

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

**“DISEÑO Y EVALUACIÓN CURRICULAR DEL MÓDULO
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL EN LA
MODALIDAD DE ESTUDIO ON LINE”**

TESINA QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA PRESENTA:

CLAUDIA ROSALINDA SEGURA LÓPEZ

ASESOR: MTRO. PEDRO BOLLÁS

MÉXICO, D. F. ENERO 2010

Dedico la satisfacción de haber llegado a este momento y doy gracias
a todos los seres tan especiales que han existido en mi vida.

Sin ustedes esto no hubiese sido posible.

Gracias a ti Dios que me recuerdas de tu existencia a través de los más mínimos detalles.
Gracias por todo lo que me ha sido dado!!!

A mis queridos padres:

Rosita y Maty

A mis queridos hermanos:

Lupita, Angelito, Aney y Pily

Quiero agradecer a mi querida UPN, a mis maestros por sus valiosas enseñanzas. Al Dr.
Alvarado por el valioso apoyo brindado para la elaboración de este proyecto y al equipo de
Ibero On line.

Resumen

La educación es un proceso fundamental para el desarrollo de las sociedades. Durante los siglos XIX y XX, las sociedades modernas se han esforzado por llevar la educación a todos, lo cual se ha enfrentado con diversos obstáculos. Ante esta situación, el sistema educativo ha buscado estrategias que permitan ofrecer educación de calidad a personas distantes de los centros escolares.

La Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, considerando estas necesidades y la oportunidad de incorporación de las tecnologías de información y la comunicación (TIC) a la educación, implementó un proyecto estratégico a través del uso de las TIC, para ampliar las oportunidades de acceso a la Educación Superior, éste consistió en el desarrollo de un Modelo de Educación a Distancia para el diseño de programas educativos.

En el presente documento se sistematiza la experiencia profesional de la autora, Psicóloga Educativa egresada de la Universidad Pedagógica Nacional durante su participación en la construcción del Proyecto Ibero On line, entidad a través de la cual se diseñaron Diplomados para la actualización y capacitación de los miembros de distintas organizaciones. Se recupera la participación de la autora en dos momentos: el primero reseña una participación secundaria en el diseño general de la organización, su fundamento psicopedagógico y la logística de operación, el segundo refleja la parte intensa de la experiencia profesional de la autora, como asesora psicopedagógica, en el diseño del Diplomado en Administración de Recursos Humanos.

Cabe señalar que por medio de la aplicación de las normas para el diseño curricular se realimentaba la visión general de Ibero Online y su operación.

ÍNDICE

Introducción	
Capítulo I Delimitación del tema	1
1.1 Planteamiento del problema	
1.2 Preguntas de investigación	4
1.3 Justificación	4
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general	6
1.4.2 Objetivos específicos	6
Capítulo II La educación en línea y el proceso de aprendizaje	6
2.1 Educación	
2.2 Modalidades educativas	7
2.2.1 Modalidad presencial	7
2.2.2 Modalidad semipresencial	7
2.2.3 Modalidad a distancia	8
2.2.4 Modalidad en línea	8
2.3 Desarrollo de la modalidad a distancia	11
2.4 La educación a distancia en México	16
2.5 Instituciones privadas de Educación Superior	21
2.6 Teorías del aprendizaje	23
2.6.1 La teoría sociocultural	24
2.6.2 La teoría del aprendizaje significativo	27

2.7 Aprendizaje y tecnología	32
2.8 Curriculum	34
2.9 Evaluación educativa	43
2.9.1 Tipos de evaluación	45
2.9.2 Funciones	46
2.8.3 Características	46
2.9.4 Relación entre la evaluación del aprendizaje y los demás elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje	47
Capítulo III Descripción de los fenómenos observados durante la aplicación de la estrategia	48
3.1 Diseño de la organización	50
3.2 Diseño del concepto	51
3.3 Diseño del modelo pedagógico	52
3.3.1 Premisas	54
3.3.2 Modelo pedagógico	56
3.3.3 Normas para el diseño curricular	57
3.3.4 Aplicación del modelo	67
3.4 Estrategia de Evaluación	81
Capítulo IV Evaluación de la experiencia	82
4.1 Sistematización de la experiencia	86
4.2 Principales ganancias de la experiencia	87
4.3 Mi experiencia como estudiante y profesionalista de la Psicología Educativa	
Referencias	90

Introducción

La educación es un proceso fundamental para el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, las oportunidades de acceso y permanencia no son las mismas para todas las personas.

Durante los siglos XIX y XX, las sociedades modernas se han esforzado por llevar la educación a todos, lo cual se ha enfrentado con diversos obstáculos; para lograr la llamada masificación de la educación. Para salvar dichos obstáculos se han buscado estrategias que permitan ofrecer educación de calidad a las personas que por diversas razones no han tenido acceso a la educación que la sociedad requiere. Un esquema que día con día cobra más importancia es la educación a distancia, en un inicio por correspondencia y, hoy a través de las tecnologías de información y la comunicación (TIC).

La Universidad Iberoamericana, consciente de esta problemática y con la intención de *ampliar las oportunidades de acceso a la Educación Superior*, ha estructurado un Proyecto de Educación a Distancia que integra los avances en el conocimiento de las disciplinas, las profesiones y las TIC con su Modelo Educativo.

El Proyecto de Educación a Distancia de la UIA incluyó distintos momentos, en el primero se ofrecieron Programas Educativos a través de Internet, siguiendo un modelo asíncrono, con un diseño curricular e instruccional basado en actividades y materiales de apoyo, en un segundo momento se desarrollaron diversos tipos de soluciones que integran distintas tecnologías con variadas formas de entrega.

Posteriormente se pretendía ir incorporando materias de las distintas licenciaturas que ofrece la UIA al proceso de educación en línea, esta fase no se desarrolló durante la participación de la autora.

En el presente documento se sistematiza la experiencia profesional de la autora, Psicóloga Educativa egresada de la Universidad Pedagógica Nacional durante su participación en la construcción del Proyecto Ibero On line en la Universidad Iberoamericana.

Se conforma de cuatro capítulos, a través de los cuales se narra la experiencia laboral obtenida a partir de la participación en el Proyecto "Ibero On line". El proyecto mencionado consiste en la creación de un sistema que permitiera llevar educación en línea, es decir, a través de Internet. Esto se pudo realizar gracias a la integración de los conocimientos teóricos y prácticos de las personas involucradas, así como, del uso, conocimiento e integración de las TIC al proceso educativo, obteniendo como resultado, la conformación de un Modelo Educativo para la educación a distancia, así como, un documento rector para el diseño de programas educativos en línea.

En el *capítulo 1*, se delimita el tema del trabajo planteando la cobertura como el problema a atender y la educación en línea como una alternativa, para finalmente preguntarse sobre qué características debería tener un programa (en este caso un diplomado) de educación a distancia para responder al problema de la cobertura de la educación superior en el campo de la educación continua y por qué es importante la educación a distancia. Se presentan los objetivos del trabajo, así como los elementos que lo justifican.

En el *capítulo 2*, se presenta el marco teórico que fundamenta el diseño del programa de educación a distancia de la Universidad Iberoamericana: Ibero On line. Se puede apreciar un recorrido acerca de las etapas por las que ha pasado la Educación a Distancia a lo largo de la historia, y específicamente se describe en que consiste la modalidad de Educación en línea (on-line), se mencionan las características que la conforman a partir de lo planteado por diferentes autores. Se comenta también la integración de las tecnologías de información y comunicación al sistema educativo, así como, las teorías de aprendizaje que fundamentan el modelo educativo que se plantea.

También se presenta un apartado en relación al currículum, el como se concibe dicho concepto y cuales son las fuentes que lo integran para su implementación

en un programa educativo. Se hace una breve explicación del proceso de evaluación y su relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el *capítulo 3*, se describe la manera en que se realizó el trabajo en Ibero On line, desde la conformación del proyecto y los elementos participantes así como el desarrollo del mismo hasta la obtención de productos concretos como es un programa educativo para su estudio en la modalidad en línea.

El *capítulo 4*, muestra la aplicación paso a paso del Modelo Psicopedagógico, a través, de la presentación del Módulo IV *Capacitación y Desarrollo de Personal*, del Diplomado en Dirección de Recursos Humanos. Así como, la estrategia de evaluación utilizada para verificar que los programas cumplan con lo establecido en el modelo. Para finalizar se hace una reflexión acerca de la formación del Psicólogo educativo en relación con su desarrollo profesional y las ganancias obtenidas por la participante a lo largo del desarrollo de esta experiencia.

Capítulo I Delimitación del tema

1.1 Planteamiento del problema

En el Programa Nacional de Educación 2000-2006 se establece que “la educación nacional afronta tres grandes desafíos: cobertura con equidad; calidad de los procesos educativos y niveles de aprendizaje; e integración y funcionamiento del sistema educativo” (PNE, 2000, 16).

En lo que se refiere a la educación superior, las últimas décadas han sido testigos de las presiones a las que se ha sometido a las Universidades y como éstas han caído en una crisis profunda, decantando con esto los problemas prioritarios que el nivel debe atender.

Los principales retos a los que se enfrenta la educación superior en nuestro país son: financiamiento, calidad con equidad y cobertura.

En lo que toca al financiamiento, las universidades ven cada vez más como se les exige cumplir con sus funciones (investigación, docencia, difusión y servicios técnico-profesionales) con menos recursos, lo que hace que la calidad de sus servicios se deteriore.

Ante esta carencia de recursos económicos las instituciones de educación superior, se ven obligadas a buscar nuevas formas de financiamiento que les permita realizar las acciones necesarias para ofrecer una educación de calidad con equidad.

En lo referente a una educación de calidad con equidad, es importante atender tanto a los factores externos como son: la estructura organizacional, la infraestructura física, la planta docente, el curriculum, entre otros, como, los factores internos relacionados con los procesos pedagógicos que permitan el ingreso, la permanencia y el egreso de los estudiantes de este nivel en tiempo y forma. Así como disminuir las brechas entre los mejor educados y los pobremente educados; entre los trabajadores con buenos niveles de capacitación y los menos capacitados; entre los que tienen acceso a la información y los que no lo tienen.

Márquez (2002) señala que existen factores macro sociales (demográficos, económicos, políticos y culturales) y micro sociales que impiden que las políticas públicas contrarresten la falta de oportunidad de acceso a la educación superior, sobre todo para los sectores menos favorecidos de la población, a pesar de los grandes esfuerzos que se realizan para incrementar la cobertura educativa del nivel, que paso de 23,713 alumnos inscritos en 1930 a 2,156,470 alumnos inscritos en el año 2001 (Programa Nacional de Educación 2001-2006).

Así, la creciente demanda de servicios educativos de nivel superior, en 1990 se atendía al 12.4% de la población entre 19 y 24 años y para el año 2000 al 17.4% de la población del mismo grupo (Márquez, 2002).

En lo que se refiere a cobertura, la pirámide poblacional esta cambiando y se espera que para la década 2000-2010 haya un crecimiento notable en el grupo de edad de 15 a 24 años, por lo que la demanda de educación superior aumentará.

Además, las políticas económicas y la disparidad en los niveles de ingreso contribuyen a agudizar la desigualdad social, desfavoreciendo en algunos casos el acceso a la cultura, educación y convivencia social, lo cual propicia de manera importante el crecimiento de la brecha existente entre la población más privilegiada y la más marginada.

Razón por la cual, la educación superior debe establecer nuevas formas para cumplir con su función y dar respuesta a tales exigencias.

La nueva sociedad, aún en proceso de gestación, enfrenta un constante avance en el conocimiento y requiere una rápida renovación de los procesos educativos para responder a las dinámicas exigencias del mundo del trabajo (Silvio, 2004).

La UIA como institución educativa preocupada por dar respuesta a las necesidades sociales que se presentan, tiene especial interes en coadyuvar en la solución de dichas exigencias, a través la Dirección de Educación Continua de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México¹ quien atiende adicionalmente a las conferencias, seminarios, cursos y Diplomados que se ofrecen al público en

¹ Se hace esta mención debido a que la experiencia profesional que se presenta fue realizada en la Dirección de Educación Continua de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

general para capacitar o actualizar, a organizaciones como Banamex, Hewlett Packard, Comex, Secretaria de Seguridad Pública del Estado de México, entre otras, que cuentan con personal y/o distribuidores a lo largo y ancho del país y en ocasiones en otros países. Para estas organizaciones el esquema de capacitación o actualización presencial ya no es suficiente, por lo que era necesario contar con alternativas para ofrecer servicios educativos de nivel superior.

El subsistema de educación superior se ha visto en la necesidad de repensar los enfoques y las estrategias educativas para responder a las nuevas exigencias tanto sociales como laborales, y atender las demandas de capacitación, formación y actualización para un gran número de personas que, además de ubicarse físicamente en puntos geográficos distantes, tienen requerimientos diversos. Lo anterior coloca a la Educación a Distancia, específicamente la que se ofrece en línea, en una posición privilegiada para atender por un lado, los rezagos que en la educación superior se encuentran y por el otro, ofrecer oportunidades educativas a quienes por diversas razones no pueden asistir a las aulas, situación que se agudiza, aún más, en diversos estados de la República, por ejemplo en Chiapas y Quintana Roo atendieron a menos del 10% del grupo poblacional entre 19 y 24 años en el año 2000, y Baja California Sur, D.F., Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, San Luis Potosí, Veracruz y Zacatecas, a menos del 15% del mismo grupo en el mismo período (PNE, 2000-2006).

La educación a distancia como apoyo a la educación superior, se ha perfilado como una forma distinta de educación que tiene como finalidad principal disminuir la desigualdad educativa así como promover mayores oportunidades de acceso a la educación formal proporcionando espacios para la formación, capacitación y actualización de adultos, como pueden ser los profesionistas insertos en el ámbito laboral; quienes por su condición (en algunos casos de padres de familia, trabajadores que por alguna razón requieren continuar con su formación académica, falta de tiempo para asistir a la enseñanza presencial, etc.) requieren de una modalidad distinta a la tradicional, brindándoles un espacio de independencia en el cual tendrán la oportunidad de elegir el proceso de construcción de su aprendizaje, asumiendo el control y la responsabilidad sobre

sus necesidades e intereses. Esto se ha facilitado gracias a la utilización de las tecnologías de información y comunicación en los procesos educativos del nivel superior.

1.2 Preguntas de investigación

Ante la problemática esbozada anteriormente surgen algunas interrogantes, tales como:

¿Cómo se entiende la educación a distancia?

¿Quiénes participan en el diseño de un programa de educación a distancia?

¿Cómo se diseña un programa de educación a distancia?

¿Cómo se instrumenta un programa de educación a distancia?

¿Cuál es la participación del Psicólogo Educativo en el diseño e instrumentación de un programa de educación a distancia?

1.3 Justificación

La educación es uno de los procesos fundamentales para el desarrollo de las sociedades, tiene como misión, no sólo la transmisión de la cultura existente, sino que además, persigue el perfeccionamiento del hombre y el desarrollo de la sociedad.

Hoy en día, los educadores buscan estrategias pedagógicas que respondan al énfasis que la sociedad pone en la información, su almacenamiento y procesamiento para su transformación en conocimiento y al impacto que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación tienen sobre diversas áreas del quehacer humano (Ehueleche y Santángelo, 2000).

La nueva sociedad de la aldea global reclama una formación de la que pueda gozar la sociedad en su conjunto, una educación que garantice la inclusión y no la exclusión de las personas a un sistema de bienestar.

La educación debe responder al reto de formar individuos con las habilidades y las actitudes necesarias para reciclar sus conocimientos, capaces de autoformarse a lo largo de toda la vida; de generar nuevos conocimientos y resolver problemas; armoniosamente integrados consigo mismos, con posibilidades de autorrealización y, capaces de aprender a convivir con los demás en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa (Delors, 1997).

La educación debe habilitar a los estudiantes para dar respuestas a las exigencias de los diferentes entornos: social, político, científico y laboral; así como, para promover el equilibrio entre sociedad y ambiente.

De acuerdo con Parcerisa (1999), las autoridades o quienes toman las decisiones en los diferentes niveles educativos, deberán considerar que la enseñanza no puede seguir cautiva al interior de la escuela, confinada en las aulas sino que tiene que explorar fuera de la escuela y no puede seguir centrando su actuación en la transmisión de información, sin correr el riesgo de que se vuelva obsoleta de inmediato, ya que la generación de nuevos conocimientos en la actualidad ha alcanzado niveles vertiginosos, por lo que más bien tendrá que poner el énfasis en el desarrollo de las habilidades y las actitudes que faciliten una adaptación activa de los alumnos al medio.

El reconocimiento de los fenómenos expresados anteriormente llevó a la Dirección de Educación Continua de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México a buscar un “sistema”, un “modelo educativo” o una estrategia para el desarrollo de procesos formativos, que permitiera aprovechar las ventajas que el desarrollo tecnológico ofrece para atender la demanda de servicios educativos en el campo de la educación continua.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Sistematizar la experiencia laboral en la definición curricular de Diplomados en línea a partir de la utilización de un Modelo Psicopedagógico para la formación continua en áreas sociales y administrativas.

1.4.2 Objetivos específicos

- Ampliar la oferta educativa a través de una propuesta para el diseño curricular de programas para la educación continua en la modalidad de estudio en línea.
- Identificar las áreas de acción del Psicólogo Educativo en el desarrollo de los diplomados de “Ibero Online”.

Capítulo II La educación en línea y el proceso de aprendizaje

2.1 Educación

Educar es el proceso social por medio del cual uno promueve el desarrollo de las potencialidades de otro, ampliando su horizonte de significados y conocimientos, promoviendo el desarrollo de sus capacidades y propiciando la aprehensión de valores universales.

Esta promoción es el resultado de un conjunto de experiencias planeadas con la intención de lograr el crecimiento de un ser humano y propiciar el ejercicio pleno de sus características inherentes: la libertad, la responsabilidad, la creatividad, la solidaridad, la criticidad, el goce estético y el sentido de su propia trascendencia.

La educación es el resultado de una integración social, cuyos protagonistas persiguen cada vez ser mejores.

La educación es un proceso con una dinámica interna particular que se da en un espacio y tiempo determinado, sujeta a reglas generales y a presiones ejercidas

por el contexto. Esta dinámica es el resultado de la interacción de los roles que los individuos juegan.

2.2 Modalidades educativas

La mayoría de los sistemas educativos se caracterizan porqué tanto maestros como alumnos asisten físicamente a las instituciones educativas o a los centros de estudio en dónde se recibe la formación necesaria para generar conocimiento, sin embargo, como ya se ha mencionado, han surgido una serie de cambios que exigen del sistema educativo la modificación de algunas de sus estrategias para responder a los nuevos retos planteados por diferentes sectores de la sociedad, siendo una alternativa a dichas modificaciones, la modalidad de estudio a distancia y en particular en línea. A continuación se describen brevemente algunas modalidades² educativas implementadas en la educación.

2.2.1 Modalidad presencial

La enseñanza presencial es un sistema de educación tradicional, cara-a-cara; en el que se requiere la presencia física de profesores y alumnos en un espacio determinado, denominado escuela, y en tiempo definido en un turno por un horario. Docentes y estudiantes deben coincidir en el tiempo y en el espacio (Mortera, 2002).

2.2.2 Modalidad semipresencial

La enseñanza semipresencial se refiere a una relación presencial *contingente* entre docente y educando. Es decir, es la enseñanza que mezcla momentos en que docentes y alumnos coinciden en el mismo tiempo y en el mismo espacio

² Entenderemos por modalidades de estudio las diferentes formas de ofertar un programa educativo. Éste puede tener variantes como la asistencia diaria, frecuente o la no asistencia a un lugar determinado. La forma de entrega de los materiales de estudio, las características de apoyo por parte del docente, entre otras.

trabajando con sesiones programadas en las que el estudiante trabaje a su ritmo y de manera independiente en un tiempo y lugar distintos a los de la institución educativa (García, 2001).

2.2.3 Modalidad a distancia

En lo general se habla de enseñanza a distancia cuando el docente, el estudiante y los materiales de estudio se encuentran separados en tiempo y espacio y se ponen en contacto a través de algún medio (correo postal, radio, televisión, etcétera). La calidad del servicio educativo de esta modalidad depende en gran medida del diseño didáctico del material educativo con que se trabaje (García, 2001).

2.2.4 Modalidad en línea

Es un tipo particular de educación a distancia en el que las interacciones entre profesores, alumnos y materiales se dan en espacios virtuales mediante redes de comunicación, fundamentalmente Internet (García, 2001).

La información administrativa, los contenidos y las actividades de aprendizaje se encuentran en el ciber espacio y se accede a ellas a través de medios tecnológicos; este tipo de educación además de ser en línea, puede ser abierta o cerrada. El termino *cerrada* hace referencia a la situación en la que los estudiantes, “aunque... disponen de libertad para controlar sus estudios en cuanto a tiempo, espacio, ritmo de aprendizaje³ y recepción de realimentación en forma y manera deseada, no disponen de libertad, por ejemplo en cuanto a la admisión, ésta es cerrada y limitada a unos requisitos académicos previos, ni en cuanto a determinados plazos de rendición de pruebas de evaluación” (García, 2001, 16). Así mismo el aprendizaje se puede generar de manera grupal (colaborativo) o

³ Hasta aquí hablamos de una más de las características de la educación a distancia que es el estudio independiente en el que se enfatiza la responsabilidad de estudiante sobre sus propios procesos de aprendizaje, asignando, administrando y evaluando su esfuerzo, energía y resultados.

individual, simultáneamente o en momentos distintos a través de foros, chats, blogs, videoconferencias, correo electrónico u otras herramientas tecnológicas.

La enseñanza abierta se caracteriza por su flexibilidad en lo que a espacio, contenidos, objetivos, responsabilidad de los actores, perfil de ingreso e inscripciones se refiere. En este proceso las restricciones son las mínimas, se le otorga al estudiante mayor autonomía y autodirección en su aprendizaje y todos pueden tener acceso.

En este sentido, abierto sugiere, como señala García (2001), la reducción o supresión de restricciones de ingreso, exclusiones y privilegios.

En la tabla 1 se pueden identificar algunas de las diferencias existentes entre las modalidades de estudio presencial y a distancia (García, 2001).

Tabla 1 Diferencias entre la educación presencial y a distancia

Presencial	a Distancia
Estudiantes	
Homogéneos en edad.	Heterogéneos en edad.
Homogéneos en cualificación.	Heterogéneos en cualificación.
Homogéneos en nivel.	Heterogéneos en nivel.
Lugar de encuentro único.	Estudia en hogar, lugar de trabajo, etc.
Residencia local.	Población dispersa.
Situación controlada. Aprendizaje dependiente.	Situación libre. Aprendizaje independiente.
Mayoritariamente no trabaja. Habitualmente es niño/adolescente/joven.	Mayoritariamente es adulto y trabaja.
Se da más interacción social.	Se produce una menor interacción social.
Educación es actividad primaria. Tiempo completo.	Educación es actividad secundaria. Tiempo parcial.
Siguen generalmente un currículo obligatorio.	El currículo seguido lo determina el propio estudiante.
Docentes	
Un solo tipo de docente.	Varios tipos de docentes.
Fuente de conocimiento para el grupo.	Soporte, facilitador y orientador del aprendizaje.
Recurso insustituible.	Recurso sustituible parcialmente.

Juez supremo de la actuación del estudiante.	Guía de la actuación del estudiante.
Básicamente educador/estudiante.	Básicamente productor de material o tutor.
Sus habilidades y competencias están muy difundidas.	Sus habilidades y competencias son menos conocidas.
Problemas normales en diseño, desarrollo y evaluación curricular.	Serios problemas para el diseño, desarrollo y evaluación curricular.
Los problemas anteriores dependen del profesor.	Los problemas anteriores dependen del sistema.
Comunicación/Recursos	
El aula es la fuente principal para el intercambio de conocimientos.	Los conocimientos se adquieren habitualmente de forma individual, aunque también colaborativa.
Enseñanza cara a cara.	Enseñanza mediada.
Comunicación directa.	Comunicación diferida en espacio y tiempo o sincronía a través de la red.
Talleres y laboratorios propios.	Talleres y laboratorios de otras instituciones.
Uso limitados de medios.	Uso masivo de medios.
Estructura/Gestión	
Escasa diversificación de unidades y funciones.	Múltiples unidades y funciones.
Los cursos se conciben, producen y difunden con sencillez y buena definición.	Procesos complejos de concepción producción y difusión de los cursos.
Problemas administrativos de horarios.	Los problemas surgen de la coordinación de la concepción, producción y difusión.
Muchos docentes y pocos administrativos técnicos.	Menos docentes y más administrativos técnicos.
Escasa relación entre docentes, administrativos y técnicos.	Intensa relación entre docentes, administrativos y técnicos.
Los administrativos y técnicos pueden ser sustituibles parcialmente.	Los administrativos y técnicos son básicamente insustituibles.
En nivel universitario, rechaza a estudiantes. Más elitista y selectiva.	Tiende a ser más democrática en el acceso de los estudiantes.
Muchos cursos con pocos estudiantes en cada uno.	Muchos estudiantes por curso.
Escasos costes iniciales, pero elevados en función de la variable estudiante.	Altos costes iniciales, pero menos elevados en función de la variable estudiante.

(García 2001)

2.3 Desarrollo de la modalidad a distancia

Centrándonos en la modalidad de estudio a distancia, podemos identificar diferentes modelos que durante los siglos XIX y XX se han desarrollado, ya que las sociedades modernas se han esforzado por llevar la educación a todos para lograr la llamada masificación de la educación, sin embargo, estos esfuerzos se han visto obstaculizados por diversas situaciones, como infraestructura, capacitación, recursos económicos y materiales, por mencionar algunos. Para salvar dichos obstáculos la sociedad ha buscado estrategias que permitan ofrecer educación de calidad a las personas que por diversas razones no han tenido acceso a ella. Un esquema que día con día cobra más importancia es la educación a distancia.

La educación a distancia tradicionalmente se ha considerado como aquella en la quien enseña y quien aprende no se encuentran en el mismo lugar y al mismo tiempo.

Sin embargo, el avance de la tecnología ha llevado a los educadores a matizar el concepto y a ensayar distintos modelos para la realización de dicho tipo de educación, Tiffin y Rajassingham (1997) identifican los siguientes:

a) *Educación a distancia clásica, o por correspondencia.*

Este modelo trató de reproducir la cátedra que el profesor dictaba en su clase, acompañándola de una serie de tareas por medios impresos que eran entregados a través de correo postal, con la instrucción a los estudiantes de que una vez que realizaran dichas tareas, las remitirían nuevamente por correo postal para su revisión por parte del profesor o algún tutor.

Esta modalidad no requería coincidencia de profesores y alumnos ni en el tiempo, ni en el espacio, sin embargo, los tiempos de entrega dificultaban la fluidez del proceso.

b) Educación a distancia por radio y televisión.

Esta modalidad al igual que la anterior pretendía reproducir la cátedra que los profesores impartían en sus escenarios naturales, modelaba el proceso de enseñanza aprendizaje como un proceso industrial.

El avance en la radiodifusión permitió que los profesores reprodujeran de mejor manera su cátedra, con respecto a la modalidad por correspondencia, y llegar a lugares remotos, y de esta manera ampliar la cobertura educativa.

El servicio televisivo permitió incorporar elementos visuales para enriquecer el proceso educativo.

Su comunicación es de uno a muchos. El apoyo a los estudiantes se incremento a través de asesorías presénciales, grupales e individuales en diversas regiones.

Este planteamiento tampoco requería necesariamente la coincidencia, en el tiempo, ni en el espacio y permitía el apoyo de asesores para los estudiantes, mismos que podían ser contactados por correo postal o teléfono.

c) Educación a distancia en Centros de Autoaprendizaje.

El incremento en el uso de satélites y el reconocimiento de la necesidad de brindar apoyo a los destinatarios de este tipo de educación impulso el establecimiento de sedes de educación a distancia para el aprendizaje independiente en los que no se requiere coincidencia en el tiempo, pero si en el espacio, además estos centros ofrecen la posibilidad de contar con asesores y materiales que apoyen a los estudiantes que los requieren.

El avance en la tecnología: hardware, software y redes de comunicación, especialmente la Internet y la Web (World Wide Web), permiten la generación y

transmisión de más información y comunicación, con mayor calidad, así como, la interacción dinámica entre los individuos, relativizando las barreras de tiempo y espacio.

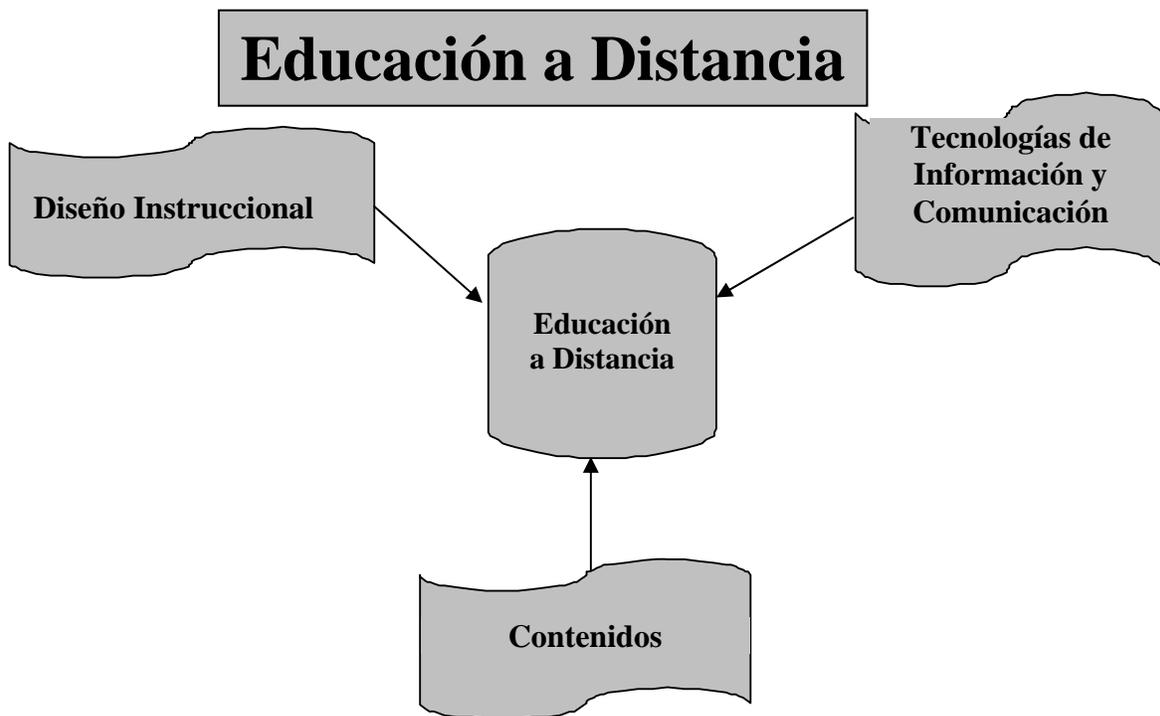
Esta situación ofrece nuevos escenarios y capacidad para atender la desbordante demanda de educación. El ambiente ha sido propicio para la aparición de nuevos enfoques educativos, como el e-learning, término que se refiere a la integración de tecnologías de información y diseño instruccional⁴, para elaborar y aplicar programas educativos a distancia, a través de Internet, intranet, CD-ROM, entre otros, de acuerdo con requerimientos específicos de individuos y organizaciones.

Actualmente la web es la base sobre la cual se organizan casi todos los programas de educación virtual que se ofrecen a través de Internet y las Intranets de las instituciones de educación superior en las que se desarrolla la modalidad de educación a distancia (Silvio 2004).

Entonces a partir de las definiciones comentadas hasta el momento, se entiende por Educación a Distancia al sistema educativo que integra metodologías de enseñanza, aprendizaje, comunicación y tecnologías de información con los contenidos generados por las ciencias, las disciplinas y las profesiones, para facilitar el aprendizaje cuando el alumno y los recursos didácticos están separados en el tiempo y/o el espacio. Es un sistema que abarca toda clase de medios, incluyendo los escritos, el audio, el video y la computadora.

El siguiente esquema representa la participación de proveedores de tecnología, proveedores de contenido y diseñadores instruccionales en el desarrollo de la educación a distancia.

⁴ Se entiende por diseño instruccional al proceso sistemático de elaboración de planes de aprendizaje y materiales de instrucción, aplicando los principios generales del aprendizaje y la instrucción. Ver Instructional Design en <http://www.coe.uh.edu/courses/cuin6373/index.html>



La educación a distancia por medios electrónicos tiene como elemento fundamental la conectividad, es decir, la capacidad tecnológica para que distintas personas se comuniquen en un espacio virtual en tiempo real o diferido, lo cual permite (García, 2001):

- Interactividad entre los estudiantes y la institución, entre ellos mismos y con el material, por medio de Internet, correo electrónico, cuartos de conversación, foros y teleconferencias.
- Inmediatez en la comunicación y en la entrega de información académica y administrativa.
- Permanencia y disponibilidad de los programas educativos durante su vigencia; así como de los estudiantes en su entorno físico y social.
- Ubicuidad del “profesor” para estar en “distintos” lugares al mismo tiempo.
- Diversidad de programas y contenidos sin limitaciones de tiempo y espacio.

- Libertad para proponer tantos programas y contenidos como el capital cultural de la institución permita; para que los estudiantes elijan el itinerario y el ritmo más adecuado a sus condiciones.
- Accesibilidad; basta contar con una computadora y acceso a Internet para tener la posibilidad de matricularse en una variedad de programas.
- Privacidad para estudiar y practicar tantas veces como sea necesario, hasta lograr los objetivos de aprendizaje propuestos en el programa.
- Ampliación de oportunidades de acceso a la educación, para quienes no pueden asistir a una institución escolarizada por razones de tiempo y/o espacio.

Alcanzar estas metas, no es sencillo. Contrario a lo que podría pensarse, la educación a distancia requiere de un proceso de planeación y desarrollo más exhaustivo y cuidadoso que la educación presencial.

En la educación a distancia no se cuenta con la posibilidad de reaccionar ante las características de los alumnos durante el proceso educativo, más bien, se tiene que anticipar y ofrecer opciones a los distintos tipos de estudiantes mediante un conjunto de actividades y materiales altamente estructurados que permitan la adquisición de información, el desarrollo de habilidades y, por medio de la reflexión, la confrontación de distintas posturas valórales para que el participante, de manera libre y responsable elija o reafirme la suya. Lo fundamental es el ordenamiento de secuencias de instrucción, agrupando en unidades manejables y autocontenidas lo que el participante debe aprender.

Hoy en día, debido a limitaciones tecnológicas transitorias, como la infraestructura telefónica y el ancho de banda, entre otras, las interacciones entre los estudiantes y los materiales, a través de Internet, son esencialmente escritas.

Lo anterior, nos lleva a considerar, como elemento básico para el diseño de programas educativos a distancia, a la comunicación escrita.

Esta debe ser más precisa y más amplia que la comunicación verbal, porque no puede depender de elementos paralingüísticos como el tono y los gestos.

La educación a distancia a través de Internet, conocida como educación en línea (on-line), es un ambiente que constituye un espacio de interacción entre los participantes y la institución. Los alumnos se pueden “reunir” virtualmente en el mismo sitio en un mismo tiempo, o en tiempos no necesariamente coincidentes; de este modo, la interacción puede ser síncrona, asíncrona o su combinación.

Así, los programas pueden pertenecer a una de tres categorías:

- 1) Síncronos, aquellos en los que las actividades se realizan en tiempos reales, es decir los participantes deben coincidir en línea en un mismo tiempo.
- 2) Asíncronos, los que incluyen sólo eventos en tiempos no coincidentes
- 3) Mixtos, estos pueden ser la combinación de los dos anteriores o, además incluir sesiones presenciales.

2.4 La educación a distancia en México

Alrededor de los años 50 y 60 se impartieron en México los primeros cursos por correspondencia, sin embargo, estos se vieron afectados por caracterizarlos más de tipo trivial, lucrativo, comercial que con fines verdaderamente educativos (Pysanty, 2001); Según Moreno (1995, citado por González, 1999) el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio (IFCM) fue la primer institución educativa que utilizó el modelo de EaD por correspondencia para la formación de profesores en México, la enseñanza por correspondencia era combinada con cursos orales complementarios.

En 1959, se reportaba que más de 10,000 maestros estaban dentro del programa y que se otorgaron títulos a más de 14,000 maestros federales y estatales (IFCM, 2008).

En los años 80 la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) se convierte en la segunda institución que incursiona en la educación a distancia a través del Sistema de Educación a Distancia (SEAD) alcanzando cifras de hasta 70,000

alumnos, con materiales programados para el desarrollo de los contenidos educativos (Pisanty, 2001).

El SEAD se integra en 1981 con el propósito de llevar servicios educativos a la población que no puede asistir al sistema escolarizado, este sistema inició con 64 unidades de toda la república y con una inscripción de 30 mil profesores en servicio. El SEAD ofreció como programa académico la Licenciatura en Educación Básica. Para 1983 el 96 % del alumnado de la UPN está inscrito en el SEAD (Moreno, 1998).

Con esto podemos afirmar que en México se utilizó por primera vez esta modalidad de estudio en la profesionalización de los docentes de educación básica, aunque posteriormente, durante un largo periodo no se realizaron trabajos sobresalientes en Educación a distancia, sin embargo, desde hace ya una década o más se ha retomado esta particular manera de hacer educación. Varias son las instituciones que han ofrecido programas académicos bajo la modalidad de estudio a distancia en México aunque en su mayoría han recurrido a la implementación de algunas sesiones presenciales, sin embargo, se puede observar como las TIC se han ido incorporando cada vez con mayor frecuencia a estos programas.

En la tabla 2 se muestran algunas acciones realizadas por universidades públicas y privadas que han ofrecido educación a distancia en México (Pisanty, 2001).

Tabla 2. La educación a distancia en las universidades mexicanas.

Instituciones Públicas	Función	Medios utilizados
Centro de Investigación y Estudios Avanzados	Comunicación entre sus <i>campus</i> Conferencias magistrales	Videoconferencia interactiva
Instituto Politécnico Nacional	Educación continua	Videoconferencia interactiva Televisión vía satélite
Instituto Tecnológico de Sonora	Educación continua	Videoconferencia interactiva

	Posgrado	
Universidad Autónoma de Baja California	Comunicación entre sus <i>campus</i>	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma de Baja California Sur	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma de Chihuahua	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma de Nuevo León	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma de Sinaloa	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma de Tamaulipas	Posgrado Comunicación entre sus <i>campus</i>	Videoconferencia interactiva
Universidad Autónoma del Estado de México	Educación de licenciatura hacia sus <i>campus</i> foráneos	Envío de materiales (principalmente material escrito y videos)
Universidad Autónoma Metropolitana	Comunicación entre sus <i>campus</i>	Videoconferencia interactiva
Universidad de Colima	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Instituciones Privadas	Función	Medios utilizados
Universidad de Guadalajara	Educación continua Licenciatura Posgrado	Televisión vía satélite Audioconferencia
Universidad de Occidente	Educación continua Posgrado Comunicación entre sus <i>campus</i>	Videoconferencia interactiva
Universidad de Quintana Roo	Recibir educación de licenciatura de profesores de otras universidades	Videoconferencia interactiva

Universidad de Sonora	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Juárez del Estado de Durango	Educación continua Posgrado	Videoconferencia interactiva
Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl	Educación de licenciatura Educación continua	Videoconferencia interactiva
Universidad Veracruzana	Comunicación entre sus <i>campus</i> Educación continua	Videoconferencia interactiva
Instituto Tecnológico Autónomo de México	Educación continua	Televisión vía satélite
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey	Educación continua Posgrado	Televisión vía satélite e Internet
Universidad Anahuac	Comunicación entre sus <i>campus</i>	Videoconferencia interactiva
Universidad La Salle	Comunicación entre sus <i>campus</i>	Videoconferencia interactiva
Universidad Regiomontana		Videoconferencia de Internet

(Pisanty 2001)

Según Pisanty (2001), algunas instituciones públicas y privadas de educación superior han ido incorporando las tecnologías a sus estrategias de comunicación para crecer en su actividad educativa. Algunas las han incorporado en el ámbito de educación continua, otras en posgrado, otras a manera de capacitación para sus propios docentes, etc.

A continuación se mencionan algunas de las instituciones que ofrecieron programas bajo la modalidad de educación a distancia en línea en México aproximadamente durante el 2000. Así como, algunos programas que se están ofertando por ECOESAD 2009, “consorcio de instituciones de Educación Superior que tiene la misión de impulsar la oferta educativa a distancia; identificar y crear nuevos programas académicos pertinentes en beneficio de la sociedad

multicultural, y promover la movilidad virtual, así como la investigación, innovación y desarrollo en sistemas y ambientes educativos”.

Tabla 3. Instituciones que ofrecen educación a distancia en México

Grado o Nivel	Temática	Institución
Diplomado	Internacional de Ingeniería en Aeropuertos	IPN
Curso	Gestión e Innovación de la Tecnología	
Curso	Gestión del conocimiento	
Curso	Segundo programa nacional de acreditación para médicos acupunturistas	
Maestría	Dirección de Centros Educativos	Universidad Anahuac
Maestría	Ciencias de la Familia	
Diplomado	Competencias Directivas	
Diplomado	Habilidades Gerenciales	
Diplomado	Incorporación y uso de la Tecnología como Recurso Didáctico	
Maestría	Educación	Universidad Pedagógica Nacional
Licenciatura	Enseñanza del Francés	
Diplomado	Educación Preescolar	
Diplomado	Gestión Educativa	
Diplomado	Educación para los Medios a Distancia	
Especialización	Gestión	
Curso	Introducción a la Educación en Línea	UNAM
Curso	Diseño Gráfico Aplicado a Cursos en Línea	
Curso	Diseño Instruccional para Cursos en Línea	
Curso	Liderazgo	Universidad Iberoamericana
Curso	Trabajo en equipo	
Curso	Administración de proyectos	

Diplomado	Desarrollo humano	
Oferta académica de Ecoesad – 2009		
Grado o Nivel	Temática	Institución
Licenciatura	Comercio Internacional	IPN
Licenciatura	Enfermería	UANL
Licenciatura	Psicología	UNAM
Licenciatura	Educación Artística	U Veracruzana
Licenciatura	Educación	U Virtual de G
Doctorado Maestría	y Matemáticas	IPN
Doctorado Maestría	y Física Educativa	IPN
Maestría	Manufactura Avanzada y Administración	UANL
Doctorado	Ciencias e Ingeniería en Computación	UNAM
Maestría	Bibliotecología	UNAM
Maestría	Educación Virtual	U Veracruzana
Maestría	Tecnologías para el Aprendizaje	U Virtual de G
Diplomado	Gestión Educativa en Centros Escolares de Nivel Básico	IPN
Diplomado	Actualización en lingüística aplicada a distancia para profesores de lenguas (ALAD)	UNAM
Diplomado	Formación por competencias y proyectos	U Virtual de G

Tabla elaborada con base en la consulta del sitio de cada institución mencionada.

2.5 Instituciones privadas de Educación Superior

En México las instituciones Privadas de Educación Superior cobran cierta importancia ante la necesidad de satisfacer las demandas de la industrialización y el desarrollo económico impulsado por el Estado, para lo cual se permitió en 1945

la apertura de escuelas privadas con la finalidad de brindar educación a ciertos grupos sociales de nivel económico alto y medio, atender las demandas de industrialización, el desarrollo de las funciones del estado, la transformación política y las funciones especializadas en el aparato estatal, en la industria y comercios privados.

De los institutos privados de educación superior creados en esa época aún se conserva la más antigua, la Escuela Libre de Derecho establecida en 1912, la Universidad Iberoamericana creada en 1943 y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey; menciono éstas ya que, son las que prevalecen entre otras hasta nuestros días.

Dado que es en la UIA que se desarrolla la experiencia profesional descrita en el presente documento, a continuación se comenta muy brevemente los diferentes niveles educativos que ofrece esta casa de estudios y como se les describe:

Licenciatura: es la opción educativa posterior al bachillerato que conduce a la obtención del título profesional correspondiente;

Posgrado: es la opción educativa posterior a la licenciatura y que comprende los siguientes niveles:

- a) Especialidad, que conduce a la obtención de un diploma.
- b) Maestría, que conduce a la obtención del grado correspondiente.
- c) Doctorado, que conduce a la obtención del grado respectivo.

Educación Continua es la entidad encargada de la administración y desarrollo del Proyecto Ibero On line, imparte: Diplomados y Cursos.

Tratando de describir el vínculo fundamental entre la UIA y el Proyecto Ibero On line, en el siguiente apartado se abordarán temas relacionados con el aprendizaje, algunas teorías que lo sustentan y la incorporación de tecnología al proceso educativo.

2.6 Teorías del aprendizaje

El aprendizaje ha sido un objeto de estudio abordado desde diversas perspectivas y paradigmas (Cfr. Bower y Hilgard, 1989 y Hernández, 1998), en el presente trabajo sólo se analizarán, sin pretender hacer una presentación exhaustiva de ellas, las principales ideas de la Teoría Sociocultural del aprendizaje y de la Teoría del Aprendizaje Significativo, por considerar que desde estos planteamientos se puede fundamentar el Modelo Pedagógico de Ibero On line.

Las principales áreas de investigación de estas aproximaciones cognocitivistas, como la percepción, la atención, la imaginación, el lenguaje, la solución de problemas y la inteligencia humana son fenómenos que pueden rastrearse mucho antes del siglo XX en el mundo occidental.

El interés de estas teorías se resume en preguntas que reflejan el problema esencial de cómo las ideas, los conceptos, y los sucesos son guardados y representados en la mente.

Durante el siglo XX, el tema fue debatido tanto por la Psicología conductista como por la cognocitivista. Para los primeros, quienes dominaron el escenario durante prácticamente la primera mitad del siglo, el estudio de los procesos y estructuras mentales internos como la memoria, la atención y el razonamiento, no eran de interés y quedaron relegados. Más tarde, en los años que siguieron la década de los 50, los fenómenos cognitivos como la atención, la memoria, el reconocimiento de patrones, la formación de imágenes, los procesos del lenguaje, adquirieron relevancia como objetos de estudio, el interés fue de tal magnitud que a este movimiento se le ha llamado la "revolución cognitiva" (Hernández, 1998).

El desarrollo computacional y otros avances tecnológicos: en particular la rama de la inteligencia artificial, ocasionó la revisión de los postulados básicos del procesamiento y acumulación en la memoria, así como, de la adquisición y procesamiento del lenguaje. Las posibilidades de investigación fueron ampliadas significativamente por las nuevas tecnologías.

Los cognocitivistas, al igual que los conductistas, consideran al aprendizaje producto de la experiencia, pero plantean el resultado como una representación

intelectual (Cfr. Bruner, 1969), poniendo el énfasis en la manera en que se adquiere o construye, se almacena y recupera dicha representación de la realidad; conciben al ser humano como un procesador activo de información por medio del registro y organización de dicha información para reorganizar y reestructurar su aparato cognitivo.

El aprendizaje es concebido como un proceso de integración entre las experiencias pasadas del individuo y las nuevas. Algunos autores lo plantean como un proceso de construcción social que luego pasa a ser un proceso individual (Cfr. Vigotsky, 1988), mientras que otros lo plantean como un proceso que en un primer momento es individual y luego puede ser socializado (Cfr. Ausubel, 1968).

2.6.1 La teoría sociocultural

Las TIC generan nuevos ámbitos sociales que fortalecen la intersubjetividad entre los alumnos como condición de aprendizaje, al integrar múltiples soportes en una sola aplicación educativa, que facilita la interacción e incluyen la posibilidad de ampliar, controlar y manipular contenido informativo y flexibilizar el uso del tiempo y del espacio (Blurton, 2000).

Las TIC además de ser herramientas y artefactos, se constituyen a su vez en formas particulares de pensar (lenguajes) y formas particulares de hacer (reglas) que nos permiten actuar, interactuar y aprender de un modo diferente.

La Teoría Sociocultural del Aprendizaje busca incorporar la dinámica social y la intersubjetividad como un componente fundamental para explicar el proceso del aprendizaje en un tiempo y un espacio definido; ayuda a comprender la importancia de las interacciones entre los estudiantes como un medio para transformar o reconstruir experiencias que se manifiestan originalmente a nivel social (intersubjetivas) a experiencias de orden personal o intrasubjetivas mediante el proceso de internalización, es decir, mediante la reconstrucción interna de una operación externa a través del uso de herramientas psicológicas

(símbolos, diagramas, mapas, dibujos, signos, sistemas numéricos, etc.). (Vigotsky, 1988).

La internalización supone una serie de transformaciones (Rebollo, 1999):

- Actividad externa
- Proceso interpersonal que confiere un significado social (mediado por el contexto) a la actividad externa transformándola
- Proceso intrapersonal como resultado de una prologada serie de procesos evolutivos en el desarrollo de la conducta externa adquiriendo en sus últimos estadios una forma individualizada

Para Vigotsky (1988) existen dos tipos de funciones mentales: las inferiores o elementales y las superiores. Las primeras, son con las que nacemos, las funciones naturales, determinadas genéticamente. El comportamiento derivado de las funciones mentales inferiores es limitado; está condicionado biológicamente. Nos limitan en nuestro comportamiento a una reacción o respuesta impulsiva al ambiente.

Las funciones mentales superiores o también denominas funciones psicológicas, se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social. Puesto que el individuo se encuentra en una sociedad específica con una cultura concreta, están determinadas por la forma de ser de la sociedad por lo que son mediadas culturalmente.

El punto central de esta distinción entre funciones mentales inferiores y superiores es que el individuo no se relaciona únicamente de forma directa con su ambiente, sino también a través de y mediante la interacción con los demás individuos.

Las funciones mentales superiores se desarrollan y aparecen en dos momentos. En un primer momento, las habilidades psicológicas o funciones mentales superiores se manifiestan en el ámbito social y en un segundo momento, en el ámbito individual. La atención, la memoria, la formulación de conceptos son primero un fenómeno social, interpsicológico y después, progresivamente, se

transforman en una propiedad del individuo, es decir se convierte en función intrapsicológica mediante el proceso de internalización.

Otro constructo fundamental en el enfoque Sociocultural es la de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) entendida como “la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de problemas bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (Vigotsky, 1988 p.133), esta noción recoge la idea como “unidad de actividad conjunta con otros para la transformación o reestructuración del aprendizaje a nivel individual. Es la región dinámica de la sensibilidad en la que puede realizarse la transición desde el funcionamiento interpsicológico al funcionamiento intrapsicológico”.

La creación de una ZDP se basa en las siguientes acciones (Onrubia, 1997):

1. El contraste entre puntos de vista moderadamente divergentes a propósito de una tarea o contenido de resolución conjunta.
2. La explicación del propio punto de vista.
3. La coordinación de roles, el control mutuo del trabajo y recepción bilateral de ayuda.

Como se puede observar la interacción entre los estudiantes es un aspecto crucial para el aprendizaje y la creación de ZDP, ya que los estudiantes pueden ayudarse más entre sí, porque sus zonas de desarrollo próximo se solapan entre sí. A veces los alumnos pueden elaborar mejores ayudas para sus compañeros que el maestro, porque conocen ese territorio mejor, ya que acaban de pasar por él, haciéndose las mismas preguntas y encontrando algunas soluciones que compartir. Sin embargo, es importante señalar que además de los compañeros, el profesor y/o un sistema informático pueden ayudar al estudiante a pasar de su estado real de desarrollo a un estado potencial, el meollo del asunto parece estar en la tarea de mediación que se realice y en la capacidad del mediador para convertirse en un socio cognitivo.

A partir de lo anterior se puede vislumbrar que la participación de los otros en el proceso del que aprende le sirve de guía, de eslabón para alcanzar el siguiente nivel, el mediador establece un andamiaje entre un individuo con mayor experiencia y uno más inexperto, en este sentido el de mayor experiencia aporta elementos al otro permitiéndole participar en situaciones que le brinden la experiencia que requiere para comprender y posteriormente fortalecer su conocimiento.

Según Kozulin (1994) la fuente de la mediación reside ya sea en una herramienta material, en un sistema de símbolos o en la conducta de otro ser humano, aunque estas fuentes no necesariamente actúan de manera independiente, ya que una puede dar origen a la intervención de otra.

Vigotsky (1995) diferencia a las herramientas materiales de los sistemas simbólicos porque gracias a la herramienta, el hombre influye sobre los objetos, la herramienta esta dirigida hacia fuera: debe provocar unos u otros cambios en el objeto. Es el medio de la actividad exterior de las personas, orientado a modificar la naturaleza.

Por su parte el signo es el medio de que se vale el hombre para influir psicológicamente, bien en su propia conducta, bien en la de los demás, es un medio para su actividad interior, dirigida a dominar al propio ser humano; el signo esta orientado hacia adentro.

Mientras que la herramienta fue diseñada para una función, el signo no tiene nada que lo restrinja a una función en particular.

2.6.2 La teoría del aprendizaje significativo

La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel se centra en el aprendizaje producido en un contexto educativo, en el marco de una situación de interiorización o asimilación a través de la instrucción.

La teoría del aprendizaje significativo se ocupa específicamente de la interiorización del conocimiento a través de la instrucción partiendo de conceptos previamente formados o descubiertos por el niño en su entorno.

Ausubel enfatiza la organización del conocimiento en estructuras que a su vez interactúan con la nueva información originando reestructuraciones. Este autor cree que para que esa reestructuración se produzca se precisa de una instrucción formalmente establecida, que presente de modo organizado y explícito la información que debe desequilibrar las estructuras existentes. La distinción entre el aprendizaje y la enseñanza es el punto de partida de su teoría.

Ausubel muestra que aunque el aprendizaje y la instrucción interactúan entre sí, son a la vez relativamente independientes de tal manera que ciertas formas de enseñanza no conducen por fuerza a un determinado tipo de aprendizaje. Ausubel distingue principalmente dos tipos de aprendizaje. Uno de ellos es el memorístico definido como un aprendizaje por repetición en el que los contenidos están relacionados entre sí de un modo arbitrario, careciendo de todo significado para la persona que aprende.

El segundo es el aprendizaje significativo que se da cuando puede relacionarse, de modo no arbitrario y sustancial con lo que el alumno ya sabe (Ausubel, Novak y Hanesian, 1978, Pág. 37; en Pozo, 1989, Pág. 211). El aprendizaje es significativo cuando puede incorporarse a la estructura cognoscitiva que posee el sujeto, es decir, cuando el nuevo material adquiere significado para el sujeto a partir de su relación con conocimientos anteriores. Para ello es necesario, que el material que debe aprender posea un significado en sí mismo, es preciso que haya una relación no arbitraria o simplemente asociativa entre sus partes.

Para Ausubel el aprendizaje significativo será generalmente más eficaz que el aprendizaje memorístico. Esa mayor eficacia se debe a que la comprensión o asimilación tiene las siguientes ventajas sobre la repetición:

- Produce una retención más duradera de la información.
- Facilita nuevos aprendizajes relacionados.

- Produce cambios profundos o significativos, que persisten más allá del olvido.

Los aprendizajes memorístico y significativo no son excluyentes entre sí sino que pueden coexistir, por ejemplo cuando el aprendizaje requiera un recuerdo literal del original y éste pueda intervenir en la adquisición de nuevos significados.

Para que se produzca el aprendizaje significativo es preciso que tanto el material que debe aprenderse como el sujeto que debe aprenderlo cumplan ciertas condiciones. En cuanto al material es preciso que sea potencialmente significativo, es decir, que posea una estructura lógica. Un material posee significado lógico o potencial si sus elementos están organizados y no sólo yuxtapuestos. El material debe estar compuesto por elementos organizados en una estructura tal que sus distintas partes se relacionen entre sí de modo no arbitrario.

No siempre los materiales estructurados con lógica se aprenden significativamente. Para ello es preciso además que se cumplan otras condiciones en la persona que debe aprenderlos. Por un lado es indispensable una predisposición para el aprendizaje significativo. Dado que comprender requiere siempre un esfuerzo, la persona debe tener algún motivo para esforzarse. Por más significativo que sea un material y por más relaciones potenciales que contenga si el alumno o aprendiz no está dispuesto a esforzarse en relacionar y se limita a repetir el material, no habrá aprendizaje significativo.

Por otro lado, también es necesario que en la estructura cognitiva del alumno existan ideas inclusoras con las que pueda ser relacionado el nuevo material.

El aprendizaje significativo se produce cuando se relaciona o asimila información nueva con algún concepto ya existente en la estructura cognitiva del individuo y que resulte relevante para el nuevo material que se intenta aprender.

El aprendizaje significativo es la vía por la que las personas asimilan la cultura que les rodea.

La teoría de Ausubel es el complemento instruccional adecuado al marco teórico de la teoría de Vygotsky.

Así el Aprendizaje Significativo surge cuando lo que se trata de aprender se logra relacionar de forma sustantiva y no arbitraria con lo que ya conoce quien aprende (Ausubel, 1968)

Desde esta perspectiva se considera al que aprende como un individuo activo que asimila e integra la nueva información a su estructura cognitiva a través de relaciones de integración *supraordinadas*, cuando adquiere conceptos particulares o ejemplos de conceptos que ya existían en su estructura cognoscitiva; relaciones de integración de conceptos coordinadas, cuando los nuevos elementos de contenido tienen el mismo nivel de generalidad e inclusividad que la información pertinente de la estructura cognoscitiva del que aprende; y relaciones subordinadas cuando los contenidos a aprender poseen un nivel de generalidad e inclusividad superior a los contenidos de la estructura cognoscitiva (Cfr. Ausubel, 1968).

Este proceso de integración (subsunción) entre los nuevos contenidos y los contenidos pertinentes de la estructura cognoscitiva también puede verse influenciado por la acción, al igual que en la Teoría Sociocultural, de un mediador que dé soporte y seguridad, para facilitar que el aprendiz se apropie del conocimiento más fácilmente, mediante la selección, organización, jerarquización y dosificación del contenido; los mediadores pueden ser: los padres, el maestro, los compañeros de grupo, un material didáctico elaborado expresamente para esa función o alguna herramienta tecnológica.

Vinculación entre ambas teorías

Además, ambas teorías perciben al aprendizaje como una actividad socialmente situada y aumentada en contextos funcionales significativos y auténticos, se centran más en los procesos de construcción del conocimiento y en un aprendizaje que se da cuando el estudiante logra asimilar la información a través de la manipulación de la misma, pensando y tomando decisiones a partir de ella (Chadwick, 1998).

En este sentido el ambiente cobra gran importancia puesto que en él se encuentran los elementos que aportan nueva información a partir de la cual se realizan modificaciones en la estructura cognitiva, para que esto ocurra es necesario que el estudiante identifique la utilidad de la nueva información o contradicción con lo que él ya sabía de tal manera que se vea obligado a realizar reestructuraciones intelectuales que devuelvan la coherencia a su conocimiento.

Por lo anterior, se puede decir que la participación social en el proceso del aprendizaje es determinante, es a través de este diálogo que se establece entre el que aprende y su entorno, así como, de la interacción con otros que el aprendiz puede identificar sus aciertos y errores.

En este sentido, Wilson 1995 (en Calzadilla 2006, p.3) plantea lo siguiente: “Los entornos de aprendizaje (...) se definen como un lugar donde los alumnos deben trabajar juntos, ayudándose unos a otros, usando una variedad de instrumentos y recursos informativos que permitan la búsqueda de los objetivos de aprendizaje y actividades para la solución de problemas.”

Por tales motivos, hay que tener presente que la realización de actividades dentro de grupos o equipos de trabajo, será benéfico para el aprendizaje, ya que, a través de ellos se tiene la oportunidad de compartir ideas, experiencias y expectativas relacionadas tanto con las metas propuestas por el equipo, así como, con las propias; asimismo, existe la posibilidad de recibir retroalimentación de los otros participantes, lo cual enriquece y favorece el proceso de crecimiento y desarrollo al tiempo que se fortalecen las relaciones interpersonales y de productividad.

Por lo que al diseñar un programa educativo con implementación de tecnología no sólo hay que considerar los aspectos referentes a las herramientas tecnológicas y la forma de entrega de los materiales didácticos, sino que, si queremos obtener resultados medianamente potenciales a través de la educación en línea, parece indispensable tomar en consideración los supuestos analizados en torno al proceso del aprendizaje de tal forma que es necesario, promover la interacción entre los diferentes actores y de éstos con el contenido recuperando las posibilidades que las TIC ofrecen.

2.7 Aprendizaje y tecnología

Como se ve a continuación el uso de las TIC en la educación en línea, nos permite responder en cierta medida a las demandas que se manifiestan en el proceso de aprendizaje.

Parece que la conceptualización del aprendizaje estuviera en transición, dice Santillán (2003), quien menciona que la unión de agentes mentales en sociedad nos permite llegar a la construcción de redes humanas cooperativas para la conformación de una verdadera inteligencia. Se requiere de la “construcción colectiva del aprendizaje... a través de comunidades que aprenden en comunidad, promoviendo el aprendizaje entre pares y la posibilidad de transformar a los consumidores de información en productores de conocimiento.”

Por lo que, fomentar los procesos colectivos en la construcción del conocimiento, es un aspecto que no debemos olvidar en el momento de realizar la planeación de un ambiente de aprendizaje, sea este presencial o electrónico.

Con la implementación de las TIC al proceso educativo debemos tener en cuenta que los escenarios para producir aprendizaje también están en proceso de cambio, estas modificaciones también tienen consecuencias en la planeación de las clases, las formas de interacción y entrega de la información.

Dicho cambio se puede notar tanto en los espacios tradicionales de educación presencial en donde las escuelas están implementando recursos tecnológicos como apoyo a su clase presencial, como en situaciones en las que las personas que tienen la necesidad de ingresar a un programa de actualización, formación y/o capacitación desde su casa ahora tienen oportunidad de hacerlo y mejor aún para los adultos que requieren de actualizar o mejorar su nivel de competencia laboral, ahora pueden formar parte de los grupos que se encuentran en formación a través de algún sistema de educación en línea desde su lugar de trabajo, siempre y cuando cuenten con el tiempo y los recursos tecnológicos necesarios. Sin embargo, de acuerdo con Santillán (2003), “No bastará la tecnología, se requiere de dominio y confianza en su uso... aprender por sí mismo es uno de los mayores retos para cada individuo”. En esta modalidad de estudio el alumno adquiere el

compromiso del estudio independiente y se convierte en el responsable de su proceso de aprendizaje.

En el mismo sentido Ferreiro (1999), dentro de su modelo de aprendizaje basado en tecnología, menciona la importancia del contexto social en la adquisición del aprendizaje escolar, mismo que, define como un proceso individual, personal, que sin embargo, necesita de otras personas para su realización plena, estableciendo así, una relación entre lo social y lo individual de complementariedad y enriquecimiento mutuo que exige la participación ineludible del que aprende.

Ante esto, propone un modelo de aprendizaje para la formación continua basado en tecnología, Ferreiro lo denomina *nuevos ambientes de aprendizaje* y plantea que “Los nuevos ambientes de aprendizaje propician una formación de más calidad... pretenden diversificar y flexibilizar las oportunidades de aprender de distinto modo, atendiendo a las diferencias individuales muy personales y de grupo,... garantiza la mayor participación de los estudiantes promoviendo la comprensión y apropiación del contenido ... favorece el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales, así como, el desarrollo de aptitudes, valores, virtudes, creencias y convicciones para el desempeño laboral – profesional con la ética correspondiente.” (Ferreiro, 1999:2).

En la tabla 4 se muestra desde la perspectiva de Ferreiro (1999), algunas exigencias a considerar en el diseño de ambientes de aprendizaje con implementación de tecnología.

Tabla 4. Exigencias para el aprendizaje en un modelo de implementación tecnológica.

Diseñador	Maestro	Alumno
La posibilidad de atender masiva y extensivamente a la población educativa.	Es un guía y orientador hacia el logro de las competencias.	Tener una actitud favorable, para el aprendizaje.
El aumento desmesurado de información en el sentido de usos y selección de forma	Será proveedor de información necesaria y suficiente, en el momento	Tener conocimiento de las reglas de participación, qué se puede, qué no se debe y

crítica.	oportuno.	por qué y para qué participar, cómo proceder.
La industria del entretenimiento como vía más agradable y divertida para el logro del aprendizaje.	Será mediador pedagógico al tiempo que dará contextualización de lo que se aprende.	Tener claridad de las metas/objetivos/ propósitos del programa y actividades del mismo.
La promoción de situaciones que les permitan a los estudiantes enfrentarse a este mundo cambiante.	Creador de un ambiente de comunicación horizontal, asertivo y de cooperación entre los que participan.	Tener información previa y/o modelación de la tarea a revisar.
La atención a los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	Proveedor de retroalimentación.	Contar con la ayuda, necesaria y oportuna por parte del maestro.

(Ferreiro, 1999).

Se puede comentar entonces que, en el diseño de programas con implementación tecnológica se debe propiciar la interacción entre los contenidos de aprendizaje, así como, una mayor interactividad entre los diferentes actores; presentar situaciones de aprendizaje para los diferentes estilos de aprender a través de las cuales se promueva una constante comunicación para el intercambio de información entre los participantes con la finalidad de promover el aprendizaje significativo, así como, la construcción colectiva del conocimiento.

2.8 Curriculum

Una vez que se ha decidido la modalidad de entrega, y la teoría o teorías de aprendizaje que fundamentará el diseño de un programa educativo, la decisión de “qué”, “para qué”, “con qué” y “cómo” promover el aprendizaje de los alumnos, está enmarcada dentro del campo del curriculum.

El concepto de currículum es muy variado, existen numerosas definiciones de él debido a la variedad histórica en la que se contextualiza la educación en cada

sociedad, entre otros aspectos. La noción de currículum se ha ido ampliando y enriqueciendo con el tiempo.

El término se ha utilizado concretamente en la literatura pedagógica desde 1924 en el libro de Franklin Bobbitt *How to make a currículo*. Posteriormente varios autores como John Dewey, Ralph W. Tyler y Benjamín Bloom, a través de sus escritos han influido sobre el concepto y evolución del currículum.

La diversidad del concepto ha dado lugar al desarrollo de varios tipos de teorías curriculares. Éstas son los marcos ordenadores de las concepciones sobre la realidad que abarcan, y pasan a ser formas de abordar los problemas prácticos de la educación (Gimeno, 2002).

El nacimiento y hegemonía de la corriente psicológica conductista centrada en el estudio de las conductas observables, influyó en el campo curricular técnico-eficientista enriqueciendo su discurso.

“Para Tyler considerado como el autor más representativo de esta corriente, el currículum lo componen las experiencias de aprendizaje planificadas y dirigidas por la escuela, para conseguir los objetivos educativos.

El currículum aparece así, como el conjunto de objetivos de aprendizaje seleccionados, que deben dar lugar a la creación de experiencias apropiadas que tengan efectos acumulativos evaluables. Es preciso mantener una revisión constante para hacer en él oportunos ajustes. El enfoque de Tyler ha sido el discurso dominante en los estudios curriculares, y todavía se encuentra arraigado en amplias esferas de la administración educativa y de la formación de profesores” (Gimeno, 2002, Pág. 55).

Después de Tyler se ha detectado que la práctica educativa se da en una situación social de gran complejidad y fluidez. Se descubre que los protagonistas de la práctica educativa toman numerosas decisiones sustentadas por la reflexión. En esta perspectiva práctica del currículum, es importante, el juego entre determinaciones impuestas e iniciativas de los actores participantes. Gimeno señala (2002, Pág. 58) que “se parte del supuesto de que no se trata de situaciones cerradas, sino moldeables en alguna medida a través de la interacción

entre los actores y conforme a las condiciones de la situación que se les presenta. El papel activo que éstos desempeñan y el valor de los conocimientos del profesor para abordar tales situaciones serán fundamentales. El docente eficaz es el que sabe discernir, no el que posee técnicas de pretendida validez para situaciones complejas”.

La perspectiva práctica altera la concepción técnica, en cuanto ésta veía en el currículum un medio para lograr unos fines o productos, donde los profesores como cualquier otro elemento material y cultural son recursos instrumentales.

Stenhouse (1980, Pág. 41; en: Gimeno, 2002, Pág. 61) concibe al currículum como campo de comunicación de la teoría con la práctica, relación en la que el profesor es un activo investigador: “un currículum, si es valioso, a través de materiales y criterios para llevar a cabo la enseñanza, expresa toda una visión de lo que es el conocimiento y una concepción del proceso de la educación. Proporciona un marco donde el profesor puede desarrollar nuevas habilidades, relacionándolas con las concepciones del conocimiento y del aprendizaje”.

Esta nueva visión de la teoría y práctica curricular muestra un enfoque integrador de contenidos y formas, puesto que el proceso se centra en ambos aspectos. El currículum es método además de contenido.

Este nuevo enfoque contribuyó a que la acepción clásica y extendida del currículum como conjunto de conocimientos o materias a superar por el alumno dentro de un ciclo, nivel educativo, o modalidad de enseñanza, se fuera enriqueciendo y transformando en concepciones más completas.

La definición establecida por la UNESCO en 1982 considera que el término se refiere a: “...todas las actividades, experiencias, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el maestro o considerados por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación”.

Varios autores le han dado importancia al aspecto de la práctica educativa, en su concepción curricular.

César Coll (2001) resalta la importancia de las actividades a realizar dentro de la práctica educativa. Para este autor, el currículum es el proyecto que preside las actividades educativas escolares, precisa sus intenciones, y proporciona guías adecuadas y útiles para profesores que tienen la responsabilidad directa de su ejecución.

Gimeno (2002, Pág. 64) señala que “bajo esta perspectiva o concepción curricular, el cambio y la mejora de la calidad de la enseñanza se planteará no sólo en el terreno más común, de poner al día los conocimientos que comprende el currículum para acomodarse mejor a la evolución de la sociedad, de la cultura, o para responder a la igualdad de oportunidades, sino también, como instrumento para incidir en la regulación de la acción, transformar la práctica de los profesores, y liberar los márgenes de la actuación profesional”.

Al realizar el diseño curricular es imprescindible tomar en consideración información de diversas fuentes. La dinámica curricular, sus contenidos y formas se explican en algunos aspectos por la influencia de estas fuentes.

Ante esta complejidad en Ibero On line se decidió asumir una noción general de currículo y se caracterizó como el proceso que ordena las acciones educativas que dan identidad particular a la universidad, en una situación social concreta. Designa la organización, la orientación y la realización de los esfuerzos que despliega una institución educativa para lograr sus fines.

Es el componente institucional que organiza, en el tiempo y en el espacio:

- las formas de apropiación del conocimiento
- los medios para lograr esto
- y las interacciones entre los sujetos

Bajo una concepción de Hombre, conocimiento, educación y aprendizaje, para el desarrollo de todas las potencialidades del estudiante (Alvarado, 1987).

Abarca todas las experiencias que el alumno realiza bajo la supervisión de la universidad.

Responde a necesidades determinadas, lo que da dinamismo y una vigencia temporal específica, es decir, el curriculum evoluciona conforme los alumnos y sus necesidades cambian, la sociedad se transforma y/o el conocimiento avanza.

La elaboración del curriculum atiende a cuestiones como:

1. Necesidades y segmento social que se quiere atender.

Cabe señalar que una primera traducción de dichas necesidades para un grupo social se realiza al elaborar el proyecto educativo de la institución y señalar los aspectos a los que va a orientar su labor educativa.

2. Características de la población estudiantil que se desea atender.

Edad, historia personal y laboral, antecedentes académicos, expectativas, habilidades, conocimientos, etc.

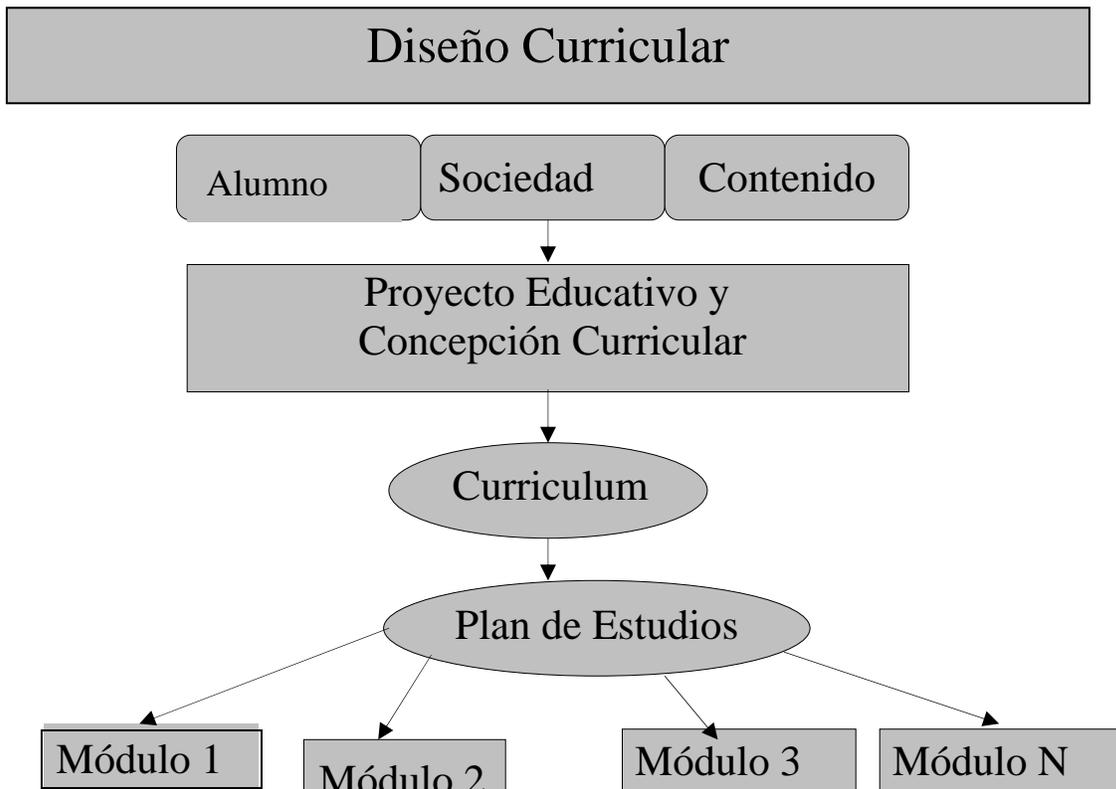
3. Avance de los campos de conocimiento pertinentes.

Aproximaciones teóricas, modelos explicativos, áreas de aplicación, etc.

4. Características específicas del proyecto educativo de la Institución.

La información obtenida del análisis de los puntos anteriores, tuvo que ser refinada por las características del proyecto de la UIA: humanismo, interdisciplinariedad y flexibilidad.

El siguiente esquema pretende dar cuenta de este proceso.



(Alvarado 1987)

Una vez resueltos los puntos anteriores, se cuenta con un marco de referencia para la elaboración del curriculum.

El curriculum es el resultado de una estrategia de programación constituida por tres grandes procesos, íntimamente interrelacionados en constante interacción; no se realizan de manera consecutiva, ni necesariamente en este orden (Alvarado, 1987):

1. Captación.
2. Estructuración.
3. Transferencia.

Captación

Consiste en seleccionar los elementos esenciales de los campos de conocimiento pertinentes para propiciar los aprendizajes deseados.

En un primer momento de la captación se deben identificar todos los elementos constitutivos del campo de conocimiento en cuestión (conceptos, habilidades, categorías, etc.), para luego, seleccionar los aspectos esenciales, de acuerdo con criterios profesionales, disciplinares, pedagógicos e institucionales, cuidando siempre de mantener un acercamiento holístico.

Estructuración

Consiste en establecer la interconexión de los contenidos, a partir de las relaciones entre conceptos, principios, objetivos y actividades, para generar estructuras, que potencialmente sean más accesibles a los participantes.

La estructuración comprende el análisis de las estructuras del campo de conocimiento a partir de los niveles de afinidad de los contenidos entre sí, para definir bloques temáticos o módulos con congruencia lógica y pedagógica.

Transferencia

Consiste en la transformación de un elemento de conocimiento al pasar de un nivel de complejidad a otro, de un nivel de abstracción a otro, de un nivel de aplicación a otro o de un nivel de lenguaje a otro.

La transferencia se realiza desde las consideraciones que hace quien diseña un programa educativo, hasta cuando el estudiante otorga un significado propio a lo que aprende. Este proceso es el que permite la generación de estructuras y experiencias realmente educativas.

Con base en lo anterior, se elabora un plan de estudios, que consiste en un conjunto de módulos dentro de una estructura determinada; es decir, una colección de materias con una distribución, secuencia y dosificación establecida.

En el diseño del plan de estudios se deben considerar la planta docente, el equipo requerido, así como las actividades, el material y el tiempo necesario para alcanzar los objetivos curriculares, aquí es necesario recordar que lo que le da sentido a los programas educativos es el aprendizaje de los participantes.

Dado que los programas que se elaboraría en Ibero On line son diplomados y módulos, fue necesario caracterizar estas dos figuras académicas (Alvarado, 1997).

Diplomado

Se entiende por diplomado la modalidad curricular encaminada a formar personas capaces de aplicar conocimientos, habilidades y valores para la solución de situaciones problemáticas concretas del quehacer humano.

Sus características son siete:

1. Relevancia social. El diplomado, como recurso educativo, debe atender los principales problemas puntuales de la sociedad y formar recursos humanos para aplicar soluciones a dichos problemas.
2. Humanista. En el diseño de los diplomados, un criterio fundamental a considerar es el humanismo, aspecto fundamental del servicio educativo que ofrece la UIA. Este humanismo debe orientar los diplomados hacia la reflexión, el discernimiento y la elección de estrategias para mejorar la calidad de vida de los seres humanos desde una perspectiva ética.
3. Flexibilidad. Debe incorporar en forma expedita los avances de las ciencias, las humanidades, los cambios en las relaciones entre los hombres y de éstos con la naturaleza, para adaptarse al momento histórico en que se trabaje.
4. Especificidad. El diplomado debe dirigir la atención hacia aspectos concretos del conocimiento y/o de la actividad humana.

5. Interdisciplinariedad. Dado que el diplomado se orienta a atender “situaciones concretas” y que generalmente éstas forman parte de situaciones problemáticas complejas, su abordaje rebasa el campo de una sola disciplina y obliga a usar una perspectiva global que integre las disciplinas involucradas en un enfoque más amplio.
6. Autocontención, es decir, un diplomado debe habilitar totalmente a sus participantes, sin necesidad de una preparación adicional, para atender la situación elegida.
7. Práctico. El diplomado, en su diseño, enfatizará el desarrollo de habilidades para la solución de problemas, independientemente de que pueda contener elementos teóricos, los cuales, estarán subordinados a las cuestiones prácticas.

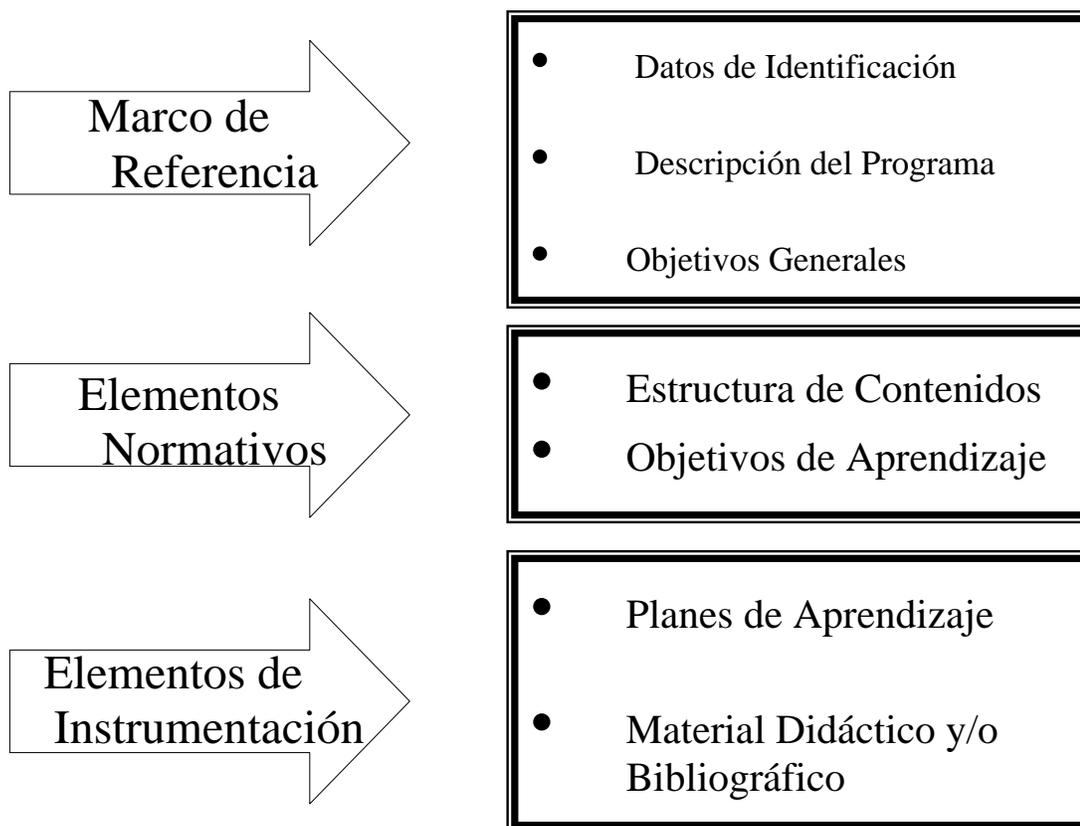
Módulo

Unidad académica curricular que presenta un segmento teórico y/o práctico, con objetivos definidos. Pretende proponer valores, desarrollar habilidades y proporcionar información particular sobre un área del quehacer humano.

El módulo puede ser un evento único, que proporcione todos los elementos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos o formar parte de una estructura mayor. En su diseño se deben considerar los elementos de vinculación con otros módulos para conformar un todo coherente (plan de estudio).

Para la planeación de un módulo se debe elaborar el programa de estudios correspondiente; esto es, la prefiguración de las acciones que profesores y alumnos han de realizar, para lograr los objetivos curriculares.

Estructura del Programa de Estudio



Ahora bien, el módulo, con sus contenidos académicos, es la unidad funcional del plan de estudios, representa una propuesta de operación del mismo que señala los aprendizajes mínimos a alcanzar.

2.9 Evaluación educativa

Los procesos de evaluación en la educación en México, han cobrado una importancia creciente en los últimos años.

Cada vez, con más claridad se reconoce que la evaluación es una actividad fundamental en toda organización, es una responsabilidad que permea a todos los miembros de una institución, ya que toda acción educativa lleva implícita la

evaluación con el fin de mejorar los servicios que se ofrecen y determinar los logros alcanzados (Rueda y Nieto, 1994).

La evaluación tiene un carácter intencional, es parte inherente del proceso educativo al colaborar en la promoción del desarrollo de comportamientos personales y sociales valiosos y deseables (De la Orden, 1982).

A través de la evaluación podemos valorar la relevancia y pertinencia de los programas ofrecidos, así como, la congruencia entre los objetivos propuestos, los medios utilizados y los logros alcanzados.

La evaluación educativa, como plantea Alvarado (1999), es un proceso sistemático de recolección de información para valorar la calidad de la educación y fundamentar las decisiones.

Se enfoca sobre el proceso en su conjunto, considera el funcionamiento de la institución, al curriculum, la labor de los académicos y el aprendizaje de los estudiantes, razón por la cual requiere de la utilización de diversos métodos, técnicas e instrumentos para su realización. Dentro de la evaluación educativa, la evaluación del aprendizaje es un elemento fundamental, ya que, es en el aula donde se materializan los ideales de los grandes proyectos educativos y se reflejan en el aprendizaje de los estudiantes.

Dicha evaluación se concibe como un proceso sistemático de recopilación de evidencias sobre la calidad del aprendizaje de los estudiantes para emitir un juicio de valor que fundamente la toma de decisiones.

El proceso de evaluación incluye las etapas de recopilación de información sobre la variable o las variables que se pretende evaluar, la comparación de tal información con normas de excelencia y la emisión de un juicio valorativo.

Para recopilar la información relevante deben emplearse instrumentos adecuados, con el fin de que los datos que se obtengan sean objetivos, válidos y confiables. La información resultante se interpreta a través de la comparación con lo esperado o con criterios predeterminados. En muchos casos, las normas de comparación son los objetivos propuestos. De la comparación anterior, resulta un juicio de valor

que se utiliza para fundamentar la toma de decisiones. Estas decisiones se refieren a las modificaciones que requiere el programa, su instrumentación o a la promoción de los estudiantes.

El proceso de instrucción tiene como objetivo producir cambios en los estudiantes: desarrollo de habilidades, adquisición de información y modificación de actitudes, etc.

2.9.1 Tipos de evaluación

Como se puede observar, la evaluación es un aspecto dinámico del proceso educativo, que requiere de un método plural, ya que si bien debe informar sobre el logro de los objetivos, también debe permitir enjuiciar a los objetivos mismos y los procesos para alcanzarlos, dentro del contexto en que se realizan y sus resultados deben fundamentar decisiones.

Por lo anterior la evaluación debe ser aplicada en diferentes momentos y con distintas intenciones:

2.9.1.1 Evaluación diagnóstica

Valora las posibilidades del alumno para alcanzar los objetivos propuestos, es indispensable para la programación de actividades.

La evaluación diagnóstica proporciona respuestas a dos aspectos centrales: ¿con qué conocimientos cuentan los alumnos al ingresar al curso? y ¿cuál es el manejo que tienen de los contenidos por revisar?

Con base en este tipo de evaluación se decide continuar con el programa tal y como fue diseñado o realizar ajustes a partir de las características de los estudiantes inscritos que tomarán el curso.

2.9.1.2 Evaluación formativa

La evaluación formativa se dirige al análisis de los elementos y componentes del proceso de instrucción. Resulta útil para ir modificando o ajustando las estrategias de enseñanza. Proporciona realimentación constante para mejorar el sistema y evita llegar al final de un proceso sin que se hayan logrado los objetivos, cuando

ya no se está en posibilidad de corregir el sistema. Esta evaluación debe proporcionar información tanto a los alumnos para orientar su aprendizaje, como a los profesores y diseñadores curriculares para reorientar sus respectivas tareas.

2.9.1.3 Evaluación sumativa

La evaluación sumativa es la valoración de los resultados finales del proceso. Comprueba la efectividad total del sistema a través del análisis de los cambios producidos. Este tipo de evaluación se utiliza, fundamentalmente, para decidir la promoción o reprobación de los alumnos. Es decir, permite determinar el logro de los objetivos.

2.9.2 Funciones

De una manera global se puede afirmar que las funciones principales de la evaluación son:

- mejorar el objeto a evaluar.
- realimentar a la Institución, a la planeación, a los profesores y a los alumnos sobre la calidad del proceso educativo.
- certificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

2.9.3 Características

Para cumplir con sus funciones se requiere que la evaluación se realice en un ambiente de confianza y corresponsabilidad, y se caracterice por ser:

- Pertinente, en cuanto que los contenidos de la evaluación respondan a los objetivos que se persiguen
- Coparticipativa, es decir, que participen todos los actores del proceso enseñanza – aprendizaje
- Oportuna, es decir que sus resultados estén disponibles en el momento que se necesiten

- Práctica, es decir ha de servir para mejorar el “objeto”
- Integral, que tome en cuenta todos los componentes del proceso educativo: procesos, resultados, contexto
- Planeada, en su diseño se consideran antecedentes, procesos, normas y juicios, así como momentos y funciones. La evaluación se realiza a partir de criterios, es decir puntos de referencia que hacen posible la calificación de lo que nos proponemos evaluar
- Sistemática, la evaluación debe contener como parte de su proceso una fase descriptiva, una fase interpretativa y una fase valorativa
- Flexible, es decir atenta a resultados no previstos de manera explícita
- Ética, la evaluación debe ser, en lo posible, honesta en la presentación de sus resultados presentando la realidad con sus defectos y virtudes, proporcionar conclusiones válidas y responsables, libre de influencias personales o de grupo, debe respetar los derechos de los implicados
- Evolutiva, su aplicación debe dar elementos para su propia modificación y avance

2.9.4 Relación entre la evaluación del aprendizaje y los demás elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cualquier curso, el profesor cuenta con tres elementos básicos: un programa de estudio (qué, cómo y cuándo se va a enseñar), un grupo de alumnos (a quién se va a enseñar) y un espacio en el que se va a trabajar (dónde se va a enseñar).

El programa de estudio debe derivarse de una evaluación de necesidades sociales, para que el proceso instruccional pueda efectuarse, es necesario que el programa esté adecuado a las características de los alumnos. En esta etapa interviene la evaluación diagnóstica, que proporciona una respuesta a la pregunta: ¿son adecuados los objetivos de aprendizaje? de ser afirmativa la respuesta, el proceso instruccional puede continuar. En caso contrario, pueden no ser

adecuados por exceso o por insuficiencia. Si los alumnos ya dominan los objetivos, debe procederse a especificar nuevamente los objetivos, a un nivel más elevado, o puede programarse un curso superior. Si los alumnos no tienen los requisitos mínimos para cursar el programa, debe procederse a especificar nuevamente los objetivos de aprendizaje, pero a un nivel menos elevado, o puede también programarse un curso o material remedial, si esto es necesario.

Una vez que se ha ajustado el programa a la población, se procede a seleccionar las experiencias de aprendizaje y, posteriormente, a llevarlas a efecto. Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje debe efectuarse una evaluación permanente, de tal forma que sirva de realimentación continua (evaluación formativa) y permita realizar los ajustes que correspondan.

Cuando en el proceso instruccional se considera que ha concluido una secuencia, se procede a hacer la evaluación final de toda la secuencia, con el propósito de determinar si se lograron los objetivos. En caso afirmativo, el proceso ha tenido éxito, y las decisiones que puedan tomarse es la promoción del estudiante. En caso negativo, el estudiante no debe ser promovido.

Capítulo III Descripción de los fenómenos observados durante la aplicación de la estrategia (evaluación y contexto en el que se trabaja)

La Universidad Iberoamericana consciente de la necesidad de ofrecer educación de calidad, con equidad y cobertura, sumado a la necesidad de atender a personas que por diversas razones no pueden tener acceso a la educación presencial para su formación, actualización y capacitación, consideró las posibilidades que ofrece la incorporación de las TIC al proceso educativo, generando una organización que vincula educación y tecnología en un concepto llamado Ibero On line.

Una vez planteada la voluntad política de arrancar un programa de educación a distancia en la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, se encargo a la Dirección de Educación Continua (DEC) el desarrollo del Proyecto.

“En ese tiempo se considero conveniente que el Proyecto de Educación a Distancia: On line se desarrollara al margen de otros esfuerzos que en la UIA se estaban realizando para incorporar las TIC al proceso de enseñanza-aprendizaje” (Alvarado, 2007).

Para la elaboración del proyecto se conformó, con el personal de la DEC, un equipo multidisciplinario constituido de la siguiente manera:

Tabla 5. Equipo multidisciplinario de Ibero On line

Persona	Responsabilidad
Subdirector de programas académicos	Líder del proyecto
Subdirector administrativo	Administración del proyecto
Responsable de los programas de Nuevas Tecnologías	Implementación tecnológica
Responsable de los programas de Ciencias Sociales	Promoción y ventas Revisión de contenidos
Coordinador de Desarrollo Educativo	Diseño instruccional

Se formo un seminario permanente para el desarrollo de dicha organización, se capacito y formo al personal dedicado a la elaboración de los programas académicos, así como, a diseñadores gráficos y posteriormente a tutores.

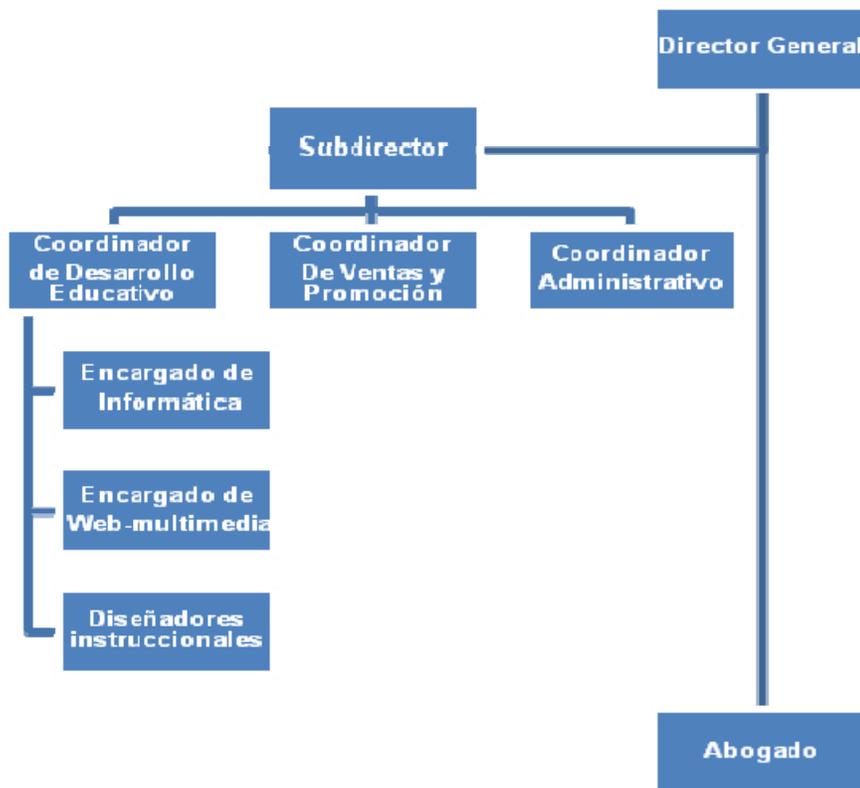
Se elaboró una primer propuesta en la que se planteaban tres fases generales para el desarrollo del proyecto:

1. Diseño de la Organización
2. Diseño del Concepto
3. Diseño de un Modelo Pedagógico

3. 1 Diseño de la organización

En cuanto al diseño de la organización, se propuso la creación de una nueva, diferente de la UIA, con el fin de lograr una mayor autonomía, pero que al mismo tiempo contara con el apoyo de toda la universidad, para lo cual se creó Ibero On line, como una alternativa de vinculación entre la universidad y la sociedad mediante un diálogo enfocado a la atención de problemáticas sociales, de avances de la ciencia, de la tecnología, de las humanidades, y de manifestaciones artísticas de toda índole, enfocada a personas adultas, con formación académica, que realizan actividades profesionales.

La organización propuesta fue la siguiente:



Seminario permanente Ibero Online 2000

También se decidió realizar una alianza con Jones Internacional University para utilizar su plataforma informática (LMS) y contar con sus servidores como

respaldo, aunque la administración se realizaría en los equipos de Ibero On line con el apoyo de la Dirección de Informática de la UIA.

3.2 Diseño del concepto

Respecto del concepto se propuso que el objetivo de Ibero On line sería: ampliar las oportunidades de acceso a la educación superior, por medio de programas en línea.

En un primer momento sólo se ofrecería educación continua a través de cursos y diplomados y con la experiencia se transitaría, en un segundo momento, hacia el diseño de materiales y experiencias de aprendizaje para apoyar materias de licenciatura, en un tercer momento se diseñarían materias completas de licenciatura, y así hasta diseñar programas curriculares en línea.

Además de establecer el horizonte temporal, se planteó que el proyecto debería:

- ser autosustentable
- ser operable con una estructura administrativa mínima
- permitir una navegación intuitiva y amigable
- permitir que los programas fueran elaborados en serie con una estructura homogénea dentro de un modelo industrial
- ser asíncrono
- ser abierto, con inscripciones las 24 horas al día los 365 días del año
- contar con un diseño instruccional atractivo y motivante
- fomentar el estudio independiente dentro de comunidades de aprendizaje
- estar basado en actividades de aprendizaje que se realizaran sobre materiales didácticos
- vincular las actividades de aprendizaje con la vida real de los estudiantes

Respecto a sitio de Ibero On line se propuso que con el fin de generar un ambiente cálido de aprendizaje, cada uno de sus elementos debían coadyuvar al desarrollo de las potencialidades de los alumnos dentro de comunidades de aprendizaje.

Los miembros de Ibero Online – estudiantes, maestros, personal administrativo y académico, y autoridades – constituirán una comunidad. En este carácter, deben contar con varios medios de comunicación para la cotidiana construcción y reelaboración de la comunidad. Así, debe haber un espacio virtual en el que se pueden realizar conversaciones informales propias de un recinto educativo sobre temas sociales, científicos, recreativos, laborales e incluso personales.

Para contactos deliberados, privados o delicados, será más conveniente utilizar el correo electrónico y es mejor tratar los asuntos propios de un programa en el ámbito correspondiente.

3.3 Diseño del modelo pedagógico

En cuanto al modelo pedagógico inicialmente se pensó que se podría exportar de alguna otra universidad, sin embargo la experiencia fue mostrando que no era tan fácil, ya que las características planteadas en el concepto hacía muy difícil adaptar otros modelos, en añadidura se descubrió que cada plataforma informática traía consigo un modelo pedagógico implícito o explícito por lo que se decidió que habría que diseñar un modelo propio.

Se encomendó al Área de Desarrollo Educativo la elaboración de un Modelo Pedagógico para Ibero On Line, cabe señalar que es aquí cuando inicia mi participación como parte del equipo de diseño instruccional en la construcción de dicho modelo y sus reglamentos de operación (Normas para el diseño curricular y manual para la elaboración de materiales didácticos).

Se conformó un equipo multidisciplinario constituido por psicólogos educativos y diseñadores gráficos (diseñadores instruccionales), ingenieros en electrónica y

expertos en web multimedia (administradores de la tecnología y desarrolladores de aplicaciones) y profesores (proveedores de contenido).

Todos los miembros del equipo pasaron por varias fases de capacitación. En la primera, se recibió capacitación para el uso del Worldwide Instructional Design System (WIDS) que es un software para el diseño de cursos basados en competencias y aunque dicho programa cuenta con una estructura muy clara, no cubría las necesidades educativas que se requerían en ese momento, adicionalmente estaba más enfocado al diseño de programas técnicos.

Una segunda y tercera fase se desarrollaron de manera simultánea, se abrió un seminario sobre educación a distancia y diseño instruccional y se asistió a cuanta conferencia, reunión académica, congreso o curso en que se trataban temáticas afines.

Antes de continuar, es importante señalar que fueron los tres Psicólogos Educativos (el coordinador del área, egresado de la UNAM junto con otra Psicóloga Educativa y la que escribe el presente reporte egresada de la UPN) los que proponían las lecturas, las presentaban y los diseñadores, ingenieros y profesores reflexionaban, sugerían o cuestionaban la aplicación de los aspectos psicopedagógicos planteados, desde su formación disciplinaria y/o su experiencia.

El seminario, fue coordinado por el encargado de Desarrollo Educativo y se desarrolló de acuerdo con la siguiente temática:

- El concepto de educación
- La educación a distancia
- Teorías del aprendizaje
- Diseño curricular
- Diseño instruccional
- Evaluación educativa

Como resultado del seminario se fue conformando el marco teórico presentado antes y se fueron estableciendo las siguientes premisas que orientarían el diseño del Modelo Pedagógico.

Cabe mencionar que durante este proceso se fue descubriendo la temática, ya que en un principio se había planteado trabajar sólo sobre diseño instruccional, pero al iniciar el seminario se detectó que algunos conceptos básicos eran desconocidos para los participantes y entonces se decidió ampliar el contenido y sobre la marcha se fueron incorporando algunos temas.

También la dinámica de trabajo tuvo que ser ajustada ya al principio se había propuesto trabajar en forma de seminario y al final los Psicólogos impartieron el curso.

3.3.1 Premisas

1. Los programas, desde su diseño hasta su operación, tendrán una perspectiva pragmática y concientizadora del papel que juega el hecho de actuar sobre la realidad en lo económico, lo político, lo social y lo estético
2. El aprendizaje es un proceso que se construye sobre las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes.
3. El aprendizaje afecta al individuo como totalidad, tanto en aspectos intelectuales, como afectivos y sociales.
4. El aprendizaje requiere de la participación activa y comprometida del estudiante.
5. Es necesario el diseño de un “ambiente” (diseño instruccional) adecuado para el logro de los objetivos propuestos, que considere diversas perspectivas y distintos enfoques.
6. El modelo debe promover el estudio independiente de los alumnos, combinado con la participación en comunidades de aprendizaje, a partir de actividades realizadas sobre materiales educativos. Las comunidades de aprendizaje son entes vivos, dinámicos y estructurados, de co-construcción de significados, visiones, propósitos y relaciones; no simples agregados de personas que coinciden en el tiempo y en el espacio. Al interior de una comunidad, pueden

quedar anidadas otras comunidades; por ello es importante contar con espacios que faciliten la interacción en los diversos niveles estructurales.

7. En la educación a distancia no se cuenta con la posibilidad de reaccionar ante las características de los alumnos durante el proceso educativo, más bien, se tiene que anticipar y ofrecer opciones a los distintos tipos de estudiantes mediante un conjunto de actividades y materiales altamente estructurados que permitan la adquisición de información, el desarrollo de habilidades y, por medio de la reflexión, la confrontación de distintas posturas valórales para que el participante, de manera libre y responsable elija o reafirme la suya. Lo fundamental es el ordenamiento de secuencias de instrucción, agrupando en unidades manejables y autocontenidas lo que el participante va a aprender.

8. El aprendizaje es un proceso idiosincrásico, intencionado, que relaciona las experiencias que la persona ha adquirido a lo largo de su historia con las nuevas, propiciadas por la interacción social y el ambiente, para la obtención de nuevos significados. Esta relación requiere que el estudiante posea, como parte de su bagaje de conocimientos, antecedentes con respecto al nuevo material a aprender y que éste, sea presentado lógicamente. Así, las experiencias pasadas son importantes para los nuevos aprendizajes, ya que tienen una gran influencia en los nuevos significados que se otorgarán al resultado de la relación establecida entre lo conocido y lo nuevo; de aquí, la necesidad de explorar o anticipar, lo que los participantes en un programa educativo ya saben, para “promover la construcción” de nuevos aprendizajes desde una base más o menos real.

De manera más específica se esperaba que el modelo permitiera:

- Integrar la filosofía educativa de la UIA
- Unificar las concepciones de aprendizaje, enseñanza y evaluación en todos los participantes en el diseño
- Normar el diseño instruccional de acuerdo con una visión industrial

- Definir lineamientos para la operación a partir del diseño de una sintaxis que permitiera cierta uniformidad en el diseño de los objetivos, las actividades de aprendizaje y los materiales didácticos
- Privilegiar lo pedagógico en relación con lo tecnológico
- Crear un ambiente estimulante para la experimentación libre y creativa con seguridad psicológica
- Promover un trato de pares: respetuoso y con aprecio
- Vincular los programas con la vida real atendiendo necesidades sociales y personales concretas
- Estimular la participación y la interactividad
- Suscitar el desarrollo de habilidades, y valores
- Buscar la autodirección y un involucramiento activo en el proceso de aprendizaje
- Ofrecer realimentación constante, oportuna y aplicada

3.3.2 Modelo pedagógico

Con base en las consideraciones anteriores se diseñó una primera aproximación del modelo, lo más abstracta posible, con el fin de tener una visión amplia que permitiera ir construyendo los aspectos concretos de manera coherente.



Seminario permanente Ibero Online 2000

3.3.3 Normas para el diseño curricular

Para la aplicación del modelo, distintos grupos de profesores, acompañados de un asesor psicopedagógico, realizaban ensayos con el fin de identificar si las ideas eran compartidas y se entendían de la misma manera, esta estrategia dio como resultado la necesidad de escribir manuales en donde todos y cada uno de los conceptos y procedimientos involucrados se plasmaran por escrito, fue necesario uniformar distintos aspectos tales como: el tipo y tamaño de fuente, el tipo de aplicación a utilizar (procesadores de texto, hojas de cálculo, etc.).

A partir de lo anterior se elaboró un documento titulado “Normas para el Diseño Curricular”.

Este documento se entregaba a los equipos de expertos en contenido encargados de diseñar un diplomado en una reunión de capacitación, en la cual se les explicaba cada uno de los apartados, presentando ejemplos y pidiéndoles que realizaran algunos ejercicios acompañados por los asesores psicopedagógicos, de

tal manera que se desarrollaban reuniones de dos horas con al menos 18 profesores, en general el diseño de un diplomado requería de la participación de seis profesores, entre los cuales uno era el coordinador del diplomado.

De los tres Psicólogos uno se presentaba como responsable de la sesión y explicaba la Normas para el Diseño Curricular y los otros dos le asistían como asesores psicopedagógicos apoyando a los participantes, esta era una tarea rotatoria, ya que en algún momento se atendieron alrededor de 100 profesores en el mismo período.

El documento estaba constituido por una introducción sobre porqué la Educación a Distancia es una alternativa para atender específicamente el problema de cobertura de la Educación Superior, luego se retomaban los conceptos y características de Diplomado y Módulo, posteriormente se establecían las normas formales en las cuales se señalaba textualmente:

Tanto la presentación del Diplomado como la de cada uno de los módulos deberán entregarse como archivos RTF ó Word, en disco flexible de 3 ½ o a través de correo electrónico, en los formatos oficiales capturados con letra Arial 12 pts., en mayúsculas y minúsculas de acuerdo con el uso de la lengua castellana.

A continuación se entregaron, los formatos con las instrucciones para el llenado de cada apartado, mismos que se reproducen a continuación:

Presentación del Diplomado

Nombre del diplomado

El nombre es el enunciado con que se indica o dá a conocer el contenido del programa, conviene que sea breve (menos de diez palabras).

*Tipo*⁵

Nivel

⁵ Los diplomados se clasificaron en tres categorías.

Divulgación, programas orientados a todo público interesado en enterarse de los avances en la cultura, el folklore, la ciencia, etc. No tienen requisitos de ingreso.

Capacitación, programas orientados a promover habilidades para resolver problemas en el ámbito laboral, tiene como requisito experiencia en el campo en cuestión.

Fecha de elaboración

--

Divulgación	
Capacitación	
Formación profesional	

Educ. Básica	
Preuniversitario	
Licenciatura	
Posgrado	

Fundamentación

En un texto hilado, entre dos y cinco cuartillas, desarrollar los puntos que se enumeran a continuación:

- 1) Contexto social y educativo en el que surge el programa.
- 2) Necesidades sociales, educativas, culturales o laborales que atiende
- 3) Avance de conocimientos, metodologías, procedimientos o enfoques que propone el programa
- 4) Formas en que se incorpora el Modelo Educativo de la UIA.

Perfil de ingreso de los aspirantes

Describe las características que deben tener los candidatos a cursar el diplomado: nivel académico, experiencia profesional, conocimientos, intereses, actitudes, etc., así como las características de la población en la que se pensó al desarrollar el mismo.

De ½ a 1 cuartilla

Perfil de egreso

Explicita las características que el egresado adquirirá como resultado de su experiencia

Formación profesional, programas orientados a actualizar en un campo de conocimientos determinado, se requiere estudio de licenciatura y se ofrecen a nivel de posgrado. Esta clasificación influye directamente sobre los perfiles de ingreso y egreso, así como en el nivel académico de los docentes.

en el diplomado, en términos de conocimientos, capacidades y/o actitudes. Es decir, las competencias que el egresado desarrollará como resultado de cursar el programa.

De ½ a 1 cuartilla

Objetivos generales de aprendizaje

Son elementos programáticos que establecen la amplitud y profundidad del contenido y la dirección del proceso. Establecen lo que el estudiante será capaz de hacer como resultado de una experiencia de aprendizaje.

Deben iniciarse con: *Al terminar el diplomado, el participante será capaz de*, continua con un verbo en infinitivo y terminan con el contenido sobre el cual se desarrollará la acción.

Es importante considerar que a partir de la estructura de los objetivos se desarrollan las actividades y el material.

Estructura curricular Nombres de los módulos y/o cursos y sus relaciones.

Se presenta el plan de estudio, el nombre de los módulos que constituyen al diplomado y, a su vez, las unidades de cada módulo.

Se deben contemplar entre 5 y 7 módulos y entre 4 y 7 unidades en cada módulo.

Nombre y apellido del Coordinador, profesores y tutor	Curriculum vitae resumido
	Describe sus principales estudios (licenciaturas, maestrías, especializaciones y doctorados), experiencia profesional y actividades más relevantes, así como aspectos importantes a resaltar de la trayectoria profesional. Máximo 300 palabras.

Presentación de cursos o módulos

Datos de Identificación

Título del curso
Título alternativo
Desarrollado por
Fecha
Revisado por
Última revisión
Organización
Área
Nivel

Descripción del curso

Texto motivador e informativo, entre una y dos cuartillas, que cubra los siguientes aspectos:

- *Necesidad social, profesional o disciplinar que atiende el curso*
- *Manera en que se aborda señalando su aporte*
- *Contribución del curso al logro del Perfil del Egresado del Diplomado*
- *Descripción general del curso*

Objetivos generales del curso

Es importante recordar que los objetivos se deben diseñar en términos de lo que el participante será capaz de hacer al concluir la unidad o el tema, y no en términos de las actividades que se proponen.

Máximo 3 objetivos.

Deben contener la misma estructura que los objetivos generales del diplomado.

Estructura de Contenido:	Objetivos (Uno por cada Unidad y tema)
La estructura de contenido está constituida por el temario del módulo,	Debe diseñarse uno para cada unidad y tema. Es importante recordar que los objetivos se deben

<p>debe desglosarse en unidades (entre tres y seis) y temas (entre tres y seis). Para su numeración, se usarán números arábigos, empleando un dígito seguido por un punto, para las unidades y, para los temas, el dígito de la unidad, seguido por un punto y por el dígito del tema.</p>	<p>diseñar en términos de lo que el participante será capaz de hacer al concluir la unidad o el tema, y no en términos de las actividades que se proponen.</p>
--	--

Planes de Aprendizaje (elaborar uno para cada unidad)

Unidad 1 Nombre de la Unidad

Panorama general:

<p>Texto motivador e informativo que cubra los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una descripción lo más abstracta, inclusiva y general de los contenidos de la unidad • ¿Cómo se liga o conecta con las otras unidades? • ¿Qué idea está detrás de las actividades? ¿De qué manera se pretende que las actividades presentadas propicien los aprendizajes? • Recomendaciones especiales, las actividades opcionales, etc. • Su desarrollo deberá abarcar desde ½ cuartilla hasta 1 cuartilla.
--

Objetivos de aprendizaje de la Unidad

<p><i>Aquí se pegan los objetivos que se elaboraron anteriormente y se quitan de la tabla anterior en la que sólo queda la estructura de contenido.</i></p>

Actividades de aprendizaje

Acciones por medio de las cuales el alumno pone en juego sus recursos, estrategias y habilidades para construir su propio saber y utilizarlo en diversos contextos, al vincularse con el contenido a aprender.

Las actividades de aprendizaje deben promover la adquisición de conceptos, el aprendizaje de métodos y procedimientos y el desarrollo de habilidades y actitudes, por medio de la ejercitación y desarrollo de estrategias cognoscitivas por parte del estudiante. Deben invitar a la reflexión sobre el impacto que un determinado comportamiento tiene sobre lo demás y sobre los demás, también deben invitar a reflexionar sobre mejores formas de hacer las cosas para promover un mundo más justo y armonioso. Deben, a partir de una fuente de información, conducir al desarrollo de productos destinados a ser revisados o retroalimentados, por el mismo participante, con apoyo del material, sus compañeros o un asesor institucional, dichos productos deberán ir de lo sencillo a lo complejo y de lo concreto a lo abstracto⁶.

Durante el diseño de los planes de aprendizaje deberá diseñarse un abanico, suficientemente amplio para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y características individuales de los participantes.

La estructura de las actividades debe ser la siguiente:

- Una fuente de información (la experiencia del participante, una lectura, una entrevista, etc.), la información o contenido se presenta en materiales que constituyen instrumentos de aprendizaje guiado; contienen los contenidos o conocimientos específicos del módulo.

Para el diseño de los Programas On line se contará con dos tipos de materiales:

- Inéditos elaborados ad hoc, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el *Manual para la Elaboración de Materiales Didácticos*.

⁶ Litwin E. (2000) La educación a distancia. Amorrortu Editores. Argentina

- Públicos, que ya existan en Internet.

- Una acción que vincule al participante con la fuente de información (lea, elabore, proponga, reflexione, etc.)
- Un producto resultante de la vinculación entre la fuente de información y el estudiante, que muestre los aprendizajes logrados (un ensayo, una política, un procedimiento, solución de casos prácticos, etc.)
- Realimentación que le permita valorar lo acertado o desacertado del producto y sugerencias sobre cómo seguir adelante.

Las actividades pueden ser:

- Obligatorias. Su desarrollo es necesario para alcanzar los objetivos propuestos; el conjunto de éstas debe ser suficiente para ello.
- Opcionales. Son las encaminadas a profundizar en distintas temáticas.

En un segundo momento las actividades deberán clasificarse en:

- Motivacionales; con las que se pretende despertar el interés, centrar la atención y disponer intelectualmente al participante para alcanzar los nuevos aprendizajes.

De acuerdo con Ángeles Soletic⁷, “estas actividades persiguen introducir a los alumnos en el campo específico de conocimiento y/o explicitar las ideas y conceptualizaciones de los estudiantes respecto de un tema particular. A través de estas actividades se intenta recuperar el conocimiento experiencial y, en pasos sucesivos, provocar rupturas o contradicciones a partir de las cuales los alumnos comiencen a construir nuevos conceptos o relaciones y a reflexionar sobre las diferencias que existen entre las concepciones del sentido común y las formas de abordajes propias de las disciplinas científicas”

Por lo anterior, las actividades motivacionales, a su vez, se dividen en :

- Actividades de recuperación de experiencia

⁷ Soletic, A. La producción de materiales escritos en los programas de educación a distancia: problemas y desafíos. En Litwin, E. La educación a distancia. Temas para el debate en una nueva agenda educativa. Amorrortu Editores. Argentina. 2000.

- Actividades de ruptura conceptual
- De desarrollo, encaminadas a la integración de información, habilidades o actitudes, al bagaje de conocimientos y experiencias previas del participante.

Las actividades de desarrollo, se dividen en :

- Actividades de asimilación, orientadas a la interpretación de posiciones divergentes, al establecimiento de relaciones conceptuales, al análisis de casos, entre otros aspectos.
 - Actividades de aplicación, estas actividades persiguen que el estudiante desarrolle y ejercite habilidades y aplique los elementos conceptuales adquiridos. Se orientan a “la solución de problemas a, a la formulación de hipótesis, a la elaboración de argumentos y justificaciones, y a la toma de decisiones”.⁸
 - Actividades de transferencia, aquí se trata de ofrecer al estudiante un espacio para reflexionar sobre distintos escenarios de aplicación de lo aprendido
- De evaluación:
- Actividades de autoevaluación. Debe haber al menos una por unidad, su resultado deberá proporcionar información clara y precisa sobre lo que el estudiante ha aprendido
 - Actividades de acreditación, son diseñadas para servir como evaluación sumativa, es decir, se refieren a la asignación de calificaciones con fines de acreditación, podrán ser tantas como la estructura de contenidos amerite y deberán permitir, de manera clara y contundente, determinar si el estudiante ha alcanzado los objetivos de aprendizaje.

⁸ Soletic, E. Op. cit.

En el diseño de las actividades de aprendizaje se debe prever que:

1. Su realización no exponga la seguridad psicológica de los participantes, es decir aunque la actividad debe ser suficientemente compleja para aportar elementos al desarrollo del alumno, debe ser alcanzable para no atentar contra la seguridad del individuo.
2. Sean relevantes, significativas y estimulantes.
3. El participante posea los antecedentes mínimos respecto a los contenidos a aprender.
4. Debe haber retroalimentación.

Además, las actividades en su conjunto, deben cumplir con los siguientes criterios:

- *Pertinencia*, deberán estar directamente relacionadas con los objetivos, contenidos y alcance del diplomado
- *Consistencia*, tanto entre las actividades de una unidad o plan de aprendizaje, como entre las actividades de todo el módulo
- *Suficiencia*, es decir, deben explicar claramente lo que se espera del estudiante y garantizar el logro de los objetivos de aprendizaje
- *Reflexivas*, deben invitar al participante a reflexionar sobre el impacto que su actuar puede tener sobre lo demás y sobre los demás, tanto en los aspectos positivos como en los negativos.
- *Graduación*, deben ir de lo sencillo a lo complejo y de lo concreto a lo abstracto

Los formatos anteriores son el resultado de la interacción de los asesores psicopedagógicos con los profesores, ya que al inicio del proceso las normas se presentaban en un documento demasiado largo y complejo que en vez de invitar a los profesores a apoyarse en él, los invitaba a no usarlo, con la experiencia y la realimentación recibida por parte de los profesores se busco una sintaxis clara que realmente orientara a los elaboradores de los diplomados.

3.3.4 Aplicación del modelo

Diplomado en Dirección de Recursos Humanos

Fundamentación

La globalización ha traído consigo múltiples consecuencias económicas y sociales que afectan la vida de empresas, sindicatos y desde luego la de su personal.

En este entorno, el Diplomado ha sido diseñado para enfrentar el nuevo papel de la Dirección de Recursos Humanos y proveer las herramientas que permitan al profesional de este ramo atender sus responsabilidades con mayor eficacia.

Hoy en día, el profesional de la administración de Recursos Humanos juega un papel estratégico, ya que del factor humano se requiere competitividad, calidad y productividad como estrategia básica de la organización. Será imposible para aquellas empresas que no entiendan la importancia de que el personal “esté motivado”. No es obra de la casualidad que algunos lo estén y otros no. Lo primero puede lograrse mediante un adecuado programa y filosofía respecto al factor humano.

Objetivos generales

Al terminar el diplomado, el participante tendrá las bases para implantar un programa de administración de recursos humanos que responda a las particulares necesidades de su organización.

Estructura curricular del Diplomado

I. Marco socio-histórico contemporáneo de la Modernidad y de la Empresa. (Maestro Arturo Muñoz Cota)

- Empresa y Modernidad.
- Empresa y Neoliberalismo.
- Estado y Empresa.

- Empresa y Globalización.

II. Psicología Sistémica de la Organización. (Doctora Guadalupe Vadillo)

- Introducción.
- Por qué fallamos.
- Los Pasos estratégicos de O'Hanlon.
- Prevención, preparación y narrativa.
- La creatividad.
- Ejercicio final.

III. Relaciones Laborales. (Lic. Florentino Castro)

- Globalización y Relaciones Laborales.
- Relaciones de Trabajo Individuales.
- Relaciones de Trabajo Colectivas.

IV. Reclutamiento y Selección de Personal. (Maestra Martha Valderrama)

- La Entrevista.
- Reclutamiento de personal.
- Proceso de selección de personal.

V. Capacitación y Desarrollo de Personal. (Maestra Susana Sabath)

- El factor humano en la Organización.
- El potencial humano.
- Diseño de un programa de capacitación (Estudio preliminar).
- Diseño de un programa de capacitación.
- Ejecución de un programa de capacitación: la didáctica y la logística.
- Supervisión y Evaluación de un programa de capacitación.

VI. Administración de Remuneraciones (Lic. Sergio Vadillo)

- Análisis y descripción de puestos.
- Valuación de puestos.
- Encuesta de compensación.
- Estructura de sueldos.
- Políticas de remuneraciones.
- Evaluación del desempeño.

VI. Administración de Remuneraciones (Lic. Sergio Vadillo)

- Análisis y descripción de puestos.
- Valuación de puestos.
- Encuesta de compensación.
- Estructura de sueldos.
- Políticas de remuneraciones.
- Evaluación del desempeño.

Perfil de ingreso

Este diplomado está diseñado para profesionistas de las carreras de relaciones industriales, psicología industrial, administración de empresas y otras afines, que cuenten con una experiencia mínima de 3 años en el área en alguna de sus especialidades. Por excepción y previa evaluación del caso, podrán cursarlo alumnos que no hayan terminado una carrera profesional pero cuya amplia experiencia les permita comprender con claridad la aplicación de los conocimientos adquiridos en los diferentes módulos.

Perfil del egresado

El egresado será capaz de entender con claridad su función ejecutiva en la dirección de Recursos Humanos en esta etapa de la historia que implica grandes cambios y en la que se desarrolla la actividad de manejo de grupos, ya sea en la iniciativa privada, el gobierno o en cualquier agrupación donde la administración de recursos humanos sea requerida. Aplicará las técnicas que responden a estos nuevos retos y será capaz de adaptarlas a las necesidades de su empresa.

Planes de Aprendizaje

Unidad 1. El factor humano en la Organización

Panorama general

Hoy en día se plantea como clave de éxito de una empresa el establecimiento de factores de éxito en la gestión, refiriéndonos con ello al conjunto de componentes de la organización que le van a permitir distinguirse de sus competidores y otorgar un valor agregado a los clientes. Uno de estos componentes, que puede apoyar enormemente a las organizaciones para lograr una ventaja competitiva es el personal, siempre que éstas sean capaces de satisfacer, como uno de los criterios, la siguiente premisa “el factor humano es valioso para la organización”.

De aquí la importancia del desarrollo del potencial humano, bajo la consideración del personal como una fuente de ventaja competitiva para mejorar la eficacia o eficiencia, dado que las capacidades y comportamiento de los empleados se encuentran entre los componentes más distintivos y renovables con que puede contar la empresa.

Al respecto, los gerentes y directivos utilizan expresiones como “activo intelectual” o “capital humano” para describir la importancia que las personas tienen en las organizaciones, términos cuya propiedad discutiremos en ésta unidad; lo que es un hecho indiscutible, es que el personal puede impulsar el desempeño organizacional y establecer la diferencia en el funcionamiento de la empresa. Thomas J. Watson, fundador de IBM señaló “es posible obtener capital y construir

edificios, pero se requieren personas para construir una empresa” (Sherman 1999).

Sin embargo, las dificultades que se presentan en gran parte de las empresas para contratar a personal con las capacidades requeridas, o en su caso, retener al personal de alta valía, son situaciones que con toda seguridad habrá usted vivido o escuchado. Ante éstos hechos, es indispensable definir el tipo de iniciativas que permitan contar con los empleados idóneos para ocupar los puestos y comprometerse con la organización.

Esta unidad se refiere a algunos de los elementos que ayudarán a la empresa en su acercamiento a la excelencia a través de personal cada vez más calificado, emprendedor y deseoso de obtener resultados. En este orden, y ante los cambios que deben efectuarse en las empresas para enfrentar con éxito los retos del siglo XXI, dos de los aspectos primarios a resolver por una organización, estrechamente vinculados entre sí son, por una parte, definir la filosofía que fundamenta la relación empleado – empresa, y por otra, discernir sobre las ventajas de invertir tiempo y dinero en la capacitación de los trabajadores, juzgando el valor e implicaciones que estos procesos tendrán para el propio empleado, su entorno y la productividad de la empresa.

Objetivos de aprendizaje

- Precisar la relevancia de una gestión centrada en la concepción del personal como inversor del capital humano
- Identificar los cambios que se requieren en la organización
- Analizar el valor del factor humano como ventaja competitiva de la organización
- Precisar el concepto de rendimiento humano, sus componentes y condiciones

Actividades de aprendizaje

1. Obligatoria. A partir de la lectura Los desafíos competitivos de la empresa, resuelva los ejercicios que ahí aparecen.

Confronte su resultado con el documento Retroalimentación-1

2. Obligatoria. A partir de la lectura Gestión de calidad (Internet) resuelva los ejercicios que ahí aparecen.

Confronte su resultado con el documento Retroalimentación-2

3. Obligatoria. A partir de la lectura El concepto de factor humano y El trabajador como inversor. Una nueva metáfora, resuelva los ejercicios que ahí aparecen.

Confronte su resultado con el documento Retroalimentación-3

4. Obligatoria. A partir de la lectura El rendimiento del factor humano, resuelva los ejercicios que ahí aparecen.

Confronte su resultado con el documento Retroalimentación-4

Unidad 2. El potencial humano

Panorama General

Recapitulando, como propietarios de capital humano, los empleados constituyen un factor relevante en la aplicación eficaz de los objetivos y metas empresariales; en este sentido, al referirnos a potencial humano subyace la idea de que muchos trabajadores ponen de manifiesto en su desempeño toda su capacidad y comportamiento, sin embargo no podemos descartar la posibilidad de una mayor inversión del trabajador, considerando aquellas cualidades y talentos latentes o encubiertos que la empresa debe descubrir y motivar para que se exterioricen, o bien, desarrollar aquellos que ya ha mostrado tener.

Economistas de la Brookings Institución, analizaron la relación entre diferentes tipos de bienes y su valor en el mercado, calculando la aportación en valor en el mercado de bienes tangibles e intangibles. Los bienes tangibles como

propiedades, fábricas y equipos en 1992 representaban el 38% del valor en el mercado; el resto se refería a bienes intangibles, incluyendo el factor humano.

Jack Welch, de General Electric, declaró oficialmente que las formas de capital producidas por los individuos se han convertido en un valor clave de ventaja competitiva: “Estamos tratando de diferenciar competitivamente a GE, elevando en la medida de lo posible el capital intelectual y creativo de nuestra fuerza laboral”. Un alto directivo declaró en la revista Tech Capital: “En 1980 la clave del éxito radicaba en adquirir nuevas empresas. Ahora la clave consiste en contar con los individuos adecuados” (Davenport, 2000).

Así, al definir en el capítulo anterior el rendimiento de capital humano como capacidad y comportamiento, la pregunta a resolver es ¿Qué puede hacer una empresa para lograr la mayor inversión de capital humano?, lo cual se aborda en este capítulo.

Objetivos de aprendizaje

- Formular modelos de capacitación en base a un sistema de competencia laboral.
- Construir un modelo de capacitación con los factores del contexto organizativo, que influyen en el rendimiento humano
- Describir la influencia de la capacitación en el desarrollo de potencial humano

Actividades de aprendizaje

1. Obligatoria. A partir de la lectura El contexto organizativo, resuelva los ejercicios:

A) Factores de satisfacción personal

Complemente su actividad con el documento [Retroalimentación-1-A](#)

B) Entendimiento del trabajador con la empresa

Complemente su actividad con el documento Retroalimentación-1-B

2. Obligatoria. A partir de la lectura Observatorio de experiencias de competencia laboral (Internet)

- Resuelva el ejercicio a *Aplicabilidad de las competencias laborales en la empresa*

Comparta sus resultados con sus compañeros, en el foro de discusión.

3. Obligatoria. A partir de la lectura Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral (Internet), resuelva los ejercicios:

- *Beneficios del sistema de competencia laboral.*
- *Definición de un perfil por competencias.*

Confronte sus resultados con el documento Retroalimentación-3

4. Obligatoria. A partir de la lectura Desarrollo de potencial humano resuelva el ejercicio que se sugiere.

Confronte su resultado con lo expuesto en el documento Retroalimentación-4

Unidad 3. Diseño de un programa de capacitación (estudio preliminar)

Panorama General

Hemos ya dicho que nuestro tiempo se encuentra marcado por el signo del cambio; cambian las organizaciones y las estructuras sociales, cambian las reglas y las condiciones macroeconómicas; el dinamismo de nuestro entorno supone retos, exigencias y oportunidades distintas, nos demanda nuevas capacidades y nuevos comportamientos. En el ámbito empresarial, el futuro depende de la capacidad de sobrevivencia y evolución que tenga cada organización y de su capacidad para establecer parámetros que le permitan definir los requerimientos de cambio y el sentido del mismo. La capacitación juega en este sentido un papel preponderante; puede ser un elemento de la organización sujeto a cambios y fungir a la vez como un instrumento privilegiado para lograr el cambio en el funcionamiento de determinados aspectos de la organización.

Es importante pues, e intención de este capítulo, compartir una visión de la capacitación y sus implicaciones para la empresa, como base para definir las finalidades y estrategias de un programa de capacitación, independientemente que la capacitación sea implantada como obligatoria por las disposiciones gubernamentales vigentes en muchos países o en forma voluntaria para evitar, entre otros, la caducidad de la organización.

Objetivos de aprendizaje

- Definir la visión de la capacitación en la empresa, en base a la identificación de problemas y necesidades.
- Utilizar los métodos apropiados para realizar un estudio diagnóstico.
- Elaborar escenarios prospectivos.
- Aplicar los elementos teóricos y metodológicos analizados, en la detección de necesidades de capacitación.

Actividades de aprendizaje

1. Obligatoria. A partir de la lectura Visión diagnóstica. Resuelva el ejercicio que se sugiere.

- Complemente su resultado con lo sugerido en Retroalimentación-1

2. Obligatoria. A partir de la lectura Retroalimentación al diagnóstico, resuelva el ejercicio que se sugiere.

- Complemente su resultado con lo sugerido en Retroalimentación-2

3. Obligatoria. A partir de la lectura Visión prospectiva. Resuelva el ejercicio que se le propone.

- Complemente su resultado con lo sugerido en Retroalimentación-3

4. Obligatoria. A partir de la lectura Detección de necesidades de capacitación (1ª parte). Resuelva el ejercicio que se propone.

- Complemente su resultado con lo sugerido en Retroalimentación-4

5. Obligatoria. A partir de la lectura Detección de necesidades de capacitación (2ª parte) resuelva el ejercicio que se le propone.

Complemente su resultado con lo sugerido en Retroalimentación-5

Unidad 4. Diseño de un programa de capacitación

Panorama General

Los resultados del estudio preliminar contribuyen a que el Programa de Capacitación posea un vínculo estrecho con la realidad de la empresa y responda a las necesidades de capacitación que presenta su personal. De esta forma, el programa se constituye como un verdadero instrumento para elevar su competitividad en el mercado, obtener la mejora continua de la empresa y hacer un uso más racional de los recursos, al reducir las acciones de capacitación que no contribuyen directamente al desarrollo de la empresa y de su personal.

En esta unidad, se describe la forma en que se relacionan los resultados de la fase anterior con el programa y se presenta una serie de alternativas como base para seleccionar las estrategias más adecuadas a incluir en él.

Objetivos de aprendizaje

- Construir un programa de capacitación, seleccionando las estrategias modalidades y métodos más adecuados
- Establecer un orden en el conjunto de necesidades detectadas
- Elaborar un programa de capacitación en base a dichas finalidades
- Seleccionar las modalidades y métodos mas adecuados para la capacitación, así como los costes de ésta

Actividades de aprendizaje

1. Obligatoria. A partir de las lecturas Priorización de actividades de capacitación y Finalidades del programa de capacitación, resuelva los ejercicios que se le proponen.

Complemente su actividad con lo sugerido en Retroalimentación-1-a, Retroalimentación-1-b y Retroalimentación-1-c.

2. Obligatoria. A partir de la lectura Las estrategias en el programa de capacitación, resuelva el ejercicio que se le propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en Retroalimentación-2 y comparta su resultado en el foro de discusión del módulo.

Unidad 5. Ejecución de un programa de capacitación: la didáctica y la logística

Panorama General

Los gerentes y empleados de las áreas de Capacitación deben permanecer alerta a las formas en que se ofrece la capacitación y precisar los métodos mejores para dar a los empleados los elementos necesarios para un aprendizaje significativo. Es conveniente que los profesionales de estas áreas cuenten con los conocimientos y habilidades que les permitan estructurar eventos de formación, desde su planeación y diseño, hasta su evaluación.

Es importante destacar que esta unidad no pretende sustituir las experiencias de los instructores, sino que por el contrario, las recoge y sistematiza con el fin de que los responsables de la capacitación estén facultados tanto para fungir como instructores en un determinado momento, como para tener los conocimientos que les den la autoridad para asesorar, supervisar y evaluar a los instructores bajo su responsabilidad y garantizar que los eventos de formación fortalezcan realmente el desarrollo empresarial.

El material que se presenta incluye importantes aportaciones relacionadas con el proceso de educación en adultos y los elementos que condicionan su capacidad de aprender; define las características y el papel del instructor; aporta elementos sobre los procesos grupales y sus dinámicas; proporciona una metodología en cuanto al diseño de eventos de formación y estructuración de materiales didácticos, y sugiere formas efectivas para llevar a cabo la logística de la capacitación.

Objetivos de aprendizaje

- Coordinar la ejecución de un programa de capacitación manejando los factores de éxito
- Establecer criterios para la elaboración de programas de capacitación para adultos
- Identificar los factores de éxito en el desarrollo de un evento de capacitación
- Diseñar un programa de instrucción
- Organizar y coordinar eventos de formación

Actividades de aprendizaje

1. Obligatoria. A partir de las lecturas La didáctica y la andragogía y El participante adulto, Realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-1](#)

2. Obligatoria. A partir de la lectura Factores de éxito en la capacitación Resuelva el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-2](#)

3. Obligatoria. A partir de la lectura El instructor en el aula, manejo de las sesiones, realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-3](#)

4. Obligatoria. A partir de la lectura Optimice su efectividad, realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-4](#)

5. Obligatoria. A partir de la lectura Los programas de instrucción, realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-5](#)

6. Obligatoria. A partir de la lectura “Métodos, medios y técnicas de enseñanza”, realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-6](#)

7. Obligatoria. A partir de las lecturas “Técnicas didácticas” y “El material de apoyo” Realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-7](#)

8. Obligatoria. A partir de la lectura La logística de la capacitación, realice el ejercicio que se propone.

Complemente su actividad con lo sugerido en el documento [Retroalimentación-8](#)

Unidad 6. Evaluación de un programa de capacitación: la supervisión y la medición

Panorama General

Dado, por una parte, que una de las principales funciones de las áreas de recursos humanos es el cuidado del capital intelectual de la compañía y, por otra, que un programa de capacitación está constituido por un conjunto de eventos de formación encaminados a dotar y a perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa, debe considerarse como etapa fundamental en la capacitación, el desarrollo del evento; por lo que no podemos perder de vista la importancia de supervisarla, examinar el cumplimiento de los objetivos predeterminados y evaluar el impacto posterior al acto de capacitación.

Recordemos que el valor de una compañía puede medirse de acuerdo a diferentes variables; una muy importante es el valor de su personal. Cuidar su desarrollo es aumentar y enriquecer el valor de la compañía. Debe señalarse que este concepto está siendo incorporado como un elemento nuevo en las transacciones de compraventa de empresas (Alles, M.A., 2000).

El propósito de esta unidad es, ofrecer elementos teóricos y metodológicos que apoyen la supervisión y la evaluación de la capacitación.

Objetivos de aprendizaje

- Supervisar y valorar el impacto de un programa de capacitación
- Planear una supervisión dirigida, de los programas de capacitación y ejecutarla
- Evaluar un evento de capacitación
- Diseñar y aplicar un plan para la evaluación de un programa de capacitación

Actividades de aprendizaje

1. Obligatoria. A partir de la lectura La supervisión en los eventos de formación, resuelva el ejercicio Variables, indicadores e instrumentos de supervisión

Complemente su actividad con el documento [Retroalimentación-1](#)

2. Obligatoria. A partir de la lectura La evaluación de un evento de formación, resuelva el ejercicio Construcción de un instrumento para la evaluación de un evento de formación.

Complemente su actividad con el documento [Retroalimentación-2-a](#) y [Retroalimentación-2-b](#)

3. Obligatoria. A partir de la lectura Evaluación de un programa de capacitación, resuelva el ejercicio Instrumento para evaluar un programa de capacitación

Complemente su actividad con el documento [Retroalimentación-3](#)

4. Realice la **Evaluación Final** del módulo.

3.4 Estrategia de evaluación

Como se señaló anteriormente, la evaluación educativa es una actividad que se aplica de manera sistemática sobre todos y cada uno de los elementos, procesos y resultados, sin embargo en este trabajo, sólo se presenta la evaluación formal del curriculum, entendiendo esta como el documento en el que se explicitan los medios y las maneras a través de los cuales el estudiante se apropia del conocimiento, para la valoración del diseño curricular de uno de los módulos del Diplomado en Dirección de Recursos Humanos, a manera de ejemplo.

Para su realización se elaboró una lista de chequeo con el fin de verificar que los elementos planteados en las normas para el diseño curricular se encontraban presentes en el documento elaborado.

A manera de conclusión se presenta la sistematización de la experiencia iniciando con una verificación de los elementos que se encuentran presentes en el Diplomado usado como muestra de la experiencia profesional reseñada, para finalizar señalando las principales ganancias obtenidas durante la participación de la autora en este trabajo.

	Presente		Observaciones
	Si	No	
1. Tipo de diplomado	*		
2. Nivel	*		
3. Nombre del diplomado	*		
4. Fundamentación	*		
5. Perfil de ingreso de aspirantes: a) Conocimiento b) Habilidades c) Actitudes	*		
6. Perfil de egreso a) Conocimiento b) Habilidades c) Actitudes	*		
7. Objetivos generales del diplomado	*		
8. Estructura curricular 8.1 Duración total del diplomado 8.2 Número de módulos que lo constituyen 8.3 Nombre de los módulos	*		

9. Datos de identificación del programas de estudio	*		
10. Descripción del módulo	*		
11. Objetivos generales del módulo	*		
12. Estructura de contenido	*		
13. Objetivos específicos	*		
14. Planes de Aprendizaje	*		
15. Nombre de la Unidad	*		
16. Panorama general	*		
17. Objetivos de aprendizaje de la Unidad (específicos)	*		
18. Actividades de aprendizaje	*		
18.1 Obligatorias			
Motivacionales			
De desarrollo			
De evaluación			
18.2 Opcionales			
Motivacionales	*		
De desarrollo	*		
De evaluación	*		
18.3 Individuales	*		
18.4 En equipo	*		
19. Materiales de estudio	*		

Como se puede observar el diplomado cumplió con todos los elementos planteados en las Normas para el Diseño Curricular, tarea fundamental del asesor psicopedagógico.

Capítulo IV Evaluación de la experiencia profesional

4.1 Sistematización de la experiencia

Para realizar esta sistematización se recurrió a tres fuentes de información:

- a) recuerdos y registros
- b) documentos generados durante el desarrollo del proyecto

- c) entrevistas abiertas con el Coordinador de Desarrollo Educativo de Ibero On line durante 1999-2002.

La narrativa de este apartado necesariamente obliga a mezclar las tres fuentes de información en un intento por respetar la cronología del desarrollo tanto del proyecto como de la participación de la autora en el mismo.

La experiencia se desarrolló en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, en la que, las relaciones interpersonales son de vital importancia, ya que considera que el hecho educativo se enriquece a partir de que los estudiantes compartan sus experiencias de vida y no sólo las escolares, situación que dificultaba el proceso de educación a distancia.

Razón por la cual cualquier intento de enseñanza en línea debería promover la construcción de comunidades de aprendizaje basadas en el trabajo colaborativo apoyado por tecnología que facilitara y promoviera la constante interacción entre los participantes de esta modalidad educativa.

Ante este panorama la primera decisión de la universidad fue ubicar esta experiencia de educación en línea en el ámbito de la educación continua. Especialmente, aquellas organizaciones que tuvieran sedes o sucursales dispersas a lo largo de la ciudad, el país o el mundo, por lo que sería muy difícil reunir a su personal para generar experiencias de formación de manera presencial en una sede determinada durante un tiempo establecido. Sin embargo, la decisión de ofrecer educación continua a distancia no fue fundamentada de manera explícita y documentada por un diagnóstico de la demanda existente de este servicio, sino por intuiciones y la voluntad de las autoridades de incursionar en algo que se creía sería el futuro de la educación.

Tampoco se realizó un diagnóstico de las áreas de formación en que este tipo de servicio era más necesario, ni de los antecedentes requeridos por parte de los usuarios y sus requerimientos tecnológicos.

A pesar de que en la universidad había ya algunas experiencias previas de educación a distancia, no se contaba con recursos humanos, materiales ni financieros suficientes para el desarrollo de este proyecto, por lo que fue necesario

realizar alianzas con otras organizaciones para dar inicio a Ibero On line, sin embargo, las organizaciones asociadas no necesariamente compartían intereses con la UIA.

Dada la escasez de recursos financieros y con el fin de invertir lo menos posible para allegarse los recursos humanos necesarios, se invitó a participar en el proyecto a:

- a) Personal de tiempo completo de la Dirección de Educación Continua.
- b) Coordinadores y profesores de Diplomados que tenían compromisos con la Dirección.
- c) Psicólogos y diseñadores gráficos recién egresados.

Para la realización del trabajo se utilizaron inicialmente las instalaciones de la DEC y algunas personas se les pidió trabajar en sus casas.

Conforme el proyecto fue tomando forma, se constituyó un equipo de trabajo multidisciplinario, sin experiencia en educación a distancia, bajo el principio de realizar un trabajo multidisciplinario para obtener productos interdisciplinarios.

En un principio el diseño de los diplomados en línea se vio claramente obstaculizado por variables internas y externas a los equipos de diseño (profesores especialistas en los contenidos de las disciplinas, asesores psicopedagógicos y diseñadores gráficos), entre estas cabe destacar:

- Falta de capacitación de los participantes en esta modalidad educativa
- Falta de acceso a las TIC tanto al interior de la institución como en casa, la mayoría de los profesores y de los asesores psicopedagógicos no tenían computadora en sus casas, sólo para los diseñadores gráficos ésta resultaba una tecnología familiar, sólo hasta el final se contó con apoyo de tecnología suficiente por parte de la institución.
- Falta de tiempo institucional para dedicar a la capacitación en la modalidad, en el manejo de las TIC y para desarrollar el material requerido

- Falta de confianza en la aplicación de:
 - la modalidad a distancia
 - una metodología desconocida
- Falta de percepción de los beneficios para los estudiantes y su aprendizaje, faltó un proceso suficiente de motivación y convencimiento, a los miembros de los equipos de diseño, sobre las bondades de un sistema como este. Sólo algunos de los directivos habían pasado por un proceso de inducción, capacitación y formación, por medio de la asistencia a cursos, congresos, visitas a instituciones con experiencia tanto en el país, como en el extranjero
- Resistencia al cambio y actitudes negativas, la mayoría de los participantes había acumulado su experiencia en la modalidad de enseñanza presencial y sus actitudes hacia la educación en línea no era del todo favorables
- Falta de entrenamiento efectivo por parte de la institución, el proceso de elaboración de los programas fue vertiginoso y la capacitación se dio sobre la marcha
- Problemas técnicos, tanto en lo referente al hardware, al software, como a los aspectos metodológicos de carácter pedagógico o de carácter técnico

El modelo pedagógico que caracterizó a Ibero On line se encontraba en construcción al mismo tiempo que los diplomados se iban diseñando, lo cual generaba, además del estrés correspondiente a trabajar en una situación con tanta incertidumbre, fricciones entre los miembros del equipo diseñador y retraso en la entrega de los productos, por otro lado la actitud de apertura del coordinador permitía que el equipo se fuera apropiando y participara en la construcción del modelo.

El concepto que se siguió para la elaboración de los diplomados fue el de la producción en serie, lo cual implicaba pensar que el tiempo y las fases de

desarrollo serían iguales para cualquier programa independientemente de la temática, su profundidad y complejidad. Esta concepción de diseño instruccional trajo como consecuencia que cada una de las tareas a desarrollar se sistematizaran hasta en los últimos detalles, se uniformaran lo más posible procesos, procedimientos e instrucciones; pero también aparecieron situaciones no previstas como el hecho de que la estructura misma de una ciencia, disciplina o profesión requiriera tratamientos diferenciales, o que la familiaridad de los especialistas en contenido con la modalidad de educación a distancia, influyera de manera determinante en el progreso de la aplicación del modelo propuesto.

Otra barrera difícil de sortear, fue el hecho de que ante la falta de experiencia los diseñadores sólo trasladaban lo que hacían en el salón de clase a un documento y los primeros ensayos, en el mejor de los casos, se convertían en libros electrónicos, por lo que se tuvo que realizar un esfuerzo importante con los diseñadores gráficos para mostrar a los especialistas en contenido lo que se podía lograr con el uso de recursos multimedia.

Finalmente, la aplicación del modelo fue distinta en los diferentes diplomados que se elaboraron.

4.2 Principales ganancias de la experiencia

Las principales ganancias profesionales de la autora en Ibero On line fueron:

- integrar los conocimientos adquiridos a lo largo de la Licenciatura en Psicología Educativa
- aplicar y desarrollar habilidades intelectuales, metodológicas, de comunicación y conducción de grupos
- participar en la construcción colectiva de un proyecto desde el inicio descubriendo debilidades y fortalezas profesionales
- respetar el ámbito de competencia de los diferentes profesionales que participan en un proyecto

- tener siempre en mente las necesidades sociales que se quieren atender y no anteponer intereses personales o institucionales
- considerar la cultura organizacional como un aspecto clave para el desarrollo de un proyecto
- descubrir el valor de fundamentar las decisiones en diagnósticos y evaluaciones, así como, de realizar una planeación acompañada por acciones de contingencia.

4.3 Mi experiencia como estudiante y como profesionalista de la Psicología Educativa.

Durante el estudio de la Licenciatura en Psicología Educativa en la Universidad tuve la oportunidad de conocer las posturas de diferentes autores y estudiosos del proceso educativo. Las materias que curse siempre tuvieron un corte educativo, centrado en la reflexión sobre el impacto que las prácticas dentro y fuera del aula tienen sobre los alumnos, sus familias y la sociedad en su conjunto.

Poco a poco en diferentes momentos y de manera secuenciada fui obteniendo información para conocer el proceso educativo en situaciones formales e informales, sus características, sus problemáticas, sus necesidades, al tiempo que trataba de identificarme y ubicarme como futura psicóloga educativa en alguno de los diferentes espacios en los que me parecía que había oportunidad.

Sin embargo, en la universidad, tuve pocas experiencias reales, lo que hizo más difícil elaborar una síntesis de la formación recibida.

No obstante, considero que los elementos que me brindó la Licenciatura en Psicología Educativa en la UPN fueron muy importantes para que pudiera integrarme a un espacio de trabajo. A lo largo de mis estudios adquirí formación sobre métodos de enseñanza, teorías de aprendizaje, diseño curricular e instruccional, evaluación educativa por mencionar algunos de los que hasta la fecha me han resultado más útiles en mi experiencia laboral. Pero también, tenía temor de no saber aplicarlas cuando se presentara la ocasión de manera correcta.

Sin embargo, ahora puedo decir que fue emocionante comprobar al ingresar a la UIA, que pude aplicar las habilidades desarrolladas en la UPN para intervenir en una situación real y descubrí que la formación como Psicóloga Educativa me ponía en una situación competitiva con los egresados de licenciaturas similares de otras universidades.

El diseño curricular e instruccional han sido fundamentales para mi desempeño profesional, ya que dichas materias, me permitieron participar en la elaboración del documento “Normas para el diseño curricular de programas educativos para la Educación a distancia” mismo que sirvió de base y fundamento para la asesoría psicopedagógica y el desarrollo de los programas.

Mi participación consistió al principio en la revisión curricular de diplomados que se impartían de manera presencial en el Área de Educación de la Dirección de Educación Continua (DEC) de la Universidad Iberoamericana. Posteriormente, me invitaron a formar parte del equipo que elaboraría los documentos generales que servirían de guía para el desarrollo posterior del proyecto de Educación a Distancia. En la elaboración de dichos documentos fue fundamental el trabajo en equipo. Una vez elaborada una parte de los documentos guía, básicamente las Normas para el Diseño Curricular, se prosiguió con la inducción y posterior capacitación de los expertos en contenido quienes realizarían el diseño de los diferentes diplomados que conformarían la oferta académica dentro de la modalidad de estudio en línea, esto último era algo absolutamente desconocido para los docentes, así que teníamos que hacer labor de convencimiento del uso y funcionalidad de la educación a distancia apoyada con TIC, los profesores diseñadores terminaron involucrándose en un trabajo de seis meses al menos, para ver terminado un módulo correspondiente a un diplomado, sin embargo, como todo el equipo de docentes diseñaba a la par, en un periodo de aproximadamente seis meses se podía contar con un diplomado terminado en cuanto a contenidos y diseño instruccional. Posteriormente había que pasar al proceso de elaboración multimedia en donde también tuve alguna participación en conjunto con los diseñadores gráficos, sobretodo para realizar la traducción del documento formal a un programa interactivo y visualmente amigable con la

finalidad de que no se perdieran aspectos pedagógicos importantes y facilitar el uso y navegación de los programas.

La capacitación fue basada en los documentos elaborados y fue impartida en diferentes momentos, en el primero participaban sólo los que serían coordinadores académicos de cada uno de los diplomados a diseñar, en el segundo participaba la planta docente y coordinador de cada uno de los diplomados y el tercer momento y más extenso fue la asesoría y revisión personalizada de cada uno de los módulos correspondientes al diplomado en función con su respectivo diseñador.

La asesoría psicopedagógica consistió en apoyar a profesionales de diversos campos para la captación, estructuración y transferencia de los contenidos disciplinares y la incorporación del diseño instruccional para confeccionar actividades que generasen experiencias de aprendizaje en cada uno de los módulos que constituyeron al Diplomado.

Cabe señalar que durante la asesoría se explicaba a los expertos en contenido la Teoría del Aprendizaje Significativo y se le sugería, mediante ejemplos, distintos tipos de actividades con base en los objetivos de Aprendizaje.

Una vez concluido el diseño documental del programa general del diplomado o los programas de cada módulo se pasa a diseño multimedia, y ahora, junto con diseñadores gráficos se agregan los aspectos multimedia que se consideran necesarios.

Una vez realizada la incorporación de los aspectos multimedia a los programas, pasan al proceso de validación final por parte de un equipo validador, constituido por el profesor diseñador, el Coordinador del Diplomado, el asesor psicopedagógico, el tutor (en caso de que ya estuviera contratado), un miembro del área de web multimedia y el Coordinador de Desarrollo Educativo de Ibero On line, quienes revisaban el producto obtenido y su navegabilidad en la plataforma.

Referencias

Alvarado, F. (1987) *Conceptos y Reflexiones sobre el programa de Estudios*. En Revista de la UIA Didac No. 10. México: UIA.

Alvarado, F. (1997) *Conceptos y lineamientos para la operación de la extensión universitaria en la UIA*. Documento de trabajo. Mecanograma. s. p. i.

Alvarado, F. (1999) *Proyecto para un sistema de evaluación educativa*. Mecanograma. s. p. i.

Alvarado F. (2007) *Comunicación personal*

Ausubel, D. (1968) *Psicología Educativa: un punto de vistas cognitivo*. México: Trillas.

Blurtón, C. (2000) *Nuevas tendencias en educación en UNESCO Informe mundial sobre la comunicación y la información 1999-2000*. España: UNESCO – CINDOC.

Bower G. y R. Hilgard (1989) *Teorías del aprendizaje*. México: Trillas.

Bruner, J. (1969) *Hacia una teoría de la instrucción*. México: Uthea.

Calzadilla, E. (2006) *Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela: Revista Iberoamericana de Educación.

Chadwick, C. (1998) *La Psicología de Aprendizaje del Enfoque Constructivista*. <http://www.pignc-ispi.com/articles/education/chadwick-psicologia.htm> Consultado en octubre 2006.

Coll, C., J. Palacios y A. Marchesi (2001) *Desarrollo Psicológico y Educación. 2 Psicología de la Educación Escolar*. Psicología y Educación. Madrid: Alianza.

Delors, J. (1997) *La educación encierra un tesoro*. Cuadernos Iberoamérica. México: UNESCO.

ECOESAD <http://132.248.48.14:3003/lmendez/ecoead/> Consultado en Diciembre 2009

Ehuletche, A. y A. Santángelo (2000) El diseño de propuestas pedagógicas en la enseñanza no presencial, con soporte de nuevas tecnologías y redes de comunicación. En Revista Píxel-Bit. Revista de medios y educación. <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos/n15/n15art/art153.htm> Consultado en octubre 2007

Ferreiro, R. (1999) Sistemas telemáticos para la educación continua. Elementos que requiere el instructor para crear ambientes de aprendizaje. Hacia nuevos ambientes de aprendizaje. México: AMEC – DF IPN.

García, L. (2001) *La educación a distancia. De la teoría a la práctica*. España: Ariel.

Gimeno, (2002) El curriculum: una reflexión sobre la práctica. Madrid: Morata.

González, L. (1999) La formación de docentes en educación abierta y a distancia. Revista la Tarea. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu11/gonz11.htm> Consultado en Noviembre 2008.

Hernández, G. (1998) Paradigmas en psicología de la educación. México: Paidós. Instituto Federal de Capacitación del Magisterio.

<http://egresadosifcm.galeon.com/index.html> Consultado en Noviembre 2008.

Kozulin, A. (1994) La psicología de Vygotski: biografía de unas ideas. Madrid: Alianza.

Litwin E. (2000) La educación a distancia. Argentina: Amorrortu Editores.

Márquez, A. (2002) *Educación Superior y Mercados de Trabajo: un análisis de los factores macro y micro sociales relacionados con la demanda por educación superior en México*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación: Universidad autónoma de Aguascalientes.

Mortera, F. (2002) *Educación a distancia y Diseño Instruccional*. México: Taller abierto.

Orden Hoz, A. De la (1982) en García Ramos, J.M. (1992): Evaluación Educativa: Documento Base del Seminario de Evaluación educativa. Programa de Doctorado México: U.C.M.-U.A.M.

- Onrubia, J. (1997) *El constructivismo en el aula*. España: Graó.
- Parcerisa, A. (1999) *Materiales curriculares. Cómo elaborarlos, seleccionarlos y usarlos*. España: Graó.
- Pisanty, A. (2001) Educación. Panorama de la Educación a Distancia.
<http://www.cfp.upv.es/recla/VIIencuentro/CursoUNAM/uno.htm> Consultado en Diciembre 2005.
- Pozo, J. (1989) *Teorías Cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morata
- Rueda M. y J. Nieto (1994) *La Evaluación de la Docencia Universitaria*. México: CISE-UNAM.
- Sacristán, G. (2002) *El curriculum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.
- Santillán, M. (2003) *Aprendizaje: noción en transición*. Conferencia Segundo Seminario OCDE de habla hispana. México.
- SEP, (2000) *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. México: SEP.
- Silvio, (2004) *Calidad, equidad y pertinencia en la educación a distancia*.
<http://www.educadis.uson.mx/Educ-bibliovirt-doc/Articulos%20Educacion/Art-Educacion-Calidad/Calidad-Equidad-pertinencia-J-Silvio-05.pdf> Consultado en Diciembre 2005
- Soletic, A. (2000) *La producción de materiales escritos en los programas de educación a distancia: problemas y desafíos*. En Litwin, Op. Cit.
- Tiffin, J. y L. Rajasingham. (1997) *En busca de la clase virtual*. Barcelona: Paidós.
- Vigotsky, L. (1988). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. México: Grijalbo.
- Vigotsky, L. (1995). *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires: Fausto.