basada en plataformas en Línea y además, fuera más centrada en el alumno (Aretio, 2014), así como la creación de Entornos Virtuales de Enseñanza que permiten una colaboración entre los mismos alumnos y el profesor o bien; solo el alumno y el profesor ya fuera ésta de manera sincrónica o asincrónica.

Es aquí, donde Jardines (2009) identifica la cuarta y hasta ahorita, última generación dentro del devenir histórico de la Educación a Distancia.

“El internet ha tenido en la última década un uso generalizado y ha servido como medio de información, así como también se ha convertido en una tecnología estratégica educacional, lo que ha experimentado también una profunda transformación en las actividades didácticas, métodos de estudio y la interacción de los participantes. Un factor importante que se identifica en la Educación a Distancia, es la interacción que deben promover los materiales instruccionales: del alumno como el objeto de estudio, del alumno con el maestro y del alumno con otro (s) alumno (s).” (Jardines, 2009, p. 235)

3.3. La Sociedad del Conocimiento.

Ahora bien, resulta importante, que en el devenir histórico de la Educación a Distancia, que se ha venido describiendo, podamos realizar una breve pausa en la cual podamos abordar brevemente la Sociedad del Conocimiento. Esto, debido a que es la parte principal que influye directamente en el tema que se aborda.

El término de “Sociedad del Conocimiento” o también conocida como “Sociedad de la Información”, comenzó a ser acuñada por Peter Drucker (1976), quién en su libro “La sociedad post capitalista”, hacía un gran énfasis en la necesidad de colocar el conocimiento como mercancía central en el proceso de producción en la riqueza de un país. Y este conocimiento a su vez, sería medido a partir de la productividad que se pudiera encontrar dentro de la economía del país que lo empleaba.

En un inicio, el término de “Sociedad del Conocimiento”, era enfocado al ámbito económico exclusivamente, sin embargo y en el año de 1990, la UNESCO comenzó a ampliar este término, con el fin de adaptarlo a distintos ámbitos de acción, siendo uno de ellos, la educación (UNESCO, 1990).

Algo que hay que destacar de esta sociedad del conocimiento es, que a partir de aquí se buscará realizar grandes cambios dentro de las distintas tecnologías a los diferentes procesos de enseñanza- aprendizaje; con el fin de coadyuvar en la adquisición de un nuevo conocimiento.

Por otro lado, la Declaración de Santo Domingo, la cual fue adoptada durante la Asamblea General de la OEA, afirma que “el desarrollo y el acceso universal y equitativo a la Sociedad del Conocimiento, constituye un desafío y una oportunidad que ayuda a alcanzar las metas sociales, económicas y políticas de los países de las Américas” (OEA, 2006).

Por lo que podemos resumir que la Sociedad del Conocimiento, se refiere al tipo de sociedad que se requiere formar, para poder afrontar con éxito los distintos cambios económicos y políticos del mundo moderno. Debido a esto, se hace necesario que la única base que debe tener esta sociedad, debe ser el conocimiento, lo que permitirá impulsar la innovación tecnológica y por ende, el dinamismo en la economía de dicho país.

3.4. Cambios en la educación a partir de la introducción de las TIC en México.

Con la incorporación de las TIC en la educación, ésta pudo expandir aún más sus horizontes y llegar a áreas más lejanas. En el año de 1947 el Instituto Federal de Capacitación de Magisterio, comenzó un programa de actualización a toda la planta docente que existente en ese momento.

Más tarde, en el año de 1968 se creó el Centro de Educación Básica para Adultos (CEBA), actualmente conocido como Instituto Nacional de Educación a Distancia (INEA), que tiene como función principal la ampliación de la educación a la población adulta de México. Casi al mismo tiempo, se crean las primeras telesecundarias en México, permitiendo de esta manera llevar educación a las comunidades más apartadas dentro del territorio nacional.

Posteriormente, en el año de 1971, se crea el Centro de Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), el cual comienza con el diseño y aplicación de lo que más tarde se conocería como la “Preparatoria Abierta”. Poco tiempo después, en el año 1974, el IPN comenzó a probar el Sistema Abierto de Enseñanza (SAE), en varias de sus vocacionales. Y en 1976 el Colegio de Bachilleres implementó el Sistema de Enseñanza Abierto.

Sin embargo, el esfuerzo que es para destacar más es el llevado a cabo por la UNAM en el año de 1972, cuando se implementó de manera oficial el Sistema de Universitario a Distancia (SUA), el cual sólo estaba disponible para algunas licenciaturas y que tenían validez académica, como si se hubieran cursado de manera presencial.

Aún con todo, en la década de 1980, las TIC en la educación a nivel superior se vio francamente rezagada registrando marginales avances los cuales casi siempre consistían en el enriquecimiento de material audiovisual e inclusión de material tecnológico como el uso de computadoras hasta que en el año de 1998 la UNAM lanzó su primer curso en línea formalmente estructurado. De esta manera se hizo del internet como uso de la TIC.

Otro factor que ha impulsado la inserción de las TIC en la educación ha sido la popularización del uso del correo electrónico. Este medio permitió la capacidad de compartir la información de manera más rápida.

Sin embargo y de acuerdo con de la Madrid (2015, p. 66) “son los alumnos quiénes han buscado incursionar en la aplicación de estas herramientas, generando procesos dinámicos tanto fuera como dentro del aula”; lo cual propicia que un cambio radical en el proceso de enseñanza- aprendizaje; el cual será centrado en el alumno a partir de ese momento.

No obstante, se puede advertir que con el uso de las TIC dentro del proceso educativo ha provocado, un acelerado proceso de generación y compartimiento de la información, lo que ha derivado en que “la bibliografía generado en torno al uso de las TIC en la educación en el mundo, ha rebasado la posibilidad de su análisis” (De la Madrid, 2015).

Lamentablemente la incorporación de las TIC en la educación se ha realizado de manera desorganizada, sin tenerse en cuenta los efectos que puede traer ésta a la educación, de la misma manera que no se ha regulado su uso para que se pueda

enfocar más a la educación. A este respecto podríamos citar como un ejemplo, el uso de los celulares inteligentes que son una herramienta nueva en las TIC, sin embargo, a veces el uso con el que se utiliza es para fines recreativos u ociosos, desperdiciándose así, la oportunidad de aprovechar esta herramienta a fondo para la inversión y facilitación de la educación.

Por otro lado, la mayoría de las veces la implementación de las TIC en la educación se ve condicionada por la inversión de los sectores privados. Esto es debido a que, en México, son los únicos que parecieran tener el suficiente capital para poder invertir en la infraestructura suficiente para la adquisición de la misma para su implementación en la educación.

En nuestro país, la inserción de la tecnología en la educación, ha sido de forma lenta y bastante desorganizada; debido a la mala infraestructura escolar con la que se cuenta. Otro de los obstáculos existentes, es la utilización del método tradicional de enseñanza dentro de la gran mayoría de instituciones educativas mexicanas que promueven como valor principal del aprendizaje, la memorización.

Sin embargo, la Educación a Distancia, guarda una cierta semejanza con algunos procedimientos industriales, toda vez que, a partir de esto, la educación se masifica y pareciera recordarnos a un modo de producción.

Así mismo, el enfoque educativo principal que se utiliza dentro de la Educación a Distancia, es la “Constructivista” que consiste principalmente en proveerle al alumno de las herramientas necesarias para que él pueda desarrollar su propio conocimiento y posteriormente, pueda aplicarla a su vida cotidiana. Es decir, en el

enfoque educativo del constructivismo, se busca un tipo de educación que esté centrada en el alumno, a través de un aprendizaje continuo (Aretio, 2014).

Esto es, en este enfoque educativo el alumno se convierte no sólo en el dueño de su propio ritmo de aprendizaje, sino que además es el responsable de que adquiera el mayor número de destrezas y habilidades que le permitan crear nuevas competencias que le serán útiles para su vida escolar y laboral.

Por último, en este apartado y, no por ello menos importante; debemos tener muy presente que la implementación de las TIC en la educación, siempre deben tenerse en consideración los beneficios y el impacto que estos tendrán en la población objetivo, para el máximo aprovechamiento del alumno (López, 2014).

3.5. Tipos de Educación a Distancia.

Estos son algunos ejemplos en los que se divide en la Educación a Distancia principalmente.

3.5.1. B- Learning

Conocida como; educación semipresencial. En esta, se combina la enseñanza presencial con, algunos aspectos no presenciales y en los que la tecnología tiene un papel muy importante. Es decir, la combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje (Heinze y otros, 2004).

El alumno puede controlar algunos factores como el lugar, el momento y el espacio donde han de llevar a cabo el estudio o abordaran las lecciones. Esto es, un aprendizaje mixto o combinado. Un trabajo combinado donde se busca lograr un

aprendizaje eficaz a través de los usos de materiales multimedia, principalmente. Sin embargo, no basta con solo colocar “nuevos materiales” en la internet, sino que el B- Learning, apela mucho a que el alumno sepa cómo aprovecharlos.

El modelo semipresencial es un modelo que permite la combinación de factores presenciales y en línea, propiciando que el aprendizaje de contenidos se vea enriquecido por la dinámica de trabajo.

Aquí, la relación entre el profesor y los alumnos, tiene un cambio radical; debido a que el profesor se convierte en un Asesor que sólo dará seguimiento del trabajo que realizan los alumnos, así como las pautas que deben cumplir.

3.5.2. E- Learning

Su traducción al inglés es: Aprendizaje Electrónico (Electronic Learning) y, se refiere al uso del internet como herramienta de comunicación que media en el proceso de enseñanza aprendizaje. Aquí la comunicación puede ser asíncrona o síncrona. Permitiendo que el estudiante se convierta en el centro de formación directa, convirtiéndolo en el centro de formación directa.

Así mismo, una característica distintiva de este tipo de educación es que, los modelos educativos concebidos para el e-learning, posicionan al alumno como el centro del proceso de Enseñanza Aprendizaje.

La educación e- learning, permite los siguientes beneficios, principalmente (Bates, 2011):

*Reducción de costos

*Rapidez

*Agilidad en el abordaje de los contenidos temáticos

*Acceso continuo

*Flexibilidad de horarios de estudio, conforme a la necesidad del alumno.

3.5.3. M- Learning

También conocido como “Aprendizaje electrónico móvil” (por sus siglas en inglés). Aquí se hace uso de una metodología de enseñanza aprendizaje a partir del uso de dispositivos móviles pequeños como son: teléfonos celulares inteligentes, tabletas, iPod, y cualquier otro dispositivo que tenga la posibilidad de acceso a una conectividad inalámbrica.

Ahora bien, para Siemens y su teoría conectivista; el M- Learning se da gracias a la rápida popularización del uso del internet en los distintos dispositivos móviles. Permitiendo un apoyo decisivo y fundamental dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en sus diferentes modalidades y aspectos que la componen.

Por otro lado, el M- Learning ha demostrado poseer grandes ventajas siendo el ámbito pedagógico el más importante. Algunas de estas ventajas son (ITESM, 2011):

-Permitir un aprendizaje personalizado en cualquier momento y lugar, las posibilidades para realizar aprendizajes adaptados al estilo de cada estudiante y el dinamismo con el que se presenta.

En México existe un proyecto desarrollado por el Tecnológico de Monterrey y que fue denominado como “Mati TEC”. Dicho proyecto tiene como objetivo principal, la facilitación y mejoramiento del aprendizaje a través del uso de tecnología móvil. Lo

que permite una motivación en los alumnos, para estudiar y buscar recursos en la red, que les permitan generar nuevas habilidades y conocimientos.

En su fase inicial, el proyecto llevaba por nombre el de “Harppi- TEC”, y fue originalmente; el resultado de un trabajo conjunto desarrollado por el Campus Ciudad de México de la multicitada institución y la empresa Ymmpyra, procedente de Finlandia. Y se trabajó con una población total de 188 niños, los cuales tuvieron un rápido aumento en sus habilidades matemáticas, las cuales quedaron evidenciadas en los resultados de la prueba ENLACE, aplicada ese año.

Posteriormente, en el año 2012 siendo la segunda etapa del proyecto, toma el nombre de “MatiTEC” y se trabaja con una población de 2380 alumnos de distintas escuelas primarias públicas, siendo 5° y 6° grados, los alumnos elegidos. En esta etapa intervinieron los tres campus de la citada institución y que se ubican en la zona metropolitana de la Ciudad de México.

Finalmente, en el año 2014 el Campus Coapa del Tecnológico de Monterrey, lleva a cabo la que es hasta ahora, la última fase del proyecto, donde se trabajó con una población de 400 alumnos.

En este proyecto se busca fomentar en el alumno, el uso del teléfono celular inteligente o Smartphone para aprender diversos temas y que a su vez, propicie que el alumno adquiera las competencias básicas y necesarias que le servirán a lo largo de su vida escolar y cotidiana. Algunas de estas competencias académicas en el área de la matemática, que se fomentan en los alumnos, son (ITESM, 2011):

*Análisis y procesamiento de la información

*Análisis matemático

Y a partir de las modificaciones realizadas en el año de 2014, se agregaron las siguientes competencias a las ya mencionadas (ITESM, 2014):

*Competencias lingüísticas

*Competencias comunicativas en los alumnos.

3.5.4. U- Learning

Aquí, se busca que la enseñanza sea de manera ubicua, es decir; en todas partes y en todo tiempo.

Este tipo de educación a diferencia de la móvil, no se limita solamente a la formación educativa, a través del Internet o un ordenador. Sino que también, puede llevarse a cabo a partir de cualquier otro tipo de dispositivo móvil en el que se pueda, recibir y enviar información y que, además; facilite la incorporación y asimilación de la misma, por los estudiantes.

Por otro lado, la Educación a Distancia lleva consigo la práctica educativa y por consiguiente, la práctica docente, las cuales, aunque parecieran tener semejanza entre sí, la realidad es que son bastante diferentes. Por otro lado, la práctica Educativa consiste en permitir que el alumno socialice el conocimiento que se le imparte y, hablando de un entorno de Educación a Distancia en un sistema educativo formal, lo anterior nos permitirá completar o concretar con el currículum manifiesto que presentan estas instituciones de educación formal. No así la Práctica Docente que hará referencia al actuar constante del docente en el aula. Es decir, una es derivada de la otra.

En la educación abierta y a distancia, la forma de ejercer la docencia trae consigo, el reto y la flexibilidad para que pueda llevarse a cabo de manera asíncrona entre el que enseña y el que aprende; así como la flexibilidad para utilizar diferentes medios que faciliten la comunicación y el estudio independiente (Zuluaga y otros, 2005).

Volviendo al punto principal, la Educación a Distancia implica un enorme reto por todos los factores que influyen, mismos que expresan de la siguiente manera (Zuluaga y Garza, 2005): “En la educación abierta y a distancia, la práctica docente implica el reto de flexibilidad para realizarla en tiempos y lugares diferentes, entre el que enseña y el que aprende; flexibilidad para utilizar diferentes medios que faciliten la comunicación y el estudio independiente, la construcción del conocimiento y el aprendizaje significativo.

Así mismo, podemos hablar de otro tipo de Educación a Distancia en Línea, el cual sería el denominado como MOOC, que son siglas que hacen referencia a una educación Masiva, Abierta, En Línea y en forma de Cursos. Siendo una educación masiva debido a que, no contempla un número límite de alumnos que pueden inscribirse, abierta, debido a que es gratuita y en línea porque está en internet (University of Leeds, 2015).

3.6. La Asesoría en Línea en México: perfil y competencias.

La Asesoría en Línea, se refiere al proceso de lograr y consolidar una comunidad de aprendizaje, la cual esté conformada por los alumnos o participantes y el tutor, para que “a través de la interacción entre ellos, los materiales, contenidos y el

proceso de evaluación, se promueva el aprendizaje significativo (Zuluaga y Garza, 2005).

Resulta necesario e imprescindible que antes de comenzar, se defina de manera breve el concepto de Asesor Educativo, para posteriormente abordar con las características que se desean y buscan dentro de un Asesor Educativo en Línea.

El Asesor Educativo, será aquel profesional que brindará un acompañamiento personal al alumno o participante dentro de algún curso o seminario. Dicho acompañamiento ofrecido por el Asesor, permitirá que se fortalezca en el alumno una gestión autónoma del aprendizaje; esto es; que el alumno sea responsable de su propio proceso de enseñanza.

Existen 3 modelos de Asesoramiento, principalmente (Nieto, 2001):

-Modelo de Intervención

El Asesor tiene la toma de decisiones en su poder, esto es; define la manera en la que el asesorado debe conducirse y abordar los distintos contenidos temáticos del curso; así como aquellas actividades o decisiones que han de tomarse en caso de que se presente algún problema (Nieto, 2001).

En este modelo de asesoramiento, la actividad principal del Asesor es la de dirigir el ritmo de trabajo del asesorado así como, solucionar cualquier problema que pudiera presentársele al alumno. Todas las actividades y determinaciones optadas por el primero, deben ser cumplidas de manera total.

Ahora bien, todas las actividades que se plantean y diseñan a partir de esta forma de asesoramiento, se hacen definiendo fechas y tareas que se han de entregar en

tiempo y forma en cada una de ellas. Esta planeación puede ser en fases de cumplimiento o bien, en términos de obras terminadas.

Sin embargo, y de acuerdo con Nieto (2001) éste tipo de asesoramiento puede derivar en que se “corra el peligro de no comprometerse lo suficiente en la práctica educativa, de suprimir la conversación en la toma de decisiones” (Nieto, 2001, p.7)

En este modelo de asesoría se requiere que el profesional que ha de desempeñarse como Asesor Educativo sea el de un gestor o administrador del conocimiento. Debido a que, será el Asesor quién acreditará o certificará el avance dentro del curso o la conclusión del mismo a través de créditos o certificados de cumplimiento.

-Modelo de Facilitación

En este modelo, el Asesor escucha la problemática del asesorado y le guía a tomar las decisiones necesarias para solucionar sus problemas y éstos puedan llevarse a una correcta solución.

La imagen más parecida que podríamos utilizar para explicar este modelo de asesoramiento es el de un psiquiatra que escucha a su paciente y lo orienta a tomar la decisión más acertada y que le ayude a resolver su problema de la manera más eficiente. Por lo que la responsabilidad educativa recae en los asesorados, quienes deberán decidir entre ignorar o aceptar los consejos dados por los asesores (Nieto, 2001).

Así mismo, se conceptualiza que es a partir de esta forma de asesoramiento que permite que el proceso de enseñanza- aprendizaje sea basado en la experiencia que se obtiene en cada una de las asesorías. Lo que permite una generación de

autoestima y seguridad en el autodesarrollo del asesorado. Es decir, se busca que éstos últimos sean conscientes y dueños del proceso de enseñanza- aprendizaje que se desarrolla dentro de la asesoría impartida.

Ahora bien, el Asesor Educativo que ha de desempeñarse dentro de este modelo de Asesoría debe desempeñar una función de Agente de cambio dentro del proceso de Enseñanza Aprendizaje, a través de un proceso de desarrollo personal e institucional que vaya en beneficio del alumno (Moreno y Arencibia, 2002).

-Modelo de Colaboración

En este modelo de asesoramiento, el asesor y el asesorado se encuentran al mismo nivel; es decir, comparten el mismo porcentaje de responsabilidad dentro de la asesoría.

Las diferentes propuestas que se hacen, son de manera cooperativa para su posterior contrastación y deliberación de las mismas, lo que permite tomar un común acuerdo, para hacer frente a una problemática en específico, siendo la propuesta más acertada, una solución para el conflicto que se presente.

Por otro lado, los materiales didácticos a utilizar dentro de este tipo de asesoría; también está sujeta a la elección de común acuerdo entre el asesor y su asesorado. Permitiendo la creación de un diálogo crítico entre ambos, lo que propicia que ambas partes se involucren activamente en la toma de decisiones dentro de la misma.

Este tipo de Asesoría debe contener 5 características principalmente (Nieto, 2001):

1.- Debe ser voluntaria

3.- Orientada al desarrollo

4.- Generalizada en sus tiempos y espacios

5.- Imprevisible.

De esta manera el Asesor Educativo en línea busca que los alumnos puedan adquirir los conocimientos, destrezas y habilidades útiles para resolver situaciones semejantes a la presentada por él mismo y, de esta manera; se desarrollen las competencias en el alumno, que serán el resultante de diversos y complejos procesos cognitivos que se llevaran dentro del estudiante (Zuluaga y Garza, 2005).

Es decir, si buscamos que la asesoría en línea sea impartida bajo un enfoque cognitivo, no podemos eludir el hecho que en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje se encontrará nuestro alumno que se encuentra a distancia y, que por lo mismo si deseamos que éste sea autosuficiente en su proceso de aprendizaje, el asesor en línea es el directo responsable de presentar un desafío (cognitivamente hablando) al alumno en el cual tenga que superarlo para poder avanzar al siguiente nivel y de esta manera activar los múltiples y diversos procesos cognitivos dentro del alumno, que deriven en la creación, fomento e implementación de las competencias cognitivas útiles al alumno.

Por ello, el asesor educativo en línea debe poseer dominio sobre el uso de la didáctica y los procesos cognitivos involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, además de darse un tiempo de poder entablar alguna comunicación personalizada con cada alumno (Aretio, 2014).

Tampoco podemos concebir al asesor educativo en línea como un mero sujeto que se encuentra detrás de una pantalla a una gran distancia de su alumno y solamente se encargará de revisar las tareas que le entreguen por correo electrónico porque si bien, la educación a distancia involucra la separación física del profesor y el alumno, la utilización de medios técnicos, lo que fomenta una educación independiente y flexible, tampoco podemos olvidar que como todo proceso de educación intervienen diferentes factores y que será el docente la base de este proceso de educación a distancia, de la cual el asesoramiento en línea forma parte.

Así mismo, como parte del proceso evolutivo de la Educación a Distancia, la Asesoría en Línea en México ha experimentado una serie de cambios profundos, lo que le ha permitido tener un campo de acción más amplio. Es decir, actualmente la figura de una Asesor en Línea, no corresponde exclusivamente al ámbito educativo, sino que, además, es utilizada para fines de capacitación laboral.

En una Asesoría en Línea, el profesor deja de ser aquella figura autoritaria que se había visto dentro de la educación tradicional y se vuelve en un guía u orientador del conocimiento para el alumno, promoviendo en este último, un aprendizaje autónomo, centrado en el alumno mismo (Garza, 2005).

Por otro lado, las Asesorías en Línea se ven enriquecidas al integrársele espacios de discusión o retroalimentación entre los alumnos y el Asesor en Línea, como pueden ser las redes sociales o bien; los foros de discusión, donde el asesor evaluará las evidencias de aprendizaje realizadas por los participantes y se encargará de efectuar las retroalimentaciones correspondientes.

Resulta entonces, indispensable que el Asesor en Línea domine no solamente los conocimientos de las materias que ha de orientar durante un curso en línea, sino que además, debe dominar las estrategias de enseñanza aprendizaje, para poder aplicar las correctas para un óptima instrucción. Además, debe poseer las competencias necesarias para poder diseñar los materiales didácticos necesarios para que los alumnos puedan hacer uso de los mismos a lo largo del curso (Aretio, 2014).

Por lo tanto, definiremos al Asesor Educativo en Línea como aquel profesional que se apoya de manera didáctica y pedagógicamente, para poder abordar aspectos de índole teórico metodológicos. Y de esta manera, poder diseñar los cursos necesarios que se le solicitan y que, además, cumplan con el perfil, características y necesidades que la institución lo solicita (Garza, 2005).

Por otro lado, y de acuerdo con Beatriz Garza (2005), estas son algunas de las características que todo buen Asesor Educativo en Línea, debe poseer:

*Capacidad Intelectual: Es decir, tenga dominio sobre los temas que se han de abordar. Si bien, no es obligatorio un dominio absoluto, si es recomendable que se posean las nociones básicas del tema en cuestión.

*Honestidad profesional: Haciendo referencia a que, en todo momento ha de observar una conducta coherente y en pos de las actividades que desempeña.

*Empatía: Entendiéndose como la capacidad de escuchar, cuestionar y dar correctas retroalimentaciones a los participantes.

*Habilidad de comunicación verbal y no verbal: Con el fin de poder darse entender con los participantes. En la Educación a Distancia, es imprescindible; toda vez que no existe la comunicación cara a cara.

*Creatividad: Para el diseño de los cursos, así como el empleo de las diferentes Estrategias de Enseñanza Aprendizaje y el correcto empleo de las Evidencias de Aprendizaje. Esta característica es vital para poder mantener un ritmo constante de producción de nuevos cursos.

*Madurez Emocional: Esto es, no desesperarse con los participantes. Es decir, no todos tienen el mismo ritmo de aprendizaje.

*Habilidad para generar las oportunidades necesarias: Esta última habilidad se encuentra muy ligada con la empatía. Debido a que, el Asesor Educativo en Línea, debe ser consciente que el participante puede tener complicaciones al momento de abordar algún curso en línea. Por lo tanto, es menester del Asesor, poder determinar cuando la ocasión amerita que se le conceda una segunda oportunidad al participante.

Una vez habiendo abordado las características principales y que son deseables para un Asesor Educativo en Línea, pasaremos a estudiar algunas de las principales funciones que debe ejercer el mismo (Zuluaga y Garza 2005):

*Orienta en la formación e investigación, señalando las lecturas y actividades que el participante deberá cumplir.

*Sugiere algunas formas prácticas que el participante puede utilizar para abordar mejor el conocimiento a adquirir.

*Indica los criterios a satisfacer, al momento de presentar algún trabajo.

*Retroalimenta el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de pequeños comentarios o bien, las evaluaciones.

*Durante el diseño del curso, sugiere la metodología adecuada para una mejor comprensión del conocimiento.

La Pedagogía tiene un rol fundamental dentro de la planeación de cursos en línea y la formación de Asesores en Línea, sin excluir lo indispensable que se vuelve que también haya un profesional de Pedagogía como Asesor en Línea, debido a que, durante el desarrollo de los contenidos temáticos a desarrollarse, se requieren de las competencias necesarias para poder diseñar y crear nuevos materiales didácticos de apoyo para todas las sesiones a impartir.

Hasta aquí, hemos hablado acerca de las principales características y funciones que se esperan encontrar en un buen Asesor Educativo en Línea. Sin embargo, no podemos olvidar que la Asesoría Educativa en Línea puede ser de dos formas principalmente:

Asesoría Síncrona: Es decir, es coincidente en tiempo. Esto es, Asesor y participante (s) coinciden en un mismo tiempo, lo que permite que puedan intercambiar opiniones de manera inmediata y “en vivo”.

Este tipo de Asesoría se puede ya sea de manera presencial (cara a cara) o bien, a distancia. En la primera forma, se hace referencia a cuando la Asesoría es dada en un lugar previamente establecido por común acuerdo, donde todos los individuos

interactúan de manera directa, lo que permite que todos sus sentidos puedan percibir todo lo que se aborda.

Asesoría Asíncrona: Por lo general, este tipo de asesoría se da cuando el Asesor y los alumnos interactúan a través de un medio de comunicación masivo, como puede ser la computadora, etc. Pero, la diferencia es, que se da en tiempos diferentes, por ejemplo; el participante envía sus respuestas o comentarios y al día siguiente obtiene una respuesta o retroalimentación por parte de su Asesor.

Por otro lado, este tipo de Asesoría es muy común en la Educación en Línea e incluso; puede convertirse en el único contacto entre el estudiante y la institución que creó el curso (Moore y otros, 2006).

Algunas de las características que los participantes esperan de los Asesores que se manejan con este tipo de Asesoría, son (Zuluaga y Garza, 2005):

- *Una posición justa y objetiva
- *Que su trabajo sea evaluado correctamente y considerado con respeto.
- *Una explicación y justificación de los criterios utilizados para designar una calificación al mismo.
- *Indicaciones claras de cómo puede mejorar, para futuros trabajos.
- *Reconocimiento de los progresos y habilidades logradas a lo largo del curso.
- *Crítica constructiva y consejos de sus aportaciones hechas.
- *El derecho a réplica.

*Una respuesta en tiempo, antes de la entrega de la siguiente actividad.

Esto es, una calidad dentro de la Asesoría en Línea. Y ¿Cómo conseguiremos esto? Bueno, de acuerdo con Garza (2005) la calidad de la Asesoría se logra a través del desarrollo de una serie de potencialidades orientadas al cumplimiento de una misión y esa capacidad se puede estimar, midiendo los recursos humanos, físicos, de informática y los valores implícitos en ese proceso de educación dentro de un programa de capacitación.

Lo anterior es confirmado con lo que el catedrático Aretio (2014) nos indica, ya que señala que se puede decir que una Asesoría en Línea, es de calidad si puede recoger, estimar valorar y demostrar procesos dirigidos al cumplimiento de la misión con la que fue diseñado.

Por otro lado, el autor Edson López (2014), nos señala otras características que son deseables que tenga un Asesor en Línea y estas son:

*Flexibilidad de adaptación a las distintas formas de aprendizaje

*Dominio técnico en el uso de las tecnologías

*Participación activa en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

No debe olvidarse que, en un mundo completamente inmerso en la globalización, se vuelve imprescindible que el Asesor en Línea tenga en cuenta que su papel a desempeñar en este tipo de Educación no será exclusivamente, como un mero facilitador del conocimiento; sino que además debe ir al punto de convertirse en el “detonante del proceso cognitivo”. Esto es, el Asesor en Línea, debe ser capaz de plantear una problemática o conflicto en el cual, los alumnos tengan que utilizar sus

conocimientos previos e investigar nueva información, para que de esta manera, sean capaces de procesar, asimilar un nuevo conocimiento. De esta manera, una de los objetivos principales que debe tener muy presente el Asesor Educativo en Línea es, que los alumnos puedan adquirir conocimientos, destrezas y habilidades útiles para su vida laboral y cotidiana (Zuluaga y Garza, 2005).

Es por ello, que el Asesor Educativo en Línea, debe poseer el dominio sobre las partes que conforman el proceso de enseñanza- aprendizaje, además de darse un tiempo de poder dar un seguimiento puntual a cada uno de los participantes (Jardines, 2009).

Por otro lado, no podemos de ninguna manera conceptualizar a la Asesoría en Línea como un proceso de enviar y recibir tareas y trabajos a través del correo electrónico. Si así lo hiciéremos, no estaríamos más que repetir el modelo educativo en su forma conductista, con la única diferencia que hacemos uso de las diferentes herramientas de tecnología que están a nuestro alcance (Aretio, 2014).

CAPÍTULO 4

EL PAPEL DEL PEDAGOGO COMO ASESOR EDUCATIVO EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN LÍNEA.

A partir del recorrido teórico e histórico que se ha realizado en los tres primeros capítulos, ahora hemos de ahondar acerca del papel que desempeña el Pedagogo como Asesor Educativo en la Educación a Distancia en Línea. Es decir, hemos de estudiar la práctica profesional de cómo es que un profesional en Pedagogía debe desempeñarse dentro como un Asesor Educativo en Línea.

4.1. Funciones del Asesor Educativo en Línea.

Si bien el planear, diseñar y ejecutar cualquier curso en línea, demanda un trabajo multidisciplinario, la realidad es que el Profesional en Pedagogía posee los elementos profesionales adecuados para poder ser parte elemental del equipo multidisciplinario o bien, incluso impartir el mismo, si es que éste último va acorde a su perfil.

Por otro lado, como se ha venido abordando en los puntos anteriores, durante el desarrollo de este trabajo de investigación, la educación a distancia se ha convertido en un ámbito muy amplio de la educación y que hoy día se ha profundizado aún más en estos términos, debido a que se ha difundido ampliamente, permitiendo la modificación de la educación que se ha convertido en un ámbito complejo debido a la intervención de múltiples agentes que la conforman.

Aunque si bien, muchos han sido los alcances de la Educación a Distancia con respecto a que un mayor número de personas han podido acceder a ella, desde

casi cualquier punto del planeta; la realidad es que no se puede garantizar una impartición correcta de la educación a distancia evadiendo la responsabilidad del asesor en línea, lo cual resulta imprescindible dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en la Educación a Distancia.

Por ello se vuelve necesario que aquella persona que ha de fungir como “asesor Educativo”, debe dominar ciertas habilidades y destrezas que conformarán las competencias necesarias para poder desempeñar de manera óptima el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de los cursos en línea y el seguimiento que estos requieren con cada uno de sus alumnos.

En un mundo inmerso completamente en el proceso de la globalización, se vuelve imprescindible que el Asesor en Línea tenga en cuenta que su papel a desempeñar en este tipo de educación no solamente se limitará a ser un mero facilitador del conocimiento, sino que además debe ir al punto de convertirse en el “detonante del proceso cognitivo” (Jardines, 2009).

De esta manera, el Asesor Educativo en Línea busca que los alumnos puedan adquirir los conocimientos, destrezas y habilidades útiles para resolver situaciones semejantes a la presentada por el mismo y, de esta manera, se desarrollen las competencias en el alumno, que serán el resultante de diversos y complejos procesos cognitivos que se lleven dentro del estudiante.

Resulta imperativo señalar que de ninguna manera podemos siquiera pensar en que la Asesoría Educativa a Distancia, puede solamente resumirse en enviar los deberes escritos al correo electrónico al Asesor a Distancia o, simplemente por

realizar la memorización de conceptos teóricos elementales podemos determinar que el alumno “aprende”; si bien tampoco se puede prescindir completamente de la memorización para ciertos conceptos de índole matemática o de las ciencias exactas o leyes. La realidad es necesaria la aplicación de pruebas encaminadas a conocer el avance cualitativo del conocimiento.

Así mismo, no podemos concebir el papel del Asesor Educativo en Línea como un mero sujeto que se encuentra detrás de una pantalla a una gran distancia de su alumno y solamente, será el encargado de revisar las tareas que le entreguen por correo electrónico porque si bien, la Educación a Distancia, la separación física del profesor y el alumno, la utilización de medios técnicos, fomenta una educación independiente y flexible, tampoco podemos olvidar que como todo proceso de educación, intervienen distintos factores y que será labor del Asesor Educativo en Línea, servir como base dentro de este proceso formativo.

Por lo tanto, no podemos concebir al Asesor Educativo en Línea como un mero sujeto que se encuentra detrás de una pantalla o un ordenador, a gran distancia de su alumno o del participante; y que su única función será el de revisar las tareas enviadas por estos últimos.

Es por ello, que debemos de recordar que dentro de la Asesoría en Línea siempre debe existir “El Diálogo Mediado” (Aretio, 2014), el cual es una disciplina que debe dominar Pedagogo que desee dedicarse al Asesoramiento en Línea.

4.2. Perfil del Pedagogo como Asesor Educativo en la Educación a Distancia en Línea.

De igual manera, el profesional en Pedagogía como Asesor Educativo en Línea, debe poseer las competencias necesarias para poder estructurar el programa de estudios con los que ha de sujetar su asesoría en línea.

Como se ha venido abordando a lo largo de toda esta tesis, la Educación a Distancia (EaD), ha venido a formar parte de un ámbito de la educación que ya no puede ser más considerado como un ámbito emergente; sino que más bien; es ya considerado como un ámbito, el cual se encuentra en pleno desarrollo.

Para ello resulta conveniente mencionar que de acuerdo a Christopher Day (2005): “El programa de estudios institucional debe ser lo suficientemente explícito como para que el profesor sepa lo que debe enseñar (contenidos básicos), para los que va enseñar (objetivos generales) y los principales autores en quiénes se ha de fundamentar”.

El Asesor en Línea, será aquel profesional que se dedique a procurar que dentro de los ambientes educativos virtuales se pueda construir el conocimiento. Por lo tanto, debe estar dispuesto a la profesionalización permanente, con el fin de mantenerse actualizado en conceptos y aspectos didácticos para poder concretar una comunicación expedita, oportuna y significativa dentro del desarrollo de las Tecnologías que sirven de sustento de la Educación en Línea.

Si bien, el planear, diseñar y ejecutar cualquier curso en línea demanda un trabajo multidisciplinario, la realidad es que el pedagogo posee los elementos profesionales

adecuados para poder ser parte elemental del equipo de diseño y seguimiento de los participantes en dicho curso.

La Pedagogía tiene un rol fundamental dentro de la planeación de cursos en línea y su función como Asesor en Línea, debido a que el desarrollo de los contenidos temáticos e impartición de los mismos, requieren de las competencias didácticas necesarias para lograr dicho objetivo (Aretio, 2014).

A lo largo de esta tesis se ha hablado sobre la gran variedad que ha tenido la Educación a Distancia y más, inserta en un ámbito como es la Educación no Formal. Y podríamos resumirlo en que, la Educación a Distancia ha permitido a que un mayor número de personas ha podido acceder a la misma, casi desde cualquier punto del planeta. No obstante, no se puede confiar al 100% en un correcto funcionamiento de la Educación a Distancia en Línea y evadir la responsabilidad del Asesor en Línea. Esto es, el papel del Asesor Educativo en Línea, es esencial dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, en la educación a distancia.

Por otro lado, resulta conveniente resaltar que conforme al Marco Común de Referencia Europeo, las competencias son definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se aplican para resolver una problemática o, en el ejercicio de la profesión.

4.3. Práctica profesional en la empresa CLAVE CONSULTORES

En el presente apartado se mostrarán el proceso por el cual se desarrolló la práctica profesional como Asesor Educativo en Línea dentro de la empresa CLAVE

CONSULTORES, así como el desarrollo de cómo se diseñaron los distintos objetivos

En el caso de la empresa CLAVE CONSULTORES, las exigencias con las que se debe cumplir para satisfacer a sus distintos clientes que requieren de sus servicios en la modalidad en Línea, ha permitido que el Pedagogo pueda desempeñarse como Diseñador Instruccional y también como Asesor Educativo en Línea.

Sin embargo, dichas funciones parecieran no hacer más que enriquecer la experiencia del Pedagogo, en éste ámbito de la educación. Toda vez que podrá ser testigo y creador de cada una de las fases por las que atraviesa la creación de los cursos en Línea. Esto es, desde el conceptualizar y el trabajo interdisciplinario que demanda la creación de cursos en línea sobre temas de Habilidades Gerenciales; hasta la implementación de los mismos en la plataforma en Línea donde se ponen a disposición de los clientes (Aretio, 2014).

CLAVE CONSULTORES, es una empresa 100% mexicana de Asesoría y capacitación que ofrece servicios en distintas áreas para la empresa privada y entidades del sector público. Además, el objetivo de dicha empresa, responde directamente a lo establecido por el artículo 123, fracción XII, de la Constitución Política de México, donde se establece como obligación de todas las empresas dentro de territorio nacional a proporcionar “capacitación o adiestramiento” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2015) a sus empleados para el trabajo. De esta manera, distintas empresas de diversos giros buscan a estas otras empresas consultoras de capacitación para que puedan diseñarles y dar

planes de capacitación para sus empleados y de esta manera, dar cumplimiento a lo establecido en la Ley.

Entre los diferentes giros de las diferentes empresas a las que CLAVE CONSULTORES les brinda el servicio de capacitación son: industriales, comerciales, servicios, etc.

De esta manera la capacitación cae en el ámbito de la educación no formal, debido a que no se encuentra regida por ninguna institución educativa gubernamental y por lo mismo, no está sujeta a ningún calendario escolar educativo como lo serían en instituciones educativas. No obstante, actualmente muchos cursos de capacitación son reconocidos por el Estado, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), sin embargo; pueden existir cursos de capacitación no avalados por dicha entidad federal y que solamente respondan al reconocimiento interno de la empresa que lo solicita, sin incurrir en una falta legal.

Una de las características que buscan las empresas para poder contratar algún curso de capacitación de cualquier consultora de capacitación (léase en este caso, CLAVE CONSULTORES), es que las asesorías a impartir sean de calidad. Y una vez que encuentran un tema o curso que pudiera interesarles, ya sea por el nombre o la gran mayoría de las veces, por el contenido del curso; pueden desembolsar grandes cantidades de dinero.

Lo anterior ha permitido que en la práctica profesional en la vida laboral cotidiana ha hecho que el Pedagogo pueda intervenir en el diseño con la cual, se conforman los cursos. De esta manera, cuando el tiempo llega de que se comience a tener un

acercamiento con los participantes y, debido a que otras profesiones como Administración de Empresas, no desean tener mucha inferencia con los participantes, será labor del Pedagogo poder seguimiento a los mismos.

Por eso, “Una estrategia de práctica docente a distancia, propone la planeación, desarrollo y evaluación de actividades de aprendizaje. La estrategia propone tópicos semanales que susciten la reflexión y la discusión éntrelos participantes en foros de discusión asíncronos para que las ideas, problemas, conceptos, categorías, teorías, etc., puedan ser analizadas a través de un proceso de diálogo y construcción del conocimiento significativo para los estudiantes” (Zuluaga y Garza, 2005, p. 50).

Liderazgo sin Límites, Inteligencia Emocional, Motivación y Comunicación Interpersonal por mencionar algunos, son ejemplos de los cursos diseñados durante la práctica profesional en CLAVE CONSULTORES en alianza con la empresa WADILL WORKS.

A partir de aquí, las actividades cotidianas que se llevaban a cabo fueron en primera instancia, el diseño instruccional de los cursos previamente enunciados y posteriormente; la segunda actividad era el desempeño como Asesor Educativo en Línea.

En el apartado del Diseño Instruccional, responde directamente de la necesidad que la empresa CLAVE CONSULTORES había podido advertir que encontraba a partir de la cartera de clientes empresariales que ellos manejan. De esta manera, las funciones de Diseño Instruccional se llevaron a cabo desde la concepción de los cursos en línea, a partir de los temas solicitados por la multicitada empresa.

Posteriormente se procedía a diseñar los diversos materiales didácticos y paquetes de objetos de aprendizaje que se implementarían en los cursos, así como las Evidencias de Aprendizaje que componían a cada sesión.

De esta manera; por poner un ejemplo el curso de Inteligencia estaba dirigido a personas que ocuparan algún puesto gerencial dentro de las empresas cliente de CLAVE CONSULTORES, la escolaridad requerida era, desde el nivel licenciatura hasta maestría, preferentemente en Administración de Empresas o afines. El objetivo general de este curso es que al final del mismo, el participante reconozca e identifique la importancia y beneficios que trae consigo el aplicar la Inteligencia Emocional al ambiente laboral, así como poder hacer diferencia entre los distintos tipos de Inteligencia Emocional, propuestos por Howard Gardner.

Lo descrito en el párrafo anterior, queda plasmado en el temario y carta descriptiva propias del curso en línea en cuestión. Ver anexos 1 y 2.

Dichos cursos fueron diseñados para tener una duración de 2 horas por sesión, esto en condiciones ideales, aunque en la realidad, se debe ser consciente que el participante puede realizar algunas interrupciones y retomar la sesión o incluso; el curso entero, desde donde se quedó o bien, donde le parece más conveniente. Todos y cada uno de estos cursos fueron pensados no solamente como un recurso en línea de teoría; sino que, además, contienen secciones de reflexión, tips y evidencias de aprendizaje, con el que se buscaba guiar al participante a un proceso reflexivo y crítico, en el cual pudiera verse reflejado el dominio de la teoría. Es decir, se buscaba encontrar una forma de evaluar de manera cuantitativa y cualitativa mente.

Así mismo, se diseñaron dos evaluaciones (1 evaluación parcial y 1 evaluación final) las cuales estaban conformadas de distintas formas como, por ejemplo: preguntas de opción múltiple, preguntas cerradas, una pregunta abierta, relación de columnas, “drag and drop”, relación de conceptos con imágenes, complementar cuadros conceptuales y mapas mentales, etc.

De esta manera, se buscaba que el alumno pudiera aplicar sus conocimientos en una evaluación que le ofreciera un desafío cognitivo que le permitiera generar un nuevo conocimiento.

Sin embargo, es de señalarse, que en el caso de los cursos de “Liderazgo sin Límites” e “Inteligencia Emocional”, la evaluación final del curso consistió en la presentación y resolución de casos prácticos, donde al participante se le presentaban tres escenarios hipotéticos y en cada uno de ellos se tenía que elegir entre la opción “a” u opción “b”, para resolver la problemática presentada. Posterior a esto, el participante debía justificar su respuesta, dentro de la caja de comentarios, donde era leída por el Asesor Educativo en Línea.

En el caso del curso de “Inteligencia Emocional”, si el participante elige la opción menos favorable para la situación presentada, se le mostraba las consecuencias que pudieron haber ocurrido y posteriormente, le sucedía una breve retroalimentación donde se le recordaba al alumno una situación similar que había sido expuesta durante el curso y cuál era la opción “más favorable”. Y en el caso del curso de “Liderazgo sin Límites”, los escenarios hipotéticos que se presentaban, tenían dos funciones:

La primera función era, permitir que el participante distinga entre los 6 principales tipos de líder que existen y que habían sido explicados y ejemplificados durante la sesión 3.

Y la segunda función era: observar la reacción del participante ante dicha situación y frente al tipo de liderazgo que se le presentaba. Por lo tanto, en este caso las retroalimentaciones sólo eran hechas por el Asesor Educativo en Línea de manera personal.

Ahora bien, todos los cursos fueron diseñados y planeados para permitir en algunas sesiones la interacción de los estudiantes, a través de distintos foros de chat, donde podían intercambiar sus opiniones con las de otros. Esto, permitirá diversificar el conocimiento y permite, al Asesor Educativo en Línea, poder observar las distintas formas de pensamiento y de concepción del conocimiento, que existen.

Además, en las sesiones siguientes, se realizaban algunos ejercicios donde el participante tenía que describir algún concepto o bien, realizar un trabajo colaborativo en línea que le permitiera interactuar más con sus demás iguales.

Otro elemento didáctico con el que contaban los cursos era, la implementación de avatares de forma humana, quiénes a lo largo de las sesiones iban narrando algunos conceptos teóricos que eran necesarios, ya sea de manera oral o de manera actuada. Esto, a petición de la empresa CLAVE CONSULTORES.

Ahora bien, en lo que concierne a dar cabal cumplimiento a las funciones como Asesor Educativo en Línea de los cursos previamente enunciados, se procedió de la siguiente manera (Jardines,2009):

1.- Se creó un correo electrónico el cual aparecía en la pantalla, cuando se daban las instrucciones necesarias para cada una de las mismas.

2.- Día a día se procedía a revisar las actividades como parte de las Evidencias de Aprendizaje, que enviaban los participantes eran revisadas y posteriormente, se les enviaba una retroalimentación a cada uno de los perfiles con los que accedían a tomar cada una de las sesiones.

3.- Posteriormente, las evaluaciones parciales y finales de los cursos, son sometidas a dos tipos de evaluaciones. En la primera, el software de Google, era configurado con las respuestas correctas por cada ítem. Y en la segunda etapa, las evaluaciones eran revisadas una a una para cotejar las respuestas con el examen “patrón” que diseñó inicialmente y con el que el software de Google había sido pre configurado.

Se ha de mencionar que los participantes no podían ver las respuestas correctas por cada ítem, al momento de que resolvían dicha prueba. Mientras que el software de Google, registraba en un apartado especial que sólo podía ser visto por el Asesor Educativo, las respuestas que se obtenían por cada ítem y por cada participante.

Aquí, el software de Google permite revisar de manera global, las respuestas obtenidas por cada ítem de un grupo de hasta 40 participantes, así como de manera particular, para después cotejarlo con el apartado donde se encontraban precargadas las respuestas correctas por cada ítem.

De esta manera, se podía realizar un seguimiento grupal e individual que permitiera cuantificar el progreso de los participantes en cada una de las sesiones. Esto,

debido a que la evaluación final de los cursos, se subdividía en el número de sesiones que conformaban cada curso.

Una vez terminado ese proceso, cada examen es enviado de vuelta con el participante que lo había contestado, vía correo electrónico. Las evaluaciones finales de cada curso eran promediadas con los resultados obtenidos por cada una de las Evidencias de Aprendizaje de cada sesión y la Evaluación Parcial.

Sí la calificación final obtenida por el participante, en cada curso es igual o menor a 7.0, se consideraba que el participante no había sido capaz de demostrar una correcta asimilación de los contenidos. Y por lo tanto, recibía una notificación de correo electrónico donde se le recomendaba re cursar en su totalidad el curso. No recibía constancia de acreditación, ni constancia de haber participado en el curso.

Por otro lado, si el participante obtenía una calificación dentro del rango de 7.1 a 8.5, el participante era alentado a volver a cursar las sesiones donde se había identificado un rezago o falla en el dominio el conocimiento. No recibía constancia de acreditación, pero sí podía recibir constancia de haber participado en el curso, previo pago de \$100.00 M.X.N.

Y finalmente, si el participante obtenía una calificación dentro del rango de 8.5 a 10.0, recibía en su correo electrónico un diploma de valor curricular con validez oficial y reconocimiento por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).

Como se mencionaba anteriormente, el rol fundamental del Asesor Educativo en Línea, será aquel que tiene que dar un seguimiento al participante del curso

(Zuluaga y Garza, 2005). En la práctica profesional, en este caso, la función consiste en dar un seguimiento personalizado de cada uno de los participantes.

Ahora bien, la Asesoría Educativa en Línea que se ha impartido en este caso es, de manera asíncrona y buscando que sea colaborativo, es decir, permitiendo la participación de los diferentes participantes, a través de cajas de chat (Aretio, 2014),

No obstante, en la práctica se es necesario no solamente haber desarrollado las competencias necesarias que nos permitan dominar el uso de las tecnologías y las distintas plataformas en línea que se requieren para el diseño y posteriormente, la Asesoría en Línea que se requiere implementar con cada uno de los participantes. Sino que también, se vuelve necesario que el Asesor en Línea tenga la capacidad de integrarse en un equipo multidisciplinario porque no siempre podrá diseñar los cursos en su totalidad; también se requerirá la aportación elemental de personas especializadas en algún ámbito en especial.

Sin embargo, también se ha advertido que en la práctica profesional habrá momentos en los que el Pedagogo tendrá que realizar desde la investigación documental, hasta el diseño propio y asesoría del curso. Por lo que se es indispensable que pueda tener plena conciencia de sus limitantes como profesional. Es decir, no pretender impartir o diseñar un curso en el cual su formación profesional no le haya sido formado. Ejemplo: un curso de Administración de Negocios.

Por otro lado, es imprescindible, tener en mente que el diseño de cualquier curso en línea, siempre irá orientado a que el proceso de enseñanza aprendizaje, sea centrado en el alumno. Porque será él que tendrá control total, sobre los horarios y

carga de trabajo con la que toma cada sesión que componga el curso. Además, se recomienda que los materiales que se suban en la plataforma puedan quedar disponibles para cuando el participante considere oportuno realizar una consulta o así lo requiera, pueda volver a visitar los mismos (University of Leeds, 2015).

Las actividades que se especifican en párrafos anteriores, encuentran su base en lo dicho por Casanova (2004), pues ella identifica 4 actividades importantes a desempeñar para un Pedagogo como Asesor Educativo en Línea, dentro de la Educación a Distancia. Siendo estas dos, las más importantes:

1.- Diseñador de curso en línea. Como se ha señalado en los párrafos anteriores, las actividades que fueron desempeñadas en la práctica profesional fueron, las concernientes a todas aquellas fueran referentes al diseño de las sesiones y actividades en cada curso a implementar.

Esta función se realizaba con estricto apego a los contenidos temáticos estructurados para cada uno de los cursos, mismos que respondían a los distintos requerimientos que solicitan las empresas (Day, 2005). Aquí también se encuentran, el diseño de las explicaciones para cada concepto que se abordaría en cada una de las sesiones que componía cada curso.

Además, en esta etapa se incluye el diseño de objetos de aprendizaje que a su vez, permitieran el diseño de las actividades y evaluaciones de aprendizaje. Mismas que se encontraban distribuidas de diferentes maneras. No obstante, todas y cada una de estas actividades contemplan un producto de aprendizaje. Es decir, permitir que el aprendizaje y su proceso de enseñanza- aprendizaje, se busca que sea a partir

del enfoque constructivista y a su vez; que generé en el alumno un gran significado que le permita, adquirir ese conocimiento a partir de que le otorga un significado especial en su interior (Ausubel, 2004).

2.- Docente en línea: Como aquel profesional que realiza un acompañamiento académico con cada uno de los participantes que se inscriben en todos los cursos que se detallaron previamente.

Aquí, en la práctica profesional, el Pedagogo tenía que implementar las sesiones y buscar la forma más adecuada de tener un acercamiento efectivo con su alumno y que este, se traduzca en que el participante alcance los objetivos propuestos por el curso, de la manera más óptima y en el menor tiempo posible. Además, otra de las funciones que también se tenían que desempeñar era el diagnosticar alguna problemática que pudiera surgir con el alumno y que esto, lo lleve a desertar del curso en el que se encontraba inscrito.

Por otro lado, también debía de mantenerse continuamente actualizado en las fuentes de información que se implementaban dentro de los diferentes cursos. Así como las herramientas que se consideren pertinentes para su correcta implementación en posteriores cursos.

De esta manera, se comenzó a trabajar en la elaboración de una escala calificativa, que sirviera a manera de registro de avance en el aprendizaje dentro de los cursos. Porque una tarea muy valiosa e importante es la medición de los distintos niveles de avance que los alumnos van obteniendo a lo largo del curso. Teniendo como fin,

el permitir detectar a los alumnos rezagados o los alumnos que encuentran alguna dificultad al momento de afrontar alguna de las sesiones.

Posteriormente, se buscaba medir el nivel de calidad que los cursos ofrecerían a las empresas. Y si bien, se ha hecho una breve mención acerca de cómo lograr una calidad en la Asesoría impartida, donde pudimos observar que ésta, se logra a través del desarrollo de una serie de potencialidades orientadas al cumplimiento de una misión y esa capacidad se puede estimar, midiendo los recursos humanos, físicos, de informática y los valores implícitos en ese proceso de educación dentro de un programa de capacitación (Garza, 2005). Lo cierto es, que para considerar que un curso de capacitación desarrollado era de calidad, debíamos de confrontarlo con lo que Edson López (2014) señala que son 3 parámetros con los que podemos determinar si un curso es de calidad o no. Los cuales son:

Eficacia: en el sentido más puramente conceptual, se hace referencia a la acción que se realiza y que da como resultado el alcanzar el objetivo trazado.

En la práctica profesional, se pudo corroborar con varios sondeos telefónicos (los cuales fueron realizados por la empresa) en el que se pudo percibir que las empresas “clientes” de la consultora CLAVE, requerían de cursos orientados a los temas de liderazgo empresarial, inteligencia emocional, motivación laboral y personal, así como; mejorar las habilidades y relaciones comprendidas en la comunicación interpersonal.

Eficiencia: Como la capacidad de disponer de la menor cantidad de recursos humanos y materiales, para lograr un objetivo. O bien, alcanzarlo, pero en un menor tiempo posible (Edson, 2014).

En la práctica profesional se procuró que los cursos permitieran a los participantes que pudieran comenzar a aplicar los distintos conceptos abordados, en la práctica cotidiana laboral. Incluso, se realizaban actividades que presentaban algunos escenarios hipotéticos en los cuales el participante tenía que resolverlos, de acuerdo a lo visto en cada sesión.

Cabe mencionar que en este aspecto y obedeciendo a las políticas de la consultora CLAVE, para medir el grado de eficiencia que se esperaba que tuviera cada curso en línea, se medía el tiempo a partir de la tabla de Gestión de Tiempo, propuesta por Stephen Covey (2009).

Pertinencia: Como la acción de abordar los contenidos temáticos, estrictamente esenciales que estuvieran relacionados con los temas de los cursos a desarrollar (Edson, 2014).

En la práctica profesional, antes de comenzar el diseño de cada uno de las sesiones que componían los cursos desarrollados, se realizaban varios temarios, que eran propuestos a partir de diversas reuniones de trabajo, que se llevaban a cabo con diversos gerentes, quienes daban su opinión de cuáles eran las necesidades que ellos consideraban, eran más necesarias para abordar en cada curso.

Por ejemplo: en el caso del curso de Liderazgo, se abordaron los tipos de líder que existen, y se daban ejemplos de cada uno de los mismos. Esto, permitía que el

participante sea capaz de distinguir cada uno de los distintos tipos de líder que existen y de esta manera, el empleado, optimizaría su forma de trabajo.

Habiendo descrito lo anterior, dentro de la práctica profesional surgió la necesidad natural de poder medir el avance de los participantes a lo largo del curso. Es decir, poder medir el dominio que estos iban adquiriendo con cada uno de los conceptos que se iban abordando. Lo que dio a luz a la creación de rúbricas de evaluación para cada uno de los cursos diseñados.

No obstante que todas las rúbricas eran diferentes una de las otras, es decir, no eran iguales por cada curso, lo cierto es que, se procedió a ser uso de las rúbricas de evaluación del estilo analítica. Debido a que permiten poder evaluar cada parte de las Evidencias de Aprendizaje que forman parte de cada una de las sesiones que contienen los cursos.

Sin embargo y antes de continuar con el desarrollo de este punto, se considera necesario mencionar que “una rúbrica, es un instrumento cuya principal finalidad es compartir los criterios de realización de las tareas de aprendizaje y de evaluación con los estudiantes y entre el profesorado. La rúbrica, como guía u hoja de ruta de las tareas, muestra las expectativas que el alumnado y profesorado tienen y comparten sobre una actividad o varias actividades, organizadas en diferentes niveles de cumplimiento, desde el menos aceptable hasta la resolución ejemplar, desde lo considerado como insuficiente, hasta lo excelente” (Masmitjá, 2013, p.8).

De esta manera, las rúbricas nos permiten considerar las habilidades deseadas y que se espera que posean los participantes al finalizar cada una de las sesiones. Y

estas a su vez, ser comparadas en relación con el nivel de dominio de las mismas en la realidad. Esto, favorece a que el alumno tome plena conciencia del nivel de avance que realmente posea y pueda compararlo con lo esperado al finalizar cada curso.

Por otro lado, las rúbricas de evaluación son “un instrumento que, desde un principio y durante todo el proceso, permite compartir los criterios que se aplicarán para evaluar el progreso en un marco de evaluación formativa y continuada (Masmitjá, 2013, p.10).

Los dos tipos principales en los que se dividen las rúbricas de evaluación son: holística y analítica. En la primera, es decir, la holística; se examina el nivel de avance del alumno, a partir de la evaluación del todo de una actividad. Es decir, se considerará que el alumno ha tenido un avance, siempre y cuando pueda completar en su totalidad la tarea asignada.

Sin embargo, esto no es así con el tipo de rúbricas de evaluación analíticas que, como se dijo anteriormente, se busca medir el avance del estudiante, a partir de cada elemento que conforma las distintas tareas contempladas en un curso.

De lo anteriormente señalado, se puede advertir la utilidad de la implementación de las rúbricas de evaluación, aún en cursos de capacitación empresarial. Pues, “las rúbricas se pueden utilizar en todos los niveles y ámbitos educativos: desde la utilización solo de símbolos en etapas de prelectura hasta la evaluación, por ejemplo, de una tesis doctoral o de un proyecto de innovación” (Masmitjá, 2013, p. 10).

Hasta aquí, se ha hablado acerca del concepto y uso de las rúbricas de evaluación. Sin embargo, resulta necesario mencionar algunos de los beneficios más importantes que nos ofrece el utilizar de manera adecuada las mismas.

En primer lugar, el correcto uso de las rúbricas de evaluación permite tener presentes las expectativas que se desean alcanzar dentro del curso a participar. Así mismo, permite fijar de manera interdisciplinaria, los criterios que servirán y aplicarán dentro de estos. Lo que favorece una importante reducción de la subjetividad al momento de asignar la calificación, a cada alumno (Zuluaga, 2005).

Sin embargo, pareciera que beneficio más inmediato y más importante es que las rúbricas de evaluación, permiten un “feedback” (retroalimentación) casi de inmediato, así como que dependiendo de la configuración de la rúbrica; éstas nos pueden ofrecer resultados cuantitativos, cualitativos o ambas. Lo que a su vez, permite que el alumno sea consciente de su proceso educativo, es decir; el participante tenga una responsabilidad consciente de su aprendizaje.

Y habiendo considerado todo lo anteriormente expuesto, es como se procedió a estructurar las rúbricas de evaluación necesarias para cada curso. Mismas que quedaron diseñadas como se muestra en la sección de “Anexos” del presente trabajo.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta tesis, hemos podido identificar los diferentes tipos en los que se divide la Educación No Formal, así como su concepto y los antecedentes históricos más importantes de la misma. Y esto, incide trascendentalmente en el tema que nos atañe en esta investigación debido a que; la capacitación empresarial se inscribe dentro de la Educación No Formal. Toda vez que la UNESCO (2005), determina que la educación se da en todo momento, dentro de la vida del hombre.

Si bien, con el largo devenir histórico de la Educación No Formal, se han ido integrando el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, lo cierto es que, ha sido el sector empresarial el que más se ha beneficiado en este aspecto. Debido a que, permite que las empresas puedan cumplir con lo estipulado en el artículo 123 fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2016), pero a la vez; les facilita la disminución de costos, y la eliminación de espacios de capacitación y supresión de los tiempos para la misma.

Lo anterior es posible, debido a que, con la implementación de las TIC dentro de la educación no formal, se abre un nuevo campo de acción en la cual, la capacitación empresarial se puede dar a distancia, siendo las plataformas educativas en línea; un medio para que el trabajador pueda tomar el curso, en el tiempo, forma y lugar que más le sea de su agrado.

Esto, permite que el alumno sea responsable de su propio proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, los cursos deben ser pensados en virtud de que el alumno

pueda sacar el mayor provecho, recordando que el alumno estará solo la mayor parte del proceso de enseñanza- aprendizaje (Aretio, 2014).

En la actualidad, la capacitación empresarial se inscribe dentro del E- Learning, que es uno de los principales tipos de Educación a Distancia, que más uso se le da (Heinze y otros, 2004). Esto puede deberse, a que el ritmo del mercado actual es tan rápido que no permite a que la empresa pueda destinar un tiempo en concreto para la implementación de la capacitación. Por lo que en la gran mayoría de estos casos, las mismas, optan por adquirir cursos de capacitación que se adapten a las necesidades que ellos han detectado dentro de su plantilla laboral, interfiriendo lo menos posible con su productividad cotidiana.

Tal es el impacto de esta necesidad empresarial, que por ello existen empresas dedicadas a la consultoría en capacitación empresarial que permite dar una respuesta a todas estas demandas.

Sin embargo, es de rescatar y puntualizar que todo curso en línea, requiere obligatoriamente, la intervención de un Asesor Educativo a Distancia, dentro de este apartado de la Educación en Línea. Esto es, debido que los participantes, esperan una retroalimentación del curso al que se encuentran cursando. Pero dichas retroalimentaciones, tienen que ser objetivas, claras y respetuosas, pues son algunas de las premisas que espera recibir el participante que ingresa a un curso (Zuluaga y Garza, 2005).

Pero entonces, valdría hacerse la siguiente pregunta: ¿Por qué debería un Pedagogo desempeñar la función de un Asesor Educativo a Distancia dentro de la Educación en Línea?

La aparición del Pedagogo como Asesor Educativo en Línea, requiere de un profesional que pueda dar continuo seguimiento a los participantes y, de esta manera; se permita la retroalimentación en las distintas evidencias de aprendizaje que existen hoy día (Aretio, 2014).

Hemos de recordar, que dentro de un curso en línea, la función del Asesor Educativo en Línea no solamente se limita a ser una persona detrás de un ordenador que se dedica a encomendar trabajos difíciles de cumplir a cada uno de los participantes. Sino que, el Asesor Educativo en Línea, será aquel que tiene que procurar por ser un facilitador del conocimiento para el o los participantes inscritos en alguno de los cursos (Zuluaga y Garza, 2005). Además, será éste profesional quién debe procurar y facilitar una correcta adquisición y asimilación de las competencias que se desean que el alumno adquiera dentro del curso (Bunk, 2008), misas que le serán de gran ayuda para su vida laboral cotidiana.

La Asesoría en Línea, exige que aquel profesional que la ha de ejercer debe tener dominio sobre las diferentes técnicas y materiales didácticos para favorecer un correcto entorno de aprendizaje virtual, que sea propicio para que el participante pueda asimilar de la mejor manera, los conceptos que se le presentan.

Ahora bien, el perfil que actualmente se requiere que tenga un Pedagogo que desee desempeñarse como Asesor Educativo en Línea, dentro de la Educación a

Distancia, exige cada vez más que el mismo, posea el dominio sobre diversas plataformas y software educativos, así como dominio no solamente, instruccional, sino que también; al dominio del diseño computacional para la correcta implementación de los cursos que se le solicitan.

Sin embargo, en la realidad profesional, el Pedagogo adolece de algunas características que le permitan desarrollarse más óptimamente como Asesor Educativo en Línea. Razón por la cual, en el presente trabajo se hace una propuesta para desarrollar en el Pedagogo en formación, las competencias más demandadas en la realidad laboral a la que se enfrenta.

La primera de ellas es: Las competencias comunicativas. Es decir, que el Pedagogo sea capaz de dar a conocer lo que sabe y piensa, con exactitud y claridad tanto de manera verbal, como de manera escrita. El Pedagogo tiene que saber comunicarse verbalmente y también, saber hacerlo por escrito.

En la realidad laboral, las empresas que se dedican a la capacitación empresarial, buscan en el Pedagogo que sepa, redactar textos académicos como: ensayos, críticas, resúmenes, paráfrasis, etc. Mismas que en su mayoría son incluidas dentro del curso, como material didáctico o de lectura. Además, el Pedagogo que se desempeña como Asesor Educativo en Línea, debe saber redactar documentos académicos necesarios para la correcta ejecución de los cursos que ha de impartir, y estos documentos pueden ser como: cartas descriptivas, guiones instruccionales, manuales pedagógicos, etc.

Por otro lado, el Pedagogo debe poseer dominio absoluto para el diseño, implementación y ejecución de ejercicios escritos que promuevan el aprendizaje en el alumno. Así como, el saber establecer y redactar correctamente, los objetivos del curso, instrucciones por sesiones, y los comentarios de retroalimentación que ha de dar a sus participantes, tal y como lo menciona Ángel Díaz Barriga (2013, p. 1), debido a que, “la elaboración de una secuencia didáctica es una tarea importante para organizar situaciones de aprendizaje que se desarrollarán en el trabajo de los estudiantes”.

Debemos recordar que la secuencia didáctica es la forma en que se establecen una serie de actividades que han de implementarse dentro del curso a impartir, pero éstas, deben llevar un orden. Recordando que las mismas deben permitir en todo momento, que el alumno haga uso del conocimiento previo que tiene sobre un tema en específico y de esta manera; pueda combinarlo con los nuevos conceptos que se le han de presentar a lo largo del curso. Y estos nuevos conceptos a su vez, puedan ser vinculados a distintos escenarios que el participante, pueda encontrar en su vida cotidiana (Díaz, 2013). Dichos ejercicios, no deben monótonos o que caigan en la repetición memorística del alumno, sino que deben motivar al alumno a asimilar los nuevos conceptos que se le presentan.

Las competencias descritas anteriormente van de la mano con dos competencias fundamentales que debe poseer el Pedagogo que desee ejercer como Asesor Educativo en Línea. Siendo éstas, las siguientes: competencias de trabajo en equipo y trabajo interdisciplinario, toda vez que no siempre el Pedagogo será el único encargado del diseño y desarrollo de estos cursos.

Pasando a otro apartado, pero dentro del mismo tenor de la propuesta de competencias a formar o potenciar en el Pedagogo que desee ejercer como Asesor Educativo en Línea, se encuentran las competencias de comunicación verbal, aquí se recomienda que el Pedagogo participe en cursos de expresión verbal, dicción, etc. Esto permitirá ir corrigiendo las muletillas, malos hábitos verbales, divagar del punto principal del tema.

Se debe recordar que estas últimas competencias, son de vital trascendencia para el Asesor Educativo en Línea, debido a que será éste quién dé las retroalimentaciones pertinentes dentro del equipo de trabajo de un curso o bien; la retroalimentación a los participantes del curso. Pudiéndose dar a través de una videoconferencia, por audio e incluso, de manera extraordinaria; presencialmente (Zuluaga y Garza, 2005).

También se propone fomentar o robustecer la formación en el manejo de recursos digitales, como pueden ser: conocimiento y manejo de las principales plataformas educativas que existen, como: Moodle, Blackboard, Google Education, Microsoft en la Educación, etc. Éstas permiten no sólo permiten el diseño de los cursos en línea, sino que además; facilitan el Pedagogo poder colocar un sinfín de materiales didácticos que coadyuven en el proceso de enseñanza aprendizaje y que, estén disponibles a todos los participantes.

Como un ejemplo del uso de estas plataformas educativas, podemos mencionar principalmente: “Flipped Classroom”. Ésta plataforma en línea, nació como un modelo pedagógico perteneciente al B- Learning. El objetivo principal de esta plataforma es permitir que se coloquen una gran diversidad de recursos didácticos

como pueden ser imágenes, videos o artículos; dichos materiales son almacenados por grupos dependiendo la asignación que les hayamos dado.

Posteriormente, este modelo pedagógico se transformó en una plataforma de Educación a Distancia en Línea, que combina la educación presencial, con la no presencial, permitiendo que el ambiente y el proceso de enseñanza aprendizaje se vuelva dinámico e interactivo, favoreciendo un aprendizaje significativo (FLN, 2014).

El Profesional en Pedagogía que desee ejercer como Asesor Educativo en Línea, en la Educación a Distancia, debe tener conocimiento de la utilización de ésta y otras plataformas educativas que, actualmente se utilizan dentro de la Educación en Línea.

Por otro lado, el conocimiento y dominio de software educativo para programación de sesiones y evaluaciones, construcción e implementación de cursos educativos, software para la elaboración de recursos didácticos en línea, es imprescindible en el Pedagogo como Asesor Educativo en Línea. Debido a que de esta manera; podrá tener un panorama completo de cómo evaluar a los participantes, fijando los parámetros necesarios para medir el avance de cada uno de ellos.

Dos ejemplos de software, utilizado para estos fines, son: LMS, y Educaplay.

El primero, es un software que nos permite gestionar de manera eficiente las partes en las que se compone el curso que hemos de impartir, éste software está únicamente disponible para instituciones educativas o bien, empresas que se dediquen a la capacitación empresarial. Entre las principales funciones que se pueden llevar a cabo dentro de este software, son: gestionar usuarios (registrar, dar

de alta, baja, etc), gestión de recursos y materiales para el diseño de sesiones o bien, para la creación de actividades didácticas, controlar el tipo de acceso que tendrán los usuarios dentro del curso, realizar evaluaciones, generar informes, crear y administrar foros de discusión, generar informes de rendimiento ya sea de manera grupal o bien; de manera personalizada por cada participante. El término LMS, proviene de las siglas en inglés de Sistema de Gestión de Aprendizaje (Michael y Flesher, 2007).

El segundo ejemplo, EDUCAPLAY; es un software en línea que permite diseñar, aplicar y compartir las actividades que el usuario diseñe, dentro del mismo. La diferencia que hace resaltar este software en línea es, que posee la capacidad no solo almacenarlo dentro de la plataforma en línea, sino que además las actividades se pueden exportar en formato SCORM, lo cual, permite que estén completamente listas para poderse insertar en otras plataformas educativas donde se encuentre el resto de nuestro curso (Camino, 2012). Entre las principales actividades que EDUCAPLAY, nos permite diseñar y aplicar son (Educaplay, 2016):

-Mapas. Ya sean del tipo geográficos o fisiológicos.

-Adivinanza

-Complementar la frase

-Crucigrama

-Dictado de un texto que se nos lee

-Ordenar palabras

-Relacionar columnas

Y finalmente, la última propuesta que se plantea dentro de esta tesis, como parte de las competencias que debe poseer el Pedagogo que se desee ejercer como Asesor Educativo en Línea, es la competencia para evaluar, es decir, de manera cualitativa. Esto es, debe poder medir el avance en el aprendizaje del alumno y a partir de ahí, emitir juicios, identificar necesidades y plantear soluciones a los mismos (Aretio, 2014). Para ello, es indispensable que el Asesor Educativo en Línea conozca y maneje la forma de organización de un curso en línea.

Dentro de la competencia para evaluar, el Asesor Educativo en Línea debe tener un pensamiento crítico, el cual debe ser bien fundamentado, sistemático, objetivo, mismo que debe buscar que sus alumnos generen a partir de los contenidos que han de impartirse dentro del curso. Entonces, ¿cómo se desarrolla un pensamiento crítico en el alumno?

La respuesta entonces nos diría que esto se lograría a partir de brindar al alumno, secuencias de actividades de aprendizaje que activen procesos mentales tales como; el análisis y discriminación de datos, clasificación, jerarquización, asociación y elaboración. ¿Qué materiales se pueden utilizar para este fin? Textos de tipo académico, que fomenten la realización de debates, también se pueden utilizar cuestionamientos, y elaboración de ensayos, etc. (Díaz, 2013).

Fuentes bibliográficas

- Benvenuto Vera, Á. (2014). *Universidad de Bio Bio*. Retrieved from <http://www.ubiobio.cl/theoria/v/v12/Theoria12.pdf#page=109>
- Bernal, D. H. (2009). *Arte y Pedagogía*. Retrieved from *Arte y Pedagogía*: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf
- Bernet (2008), Trilla. *La Educación no Formal*. Barcelona.
- Bunk, G. (2008). La Transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea*, 8.
- CARDONA, P. (2015). *¿Cómo desarrollar las competencias de liderazgo?* España: EUNSA. Ediciones Universidad De Navarra S.A.
- Carneiro, R., Toscano, J. C., & Díaz, T. (2010) (n.d.). *Los Desafíos de las TIC para el cambio educativo. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. Madrid, España: Metas Educativas 2021 OEI.
- Consultores, C. (2016, Abril 21). *Clave Consultores*. Retrieved from *Habilidades Gerenciales*: www.iclave.com/directivas.html
- Crespo, M. A. (1984). La educación y la comunicación en México. *Perfiles Educativos*, 3-37.
- Day, C. (2005). *Formar Docentes*.
- Díaz- Barriga, A. F., Lule, G. M., Pacheco, P. D., Saad, D. E., & Rojas, D. S. (1990). *Metodología de Diseño Curricular para educación Superior*. Ciudad de México: Trillas.
- Díaz Barriga, F. (2015). *Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación*. Retrieved from oei.es/metas2021/expertos02.htm
- Domínguez, Aranda, R., Lamata, Cotanda, R., Baráibar, López, J. M., Bonell, García, L., Casellas, López, L., & Gamonal, García, A. (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid: NARCEA.
- Enrique Martínez Salanova Sánchez. (n.d.). *Paulo Freire "Pedagogos de los oprimidos y transmisor de la pedagogía de la esperanza"*. Retrieved from http://www.uhu.es/cine.educacion/figuraspedagogia/0_paulo_freire.htm
- Española, L. R. (2016, Abril 21). *Diccionario de la Real Academia Española*. Retrieved from www.rae.es
- Eusse Zuluaga, O., & Piña Garza, B. E. (2005). El docente asesor o tutor en Educación Abierta y a Distancia. *Virtual Educa*.
- Fermoso, E. P. (2001). Teoría de la educación. In E. P. Fermoso, *Teoría de la educación* (p. 358). Ciudad de México: Trillas.

- FERRER, A. (2010, Noviembre). *Pontificia Universidad Católica Argentina*. Retrieved from Millennials, la generación del siglo XXI: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/Millennials_-_La_Generacion_Millennial_en_el_Siglo_XXI_-_2010.pdf
- Fregoso, Iglesias, E. M. (2000). *Educación no Formal*. Ciudad de México: Editorial Praxis.
- Freire, P. (2012). *La Pedagogía del oprimido*. (4 edición ed.). (J. Mellado, Trans.) Madrid, España: Siglo XXI.
- García Aretio, L. (2014). *Bases, tendencias y futuro de la EaD. La educación a distancia. Bases conceptuales*. Madrid, España: UNESCO.
- Guerrero, I., & Kalman, J. (2006). *La inserción de la tecnología en el aula: estabilidad y procesos instituyentes en la práctica docente*.
- Kaplún, M. (1998). *Una Pedagogía de la comunicación*. Madrid: De la Torre.
- Lamata, Rafael (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Narcea, México.
- López de la Madrid, M. C. (2015). *Universidad de Guadalajara Virtual*. Retrieved from <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura4/article/view/94/105>
- Martínez, López, E. (2014, Febrero). *Registro Modelo Educativo*. Retrieved from www.registromodeloeducativo.sep.gob.mx
- Melendro, Estefanía, M. (2005). *Revista Interuniversitaria. La Globalización de la Educación*. Retrieved from *Revista Interuniversitaria*. Universidad de Salamanca.: www.revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/3124
- Navales, Coll, M. I., Omaña, Cervantes, O., & Daniel, Perazzo, C. (2004). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su impacto en la educación*. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Pozo Andrés, M. D., Álvarez Castillo, J. L., Luengo Navas, J., & Otero Urtza, E. (1979 (2004)). *Teorías e instituciones contemporáneas de educación*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Universidad Estatal a Distancia. (2014). *UNED*. Retrieved from www.uned.ac.cr/academica/images/PACE/publicaciones/FINAL24-9-13_Glosario_de_terminos_curriculares_UNED.pdf
- UNESCO (2015)
- Sams, Aaron; Bergmann, John (2014) *What is Flipped Learning? Flipped Learning Network (FLN) (pdf)*
- Díaz Barriga, Ángel *Guía para la elaboración de una secuencia didáctica*. UNAM. www.setse.org.mx
- Camino, Jesús María *Actividades Educativas con Educaplay*. INTEF/ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. www.educacontic.es



ÍNDICE DE CONTENIDOS TEMÁTICOS.

CURSO: INTELIGENCIA EMOCIONAL

1.- INTELIGENCIA EMOCIONAL.

1.1. Concepto

1.2. Aspectos en los que se organiza la Inteligencia Emocional.

1.2.1. Conocer emociones y sentimientos.

1.2.2. Aprender a manejarlas

1.2.3. Aprender a crear motivaciones propias.

1.2.4. Aprender a reconocerlas en los demás.

1.2.5. Aprender a gestionar las relaciones.

2.- PARADIGMAS Y CONDICIONANTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

2.1. Paradigma de la Inteligencia Emocional.

2.2. Condicionantes de la Inteligencia Emocional

2.2.1. Social

2.2.2. Conductual.

3.- NATURALEZA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

3.1. Conceptos y beneficios personales y organizacionales de la IE

3.2. Diferencias entre sentimientos, emociones y la IE

3.3. Áreas y competencias de la IE

3.4. Auto conciencia

3.5. Auto regulación.

3.6. Auto motivación

3.7. Empatía

3.8. Habilidades sociales.

4.- INTELIGENCIAS MÚLTIPLES.

4.1. Concepto

4.2. Los 8 tipos de Inteligencias Múltiples, según Howard Gardner.

- 4.2.1. Inteligencia Lingüística
- 4.2.2. Inteligencia Musical.
- 4.2.3. Inteligencia Lógica Matemática.
- 4.2.4. Inteligencia Espacial
- 4.2.5. Inteligencia Corporal- Kinestésica
- 4.2.6. Inteligencia Intrapersonal.
- 4.2.7. Inteligencia Interpersonal.
- 4.2.8. Inteligencia Naturalista.

ANEXO 2

CARTA DESCRIPTIVA.

NOMBRE DEL ELABORADOR: *Pasante en Pedagogía, Alejandro Nicolás Juárez Hernández.*

TEMA DEL CURSO: *Inteligencia Emocional.*

FORMA DE IMPARTICIÓN: *En línea.*

DÍAS DE IMPARTICIÓN: *A libertad del participante.*

TOTAL DE HORAS: 2 HORAS.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO: Al término del curso, el participante reconocerá la relevancia de la inteligencia emocional aplicado al ambiente laboral y distinguirá entre los diferentes tipos de inteligencia emocional.

NÚMERO DE SESIONES:

Sesión #	Duración	Contenido Temático	Objetivo Específico de sesión	Estrategias de E-A.	Recursos Didácticos	Evidencia de aprendizaje.	Bibliografía
1	10 minutos (Aprox.)	1.- INTELIGENCIA EMOCIONAL. - Concepto - Organización de la IE.	<i>El participante conocerá el concepto de Inteligencia Emocional.</i>	Video presentación.	Recursos multimedia; video con animación.		
2	10 minutos (Aprox.)	2.- PARADIGMAS Y CONDICIONANTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. 2.1.Paradigma de la Inteligencia Emocional 2.2. Condicionantes de la Inteligencia Emocional 2.2.1 Condicionante social 2.2.2. Condicionante Conductual.	<i>El participante conocerá los beneficios que la IE acarrea en el ámbito personal y organizacional. El participante reconocerá las diferencias entre sentimientos, emociones y la IE</i>	Video presentación	Recursos multimedia; video con animación y narración.	Relación de columnas (conceptos y palabras)	<i>Valls, Antonio. "Las 12 Habilidades Directivas Clave" Ed. Gestión 2000</i>

3	20 minutos (Aprox.)	<p>3.- NATURALEZA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.</p> <p>3.1. Conceptos y beneficios personales y organizacionales de la Inteligencia Emocional.</p> <p>3.2. Diferencias entre sentimientos, emociones y la IE.</p> <p>3.3. Áreas y competencias de la IE</p> <p>3.4. Autoconciencia</p> <p>3.5. Autorregulación</p> <p>3.6. Automotivación</p> <p>3.7. Empatía</p> <p>3.8. Habilidades sociales.</p>	<p><i>El participante describirá los distintos tipos de líder que existen.</i></p>	<p>Presentación con narración.</p>	<p>Recursos multimedia; video con animación.</p>	<p>Cuestionario sobre un video.</p>	<p>Valls, Antonio. 12 "Las Habilidades Directivas Clave" Ed. Gestión 2000</p>
4	30 minutos (Aprox.)	<p>4.- INTELIGENCIAS MÚLTIPLES.</p> <p>4.1. Concepto.</p> <p>4.2. Los 8 tipos de Inteligencias Múltiples según Howard Gardner</p> <p>4.2.1. Inteligencia Lingüística</p> <p>4.2.2. Inteligencia Musical</p> <p>4.2.3. Inteligencia Lógica Matemática</p> <p>4.2.4. Inteligencia Espacial.</p> <p>4.2.5. Inteligencia Corporal Kinestésica.</p> <p>4.2.6. Inteligencia Intrapersonal</p>	<p><i>El participante definirá cuales son los elementos que permiten la correcta construcción de un Líder.</i></p>	<p>Sketch con datos importantes.</p>	<p>Recurso multimedia con animación.</p>	<p>Cuestionario</p>	

		4.2.7. Inteligencia Interpersonal 4.2.8. Inteligencia Naturalista.					
--	--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 3

Rúbrica de Evaluación para el curso de “Inteligencia Emocional”.

Sesiones	0 – 6.0	6.0 – 7.0	7.1 – 8.0	8.1 – 8.9	9.0 – 9.9	10.0
Sesión 1	El alumno, desconoce el concepto de Inteligencia Emocional y no sabe cómo se organiza la misma.	Desconoce el concepto de Inteligencia Emocional, pero se da una idea.	Conoce un concepto de Inteligencia Emocional, pero no conoce la forma en la que se organiza la misma.	Conoce los tres conceptos de Inteligencia Emocional que se abordan en el curso. Sabe del principal autor de la Inteligencia Emocional. No distingue las formas en las que se organiza la Inteligencia Emocional.	Conoce los tres conceptos de Inteligencia Emocional que se abordan en el curso. Sabe del principal autor de la Inteligencia Emocional. No distingue las formas en las que se organiza la Inteligencia Emocional.	Domina los tres conceptos de Inteligencia Emocional que se abordan en el curso. Conoce acerca del principal autor de la Inteligencia Emocional. Distingue y domina las formas de organización de la IE.
Sesión 2	El alumno no conoce, ni distingue los diferentes paradigmas y condicionantes de la IE.	El alumno conoce, pero no distingue los diferentes paradigmas y condicionantes de la IE.	El alumno conoce, pero no distingue los diferentes paradigmas y condicionantes de la IE.	El alumno conoce, y hace algunas distinciones entre los diferentes paradigmas y condicionantes de la IE.	El alumno conoce, y hace algunas distinciones entre los diferentes paradigmas y condicionantes de la IE.	El alumno conoce y distingue los diferentes paradigmas y condicionantes de la IE.
Sesión 3	El alumno no conoce, ni distingue los beneficios personales y organizacionales que trae el aplicar	El alumno no conoce, ni distingue los beneficios personales y organizacionales que trae el aplicar	El alumno conoce, pero no distingue claramente los beneficios personales y organizacionales que trae el	El alumno conoce, pero no distingue claramente los beneficios personales y organizacionales que trae el	El alumno conoce y distingue los beneficios personales y organizacionales que trae el aplicar correctamente la IE.	El alumno conoce y distingue los beneficios personales y organizacionales que trae el aplicar correctamente la IE.

	correctamente la IE. No hace distinción entre sentimiento y emociones e IE. No conoce la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales	correctamente la IE. No hace distinción entre sentimiento y emociones e IE. No conoce la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales	aplicar correctamente la IE. No hace distinción entre sentimiento y emociones e IE. No conoce la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.	aplicar correctamente la IE. No hace distinción entre sentimiento y emociones e IE. No conoce la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.	Hace distinción entre sentimiento, emociones e IE. No conoce la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.	Hace distinción entre sentimiento, emociones e IE. Conoce el concepto de autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.
Sesión 4	No conoce ni distingue entre los 8 tipos de inteligencia múltiples, propuestas por Howard Gardner.	No conoce ni distingue entre los 8 tipos de inteligencia múltiples, propuestas por Howard Gardner.	Conoce, pero no distingue entre los 8 tipos de inteligencia múltiples propuestas por Howard Gardner.	Conoce, pero no distingue entre los 8 tipos de inteligencia múltiples, propuestas por Howard Gardner.	Conoce y distingue difusamente, los 8 tipos de inteligencia múltiples, propuestas por Howard Gardner.	Conoce y distingue claramente, los 8 tipos de inteligencia múltiple, propuesta por Howard Gardner.
Evaluación Intermedia				Demuestra tener conocimiento de los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. Sin embargo, muestra confusión en la relación de cada concepto.	Tiene dominio sobre los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. No relaciona correctamente los conceptos de autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.	Tiene dominio sobre los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. Relaciona correctamente todos los conceptos presentados.

Evaluación Final						Tiene dominio absoluto sobre los conceptos.
-------------------------	--	--	--	--	--	---

Rúbrica de Evaluación para el curso: “Liderazgo sin Límites”.

Sesiones	0 – 6.0	6.0 – 7.0	7.1 – 8.0	8.1 – 8.9	9.0 – 9.9	10.0
Sesión 1	No ha aprendido el concepto de Líder, no distingue las virtudes que debe poseer un buen líder. No reconoce la misión y visión que debe poseer todo buen líder, ni identifica los valores y aptitudes que todo buen líder debe poseer.	Conoce de manera deficiente el concepto de Líder, no distingue las virtudes que debe poseer un buen líder. No reconoce la misión y visión que debe poseer todo buen líder, ni identifica los valores y aptitudes que todo buen líder debe poseer	Conoce de manera suficiente el concepto de Líder, distingue de manera vaga y difusa, las virtudes que debe poseer un buen líder. No reconoce la misión y visión que debe poseer todo buen líder, ni identifica los valores y aptitudes que todo buen líder debe poseer.	Conoce de manera suficiente, el concepto de Líder, distingue de manera correcta, las virtudes que debe poseer un buen líder. Reconoce la misión y visión que debe poseer un buen líder. No identifica los valores y aptitudes que todo buen líder debe poseer.	Domina el concepto de Líder. Sabe distinguir correctamente las virtudes que posee un buen líder. Reconoce claramente, cuales son la misión y visión que debe poseer un buen líder. Identifica de manera difusa los valores y aptitudes que debe poseer un buen líder.	Domina el concepto de Líder. Sabe distinguir correctamente las virtudes que posee un buen líder. Reconoce claramente, cuales son la misión y visión que debe poseer un buen líder. Identifica y conoce, los valores y aptitudes que debe poseer un buen líder.
Sesión 2	No conoce las diferentes teorías de Liderazgo que existen. Tampoco distingue entre un jefe y un líder.	Sabe que existen diferentes teorías de Liderazgo, pero no sabe distinguirlas. Tampoco distingue entre un jefe y un líder.	Conoce algunas teorías de Liderazgo. Pero no conoce el resto. Tampoco distingue las diferencias entre un jefe y un líder.	Conoce las teorías de Liderazgo más importantes. Conoce, pero no distingue las diferencias entre un jefe y un líder.	Conoce las teorías de Liderazgo más importantes. Conoce y realiza algunas distinciones entre jefe y un líder.	Conoce las teorías de Liderazgo más importantes. Conoce e identifica las distinciones que hay entre un jefe y un líder.
Sesión 3	No sabe, ni conoce los 6 tipos de Líder que existen.	Sabe, pero no conoce los 6 tipos de Líder que existen.	Sabe y distingue que existen 6 tipos de Líder. No conoce las principales	Sabe y distingue que existen 6 tipos de Líder. Identifica algunas de las	Sabe y distingue que existen 6 tipos de Líder, principalmente.	Sabe y distingue que existen 6 tipos de Líder, principalmente.

	No conoce las principales características de estos tipos de líder. No conoce ejemplos.	No conoce las principales características de estos tipos de líder. No conoce ejemplos.	características de estos tipos de líder. No conoce ejemplos.	características principales de estos tipos de líder. No conoce ejemplos.	Identifica las características de cada uno de estos tipos de líder. Conoce algunos ejemplos de estos tipos de líder.	Identifica las características de cada uno de estos tipos de líder. Conoce e identifica ejemplos de estos tipos de líder.
Sesión 4	No conoce el término, ni objetivos, ni beneficios del EMPOWERMENT. No conoce nada sobre la Gestión del Tiempo. No conoce la Matriz del Tiempo de Stephen Covey. No sabe cómo aplica la Generación de Confianza dentro del ambiente laboral.	Sabe que existe el término EMPOWERMENT, pero no conoce ni el objetivo y beneficios del mismo. No conoce nada sobre la Gestión del Tiempo. No conoce la Matriz del Tiempo de Stephen Covey. No sabe cómo aplica la Generación de Confianza dentro del ambiente laboral.	Conoce el término de EMPOWERMENT, su objetivo y beneficios. Conoce vagamente el tema sobre la Gestión del Tiempo. No conoce la Matriz del Tiempo de Stephen Covey. No sabe cómo aplica la Generación de Confianza, dentro del ambiente laboral.	Domina el concepto, objetivo y beneficios del EMPOWERMENT. Conoce el tema de Gestión del Tiempo. Identifica la Matriz del Tiempo de Stephen Covey. No sabe cómo aplica la Generación de Confianza, dentro del ambiente laboral.	Domina el concepto, objetivo y beneficios del EMPOWERMENT. Domina el tema de la Gestión del Tiempo. Domina la Matriz del Tiempo de Stephen Covey. Conoce el concepto de Generación de Confianza, pero no sabe cómo se aplica en el ambiente laboral.	Domina el concepto, objetivo y beneficios del EMPOWERMENT. Domina el tema de la Gestión del Tiempo. Domina la Matriz del Tiempo de Stephen Covey. Conoce el concepto de Generación de Confianza, y entiende cuál es su aplicación dentro del ambiente laboral.
Sesión 5	El alumno no conoce y no identifica los ciclos de talento dentro del Liderazgo.	El alumno no conoce y no identifica los ciclos de talento dentro del Liderazgo.	El alumno conoce, pero no distingue los ciclos de talento que existen,	El alumno conoce, pero distingue muy vagamente cada uno de los ciclos de talento que	El alumno conoce y distingue cada uno de los ciclos de talento que existen dentro del Liderazgo.	El alumno conoce y distingue cada uno de los ciclos de talento que existen dentro del Liderazgo.

	El alumno no conoce las características de un líder ejemplar.	El alumno no conoce las características de un líder ejemplar.	dentro del Liderazgo. El alumno no conoce las características de un líder ejemplar.	existen dentro del Liderazgo. El alumno no conoce las características de un líder ejemplar.	El alumno no conoce las características de un líder ejemplar.	El alumno conoce las características de un líder ejemplar.
Sesión 6	El alumno no conoce ni distingue las características que tiene un líder en la globalización.	El alumno no conoce ni distingue las características que tiene un líder en la globalización.	El alumno conoce, pero no distingue, las características que tiene un líder en la globalización.	El alumno conoce, y distingue muy vagamente las características que tiene un líder en la globalización.	El alumno conoce y distingue las características que debe poseer un buen líder.	El alumno conoce y distingue las características que debe poseer un buen líder.
Evaluación Intermedia				Demuestra tener conocimiento de los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. Sin embargo, muestra confusión en la relación de cada concepto.	Tiene dominio sobre los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. No relaciona correctamente algunos tipos de Líder y Teorías de Líder.	Tiene dominio sobre los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. Relaciona correctamente todos los conceptos presentados.
Evaluación Final						Tiene dominio absoluto sobre los conceptos.

ANEXO 5

Rúbrica de Evaluación para el curso de “Motivación”.

Sesiones	0 – 6.0	6.0 – 7.0	7.1 – 8.0	8.1 – 8.9	9.0 – 9.9	10.0
Sesión 1	El alumno no conoce el concepto de motivación y los distintos tipos en las que se divide.	El alumno no conoce el concepto de motivación y los distintos tipos en las que se divide.	El alumno conoce el concepto de motivación, pero no distingue los distintos tipos en los que se divide.	El alumno conoce el concepto de motivación, pero tiene problemas para distinguir los distintos tipos en los que se divide.	El alumno conoce el concepto de motivación, pero tiene problemas para distinguir los distintos tipos.	El alumno conoce el concepto de motivación y distingue claramente los diferentes tipos en los que se divide.
Sesión 2	El alumno no conoce ninguna de las principales teorías que explican la Motivación.	El alumno no conoce ninguna de las principales teorías que explican la Motivación.	El alumno conoce pero no distingue entre las principales teorías que explican la Motivación.	El alumno conoce pero no distingue entre las principales teorías que explican la Motivación.	El alumno conoce las principales teorías que explican la Motivación.	El alumno conoce las principales teorías que explican la Motivación.
Sesión 3	El alumno no conoce el concepto de motivación laboral. No conoce las principales técnicas de motivación laboral que existen. No distingue entre Motivación y Liderazgo.	El alumno no conoce el concepto de motivación laboral. No conoce las principales técnicas de motivación laboral que existen. No distingue entre Motivación y Liderazgo.	El alumno conoce el concepto de motivación laboral. No conoce las principales técnicas de motivación laboral que existen. No distingue entre Motivación y Liderazgo.	El alumno conoce el concepto de motivación laboral. Conoce las principales técnicas de motivación laboral que existen. No distingue entre Motivación y Liderazgo.	El alumno conoce el concepto de motivación laboral. Conoce las principales técnicas de motivación laboral que existen. Distingue entre Motivación y Liderazgo. No sabe establecer metas	El alumno conoce el concepto de motivación laboral. Conoce las principales técnicas de motivación laboral que existen. Distingue entre Motivación y Liderazgo.

	No sabe establecer metas laborales, a partir de la motivación.	No sabe establecer metas laborales, a partir de la motivación.	No sabe establecer metas laborales, a partir de la motivación.	No sabe establecer metas laborales a partir de la motivación.	a partir de la Motivación.	Sabe establecer metas a partir de la Motivación.
Sesión 4	El alumno, no conoce el concepto de la Automotivación Laboral. No distingue entre automotivación consciente e inconsciente. No conoce los beneficios de la motivación en las relaciones interpersonales.	El alumno no conoce el concepto de la Automotivación Laboral. No distingue entre automotivación consciente e inconsciente. No conoce los beneficios de la motivación en las relaciones interpersonales.	El alumno conoce el concepto de Automotivación Laboral. Distingue difusamente entre automotivación consciente e inconsciente. No conoce los beneficios de la motivación en las relaciones interpersonales.	El alumno conoce el concepto de Automotivación Laboral. Distingue difusamente entre automotivación consciente e inconsciente. No conoce los beneficios de la motivación en las relaciones interpersonales.	El alumno conoce el concepto de Automotivación Laboral. Distingue claramente entre automotivación consciente e inconsciente. No conoce los beneficios de la motivación en las relaciones interpersonales.	El alumno conoce el concepto de Automotivación Laboral. Distingue claramente entre automotivación consciente e inconsciente. Conoce los beneficios de la motivación en las relaciones interpersonales.
Evaluación Intermedia				Demuestra tener conocimiento de los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. Sin embargo, muestra confusión en la relación de cada concepto.	Tiene dominio sobre los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. No relaciona correctamente los conceptos correctos de motivación.	Tiene dominio sobre los temas abordados en las sesiones 1, 2 y 3. Relaciona correctamente todos los conceptos presentados.
Evaluación Final						Tiene dominio absoluto sobre los conceptos.