

APUNTES SOBRE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL CONTEXTO A DISTANCIA.

INTRODUCCIÓN

“Relocalización internacional” y “Nuevas tecnologías”

El desarrollo de las llamadas “nuevas tecnologías” así como la relocalización empresarial, tanto en su faz productiva como de comercialización, son las dos principales causas que explican el surgimiento desordenado de una nueva era denominada “aldea global” y caracterizada, entre otras, por la especialización; el aprovechamiento de la economía de escala y la complementariedad. Éste entramado social, político y económico que aparece abruptamente y que desborda las estructuras institucionales del orden internacional, hizo sentir sus fuertes –y lo continuará haciendo de un modo vertiginoso- en todas las actividades humanas ejecutadas o no con un fin económico, en países desarrollados y en aquellos calificados en vías de desarrollo. El reto para las organizaciones productoras de bienes y prestadoras de servicios que quieran sobrevivir es mayúsculo. Ninguna podrá escapar a la reconversión o rediseño de sus organigramas, al reentrenamiento de sus recursos humanos, ni a la innovación constante contemplando el criterio de investigación y desarrollo...en fin, pareciera que se impone la necesidad de contar con un prolijo “Sistema de Información y Mercadotecnia” que reúna en una base de datos: informaciones útiles; planificación táctica o de corto plazo y planificación estratégica o de largo plazo. -----

Aunque parezca una paradoja, el cortocircuito estructural que ha afectado a los actores de la economía internacional, obligándolos a replantear sus líneas de acción, no tuvo en la vanguardia de los que reaccionaron y entendieron la necesidad de amoldarse a las nuevas circunstancias imperantes, a las comunidades integrantes de los “Sistemas Educativos Nacionales”, conformado en sus distintos niveles por establecimientos e instituciones de gestión pública y privada. Es paradójal la inadecuación que presentan los programas de estudios con los cuales se forman los cuadros profesionales que engrosan las filas de las organizaciones atacadas por el fenómeno descrito supra, y la falta de orientación y/o estímulo gubernamental a la formación de recursos humanos con perfiles específicos en disciplinas norteadoras del desarrollo de productos con alto valor agregado que modifiquen los términos de intercambio de las unidades económicas deficitarias, basadas en una economía de subsistencia y fundamentada en la producción y comercialización de materias primas, y en la industrialización de bienes que emplean mano de obra intensiva. Incluso, en

países del primer mundo, es sorprendente –salvando las distancias con los PED*- observar que la política educacional no lidera los eslabones de la cadena de medidas y acciones adoptados como programas activos para hacer frente a la nueva economía centrada en el desarrollo tecnológico y en la prestación de servicios sumamente especializados. En países poderosos como EE.UU. e Italia se debaten actualmente reformas al sistema educativo formal para jerarquizar la especialización, fundamentalmente, en alta tecnología y el estudio de idiomas. Sin embargo, en los países altamente industrializados la inversión -pública y privada- en “investigación y desarrollo” suple con creces el “aggiornamento” o puesta a tono de los sistemas educativos.-----

Se podría afirmar a modo de justificación y como réplica a la mentada falta de reacción de los CEO de las comunidades educativas, que el fenómeno de la globalización productiva se nutre en esencia de la relocalización de las empresas productoras de bienes, y que la política educativa comprende el orden público de los Estados, por lo tanto, difícilmente se podría franquear las barreras administrativas y operativas en resguardo de la identidad nacional y del interés común. Sin embargo, los latinoamericanos podríamos mencionar una larga lista de organizaciones prestadoras de servicios que hace tiempo han dejado de tener nacionalidad. Piénsese, por ejemplo, en los oferentes de servicios financieros sumamente complejos de los llamados “inversores institucionales”. Además, y por sobretodo, la relocalización o reubicación empresarial que –aunque vertiginosa- no salteo etapas. Comenzó como algo local, y a medida que las organizaciones redefinían metas en función de las capacidades –productivas y financieras- y de las decisiones tomadas por la competencia, las empresas se iban internacionalizando cada vez más. Muchas pasaron de exportar bienes y servicios a exportar know how, y así continuó el derrotero hasta que se instalaron en los nuevos mercados metas, utilizando como herramientas la adquisición de paquetes accionarios de otras organizaciones, las franquicias, los “Joins Venture”; etc.-----

Si tomamos el caso específico de las organizaciones que aquí nos ocupa, se puede concluir que la evolución del fenómeno es semejante, y las particularidades propias que la caracterizan explican el empleo de **modalidades y herramientas** determinadas. La relocalización física internacional en el sector de la educación ocurre tomando como herramienta-base un instrumento que le provee la economía y del que se valen, generalmente, las empresas que aplican una política agresiva de internacionalización activa: los “acuerdo estratégicos”. Acuerdos que materializan la “complementariedad”, efecto típico y destacable de la globalización. Los mismos, les permiten a las instituciones sortear con éxito los engorrosos procedimientos de aprobación de los “proyectos educativos”, que imponen los gobiernos como barreras en estricto control y salvaguarda “..de la identidad nacional y del interés común..”. Sirva como ilustración de lo afirmado el convenio Inter-institucional celebrado entre la asociación de universidades italianas agrupadas en la entidad de tercer grado denominada “FORCOM” y un colegio de enseñanza de la provincia de Tucumán, Argentina, que les permitió obtener la aprobación del gobierno tucumano -por vía de la Dirección de Enseñanza Privada y de la Dirección de Educación Superior”

dependiente del Ministerio de Educación Provincial- al “plan de estudio” de una carrera de grado. Sin la concreción del acuerdo interempresarial, la realización del proyecto hubiera sido ciclópea y desgastante porque cada una de las organizaciones actuando por sí sola no podría haber aprovechado las “ventajas competitivas” de la experiencia y especialidad de su partner, y con seguridad, la entidad extranjera, no hubiese calificado para obtener la autorización por no reunir los requisitos que la reglamentación establece, con fundamento en argumentos intensamente repetidos. Anoto una segunda motivación que las organizaciones contemplan a la hora de decidir servirse de los “acuerdos estratégicos”: Por la aplicación de “la doble suma de prestigios” los centros de educación de nivel superior, ofrecen una doble titulación internacional con validez en las unidades económicas de sus nacionalidades, sin necesidad de tramitar revalidaciones o atenuándolas a la verificación de meros actos materiales y burocráticos, aunque tediosos, necesarios para el cumplimiento del poder de policía estatal. La posibilidad de obtener un título en una casa de estudios nacional, valorada como de prestigio, con el aditamento de un reconocimiento oficial de otra institución, es percibida positivamente por la comunidad de aprendizaje, efecto que se magnifica exponencialmente cuando el partner es una entidad extranjera del llamado primer mundo. La percepción se podría encuadrar como una motivación externa de una envergadura similar a la que producen en el público las marcas de productos con el sello de “denominación en origen”, donde la calidad se da por sentada por el sólo hecho de proceder de tal o cual lugar.-----

Los “acuerdos estratégicos” como herramientas de reubicación, exigen de las organizaciones participantes, ciertas características que no ameritan mayor análisis por no hacer al cometido del presente trabajo; pero, que se podrían sintetizar en la existencia de un razonable equilibrio entre los coparticipantes, traducido en equidad de dimensiones; prestigio y capacidades.-----

Si bien, la celebración de “acuerdos estratégicos”, se identifican como herramientas, paradigmáticas, de “relocalización empresarial física internacional”, no se deben desconocer otros medios eficaces y ampliamente difundidos como son los centros de recepción; centros examinadores propios y/o empresas de servicios tercerizados debidamente acreditados y autorizadas por las instituciones educativas para el cumplimiento y ejecución de funciones específicas.-----

Respecto a la modalidad empleada por las organizaciones prestadoras de servicios educativos es imprescindible aludir en primer término a los entornos modulares extremos. El clásico o tradicional, se califica de presencial y se caracteriza por la ínter actuación del educando y del educador en un espacio real, determinado y definido. El modelo novedoso de aprendizaje y de reciente aplicación, caracterizado por su dinamismo, es calificado de “sistema de educación a distancia” para marcar la ausencia de los actores de la comunidad de aprendizaje en un mismo recinto, verificándose la comunicación bidireccional desde distintos espacios, y a ritmos flexibles, lo que torna al circuito comunicacional “cuasi-atemporal”. Efectuada la descripción a grandes rasgos de los factores sobresalientes de la modalidad a distancia, siguiendo la línea orientadora impresa en éste escrito, se estima atinado considerarla como elemento de “relocalización empresarial “espacio-temporal”.-----

Son variados los medios empleados por la modalidad a distancia para interconectar a la organización con la comunidad de aprendizaje, partiendo de los más rústicos o simples a los más complejos o elaborados, todos han cumplido una función valiosa y amoldada a las posibilidades y necesidades de los actores de la comunidad. Por citar los más difundidos se menciona: la radio; la televisión; el correo postal; el teléfono; el fax; las aulas virtuales y las satelitales. Cada uno en su tiempo y en su circunstancia, simultánea o sucesivamente, han servido de experiencia para nuevos desarrollos que permitan satisfacer los nuevos desafíos que la vertiginosidad de los cambios dejan entrever.-----

Recapitulando. En su proceso de internacionalización, las organizaciones educativas, por vía de la modalidad intitulado “a distancia” aprovechan el efecto de escala y hacen gala de su especialización. Los acuerdos estratégicos como herramientas de manifestación de la complementariedad, les permiten a las organizaciones expandirse físicamente, aún, más allá de sus territorialidades, y los medios de interconexión que les proveen las nuevas tecnologías optimizan el servicio de educación en su búsqueda incesante de la calidad total.

DELIMITACIÓN DEL QUANTUM A ANALIZAR.

Sin perjuicio de lo hasta aquí expresado como manifestación patente de una opinión personal, en el presente trabajo se pretende definir causas que motivan la expansión y el desarrollo del contexto a distancia; identificar retos y anotar observaciones críticas en su etapa de ejecución. En otras palabras, esbozar ideas, asentadas básicamente en la experiencia personal del suscripto, miembro de la comunidad de aprendizaje de la modalidad, en procura de reducción de imponderables; con expectativas; deseoso de participar y conocedor de que “...EL ESTUDIAR ES POR SÍ MISMO UN ACTO DE ESPERANZA...”-----

EDUCACIÓN A DISTANCIA: Qué la motiva?

Desde sus primeras líneas se expresó en el documento que las causas determinante de la globalización productiva son el desarrollo de las “nuevas tecnologías” y la “relocalización organizacional” a que obligó la competencia feroz y el achicamiento de los mercados, provocando la especialización y la complementación Inter. empresarial. Las empresas educativas como estructuras organizativas no pueden rehuir a ese proceso. El parangón que se establece entre cualquier organización en general y éstas en particular no escapa a la relación de género a especie que se entabla entre entidades que por sus características y elementos conforman una misma estructura. Si bien, el ponente participa del análisis de causa-efectos señalados, entiende, que se debe buscar un fundamento más profundo que explique el surgimiento y desarrollo de la “educación a distancia” con el cariz asumido a fin de estudiar con más propiedad la dimensión con que se podría perfilar el proceso en el futuro. No basta considerar que el desarrollo constante de las nuevas tecnologías y el crecimiento exponencial de la oferta educativa –léase

relocalización por vía de rediseño; aparición de nuevos actores; etc.- explican por sí solo todo el fenómeno. Es necesario auscultar; investigar e indagar porqué la “educación a distancia” es el modelo a desarrollar. La razón, tal vez, se la encuentre en uno de los efectos destacados como característicos de la globalización productiva: la especialización. Para aprovechar los beneficios de la economía de escala, las organizaciones se vieron constreñidas a tomar, básicamente, dos medidas: especializarse y celebrar acuerdos de complementación Inter.-industrial. Éstas medidas, unidas a otras como el mejoramiento tecnológico de los bienes de capital, produjeron dos consecuencias no queridas, pero sufridas por importantes sectores de la población: el desempleo y la falta de aptitud de los cuadros operativos –aún profesionales- de las organizaciones. Esa falta de calificación de los recursos humanos obliga a reentrenarlos a través de modalidades flexibles y de corta duración. El reentrenamiento -dada la velocidad con que se tornan obsoletos los recursos tecnológicos- impone un sistema de formación y perfeccionamiento constante. SE ESTIMA QUE LA NECESIDAD DE UNA “EDUCACIÓN CONTINUA” ES LA CAUSA ESPECÍFICA QUE EXPLICA Y JUSTIFICA EL AUJE DE LA MODALIDAD DE ESTUDIO QUE SE ANALIZA. Difícilmente sea la única causa. No se cree ni se sostiene esa afirmación. Pero demandará un esfuerzo pesado rebatir la idea de considerarlo el catalizador de la modalidad. El fundamento que se esgrime explica, también, que el proceso de estudio a distancia se haya manifestado y desarrollado con mayor vigor, en una primera etapa, en cursos de corta duración y que tenga, además, como participantes mayoritarios de la comunidad de aprendizaje a personas adultas con una edad promedio de 36 o 37 años, edades en las cuales por las obligaciones laborales y familiares las personas ven disminuidas sus posibilidades de especialización, actualización y perfeccionamiento. Hoy, se puede afirmar que fue superado ese estadio, y que la educación continua, de elemento de catálisis de la modalidad a distancia de aquella primera etapa, pasó a ser un elemento vital en la reestructuración de los entornos presenciales, principalmente, en los estamentos superiores. Los claustros conservadores visualizaron y entendieron la necesidad de reconversión y de adaptar los espacios curriculares y la oferta educativa a la realidad del mundo actual. Las reformas más significativas se aprecian en la reducción del término de los planes de estudio y en el dictado dentro de cada disciplina de orientaciones. Los efectos prácticos de las reformas verificadas y en vías de ejecución son una mayor movilidad de las comunidades de aprendizaje y una preparación más orientada y mejor especializada. Las modificaciones que se plantean son asimiladas y enriquecen, también, a los contextos a distancia. Sin embargo, su capacidad de adaptación -por sus características de flexibilidad y autonomía y por haberse desarrollado en un contexto inestable y sumamente vertiginoso- son infinitamente mayores. A los efectos de graficar lo expresado basta revisar la oferta educativa de las instituciones de nivel superior no universitario y universitario que prestan los servicios educativos de la modalidad. No se debe perder de vista a los miembros de las comunidades de aprendizaje. Por más atractiva y variada que parezca la oferta educativa de un entorno presencial siempre quedará un mercado, grupo o nicho con necesidades de formación o perfeccionamiento insatisfechas. Piénsese en un

caso cualquiera, por ejemplo, el del suscripto, formado en comercio exterior y con residencia permanente en una ciudad que no tiene flujo de comercio internacional –ni aún en su zona de influencia-, con necesidad-deseo de perfeccionarse y continuar especializándose dentro de su área. El contexto a distancia provee a la exigencia actual de una “educación continua” una vía de escape o ruptura del círculo vicioso de pobreza y sometimiento que genera la inadecuación de los recursos humanos a las necesidades organizacionales.----- En síntesis, lo que se ha manifestado es que la procura de la “educación continua” entendida como especialización, preparación y/o perfeccionamiento constante, impuesta por la vertiginosidad del desarrollo tecnológico y su sustitución -dada la velocidad de obsolescencia- por otros productos de alta definición, explican y fundamentan el desarrollo de los contextos a distancia.-----

IDENTIFICACIÓN DE DESAFÍOS.

***TRASCENDER BARRERAS CULTURALES.**

En una crítica mordaz al llamado “e-learning” que es uno de los medios de interconexión entre las organizaciones educativas y las comunidades de aprendizaje de los contextos a distancia, se lee: “...el e-learning que...se está ofreciendo se aleja mucho de una oferta de educación motivadora y saludable y se acerca mucho a la producción en masa de productos pre-empaquetados.....Cuando actualizamos y estandarizamos tanto los procesos de diseños estamos dejando de lado el elemento artesanal que todo aprendizaje requiere”. Y se compara el “e-learning” con las empresas de comidas rápidas: “...que ofrecen la misma comida en cualquier ciudad o país...” “...Los ambientes, la decoración, el vestuario de los dependientes son los mismos independientemente del lugar donde nos encontremos...”¹.-----

Lo que aquí se trata es de dilucidar si la educación, más precisamente los programas de estudios de los cursos de formación; carreras de grado y/o postgrados de especialización, como productos que son –independientemente del entorno que empleen- requieren 100 % de adecuación o admiten estandarización total. Y dentro de esos extremos, que dosis de variabilidad se podría admitir. El problema se plantea considerando al “producto” en un proceso de internacionalización, aunque no sería descabellado encontrar países con diferencias culturales; de costumbres o prácticas diametralmente opuestas en sus diferentes regiones. Para acercarse a una respuesta, la cuestión se debe analizar desde distintas ópticas. Bajo un punto de vista, debemos establecer que el proceso de comunicación bidireccional –enseñanza, aprendizaje- es dinámico. Además, reconoce distintos estadios según el grado de desarrollo alcanzado, no sólo el contextual, sino también el propio del educando. Un mensaje será entendido si el emisor utilizó códigos que puedan ser descifrados por el receptor. Si se pretendiera transmitir a un niño menor de cinco años un mensaje valiéndose de un lenguaje refinado, será asimilado tal cual como si se hiciera a un adulto un comentario en un idioma que no domina. Desde otra posición, un tanto más cercana a las disciplinas de comercialización

se deben contemplar las variables controlables por la organización: el producto; la promoción; la plaza o mercado meta; el sistema de distribución o medios de interconexión entre la organización y las comunidades de aprendizaje. En concreto todo es relativo y no se puede dar una respuesta general comprensiva y aplicable al universo de “programas....” y de receptores. Lo que se puede inferir es que las organizaciones deben cuidar el especial entrenamiento de los tutores y analizar puntillosamente las características del mercado meta a penetrar. Aquí es importante citar herramientas que se estiman juegan un rol principal: las organizaciones educativas que toman como mercado objetivo a todos los países del mundo, necesariamente deben tener un organigrama que les permita clasificar a sus potenciales alumnos de acuerdo a ciertos criterios de fácil padronización. En otros casos será ventajoso negociar acuerdos estratégicos con centros o instituciones nacionales concededoras de los hábitos; gustos y prácticas de sus habitantes.

***PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES**

La inquietud que se plantea apunta a desentrañar las percepciones y valoraciones de los empresarios; directivos de personas jurídicas y profesionales en general en ejercicio de cargos jerárquicos en organizaciones de todo tipo y naturaleza. Existe un interesante trabajo sobre si un programa de formación puede ser absolutamente a distancia ² donde tangencialmente se alude a la credibilidad social de los títulos de carreras en esos entornos y a las garantías académicas como reaseguros de profesionalidad de sus egresados.--

Que piensan los potenciales usuarios de los servicios profesionales de los egresados de entornos a distancia?. Creen que tienen la preparación técnica debida?. Contratarían a un profesional salido de sus aulas?. Si tuviesen que elegir entre un egresado de un entorno presencial y de un contexto a distancia por quien se volcarían?. Responder éstas preguntas en abstracto sólo puede dar una idea vaga de la real percepción de los dadores de empleo. El trabajo de inquisición no se sirvió de las técnicas más apropiadas de la estadística y que recomiendan como método de recolección de datos primarios los cuestionarios (entrevista personal; por correo o por teléfono) o la investigación experimental siguiendo un enfoque descriptivo y/ o causal extraíbles de una muestra representativa del universo seleccionada correctamente. Con la recolección de datos a través de una investigación cualitativa –método empelado- sólo se puede asegurar la obtención de una idea aproximada. La investigación cualitativa se caracteriza por la realización de entrevistas no estructuradas y con muestras pequeñas. El enfoque del que se vale es exploratorio, a través de él, se busca extraer indicios del problema y las variables que deben ser consideradas.³-----

Las conclusiones a las que se arriba del análisis de los informes de las sesiones de grupo, –reunión de cuatro personas, empleadoras, que se manifiestan libre y espontáneamente sobre los temas propuestos- desarrolladas en una ciudad pequeña que no cuenta con plantas de grandes empresas marcan que a los profesionales se los contrata por recomendaciones o conocimientos personales; que se pone el acento en la honorabilidad y el

buen nombre más que en las aptitudes profesionales; que no se corrobora el currículo y que no se atiende al entorno de estudio, aunque del grupo seleccionado ninguno recuerda la experiencia de haber recibido un profesional que se hubiera manifestado como formado en un contexto a distancia. (Los participantes de la muestra ni siquiera se habían planteado las cuestiones que hacen al propósito de la investigación con carácter previo al análisis). Requeridos si conocían el sistema a distancia y sus medios de interconexión, la respuesta fue dispar con predominio de información superficial. Requeridos si ellos mismos se formarían o especializarían en un contexto a distancia contestaron que es la única vía que tienen de actualizarse en centros universitarios de “renombre”, pero que creían que no podrían viajar para rendir los exámenes. Mostraron desconfianza y calificaron de vulnerables y susceptibles de engaño los contextos a distancia que permiten examinar las comunidades de aprendizaje en su propio espacio y sin control personal.----- Como se informó claramente, el método de recolección de datos empleado y el método de análisis de la muestra, sólo permite inferir indicios no representativos del universo, por lo tanto, de gran variabilidad en diferentes entornos. Resta subrayar que el reto está puesto en el tapete y que corresponde a núcleos interdisciplinarios superar la etapa exploratoria para analizar sobre bases más sólidas el propósito de la presente “investigación”. Sería deseable poder intercambiar, en futuros congresos como del tipo, experiencias y trabajos de campo que permitan aclarar el tópico considerado.---

OBSERVACIONES CRITICAS.

Como toda actividad humana, la educación, en sus entorno presencial y en el contexto a distancia tiene puntos dignos de destacarse; pero, también, son susceptibles de críticas, la mayoría de las veces circunstanciales y apegadas a doctrinas o modelos de época.-----

En un esfuerzo de síntesis se podría destacar del entorno presencial su calidad de espacio ideal para realizar una transformación basada en el aula-taller, propiciando la formación de grupos primarios que permitan un vínculo personal frecuente de interacción, en el que fluya naturalmente lo que caracteriza la estructura y función de un grupo cualquiera: el interjuego de mecanismos de asunción y adjudicación de roles, perdiendo el docente su papel protagónico. Éste profesional deja de garantizar la verdad y pasa –como mero orientador- a garantizar el método . La crítica más fría y certera se resume en considerar al entorno presencial “....estático; enciclopedista; autoritario; antiguo; aburrido; inoperativo; disfuncional; desarticulada; incoherente y hasta traumática.” Se cataloga al aula como un “....espacio de reclusión...” y al docente como “...un sucesor preparado por el misionero de la colonia...”. La imagen es la de un profesor exponiendo frente a un grupo inmovilizado y silencioso que oscila entre el sometimiento y la complicidad. Se desestima la experiencia previa del alumno y se le inculca docilidad; receptividad; pasividad y obediencia. El entorno es rígido; verticalista; jerárquico y el paradigma son los pupitres en filas con el docente adelante.(4)-----

Del contexto a distancia se resalta la mayor flexibilidad; autonomía e independencia que se le permite al alumno. Se subraya con espíritu crítico que "...la automatización y estandarización dejan de lado el elemento artesanal que todo aprendizaje requiere..". Se considera que la oferta de formación al acercarse a la producción en masa pierde lo motivador y saludable.-----

Establecidas a vuelo de pájaro las posiciones extremas sin acompañar los fundamentos que la justifican por exceder los objetivos del trabajo, cito –del contexto a distancia- algunas falencias del sistema, apuntadas desde una vivencia personal (*el suscripto realizó en tres centros de estudios desvinculados un curso de formación en idiomas; se formó en una carrera de pregrado; y actualmente cursa dos carreras de grado*) , sin ánimo de escrache y con espíritu constructivo.-----

***Vida Académica:**

La recepción de los materiales de estudio por vía de los medios de interconexión previstos –correo postal- fue puntual y en condiciones óptimas. El contenido curricular de cada módulo deja entrever un diseño pedagógico cuidadosamente estudiado, con guías de estudios divididas en secciones en la que se tratan en forma clara y concisa un número ajustado de temas de estrecha vinculación con el título de la sección; actividades de ejercitación desarrolladas como prácticas y repaso de los puntos analizados; claves de corrección que permiten realizar auto evaluaciones y determinar la concordancia entre lo planteado y lo conseguido. Se acompañan anexos, cuadernillos de trabajos prácticos de evaluaciones parciales, constituido por cierta cantidad de actividades que se deben desarrollar y enviar a evaluación, supeditando a su aprobación el derecho de rendir exámenes finales presenciales y escritos. En algunos módulos se acompañan anexos como bibliografía obligatoria libros de textos o archivos en soportes magnéticos a los efectos de ampliar conceptos o profundizar sobre temas tratados.-----

Los reparos se centralizan en tres puntos:

-respecto a los materiales: En un aspecto formal, se observan calidades impropias. En el contenido, ciertas desactualizaciones –impuesta por la vertiginosidad de los cambios y fechas de impresión de antigua data- pueden confundir y llevar a engaño. Sería conveniente, por lo menos, prevenir sobre la volatilidad que impregnan determinadas asignaturas. En áreas operativas del comercio exterior, se deberían reducir las brechas, sin dejar de reconocer la variabilidad de las reglamentaciones. Es aconsejable realizar actualizaciones, y cursarlas a las comunidades educativas por medios de interconexión de probada solvencia, y que garantizan la recepción en tiempo real. El "mail" llena esa exigencia.-----

-respecto a los demás participantes de la misma comunidad de aprendizaje: Aunque se provee el soporte técnico necesario para garantizar el ínter vínculo, la organización no lo estimula lo suficientemente. Téngase presente que el cambio sustancial que se propugna y que se centra en el aula-taller propende a una enseñanza activa y constructiva. No es un óbice al desarrollo y conformación de grupos el contexto a distancia. Se estima que para el desarrollo y / o debate de temáticas propuestas se podrían conformar equipos voluntarios, con roles diferentes, para el logro de los objetivos planteados,

desempeñando cada participante una actividad diferenciadora, aunque de forma complementaria y cooperativa. Se entiende que éste medio enriquece a los miembros de la comunidad de aprendizaje, no sólo en aspectos técnicos propios de la carrera que se cursa, sino también en el conocimiento de otros individuos y la influencia que ejerce, en su sentir; obrar y pensar, su contexto cultural.-----

-respecto a las evaluaciones: Los centros de estudios superiores, sean o no universitarios, en los entornos presenciales y en los contextos a distancia, deben garantizar, por sobre todo, “EXCELENCIA”, no sólo porque “juegan su prestigio”, sino también para asegurar a las comunidades de aprendizaje que participan en ella, preparación técnica y profesional actualizada; especializada y adecuada a las exigencias del mercado. El prestigio, muchas veces, no se valora por la excelencia académica, ni por la exigencia de las evaluaciones, sino por otros factores. Pero lo único que refuerza “la trayectoria de la organización” es la satisfacción y la seguridad de la propia aptitud profesional o “CALIFICACIÓN PROFESIONAL”, conseguido con esfuerzo y sacrificio. No conspiran contra la autonomía; flexibilidad e independencia de los contextos a distancia el control estricto y la exigibilidad de alta performance, tanto en las evaluaciones parciales como en las evaluaciones finales. Observo como impropio que en las aulas de exámenes presenciales, de las carreras dictadas en contextos a distancia, se informe a los alumnos que si no entienden algún punto de los cuestionarios lo indiquen en la hoja de examen y escriban las dudas que se plantean. Estimo que el control en el aula durante el desarrollo de los exámenes debe ser estricto. La actitud de las organizaciones frente a las pautas marcadas son fundamentales en la valoración social del contexto a distancia, sobre todo, por la percepción que de ellas realizan los directivos de las organizaciones usuarias de los servicios profesionales de los egresados.----

***tutorías:**

Los contextos a distancia han mudado el rol del profesional docente. Ellos, han perdiendo el papel protagónico que los tomaba como líderes jerárquicos que garantizan la verdad, y han ganado el rol de orientadores que garantizan el método. Pero surge como interrogación: los profesionales de los centros superiores de estudios a distancia tienen la calificación adecuada para orientar -por vía de las tutorías- a las comunidades de aprendizaje?. Como en todo proceso vertiginoso e innovativo la idoneidad de las primeras camadas se mide por la propia experiencia en los “campos”. Creo que los contextos a distancia han superado esa etapa, y el cuidado de la aptitud de los tutores orientadores merecen un tratamiento especial por parte de las organizaciones educativas. Éstos deberían seleccionarse con criterios estrictamente profesionales.

BIBLIOGRAFÍA:

¹ Artículo “e-learning y comida rápida” publicado en RED-Revista de Educación a Distancia. Publicación en línea. Murcia (España). N° 10.

² Artículo “La autoría y la acreditación de la identidad en los trabajos personales en Educación a Distancia. Una experiencia” publicado en RED-Revista de Educación a Distancia. Publicación en línea. Murcia (España). N° 10.

³”Investigación de Mercados”. Editorial Mc Graw Hill (tercera edición). De David Aaker y George Day.

(4)”Don Pedro y la Educación”. Centro editor Fundación Favalaro (Primera Edición). De René G. Favalaro.