

Tendencias modernas de educación continua y el “e-learning”*

Fremi Mejía Canelo**

PLANTEA LAS TENDENCIAS MODERNAS DE LA EDUCACIÓN CONTINUA Y SUS MODALIDADES: A DISTANCIA Y ELECTRÓNICA, COMO UNA OPCIÓN PARA AMPLIAR COBERTURAS, MEJORAR APRENDIZAJE CON RECURSOS ESCASOS, GRACIAS A LA UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, TIC'S.

Introducción

En esta década del nuevo milenio los países de América Latina y el Caribe, se enfrentan a grandes desafíos internos y externos. En lo interno, intentan consolidar y profundizar la democracia, la cohesión social, la participación ciudadana y reducir la ine-

quidad, que expresado de manera integral equivaldría a aspirar a la moderna ciudadanía. En lo externo, tratan de compatibilizar las aspiraciones de acceso a los bienes y servicios modernos, mediante la competitividad internacional. En los distintos países de la Región, la intensidad de estos desafíos es muy diferente, pero en casi todos posee una relevancia especial.

** Ponencia presentada en el Seminario Internacional “Tendencias y Desafíos en Gestión del Gasto Público para el Desarrollo Agrícola y Rural en América Latina y el Caribe”, organizado por la Oficina Regional de la Organización para la Alimentación y la Agricultura, FAO, de las Naciones Unidas, realizado en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana, del 19 al 22 de mayo del 2003.

* Coordinador del Área de Gestión de Políticas y Negociaciones Internacionales del ICAP y del Programa Regional de Capacitación “La Administración Financiera Integrada en Centroamérica y República Dominicana 1998-2004”, ICAP/InWEnt

Los sistemas educacionales de formación, capacitación y de ciencia y tecnología de la mayoría de estos países, han experimentado durante los últimos decenios una expansión cuantitativa muy notable, aunque incompleta. No obstante, presentan obvias insuficiencias en lo referente a calidad de sus resultados, a su pertinencia con respecto a los requerimientos de entorno económico y social, y al grado de distribución con que acceden a ellos los distintos estratos de la sociedad. La institucionalidad de estos sis-

temas se inclina hacia la rigidez, la burocratización y a su poca vinculación con el entorno.

La pasada década, influenciada por la restricción de recursos públicos, la creciente apertura a la economía internacional y a la democratización, configura el final de un ciclo y hace impostergable la transición de un período, cuyo dinamismo y desempeño estarán marcados por el grado de centralidad, que las sociedades asignen a la educación y a la producción de conocimiento.

La educación continua: importancia del proceso de formación

En la actualidad nadie cuestiona la importancia de continuar formándose una vez concluidos los estudios universitarios. La “espiral del conocimiento” acaba por absorber, tanto a empleados como a empleadores y todos asisten a centros de formación especializados. Si hace dos décadas el poseer una licenciatura universitaria era una puerta abierta al mundo laboral, hoy día estos estudios son únicamente una llave para poder continuar la formación.

Estamos sumergidos en un mundo globalizado en el que las fronteras se desdibujan como consecuencia de la internacionalización del mercado; la movilidad laboral y la constante actualización de conocimientos, fomentan una creciente competitividad. En la sociedad moderna de la información, la formación conti-

nua es la única opción para abrirse una brecha en el mercado y por ello, miles de personas se interesan por estos programas cada año.

En muchos casos, la realización de una maestría es una solución rentable y eficaz también para las necesidades de las entidades públicas y las privadas. Los empleadores son conscientes de que sufragar los gastos de formación de sus empleados, es una inversión beneficiosa en todos los sentidos. En el mercado de la nueva economía, están proliferando las entidades o empresas que costean y permiten una mayor flexibilidad de horario a sus trabajadores para que realicen estudios de posgrado. Saben, por una parte, que la formación de su personal revierte directamente en su rendimiento y por tanto, en el funcionamiento de estas organizaciones. Además, los departamentos de recursos humanos y comunicación, garantizan que la mayor preocupación por los intereses de los trabajadores y la mejora de su calidad laboral, conlleven a una mayor identificación de éstos con la institución. No acontece de igual forma en el ámbito de la administración pública de los países del Istmo Centroamericano.

La necesidad de realizar una maestría o un curso de posgrado no es una cuestión de modas. El interés que estos programas generan deriva de su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos, es esto lo que los hace preferibles a otras ofertas formativas obsoletas. Cuando un profesional se plantea cursar una maestría sabe lo que debe buscar: un programa adecuado a sus

necesidades e impartido por una institución o entidad reconocida. Puede encontrarse con un sin número importante de instituciones que imparten cursos de posgrado y maestrías, tanto de forma presencial como en línea, en varios países de Latinoamérica, y en general en el mundo, esto exige naturalmente un proceso de selección e información previa. Existen una serie de requisitos mínimos que deben cumplir para garantizar su calidad; un proceso de selección cuidadoso, un mínimo determinado de horas lectivas, y una bolsa de trabajo al concluir los estudios son condiciones indispensables. Pero, quizá una de las ventajas más apreciada por los participantes de estos cursos, es la posibilidad de recibir lecciones de una institución de reconocido prestigio en su entorno académico.

El ICAP reconoce la importancia de crear las condiciones necesarias para incursionar en la capacitación y formación a distancia como expresión de la educación continua, mediante el uso de las nuevas tecnologías de información (Internet, multimedia, video conferencia, etc.), como lo han hecho algunas instituciones especializadas en formación en línea a nivel de América Latina, que inclusive han ido más allá, ofreciendo servicios adicionales que permiten a los usuarios operar en el ámbito global en que se desenvuelven. En este sentido, somos conscientes de los beneficios que significa por ejemplo, la creación de un campus virtual, en el que los estudiantes pueden acceder a una biblioteca con miles de registros, asistir a foros de debate, acudir a tutorías en línea o

tener un punto de encuentro en una cafetería virtual, si no que además este tipo de formación integral del estudiante, permite la creación de redes de contacto con alumnos de diferentes latitudes que incentiven su desarrollo educativo. En definitiva, reconocemos que mediante esta nueva modalidad de formación y capacitación se puede dinamizar la transferencia de conocimientos, y sociabilizar la participación y la integración cultural de los discentes. Es claro, que en esta forma de enseñanza los participantes asumen un nuevo protagonismo, construyen su propio conocimiento, no desde un rincón solitario, sino mediante un aprendizaje cooperativo utilizando las herramientas de un entorno creado a través de las nuevas tecnologías, incrementando su capacidad de aprender, enseñar, buscar, localizar y difundir información útil.

La formación continua: una puerta de entrada al mercado laboral globalizado

Actualmente, la mayoría de las organizaciones requieren de cambios radicales en sus normas de actuación, como una forma de adecuarse al nuevo paradigma de la globalización, y a la única variable que es "constante": el cambio. En este sentido la formación, mediante la aplicación de una determinada concepción, objetivos y metodología, puede ser una herramienta apropiada para el acompañamiento, e inclusive para catalizar procesos de cambio y aprendizaje organizativo.

La formación es un instrumento que puede servir a diferentes finalidades. En las instituciones, puede mejorar las capacidades de los funcionarios para realizar sus tareas en la forma habitual, pero también puede reforzar procesos de cambio organizativo para transformar los enfoques, las formas o los ámbitos de trabajo de la organización. Esto constituye la base para lograr un concepto total de formación profesional, al tomar en cuenta sus requerimientos a partir de las necesidades productivas. Sin embargo, se debe considerar el impacto en el entorno social, cultural y científico y no únicamente productivo, que este tipo de recursos puede tener en el país; es decir, una formación profesional en la que el desarrollo social sea el objetivo, y no solo un factor más asociado a la producción.

En consecuencia, reformar una organización es cambiar las personas que la componen, consiguiendo la modificación de sus actitudes y la transformación de sus comportamientos. En innumerables ocasiones se ha dicho que una organización no puede ser mejor que las personas que la integran.

En síntesis, el objetivo final de cualquier acción formativa debe ser mejorar los resultados de la organización, y ser una herramienta para resolver sus problemas. Los programas de formación que se ejecuten deben

insertarse en el marco de la política de recursos humanos institucionales.

La formación también ha sido definida como "un proceso intencional y sistemático para fomentar el aprendizaje".¹ Si los participantes en un proceso formativo aprenden, significa que el resultado podría ser un aumento de sus conocimientos, un desarrollo de nuevas habilidades, o una transformación de sus actitudes. En todo caso, la finalidad de la formación, de forma directa o indirecta, es siempre la de cambiar conductas; es decir, conseguir que las personas se comporten de una determinada manera ante ciertas situaciones. A partir de esta premisa, se podría inferir que buena parte de la formación impartida en las organizaciones públicas o privadas, si bien es técnicamente correcta, no es eficaz, porque no genera los cambios de conducta que constituyen la finalidad, explícita o implícita, de la acción formativa.

La educación a distancia

Antecedentes

Durante varias décadas en Latinoamérica existió una gran cantidad de ofertas de enseñanza, por parte de instituciones y escuelas que brindaban sus servicios sin concentrar a los estudiantes en un lugar determinado; la forma de transmitir los conocimientos era por medio del correo, la radio, la publicación periódica de libros, revistas especializadas, etc.

1. Una definición más amplia se puede encontrar en la *Revista Gestión de Políticas Públicas* en el artículo de Xavier Cisternas, titulado "Formación para el cambio, cambio en la formación". Mayo-agosto de 1999.

Tales prácticas se encontraban dentro de las opciones que se ofrecían a la población que emigraba a las ciudades, o a ciertos sectores de las clases medias que buscaban oportunidades. El encarecimiento de la educación y un número cada vez mayor de aspirantes a ingresar a las universidades y otros centros de estudios, llevaron a los técnicos de la educación y a los gobiernos, a buscar alternativas que permitieran recibir a un mayor número de estudiantes para su formación profesional y técnica. Para lograr lo anterior, se planearon diversas opciones como las formas “descolarizadas” que incluyen: “educación a distancia”, “educación recurrente”, “universidad abierta”, etc. En este sentido, la educación a distancia abarca dos aspectos:

- La utilización de diferentes recursos técnicos y didácticos efectivos y eficientes, que garanticen la interacción entre los docentes y los discentes, como una alternativa a la formación tradicional en lugares fijos.
- La satisfacción de la demanda creciente de conocimiento e instrucción, adecuados a las necesidades de la población demandante.

Toda institución de educación que busque prestar un servicio e incidir en esta situación, debe poner énfasis en la relación entre los dos puntos mencionados. De esta manera, el planteamiento de estrategias y planes de acción en la educación a distancia, requiere del conocimiento y la valora-

ción de sus contenidos, mecanismos y bases para la implementación.

Respecto a la utilización de diferentes recursos que garanticen la interacción, es necesario acentuar en que el punto de partida de la educación a distancia es la modificación del modelo educativo tradicional (relación docente-discente), debe lograrse una rigurosa adecuación entre objetivos, programas didácticos y el recurso material o tecnológico que será utilizado en el proceso enseñanza-aprendizaje; al contrario de lo que ocurre en el modelo tradicional, dicha adecuación deberá considerar, tanto las características del recurso tecnológico, como la vinculación entre el que enseña y el que aprende.

***La educación a distancia:
una alternativa de formación
continua en la gestión
de las políticas públicas***

La formación de profesionales en políticas públicas en general, y de gestión del gasto público en particular, para el caso del desarrollo agrícola y rural, se ve enfrentada a dos retos fundamentales. Por una parte, la necesidad de profesionalizar el trabajo de los funcionarios del sector agrícola, y por otra, la dificultad de entrenar a todos los profesionales que se encuentran actualmente realizando actividades en este ramo, en virtud del poco tiempo que le permite su quehacer profesional. Esto con frecuencia se presenta como una de las principales razones por las que los servicios en el área rural no son efectivos ni eficientes, por

tanto, la estrategia de educación a distancia se convierte en una alternativa para la formación de profesionales en políticas públicas para el desarrollo de este sector.

La expresión "educación a distancia" se entiende como una separación entre el docente y el discente, mediando en este proceso una serie de mecanismos formalmente externos a la dinámica enseñanza-aprendizaje, entonces, la acepción educación a distancia se definiría según Sarrañana, como:

"el tipo de método instructivo en que las conductas docentes acontecen aparte de las discentes, de tal manera que la comunicación entre profesor y alumnos se realiza mediante textos impresos por medios electrónicos, mecánicos o por otras técnicas".²

Algunos autores proponen que la formación a distancia es un método de enseñanza activa, que atiende las necesidades formativas de personas que asumen un compromiso con su esfuerzo de formación, apoyándose

en materiales y tecnologías concebidos para la autoformación y asesoría docente personalizada y a distancia.

Las técnicas de formación a distancia no responden únicamente a la necesidad de formar alumnos dispersos y distantes, aunque este es el uso más conocido. La adopción de éstas por los organismos responsables de la formación permanente de los funcionarios públicos, es una respuesta a las necesidades de la administración pública desde dos perspectivas:

- La eficacia de la función pública, ávida de instrumentos permanentes capaces de formar, en un tiempo breve, a numerosos funcionarios públicos responsables de aplicar de manera inmediata las novedades técnicas o jurídicas, que afectan la prestación óptima de los servicios públicos.
- Las características de los destinatarios de la formación, es decir, personas adultas con responsabilidades familiares y profesionales.³

Con el proceso de formación a distancia mediante el uso de las nuevas tecnologías, se tiende a diversificar la oferta formativa para llegar hasta alumnos muy diversos, como corresponde a una estructura administrativa pública compleja, de tal forma que, tanto por la vía presencial, como por la nueva modalidad a distancia, se logre alcanzar el máximo rendimiento de los recursos formativos, y se garantice en tiempo real la cualificación permanente de los funcionarios públicos.

2. Sarrañana J, L. La educación a distancia. CISE, UNAM, 1972. Documento mimeografiado.

3. En Jornada conmemorativa de 40º aniversario de la creación del INAP (1958/1998). El futuro de la formación de los empleados públicos en España: nuevas tendencias. Madrid, 9 de julio de 1998. Documento No. 19. Ponencia: La autoformación como respuesta a las demandas formativas de una administración eficaz. Juan Luque Alfonso, Director del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Elementos básicos que podrían orientar el diseño de una estrategia de educación a distancia

Algunos especialistas sugieren que para el diseño de una estrategia de la educación a distancia, se deberían considerar dos aspectos centrales: los problemas inherentes de la comunicación a distancia, y los elementos indispensables para su implantación. En relación con los primeros, advierten sobre la importancia de reconocer su existencia, y a partir de su estudio proponer alternativas de solución que hagan factible pasar a la implantación de estrategias de educación a distancia.⁴

Vinculado a lo anterior se analizan algunos de los problemas más frecuentes derivados de la educación a distancia, tales como:

- *La alta heterogeneidad de los educandos potenciales.* Debido a su dispersión geográfica o diversidad de intereses de formación, imposibilitan la elaboración de objetivos y marcos conceptuales uniformes.
- *La dificultad para la discusión y apoyo didáctico.* Dependiendo naturalmente del tipo de recurso tecnológico de que se trate (tele-

visión, terminales de cómputo, Internet, multimedia), podrá o no existir fluidez y diálogo.

- *La posibilidad de distracción.* Se vincula con lo anterior; es necesario buscar los mecanismos más eficaces para lograr la atención del alumno.
- *El problema de la retroalimentación.* La comunicación se genera desde un emisor a múltiples receptores; se necesitan mecanismos para garantizar la interacción, la que es esencial.

En cuanto a los elementos para la implantación de la educación a distancia, la argumentación es que éstos deberían estar basados en tres aspectos:

- *¿Qué se busca dar, instrucción o formación?* Este es quizá uno de los puntos más importantes y controversiales de todo programa educativo. La discusión entre estos dos términos no puede ser disociada de los postulados pedagógicos que diferencian entre educación formal y no formal. Sin embargo, es preciso indicar que ambos aspectos son relevantes, tanto la capacitación y adiestramiento para la solución de problemas, en cuyo caso se habla de instrucción, como la educación profesional, se considera como formación.
- *Carácter masivo.* En las diferentes épocas y de acuerdo a las demandas, la educación a distancia siempre ha encontrado respuesta y justificación en el

4. Mayor amplitud sobre este tema se encuentra en *La educación a distancia: una estrategia para la capacitación y formación en administración de servicios de salud*. Por Luis Durán-Arenas, César Cárdenas-Varela y otros. Salud Pública. México, 1993:35: 409-418.

beneficio colectivo que representa. Primero, porque es recibida por un mayor número de estudiantes; segundo, al implantarla se puede asegurar desde un principio el número de usuarios; además, se puede planear la elección y utilización del recurso tecnológico que se adecue a las características de la población demandante

- *Suficiente rentabilidad.* Esto puede expresarse a través de los costos prefijados de la infraestructura y del número de usuarios, con relación a los precios por la prestación del servicio.

Los resultados de un sistema de enseñanza pueden ser eficazmente convertidos en satisfactorios y productivos dentro de un programa de búsqueda de innovaciones, con la ventaja de lograr una mayor racionalización si se opta por el o los recursos tecnológicos idóneos.

Algunos principios de la educación a distancia

En el debate sobre los principios en torno a la educación a distancia, se hace mucho énfasis en la necesidad de vincular la relación existente de ésta con la educación continua. Los métodos que se emplean en ambas, tienen históricamente una respuesta eficaz a las pocas oportunidades para ciertos grupos de población en demanda de educación. Sin embargo, la educación continua se encuentra bajo una revisión y debate conceptual

que la orienta hacia lo que se denomina educación permanente.

En esta acepción, la educación continua está inmersa en el conjunto de cambios que se operan en el entorno sociocultural de los individuos; es decir, debe entenderse no solo como una simple transmisión de información, sino como parte de un proceso que permite a los individuos participar e incidir en dichos cambios. En consonancia con lo enunciado y de acuerdo con Vielle P. "si se admite que la educación tiene como objetivo permitir al individuo la comprensión de su medio ambiente cultural, técnico, cívico, artístico y familiar, la educación no puede ser sino permanente, ya que también lo es el cambio de este medio ambiente".

A partir de estos postulados, los elementos constitutivos más importantes de la educación continua, entendida como educación permanente son:

- La conformación de un proyecto didáctico nuevo, que no implique solamente agregar materias y contenidos a un programa educativo existente.
- Contenidos, objetivos y prácticas didácticas elaboradas de acuerdo con los requerimientos de educación y formación específicos, y no como una prolongación de la escolaridad.
- El proceso educativo transcurre principalmente como una progresión y consolidación del aprendizaje; de ahí que exista una modificación del modelo

educativo tradicional, en el que el docente es la parte activa y el alumno la pasiva. A esto corresponde una situación diferente en la que el aprendizaje es responsabilidad total del alumno, de manera que el maestro se convierte en un promotor o facilitador, no en un transmisor.

- Debido a sus mismas características, la educación permanente es un proceso susceptible de realizarse en diversos lugares y períodos. Esto permite que cualquier tipo de institución pública o privada participe de esta función educativa, al multiplicar las oportunidades de aprendizaje y proporcionar a los individuos o a los grupos, de manera continua, los medios necesarios para la realización del proceso educativo.

Al analizar los elementos anteriores, se visualiza que todos son coherentes con la estrategia de la educación a distancia, la diferencia estriba en que la concepción de educación permanente tiende a ubicarse en el desarrollo social de la comunidad, área en la que la educación a distancia participa, pero no incluye el objetivo de formar profesionales; es decir, ubica un conjunto de métodos y prácticas didácticas en un perfil o rasgo profesional integral, que responda a las características del modelo de educación a distancia de profesionales. Según Reza⁵ la formación profesio-

nal debe tener las siguientes características:

- Ser continua, optimizada y adaptada a los mismos centros de trabajo, con la participación de todos los sectores de la producción.
- Sus resultados deben medirse de acuerdo al impacto que tengan en el desarrollo profesional, social y económico del país.

Conceptos didácticos de la educación a distancia

Con el fin de precisar el entorno que orienta la educación a distancia, se debe aclarar si esta variante alcanza a toda forma de prestación de servicios educativos, o si es selectiva. Es conveniente determinar el tipo de educación del que se trata e identificar si es instrucción, formación o educación.

En cierto momento pareciera que la educación a distancia se vincula únicamente con la formal. Sin embargo, no se define solo por estar ajena al aula y al docente; se debe hacer énfasis en que su impulso y reconocimiento es producto más a su uso masivo que a la falta de espacios. De hecho, la alternativa de "sacar" a la educación a distancia de las aulas no es algo arbitrario ni caprichoso, es una solución viable para la población que debe permanecer en su lugar de origen (centro de trabajo, comunidad, etc.), o para quienes les resulta oneroso enviar a su personal a capaci-

5. Reza T. Hacia un concepto integral de formación profesional. *Pedagogía para el Adiestramiento* 1980; 10 (39).

tarse y/o actualizarse. Esta es la verdadera bondad de la educación a distancia.

En consecuencia, ésta puede ajustarse a un proyecto académico, técnico-científico, u otro, dirigido a una población muy específica, ya sea personal profesional, técnico, etc., siempre y cuando esté perfectamente orientada a una determinada área del conocimiento, y con los recursos tecnológicos de comunicación adecuados. La educación a distancia puede ser un gran medio para que sea continua, programas de especialización e incluso posgrados. El uso de recursos tecnológicos en la enseñanza no incide en absoluto sobre los contenidos, valores matriculares y de currículo; se relaciona sólo con la forma de transmisión del conocimiento.

La educación no formal posee también un punto de convergencia con la enseñanza a distancia, es una situación diferente pero no menos importante. En efecto, si se reflexiona en relación con los elementos constitutivos de la educación no formal (cursos de capacitación), la educación a distancia también puede ajustarse a las necesidades de ésta, en la medida en que se incluyan proyectos de capacitación en áreas específicas de trabajo, para la solución de problemas propios de dichas áreas. Al igual que en el nivel profesional, lo importante es vincularse a la satisfacción de necesidades y de aplicación de conocimiento en cuanto al lenguaje, forma de transmisión, situación de la población, etc.

De acuerdo con los elementos que caracterizan a la educación no formal, la posibilidad de desarrollar una educación a distancia podría ser exitosa en la medida en que se ofrezca instrucción y capacitación de calidad, suficiente, oportuna y, sobre todo, viable en cuanto a su uso, posibilidad de implantación y población usuaria.

El surgimiento de la Tecnología de Información y Comunicación, TIC, como nueva modalidad de educación a distancia frente a la globalización

En muchas ocasiones se afirma, y con justificada razón, que identificar un problema representa el primer, quizás el más importante paso para su solución. Por ello, para contribuir de manera práctica a resolver uno de los más recientes problemas que enfrentan la mayoría de las organizaciones y empresas, tanto públicas como privadas de Centroamérica, que sin estar preparadas para competir comienzan a sufrir los impactos derivados de la apertura económica, producto de la aplicación de una de las políticas del neoliberalismo, se debería pensar en lineamientos y metodologías de un programa de formación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos, que les permita enfrentar exitosamente este nuevo reto de la competitividad y al fenómeno mismo de la globalización, frente a nuevos y posibles mercados de bienes y servicios de gran cobertura y exigencia, y ante la presencia de importantes compañías

multinacionales con grandes inversiones extranjeras en la Región.

El período de posguerra hasta los setentas se caracterizó por un crecimiento económico excepcional, con elevados niveles de inversión, productividad y empleo, en un contexto de moderada aunque creciente presión competitiva internacional. Estas condiciones macroeconómicas han cambiado en las últimas tres décadas. El crecimiento económico ha sido muy bajo, en cambio la presión competitiva se ha exacerbado hasta límites inimaginables como resultado de la Tercera Revolución Tecnológica, la globalización económica y las políticas de desregulación, apertura y privatización. Simultáneamente al aumento del desempleo y la exclusión social, y/o agudizar los diferenciales y deteriorar los niveles salariales, ha contribuido decisivamente a desencadenar una extraordinaria dinámica de creación, destrucción, desplazamiento y reasignación de empleos y ocupaciones. Esto a su vez ha originado una recomposición estructural del tamaño y la composición de la demanda de las empresas y la administración pública, así como de los sistemas educativos y de capacitación laboral.

Con mayor frecuencia cada vez más las organizaciones enfrentan hoy un contexto dinámico y turbulento, que exige una acción permanente de actualización y adaptación de sus procesos de trabajo. En tal sentido, la tecnología está cambiando los puestos y las organizaciones. Dentro del universo de cambio organizacional se puede encontrar una gran variedad de modalidades y estrategias de cambio,

que van desde las más radicales hasta las más incrementales y paulatinas. En este rango se pueden incluir modalidades de un cambio en varias dimensiones, tales como modificaciones en la estructura, tecnología, las personas, la cultura, etc., que tomen en cuenta los niveles dentro de un intervalo posible.

El desarrollo personal y profesional se ha convertido hoy en día en uno de los aspectos críticos de las políticas de gestión de recursos humanos. La nueva economía ha conducido a una situación de escasez de talento en el mundo occidental que no tiene similitud histórica. En algunos sectores de actividad son las personas las que eligen a las empresas y no al contrario. Sobrevivir en este complejo entorno requiere desarrollar el talento de todos los miembros de la organización. Se trata entonces, de una tarea bastante compleja que exige la incorporación de las nuevas tecnologías a los procesos de formación y capacitación de los recursos humanos. En síntesis, se habla de formación multimedia y, sobre todo, a la formación *on-line*. Estos métodos permiten, en general, una mayor flexibilidad que la formación tradicional basada en la impartición de seminarios, cursos y conferencias de forma presencial. De hecho, las nuevas tecnologías aplicadas al aprendizaje aportan numerosas ventajas y beneficios, tales como la reducción de los tiempos de aprendizaje, y el aumento de la retención de la información frente a los métodos tradicionales.

Actualmente las instituciones modernas requieren cumplir con los

objetivos de contar con un planteamiento de conducción, con conocimientos actualizados para la gestión de las políticas públicas, que bien podría ser el caso particular del desarrollo agrícola y rural, aplicando todo el conocimiento vigente en la materia y los avances e innovaciones que se realizan en forma periódica. En este sentido, es preciso considerar que para este tipo de organización no resulta fácil la tarea de homogenizar la transmisión de conocimientos para sus cargos jerárquicos, en virtud del poco tiempo disponible de los mismos, la dificultad para establecer un cronograma que se pueda adaptar a todas las necesidades, y enfocado a los requerimientos que las distintas áreas tienen para el desarrollo de la gestión cotidiana.

No obstante, las dificultades por las que atraviesan hoy los países de América Latina, se podría afirmar que la formación es hoy uno de los factores más importantes de desarrollo, en virtud de que ésta genera crecimiento, ocupación, madurez y oportunidades, y se ve fortalecida por las posibilidades de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, TIC, las que han introducido dentro de la educación a distancia, la posibilidad de disponer de recursos altamente orientados a la interacción y al intercambio de ideas y materiales entre docentes y discentes y entre estos últimos. Esta interacción se puede verificar por etapas, mediante la impartición de cursos preestablecidos a través del acceso a Intranet con conexión a Internet, y en una etapa posterior se pueden generar los contenidos propios y utilizar la

infraestructura tecnológica de la Intranet institucional.

Las TIC están hoy presentes en el mundo de la educación, de las comunicaciones, de las organizaciones y de la empresa. Los sistemas de enseñanza y aprendizaje abiertos y a distancia, han dejado de ser una alternativa de enseñanza para convertirse en un modelo educativo de innovación pedagógica, contribuyendo significativamente al logro de objetivos de capacitación y actualización en el contexto de la educación continua. En realidad, se trata de formas de enseñar y aprender que consideran las características, las preferencias y la disponibilidad de tiempo de las personas, además de estar fundamentadas en los más recientes avances de las ciencias de la educación, la psicología y de la tecnología. La adaptabilidad de su metodología, junto a las múltiples posibilidades didácticas que ofrece el actual nivel de desarrollo tecnológico, permiten superar las barreras espacio-temporales.

La era de la informática ofrece una gama prácticamente infinita de posibilidades de desarrollo, mediante la utilización de programas interactivos, donde el funcionario puede aprender a su propio ritmo y según la disposición de tiempo con que cuente.

El “e-learning”: un nuevo concepto de educación a distancia

En este apartado, se intenta reunir algunos puntos, sin pretender pro-

fundizar en el tema, pero en aras de generar algún tipo de discusión que aporte elementos valiosos, que complementados con las ideas de otros especialistas, nos permitan tener una visión panorámica sobre el verdadero significado del “e-learning” como modalidad de educación a distancia, aplicado al uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, pero siempre enmarcándonos dentro del eje sustantivo de esta exposición sobre las nuevas tendencias de la educación continua.

En este sentido, hagamos una revisión sobre el significado del “e-learning”: ¿A qué se refiere? Algunos autores señalan: es el uso de nuevas tecnologías multimedia e Internet para mejorar la calidad del aprendizaje. Las primeras permiten el uso de recursos de video, audio y texto para enriquecer los contenidos. Por su parte Internet facilita el acceso a recursos y servicios. El “e-learning” estimula los intercambios y la colaboración a distancia, potencializa y capacita al estudiante en cualquier situación.

Esta definición sintetiza de manera clara, y después de un breve repaso del apartado sobre el surgimiento de las nuevas TIC, el verdadero significado del “e-learning”. Sin embargo, es necesario ahondar un poco más en torno a las bondades que genera el uso de esta modalidad de educación a distancia, que se convierte en proceso novedoso de la formación continua. Para ello, es preciso hacer referencia a tres objetivos fundamentales:

- Ayudar a las personas a reconocer todo su potencial, y llevar una vida productiva.
- Reducir las disparidades y desigualdades entre individuos o grupos.
- Garantizar que los conocimientos disponibles coincidan con las necesidades de los empleados y los empleadores

En consecuencia, la formación con la utilización de esta herramienta se basa en una tecnología eficaz, pero con un planteamiento didáctico producto de la vinculación de objetivos claros con la metodología, instrumentos y el consiguiente proceso de transformación que se debe producir en las organizaciones. También se hace énfasis en que es un proceso social y debería facilitar la interacción y la colaboración entre las personas. Finalmente, el “e-learning” implica un cambio en la organización y en la formación de los profesores y tutores.

El principal objetivo de formación mediante el uso de estas modernas tecnologías, es el de formar y capacitar a los niveles gerenciales y mandos medios utilizando tecnología de formación y capacitación a distancia por Internet, como inicio de un desarrollo específico de “e-learning” para la organización, introduciendo así una nueva modalidad de capacitación y generando un cambio cultural en aquellos que ocupan cargos jerárquicos. Además, se busca desarrollar e implementar cursos específicos para las organizaciones con modalidad “e-learning” y su posterior aplicación.

Entre otros objetivos de menor nivel, podrían ubicarse: la actualización de los conocimientos para la gestión pública, la generación de las condiciones para el uso de la tecnología en la capacitación asincrónica, y la adecuación de los conocimientos de los cargos jerárquicos a las necesidades de la organización.

En este sentido, toda la actividad de formación, incluyendo pruebas parciales o finales, se pueden desarrollar a distancia y por Internet; pueden organizarse actividades presenciales a solicitud de los discentes y también en casos especiales. La capacitación con esta metodología ofrece muchas ventajas, pero requiere dedicación y constancia. El beneficio que representa para la capacitación va más allá que un objetivo innovador. Los cambios ya no son cambios, sino verdaderas mutaciones, transformaciones de tal profundidad y amplitud que alteran radicalmente los modos de vida y convivencia, la cultura y las instituciones fundamentales de muchas sociedades humanas.

Una de las mayores ventajas del "e-learning" consiste en poder estudiar y ampliar el campo de conocimientos profesionales con la comodidad de hacerlo desde la propia casa o en el lugar de trabajo. Además, la participación y dedicación que requiere dirige necesariamente a una mayor concentración en los contenidos, y a un alto nivel de incorporación de los mismos. Adicionalmente, se hace énfasis en la importancia de poder superar restricciones de tiempo y distancia con mayor flexibilidad.

Todo lo anterior, sin pasar por alto la fundamental modificación de la forma pedagógica a través de la distensión y acercamiento de los alumnos con el profesor, la exposición de contenidos sistematizados, la realización de actividades interactivas, la posibilidad de acceder a esquemas-resúmenes con conclusiones, conceptos, lista de términos, recursos didácticos y análisis de casos. En consecuencia, se está frente a la alternativa actual más efectiva de enseñar y aprender, cuyas características son la autonomía, la flexibilidad, la innovación, la interactividad y la superación permanente. Lo fundamental es el compromiso educativo con proyectos serios, que no defrauden las expectativas de formación.

En cuanto a la aplicación de la metodología docente, los cursos se pueden impartir por Internet, ofreciendo la posibilidad de que los alumnos planteen inquietudes y comentarios a los docentes, desde los distantes y diferentes lugares de los países en donde se aplica, mediante el uso del sitio *Web* y el correo electrónico. Pueden ser cursos de fácil desarrollo, que aportan contenidos de buen nivel académico, y que pueden ser rigurosamente actualizados. Al inicio de cada curso, los discentes reciben una serie de instrucciones para ingresar a un aula virtual, donde se ofrecen contenidos y actividades de formación sobre la base de cronogramas prefijados. Para cada clase los docentes realizan una breve presentación de orientación a fin de abordar adecuadamente los temas, y en la agenda de actividades se presentan los foros,

chats, las evaluaciones parciales y la prueba final. (Ver Anexo). La modalidad de trabajo puede ser muy flexible, pero al mismo tiempo exigente en su desarrollo y evaluación.

Al concluir el programa, los participantes que cumplen con sus requisitos, reciben un certificado de aprobación, expedido por el centro de estudios correspondiente. La certificación de los cursos por parte de instituciones educativas de primer nivel, constituye una garantía de excelencia que reclaman los interesados de formarse en línea. Esto es fundamental a la hora de tomar en cuenta la gran oferta de capacitación vigente, que no cumple con requisitos mínimos para ser considerada, ya sea desde el punto de vista de los contenidos o del tratamiento pedagógico. Adicionalmente, en un mercado laboral cada día más restrictivo las exigencias en la contratación de un profesional son muy altas, y cada vez pesan más los estudios completados, en el marco de proyectos institucionales serios y sólidos, desde el punto de vista académico.

La visión del ICAP sobre el papel de las instituciones en la educación continúa en el proceso de formación en la administración pública moderna: experiencia regional en Centroamérica

El ICAP es consciente de que la estructura de la actual administración pública de Centroamérica, su funcionalidad y objetivos constituyen ele-

mentos básicos para comprender la articulación y desarrollo democrático de la sociedad sobre la que actúa. De esta manera, la modernización y reforma de las administraciones públicas se perfila como un elemento esencial en el progreso democrático, económico y social de estos países, y un pilar esencial para sostener y desarrollar un Estado de bienestar capaz de garantizar de modo progresivo, una mejor calidad de vida a sus ciudadanos.

Desde principios de la década pasada, el Istmo Centroamericano ha venido experimentando un cambio de tendencia en los puntos de vista reformadores de los países avanzados, y una significativa coincidencia en la orientación de los nuevos procesos de modernización. Se hace énfasis en la necesidad de situar a la administración pública y al conjunto de aparatos prestadores de servicios públicos, en condiciones de responder adecuadamente a las nuevas y complejas demandas de los ciudadanos. Asimismo, se trata de coadyuvar dinámicamente a la modernización general de cada país, renovando estos instrumentos públicos para situarlos en las condiciones de competitividad, eficacia y eficiencia que se están implantando en el sector privado del mundo desarrollado.

Entendemos que la administración pública moderna debe incorporar modos de organización y formación, así como métodos de trabajo de eficacia probada en otros campos del quehacer social y económico, no debe realizar nada que la sociedad pueda hacer por sí misma, y ninguna admi-

nistración de ámbito territorial superior deberá intervenir en la gestión de los asuntos que la administración a nivel inferior pueda acometer por sí sola.

En el marco del proceso de modernización de la administración pública centroamericana emprendido, el que persigue una mayor eficacia y eficiencia, tanto en la definición de objetivos como en el empleo de recursos, es preciso destacar la pretensión de lograr una creciente responsabilidad ante el ciudadano y una nueva cultura de la función pública, que conlleve a que la prestación de los servicios se realice con igual o mayor competitividad y calidad que la esperada del mundo empresarial.

Esto únicamente es posible de lograr mediante la aplicación de un conjunto de acciones estratégicas, que van desde la mera desconcentración competencial hasta el desarrollo de nuevos sistemas de información y de gestión integrada de objetivos, que atienden a múltiples requerimientos y que se tienen que alcanzar en medio de condicionantes de toda índole. Es por eso que se habla de la necesidad de instrumentar procesos formativos adecuados a estos retos y diseñados exclusivamente para acelerar el proceso de modernización pretendido como finalidad última.

Existe coincidencia de muchos teóricos, en que las acciones formativas a desarrollar tienen que estar orientadas a lograr coordinadamente, tanto la creación de una nueva cultura administrativa, como la creciente profesionalización y competencia de los recursos humanos con que cuenta la

función pública. En esta forma, se deben conjugar complementariamente una línea de formación que persiga el desarrollo de nuevos talentos y estilos directivos, y otra que busque la creciente profesionalización y aprendizaje de habilidades directivas, tendentes a mejorar y ampliar la eficiencia y capacidades de quienes ocupan los niveles decisorios.

Hoy día asistimos a un cambio cualitativo en los métodos de trabajo de la función pública. En este sentido, la consecución del objetivo constitucional de tener una administración pública que sirva con eficiencia a los intereses de la colectividad, cuenta con nuevas técnicas de gestión pública, que están cambiando el enfoque y las actitudes. Sin embargo, este cambio de mentalidad no es fácil, ni puede imponerse desde arriba sin contar con quien está llamado a hacer las reformas efectivas. Tal y como señalara el ex Vicepresidente de los Estados Unidos, Al Gore, en el marco de una publicación que hiciera durante su gestión: "Ninguna organización, ni pública ni privada, puede cambiar a menos que las personas que trabajan en ella participen en el cambio".

En consecuencia, si se hace énfasis en la importancia de la incorporación de las nuevas TIC en la administración pública, es necesario reflexionar sobre el papel esencial que la formación de los recursos humanos juega en todo el proceso de cambio de las organizaciones administrativas, y en lo particular de la administración pública. Tan vital es este rol, que sin unos recursos humanos decididos al cambio, motivados a la adaptación

social del aparato administrativo, convenientemente formados en el espíritu de una nueva cultura de procedimientos, organización y resultados, la modernización de los aparatos burocráticos será simplemente inviable.

La nueva sociedad de la información, se convierte así en un fenómeno complicado con consecuencias directas en la manera en que los grupos sociales realizan sus actividades, entendidos como la aplicación de las nuevas TIC, a la gestión de las instituciones públicas, asumiendo que estos instrumentos serían medios útiles para mejorar la eficacia y eficiencia de las transacciones privadas y gestiones públicas.

Es precisamente, en ese papel esencial y proceso formativo de los recursos humanos, que el ICAP tiene una función primordial, la que está tratando de desarrollar en forma activa en Centroamérica, y que se considera debe continuar de manera ambiciosa mediante la introducción y el uso de las nuevas TIC.

En la actualidad las administraciones públicas de la Región se enfrentan a varios desafíos importantes en su intento por fortalecer la capacidad institucional, y mejorar la prestación de servicios mediante el uso de las nuevas TIC, a saber: precaria infraestructura tecnológica, recursos humanos poco calificados, escasa familiaridad de una gran masa de la población con los medios informáticos, conocimiento fraccionado sobre el potencial de Internet, resistencia al cambio en el personal de las instituciones y ausencia de inversión en educación y desarrollo humano, entre otros.

Estas debilidades vinculadas a la introducción de las nuevas tecnologías, inclinan la balanza al incremento de la brecha entre los administradores que tienen la capacidad y los conocimientos necesarios para emplear la tecnología y quienes no los poseen. Si bien esto puede ser cierto, no menos cierto es que cada vez en mayor proporción se vienen implementando diferentes programas para acercar a los ciudadanos de menores recursos al uso de la tecnología.

Respecto al segundo elemento, invertir en educación es fundamental para incrementar una economía sustentada en el conocimiento, en virtud de que el capital intelectual es un factor determinante para el desarrollo, sobre todo para países, como los centroamericanos con características propias, de tamaño pequeño y población relativamente joven.

No obstante, deberán introducirse algunos ajustes. La educación tendrá que cambiar su orientación, incorporando el uso de las TIC para facilitar el aprendizaje, así como promover la enseñanza de aquellos conocimientos que versan sobre la especialización de estas tecnologías, que tiendan a potenciar una cultura digital. Especial atención requerirán los funcionarios públicos a cargo de impulsar el "e-learning", y de introducir las innovaciones de los servicios en línea. En este sentido, cabe mencionar los esfuerzos gubernamentales y las iniciativas de muchas instituciones regionales para apoyar con programas de capacitación y formación, el desarrollo de los recursos humanos al servicio de la administración pública.

En este sentido, el ICAP, ha venido ejecutando durante los últimos años, un programa de capacitación de ejecutivos del sector público, dirigido a las autoridades superiores y mandos medios, con el propósito de fortalecer las capacidades técnicas institucionales de los gobiernos del Área, en temáticas vinculadas con el manejo de las nuevas TIC, pero de manera presencial. En el anexo, se presentan dos cuadros que describen la experiencia del ICAP en torno a diferentes tipos de actividades realizadas en beneficio de los países miembros, durante las dos últimas décadas del siglo pasado, y los tres años del presente.

Algunas reflexiones finales

- La regulación de la asignación de recursos fiscales en función de los objetivos, y las prioridades de desarrollo de los países de la Región y del propio sistema de educación y formación de recursos humanos, basado en tecnologías modernas, se puede materializar mediante mecanismos relacionados con la eficiencia de las instituciones, y con la prioridad vinculada al objetivo que se persigue. En este sentido, se considera que un porcentaje de las asignaciones fiscales de los países de la Región, debería ser canalizada mediante mecanismos que estimulen a las instituciones receptoras a mejorar la eficiencia y la relevancia de las actividades que realizan.
- La cooperación regional e internacional, de Organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO, en este caso específico, puede desempeñar un papel importante en la puesta en marcha de una estrategia orientada a fortalecer la formación y capacitación de recursos humanos en los países de América Latina y el Caribe, apoyándose en la capacidad instalada de centros académicos, institutos y universidades de la Región.
- La cooperación regional también es un elemento valioso en cuanto a la articulación entre el sistema de educación y generación de conocimiento sobre gestión de políticas públicas, por un lado, y el sector productivo o el de desarrollo social por el otro. En este sentido, es oportuno el abordaje de la vinculación entre conocimiento y desarrollo.
- Sería necesario reforzar la preocupación de algunos organismos internacionales, en cuanto a establecer una vinculación efectiva entre la capacidad científica y tecnológica, la base de recursos humanos y naturales, así como las necesidades de los sectores productivos nacionales, mediante la implementación y consolidación de proyectos sistémicos, que procuren vincularse estrechamente con el contexto global del desarrollo científico y tecnológico.

- Se podría pensar en una especie de cooperación estratégica para impulsar la transformación de la educación y de la capacitación, y el aumento del potencial científico y tecnológico entre los países interesados en su concreción, y otros de algunas regiones empeñados en procesos similares de readecuación de sus aparatos de formación de recursos humanos en gestión de políticas públicas. En consecuencia, se puede generar una especie de foro permanente sobre las reformas formativas, orientadas al incremento de la competitividad y la disminución de la desigualdad entre los países. Desde esta óptica, este foro podría transformarse en una instancia práctica para el impulso del debate, análisis y evaluación de dichas reformas en un contexto comparativo y de apertura externa.
- Los avances en el proceso de desarrollo, serán determinados por la capacidad de manejo y apropiación de las tecnologías, que dan soporte al procesamiento de información y a la generación de conocimientos, dado que estos factores son los que se están convirtiendo en el foco de la actividad humana, penetrando y dominando a los factores tradicionales de producción: capital, recursos naturales y trabajo.
- Los países de la Región requieren de una revisión urgente sobre sus prioridades presupuestarias, para hacer accesible en forma nacional la calidad de la educación, puesto que ésta tiene que ver, con proveer información y comunicarla, contando actualmente con uno de los más poderosos instrumentos inventados hasta ahora para hacerlo, Internet.
- Una reflexión no menos importante de considerar, en el marco del proyecto que se pretende implementar, sería preguntarse hasta qué punto los países del hemisferio, y por ende de nuestra Región, están preparados para llevar a cabo capacitación y formación a distancia dentro de la educación continua, utilizando las nuevas TIC en los sectores propuestos, que por estar más alejados de los centros poblacionales, no cuentan con los recursos humanos calificados, y en los que la infraestructura tecnológica es incipiente.
- Otro elemento a considerar sería, la necesidad de apoyarse a nivel regional, para la implementación de este tipo de proyectos, en instituciones y centros de enseñanza con amplia trayectoria en procesos de formación y capacitación, los que al aportar su experiencia, se convertirían en las instituciones idóneas para coadyuvar a estos procesos.
- Un aspecto que impide adecuar el contexto institucional para el fomento de estrategias de desarrollo consistentes, en lo referente a la formación de profesionales en el ámbito agrícola y

rural, es la ausencia del manejo de los temas importantes para lograr dicho desarrollo, como por ejemplo, el de la eficiencia institucional o el diseño de incentivos.

- La falta de formación en el campo del manejo de las prácticas agrícolas en particular, y en el diseño de sistemas productivos en general, se pone de manifiesto por la carencia de docentes debidamente formados, que puedan cubrir los temas indispensables para plantearse el desarrollo de las áreas rurales.

Bibliografía

Aracil García, Antonio y Francés, Vicente. Fundación Universidad-Empresa de la Universidad de Valencia. *La formación a distancia basada en la Web: Una experiencia de relación universidad-empresa*. [en línea]. 2003. [Fecha de consulta: 8 de abril, 2003]. Disponible en: <http://www.cvc.cervantes.es/obref/formacion_virtual/tele_aprendizaje/aracil.htm>.

Barajas, Sebastián. *E-formación o E-learning*. [en línea]. [Fecha de consulta: 11 de abril, 2003]. Disponible en: <<http://www.rhmagazine.com/articulo/elearning8.asp>>.

CEPAL-UNESCO. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Oficina Regional de Edu-

cación para América Latina y el Caribe. *Educación y Conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad*. 1992.

Cortés, Mayte y Teruel, Laura. *Nuevas tecnologías aplicadas a la formación, ¿oportunidad o amenaza?*. [en línea]. [Fecha de consulta: 12 de abril, 2003]. Disponible en: <<http://www.Rrhmagazine.com/articulo/elearning3.asp>>

Documentos Instituto Nacional de Administración Pública, INAP. Documento No. 20. *Experiencias de Recursos Humanos del Instituto Speyer de Alemania: Autoevaluación, modernización y mejora del rendimiento*. Edita. Ministerio de Administraciones Públicas. Marzo de 1999.

Documentos Instituto Nacional de Administración Pública, INAP. Documento No. 19. Jornada Conmemorativa del 40° aniversario de la creación del INAP: 1958/1998. *El Futuro de la formación de los empleados públicos en España: nuevas tendencias*. Edita. Ministerio de Administraciones Públicas. Julio de 1998.

Fernández López, Javier. *La formación "on-line": una revolución del aprendizaje* [en línea]. 2001 [Fecha de consulta: 9 de abril, 2003]. Disponible en: <<http://www.puntolog.com/actual/evolu/gotcarga1%208.htm>>.

Instituto Nacional de Administración Pública, INAP. *Planes de For-*

- mación del Instituto Nacional de Administración Pública 1994-1996. Ministerio para las Administraciones Públicas. 1994.
-
- _____. *Nuevas Tecnologías de Información en el Sector Público*. Documento de Trabajo. Coordinación Ejecutiva, Lic. Adrián Darmohraj. Dirección Nacional de Estudios y Documentación. Marzo del 2001.
-
- _____. Instituto de Estudios Fiscales. Escuela de Organización Industrial. Boletín Oficial del Estado. Revista: Gestión y Análisis de Políticas Públicas. *Formación para el cambio, cambio en la formación*. Mayo-Agosto de 1999.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, IPE-Buenos Aires, Argentina. *La formación de recursos humanos para la gestión educativa en América Latina* [en línea]. 1998 [Fecha de consulta: 12 de abril, 2003]. Disponible en: <<http://www.iipe.buenosaires.org.ar/pdfs/publicaciones/formación.pdf.html>>.
- Naciones Unidas, ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. *Centroamérica: Reforma Económica y Gestión Pública. Mercado, intermediación y proceso presupuestario*. Documento de distribución limitada LC/Mex/L.469. Mayo del 2001.
- Organización Panamericana de la Salud, OPS, Organización Mundial de la Salud, OMS. Reunión Regional de Recursos Humanos: Factor Crítico de la Reforma Sectorial en Salud. *El papel del Estado en Regulación de Recursos Humanos en Salud*. Diciembre de 1997.
- Pensamiento Iberoamericano. Revista de Economía Política No. 31. *Cambio Tecnológico y Capacitación Laboral*. Patrocinada por la Agencia Española de Cooperación Internacional, AECI, y Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. Enero-Junio 1997.
- Revista: Salud Pública de México. Volumen 35, No. 4. *La Educación a distancia*. Julio-Agosto 1993.
- Urdaneta Ballén, Orlando. *El desarrollo de los recursos humanos en los procesos de apertura económica*. 3R Editores Ltda. 1997.
- Valdivieso Rodríguez, C. Centro de Educación y Tecnología, CET. *Formación de recursos humanos para el desarrollo rural sustentable*. [en línea]. Santiago, Chile: 2001 [Fecha de consulta: 13 de abril, 2003]. Disponible en: <<http://www.agroecología.net/congresos/valencia/6y.pdf>> ◇

ANEXO

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL “E-LEARNING”

A continuación se plantean algunas características y elementos fundamentales propios de este tipo de educación a distancia, mediante el uso de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, a saber las siguientes:

Innovación

En este tipo de enseñanza se otorga mayor relevancia al paradigma educativo centrado en el aprendizaje. La clave de esta modalidad se centra en el discente, y tiene como objetivo poner los recursos educativos al servicio del aprendizaje, para lograr que éste adquiera nuevas competencias educativas.

Aprendizaje autónomo

Mediante el “e-learning” la educación abierta y a distancia impulsada apunta a la autonomía del estudiante, la que es de especial relevancia; ya que hablar del estudio independiente o de un aprendizaje autogestivo, es hablar de un estudiante con actitud de compromiso, activo para alcanzar las metas fijadas y con alta motivación personal. Se trata de alguien que busca mantener el interés por conocer y aplicar diversas estrategias que le permitan apropiarse de nuevos conocimientos, y donde el docente juega un nuevo papel, se convierte en un facilitador del proceso de aprendizaje.

Interactividad

Alude los procesos de diálogos en dos direcciones, entre quienes estudian y orientan el aprendizaje, es decir entre discentes y docentes. Este proceso se ve facilitado mediante las telecomunicaciones, lo que implica hablar de participantes activos que manejan mensajes individuales y colectivos.

El campus virtual

Se refiere a un sistema de formación por Internet, como una modalidad de educación continua a distancia, dedicado a la transmisión de programas educa-

tivos con amplios contenidos, con capacidad de ofrecer un conjunto de servicios educativos de actualización, especialización y perfeccionamiento, para responder a las demandas actuales y futuras. En este sentido, existe posibilidad de desarrollar nuevos formatos y lenguajes multimedia que apoyen en forma efectiva la presentación de los diferentes temas, mediante el uso de modelos pedagógicos innovadores, sustentados en las modernas tecnologías de comunicación, la telemática y la informática. Estudio de casos, ejemplos prácticos, revisiones bibliográficas, también son algunas de las estrategias que se pueden utilizar para la articulación Teoría Práctica y lograr aprendizaje para la acción.

Materiales de apoyo en el campus

Cada maestría, especialidad, posgrado, materia, curso o seminario se puede complementar con materiales didácticos y recursos de apoyo accesibles a los participantes inscritos, con tan solo ingresar al campus específico, mediante la dirección del sitio.

Un sistema de evaluación continua

Se puede introducir a lo largo de los programas o cursos, para que el participante encuentre una serie de recursos de evaluación para poder contrastar su propio progreso educativo.

Constancias y diplomas en campus virtual

Al finalizar cada programa, especialidad, curso, seminario, materia en el campus virtual, los participantes que cumplen con los requisitos establecidos, reciben un diploma, certificado o constancia de asistencia o aprobación según sea el caso, expedido por la institución académica responsable de impartir el curso, la que además establece los requisitos para ello.

Compromiso pedagógico

Se refiere fundamentalmente a los procedimientos que hacen posible el logro de los objetivos de formación propuestos. En este sentido, es preciso una serie de consideraciones, tales como:

- Conveniencia de asegurar la disposición en su casa, su lugar de trabajo o aún en un lugar público, si es que piensa usar en su proceso de formación,

de una computadora multimedia con las siguientes características mínimas:

- Procesador Pentium II o similar de al menos 500 Mhz.
- Memoria RAM de 64 Mb, como mínimo.
- Navegador y conexión a Internet.
- Procesador de textos tipo Word.
- El programa Acrobat Reader
- Disponer de una amplia flexibilidad para cursar el programa, especialidad, la materia o el curso elegido. Esto se logra, mediante el ingreso al campus de acuerdo con su horario y disponibilidad del uso de la computadora a cualquier hora y en cualquier momento.
- Determinación de una serie de parámetros para su movilidad en el campus virtual, a saber:
 - Horarios de ingreso al campus antes de los días establecidos para el inicio de las actividades del curso.
 - Revisión de la agenda sobre los contenidos y fechas de participación en las actividades programadas.
 - Capacidad de respuesta en los plazos establecidos en términos de la bidireccionalidad e interactividad con compañeros de estudios y administradores del campus.
 - Envío de pruebas dentro de la flexibilidad prevista establecida.
 - Finalización de estudios dentro del período establecido, ya que al término de éstos, se producirá el cierre de la actividad académica y perderá validez su clave de acceso.
- Necesidad de dedicación de determinado número de horas a la semana, lo que incluye las tareas regulares del plan de estudios, a saber:
 - Lectura de la Unidad Temática correspondiente, y bajar al disco duro de su PC el “archivo PDF” con el contenido de su clase.
 - Resolución de las actividades de cada Unidad Temática.
 - Responder correos electrónicos.
 - Participación en *chats* y foros.
 - Consulta de bibliografía obligatoria y complementaria.
 - Rendición de exámenes en los períodos de tiempo previstos en la programación.

- Notificar, si por razón de fuerza mayor, se produce su deserción y solicitar una revalidación para el próximo período.
- Recurrir al campus administrador, en caso de enfrentar alguna dificultad técnica, de acuerdo con los horarios de atención establecidos, o bien remitir su mensaje correspondiente a la dirección especificada en su oportunidad.