

EDUCACIÓN UNIVERSITARIA CONECTIVISTA EN TIEMPOS INCIERTOS

Conectivist University Education in Uncertain Times

Nolberto Goncalves Rodríguez

<https://orcid.org/0000-0003-4140-8419>

Facultad de Ciencias de la Educación.

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

nolbertogoncalves@gmail.com

Resumen

Los incesantes cambios y oportunidades que ofrecen las herramientas web, aunado a la dualidad entre las sociedades de información y conocimiento, crean ambientes de transformaciones en las organizaciones, incluyendo el sistema educativo. El desarrollo de experiencias educativas a nivel universitario que inserten elementos del contexto mencionado, es menester de los entes responsables y más aún, cuando involucra profesionales gerentes de diversas organizaciones y, en situaciones coyunturales inciertas. Por ende, se efectuó una experiencia en la asignatura Herramientas de las Tecnologías de la Información, cuyo propósito fue integrar herramientas digitales en ambientes semipresenciales, acorde al enfoque conectivista del aprendizaje (Siemens; 2004, 2006). Los datos fueron recabados asumiendo una investigación descriptiva de campo (Arias, 2006; Bisquerra, 1989), el análisis de contenido y triangulación de datos (Denzin, 1989) para sistematizar los hallazgos, los cuales se presentaron a través de una matriz DOFA, evidenciándose oportunidades de crecimiento personal y profesional de los actores involucrados.

Palabras clave: Educación universitaria, conectivismo, herramientas digitales.

Abstract

The incessant changes and opportunities offered by web tools, coupled with the duality between information and knowledge societies, create transformative environments in organizations, including the education system. The development of educational experiences at the university level that insert elements of the aforementioned context, is necessary of the responsible entities and even more so, when it involves professional managers of different organizations and, in uncertain situations. Therefore, an experience was made in the subject Tools of Information Technologies, whose purpose was to integrate digital tools in blended environments, according to the connectivist approach to learning (Siemens; 2004, 2006). The data were collected assuming a field descriptive investigation (Arias, 2006, Bisquerra, 1989), content analysis and data triangulation (Denzin, 1989) to systematize the findings, which were presented through a SWOT matrix, evidencing opportunities for personal and professional growth of the actors involved.

Keywords: Digital communication, university education, digital tools

Ámbito de la experiencia

En pleno siglo XXI, las constantes transformaciones de la sociedad se ven reflejadas por el fenómeno de la digitalización en las organizaciones, impulsado con mayor énfasis debido al auge de la Web 2.0, en la cual los usuarios pasaron de ser simples lectores a autores, escritores y copartícipes en la multiplicidad de herramientas que se ofrecen bajo esta concepción de la Web (Goncalves, 2011); proporcionando al usuario innumerables oportunidades de participar activa y protagónicamente en la red de redes.

En las organizaciones el proceso comunicativo es fundamental. Al respecto Bisquert (2003) indica que la comunicación organizacional es un género comunicacional que por su forma y contenido intenta personalizar, distinguir y hacer conocer a una institución. Es aquella que se desarrolla en el seno de una institución, destinada a interconectar tanto a públicos internos como externos y a ambos entre sí. Constituye un proceso permanente que la organización debe asumir y desarrollar con naturalidad en todos sus procesos comunicativos.

La comunicación se caracteriza por su diversidad de procesos, que se densifica constantemente y por ende, sus técnicas se especializan y proliferan. El tráfico comunicacional aumenta en volumen y tiende a la inserción de los recursos digitales, propios del contexto actual en el cual estamos insertos. En este auge comunicacional heterogéneo, las organizaciones presentan importantes desafíos que deben afrontar de manera satisfactoria. De allí que, la presencia de tiempos inciertos en su contexto inmediato puede constituirse en situaciones que permitan nuevos enfoques y maneras de desempeñarse y para ello, la comunicación es de vital importancia.

El término incertidumbre puede asumir diversas acepciones, según el contexto en el cual se encuentre inmerso. En nuestro caso, es la falta de certidumbre, seguridad o confianza sobre algo que genera en los seres humanos sentimientos como temor e inquietud. Lo anterior se origina producto de una serie de factores externos, ajenos a nuestra voluntad, pero que repercuten en el planificar y actuar, haciendo que las acciones y decisiones sean tomadas de manera no tradicional.

Dirigir personas, en cualquiera de las áreas de la organización, nunca es fácil y menos en tiempos de incertidumbre. En tiempos normales siempre está la mirada de los colaboradores puesta sobre sus jefes. Tiempo de prueba para las organizaciones que apuestan por su gente, donde lo más importante es el capital humano y en este caso, la formación permanente de profesionales universitarios que se desempeñan en ámbitos gerenciales de diversas naturalezas, en los cuales el manejo eficiente de la comunicación es factor clave en el aprovechamiento de la situación.

Bajo este contexto global y local de la realidad social e histórica cambiante, los sistemas educativos han implementado recursos y estrategias en aras de ajustarse al ámbito en el cual están inmersos. Por ende, los roles del docente y estudiante han experimentado modificaciones considerables, las teorías clásicas o tradicionales del aprendizaje no resultan ser lo suficientemente amplias para tratar de explicar cómo se concibe el aprendizaje en esta era actual; por consiguiente, han surgido diversas concepciones, entre ellas, el conectivismo como una teoría de aprendizaje para la era digital (Siemens; 2004, 2006) y el aprendizaje invisible propuesto por Cobo y Movarec (2011).

Lo anterior implica la construcción y adaptación de escenarios educativos, por ejemplo, el que se sintetiza en el presente documento, efectuado en estudios de cuarto nivel, con el propósito de integrar herramientas digitales en la administración semipresencial o mixta de un curso en línea,

atendiendo a la realidad sobrevenida que se presentó al momento de su ejecución, lo cual implicó proceso de reajustes, así como, la inserción de diversos recursos tecnológicos para afrontar la realidad de manera organizada y decidida.

Objetivos de la experiencia

General

Integrar herramientas digitales en las actividades diseñadas de un curso en línea administrado bajo la modalidad semipresencial o mixta, en ambientes educativos acordes al enfoque conectivista del aprendizaje planteado por Siemens.

Específicos

1. Planificar, con los actores involucrados, una propuesta de inserción de herramientas digitales en el diseño instruccional del aula virtual destinada para la asignatura.
2. Ejecutar las estrategias y actividades ajustadas con el propósito de integrar herramientas digitales en ambientes acordes al enfoque conectivista.
3. Valorar el proceso desarrollado en la asignatura, conforme a la planificación ejecutada y bajo la reflexión del colectivo involucrado.

Enfoque conectivista del aprendizaje

Los postulados de George Siemens (2004, 2006), plantean que el conectivismo es una teoría del aprendizaje para la era digital, basada en el análisis de las limitaciones que tiene el conductismo, el cognitivismo y el constructivismo, para explicar el efecto que la tecnología ha tenido sobre la manera en que actualmente se vive y aprende; postura que concuerda

completamente con la experiencia educativa presentada, donde el curso en línea dejó de ser un simple repositorio de archivos, vinculándose con diversas herramientas digitales y enlaces a diferentes recursos en la web. El conectivismo es una tesis de que el conocimiento se distribuye a través de una red de conexiones, y, por lo tanto, el aprendizaje consiste en la capacidad de construir y atravesar esas redes.

El referido autor, también menciona que el aprendizaje es un proceso que ocurre dentro de una amplia gama de ambientes que no están necesariamente bajo el control del individuo. Es por esto que el conocimiento (entendido como conocimiento aplicable) puede residir fuera del ser humano, por ejemplo, dentro de una organización o una base de datos, y se enfoca en la conexión especializada en conjuntos de información que permiten aumentar el estado actual de conocimiento.

Esta teoría es conducida por el entendimiento de que las decisiones están basadas en la transformación acelerada de las bases. Continuamente nueva información es adquirida dejando obsoleta la anterior. La habilidad para discernir entre la información que es importante y la que es trivial es vital, así como, la capacidad para reconocer cuándo esta nueva información altera las decisiones tomadas en base a información pasada; habilidad que se debe manejar si empleamos diversidad de recursos, materiales y enlaces que se encuentran en el vasto mundo digital.

La actualización constante es fundamental en todas las actividades conectivistas de aprendizaje. Una decisión correcta escogida en forma de aprendizaje, puede estar equivocada en el futuro, debido al constante cambio del conocimiento tecnológico y la adquisición constante de nueva información, gracias a las redes de conexiones humanas y no humanas. Además, el conocimiento puede residir en una base de datos que debe estar conectada con las personas en el

contexto adecuado para que pueda ser clasificado como aprendizaje. De los párrafos anteriores se desprende, que el conectivismo conlleva en sí, una concepción de aprendizaje totalmente diferente de los esquemas clásicos considerados en el ámbito educativo. Es así como Siemens (2004) menciona que “El área de la educación ha sido lenta para reconocer el impacto de nuevas herramientas de aprendizaje y los cambios ambientales, en la concepción misma de lo que significa aprender”. (p. 4).

Esta lentitud reside entre otros aspectos, en emplear estrategias educativas sustentadas en concepciones clásicas del aprendizaje, las cuales respondieron a realidades sociales e históricas que difieren sustancialmente de la actual. Tal y como lo mencionan Cobo y Movarec (2011), en tiempos de internet el aprendizaje puede ocurrir en cualquier momento, lugar o edad; por ende, es necesario pensar en un modelo continuo de aprendizaje, en una especie de universidad expandida en la que todos seamos co-aprendices y co-educadores. Ese nuevo aprendizaje referido por Cobo y Movarec, se refiere básicamente a las habilidades estratégicas, tales como el pensamiento crítico, el trabajo colaborativo, la resolución de problemas y la gestión de la complejidad, las habilidades que un individuo debe tener para la vida y el trabajo en la Sociedad del conocimiento.

Ahora bien, el punto de inicio del conectivismo es el individuo. El conocimiento personal se hace de una red, que alimenta de información a organizaciones e instituciones, las cuales a su vez retroalimentan información en la misma red, que finalmente termina proveyendo nuevo aprendizaje al individuo. Este ciclo de desarrollo del conocimiento permite a los aprendices mantenerse actualizados en el campo donde han formado conexiones, lo cual fue propicio en los profesionales universitarios que participaron en la experiencia educativa referida en este documento; quienes crearon redes gerenciales comunicacionales como producto final del curso,

integrando herramientas digitales en ambientes educativos acordes al enfoque conectivista del aprendizaje planteado por Siemens, cumpliendo así con el propósito general de esta experiencia.

Bajo la perspectiva conectivista, los roles de los actores responsables del acto didáctico cambian de manera ineludible. Los participantes se encuentran en un entorno donde pueden dirigir su propio aprendizaje, encontrar su propia información y crear conocimiento mediante la participación en redes de distancia del aprendizaje formal. Estas características de participación directa y responsable de su propio proceso de aprendizaje fueron llevadas a cabo en esta experiencia educativa en la cual, se requirió de la participación mancomunada de los participantes y del facilitador, para cumplir de manera satisfactoria con los objetivos académicos que se tenían trazados al inicio del curso, lo cual requirió una reorganización de las actividades previstas, en atención a la situación contextual que se tenía en ese momento.

Metodología

En esta experiencia educativa se asumió una investigación descriptiva de campo (Arias, 2006), lo cual se aduce en una investigación descriptiva con un diseño de campo según las características planteadas por Bisquerra (1989).

Población y muestra

La experiencia se desarrolló con los veinte (20) participantes de la asignatura Herramientas de las Tecnologías de la Información, pertenecientes al Programa de Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional de la Universidad José Antonio Páez, ofertado en el periodo académico 2016-2. Por considerar que la población es reducida y accesible en su totalidad, no se extrajo una muestra, tal como lo plantea Arias (2006), en consecuencia, se arrojaron todos los datos

de la población objeto de estudio; pues tal y como lo indica el autor precitado, se obvia la sección correspondiente a la selección de la muestra.

Técnicas e instrumentos

Con el objeto de recolectar información necesaria en esta experiencia educativa, se empleó la encuesta semiestructurada como técnica para la recolección de datos, la cual fue administrada de manera virtual a través de un foro de discusión dispuesto en el curso en línea, así como en el grupo de WhatsApp creado para la asignatura. Ahora bien, con el objeto de analizar la información recolectada se emplearon dos técnicas específicas: triangulación de datos y matriz DOFA.

En relación a la triangulación de datos, se asumió partiendo de la postura de Denzin (1989) quien señala cuatro tipos básicos de triangulación (de datos, investigadores, teórica y metodológica); y a efectos de esta experiencia, se empleó la triangulación de datos, la cual consiste en emplear varias fuentes de información del mismo objeto de estudio; a saber las tres fuentes de información fueron el arqueo teórico, los datos obtenidos en la encuesta semiestructurada y el facilitador del curso.

Luego de emplear la triangulación de datos, se empleó la matriz DOFA, también llamada DAFO o FODA (SWOT en inglés). Esta técnica se origina en una investigación conducida por el Stanford Research Institute entre 1960 y 1970, y por la necesidad de descubrir por qué falla la planificación corporativa; de allí su inserción como técnica de análisis dentro de esta experiencia educativa. Al respecto, López y Correa (2007) indican que esta herramienta es una estructura conceptual para el análisis sistemático que facilita la comparación de amenazas y oportunidades con las fuerzas y debilidades de una organización.

Etapas de la experiencia

Considerando la metódica seleccionada y los objetivos propuestos, el estudio se desarrolló en tres momentos: antes, durante y después del desarrollo del curso; los cuales se explican a continuación:

Momento I

Esta fase comprendió la planificación de todas las actividades previstas para el curso, las cuales según su naturaleza se dividieron en actividades presenciales, virtuales y mixtas. En cada una se establecieron las pautas y condiciones, las cuales fueron breves y explícitas en cada caso, con la finalidad de garantizar la efectividad de la modalidad empleada en la mediación del acto didáctico.

Cabe destacar que la singularidad en esta experiencia residió en las características en las cuales fue desarrollada, variables externas como el suministro eléctrico y las fallas constantes en el servicio de internet, incidieron en la reorganización constante de las actividades previstas. Lo anterior se vislumbró como un escenario propicio para el desarrollo de actividades gerenciales en tiempos inciertos, considerando además que los participantes involucrados son profesionales universitarios de diversas áreas que se desempeñan como gerentes en organizaciones de naturalezas diferentes.

Momento II

La reorganización de las actividades previstas en la planificación contemplada en el momento I fueron asumidas, en conjunto con los actores involucrados, en el segundo momento de esta experiencia. Para ello, se procedió a realizar los ajustes necesarios en el diseño instruccional

y edición de cada una de las actividades del curso, que incluyó la inserción de las herramientas digitales. A continuación, se resumen las herramientas digitales empleadas por temas:

Cuadro 1: Estructura del curso

Tema	Título	Herramientas Digitales asociadas
1	Gestión de la Información	Google Académico, Delicious, herramientas para elaborar infografías y mapas conceptuales
2	Gestión de Documentos	Slideshare, Scribd, Issuu
3	Gestión de Sitios Web	Google sites, Bolgger, Wix, Webnode
4	Gestión de Documentos Colaborativos	Google Driver (anteriormente Docs)
5	Redes Sociales	Linkedin, Twitter (PaperLi), Hootsuite, E-learning Social
6	Cierre del Curso	Todas las involucradas en el curso

Fuente: Goncalves (2018)

Es importante mencionar que el cuadro 1 forma parte de la planificación final, producto de las seis semanas de actividades desarrolladas en el curso. Para ello, se partió de una planeación básica por tema y a partir del desenvolvimiento de los factores externos que afectaban el desarrollo de alguna actividad, se procedía de manera inmediata a realizar los cambios necesarios, en mutuo acuerdo y negociación con los participantes del curso, en un ambiente de constante interacción, empleando para ello diversos medios de comunicación síncronos y asíncronos, entre ellos el correo electrónico, mensaje de textos y grupo en la aplicación WhatsApp.

El último tema del curso constituyó la integración y aplicación del contenido desarrollado a lo largo de las seis semanas. En este se realizaron dos actividades que permitieron en los participantes sistematizar los conocimientos adquiridos en la asignatura, desde el plano teórico, como del plano práctico. En el plano teórico, elaboraron un ensayo sobre las implicaciones de las herramientas digitales en las organizaciones, atendiendo a unas pautas previamente establecidas. Y en el plano práctico, los participantes realizaron la construcción intangible de una Red Gerencial

Comunicacional, seleccionando herramientas vistas a lo largo del curso (con la oportunidad de adicionar algunas herramientas), las cuales se integraron con un mismo propósito laboral, personal o profesional.

Momento III

Esta fase constituye la valoración de la experiencia educativa efectuada, la cual se realizó en conjunto con los actores involucrados. Para ello, los datos de los participantes se obtuvieron del análisis de contenido de sus respuestas en el foro de cierre del curso, así como, de las valoraciones que plasmaron en el grupo de WhatsApp. Es importante mencionar, que el grupo de WhatsApp fue empleado como medio de comunicación con los participantes (al igual que otras herramientas mencionadas previamente) y por ende, no aparecen referidas en la estructura del curso.

Para obtener los resultados de esta fase, los datos obtenidos de los participantes conjuntamente con el facilitador del curso y los referentes conceptuales, constituyeron tres fuentes de información que fueron analizados y sistematizados empleando la triangulación de datos propuesta por Denzin (1989). Luego de la triangulación, se procedió a estructurar sistémicamente toda la información analizada en una matriz DOFA, la cual se detallada a continuación.

Resultados y discusión

Una vez recabados los datos, se procedió a su análisis respectivo y como producto de ese análisis, se presenta la matriz DOFA. Para el diseño de dicha matriz, tal y como lo indican López y Correa (2007) se debe partir de dos análisis fundamentales: Externo e Interno.

El análisis externo es el diagnóstico del medio ambiente externo (entorno), tiene como objetivo fundamental identificar y prever los cambios que se producen y su comportamiento

futuro; dichos cambios se pueden identificar como un impacto favorable (conocido como Oportunidades) o un impacto adverso (conocido como Amenazas). Ahora bien, el análisis interno comprende los aspectos propios de la organización, los cuales se deben maximizar (en el caso de las Fortalezas) o minimizar (en el caso de Debilidades) y de esta manera, enfrentar de manera adecuada los retos del entorno. En atención a lo presentado en el párrafo anterior, se describe los resultados del análisis interno y externo derivado de esta experiencia educativa, presentando extractos de los aportes de los participantes que sustentan lo planteado en dichos resultados.

Oportunidades

En relación a las oportunidades, varios participantes argumentaron que a pesar de los múltiples contratiempos presentados, el trabajo en equipo y las estrategias empleadas permitieron el desarrollo y fortalecimiento de actitudes positivas ante situaciones algo complejas, producto de la incertidumbre del momento. De allí que, varios participantes se referían al “*maratón digital*” como una forma de significar metafóricamente la experiencia vivida en el curso.

Es así como, uno de los participantes indicó: “...*esta asignatura fue muy interesante, donde aprendí muchísimo a pesar del poco tiempo y lo atropellado de las circunstancias ajenas, pero aun así fue fascinante ir aprendiendo con estrés jajajajaja fue muy enriquecedor y también sirvió para seguir creyendo y confiando en mi equipo académico; es lo máximo, todos trabajamos en conjunto apoyándonos*”. Al respecto, Bisquert (2003) menciona que la crisis contemporánea global contiene muchas señales de peligro pero, simultáneamente, cada peligro puede ser también una oportunidad para transformar la crisis en oportunidades de crecimiento y desarrollo; tal y como sucedió en las actividades desarrolladas en la asignatura.

El crecimiento quedó evidenciado en el fortalecimiento de valores y principios necesarios para el desarrollo personal y profesional, es así como una participante aseveró: *“en todo momento debemos mantener la disciplina, la constancia y sobre todo la tolerancia; tres principios claves para mantener una vida equilibrada y llena de éxitos.”*

Amenazas

En las amenazas es importante mencionar que la resistencia al cambio es común en este tipo de organizaciones, ya que la cultura tecnológica de la educación universitaria tradicional puede obstaculizar el desarrollo de experiencias educativas innovadoras, por cuanto aún prevalece en algunos actores (ya sean facilitadores o participantes) aspectos vinculados a la resistencia al cambio y una predisposición no favorable al uso de algunos recursos digitales. Al respecto, una participante indicó: *“Particularmente tuve mucha resistencia antes de realizar cada asignación, me parecía casi imposible, muchas veces estuve bloqueada, me di cuenta que era cuestión de tiempo y paciencia, y a medida que iba logrando algo más me entusiasmaba.”* Es importante recordar que estas no fueron las únicas amenazas, pues las condiciones externas relacionadas al suministro eléctrico y de internet, también incidieron en el desarrollo de las actividades. Es más, estas condiciones fueron una de las principales causas de la reorganización de las actividades previstas en el curso, reorganización efectuada en el segundo momento de la experiencia.

Fortalezas

El último tema del curso contemplaba, entre otros aspectos, la construcción intangible de una Red Gerencial Comunicacional, seleccionando herramientas vistas a lo largo del mismo (con la oportunidad de adicionar otras), las cuales se integraron con un mismo propósito laboral, personal o profesional. Esta actividad se constituyó en una de las principales fortalezas del curso,

al respecto un participante indicó: *“...nos llevaron a ver que no existe limite, ni contratiempo (Fallas de Luz, fallas de internet, desconocimiento, impaciencia, resistencia al cambio) que nos impida conocer un mundo de herramientas y adquirir nuevos conocimientos, rompiendo con fronteras o barreras predispuestas como seres humanos que somos; hoy viendo mi red gerencial, me doy cuenta que no hay imposibles, que esas herramientas que conocía y que no era capaz de utilizarla me llevaron a ver un mundo de posibilidades y ventajas, que si son bien utilizadas generan mucho provecho. Cuando se Quiere se puede y usted fue el impulsador de los grandes logros no solo de mi sino de mis compañeros. Mil Gracias”*

De lo anterior se desprende otra fortaleza a destacar, es el rol del facilitador del curso y sus participantes, pues uno de los factores que promueve el actuar sinérgico y efectivo del binomio facilitador-participante, es sin lugar a duda, cuando el facilitador brinda escenarios oportunos para la participación activa de todos los involucrados. Es así como Cristiani (2009) menciona que “El factor clave determinante es el directivo y su estilo de dirigir; sus actitudes y decisiones tienen un gran impacto sobre el clima en la organización y sobre el compromiso de los empleados con la empresa” (pág. 6). Aunque esta experiencia no se circunscribe directamente en la relación de empresa jefe-empleado; se constituyó en un ambiente educativo idóneo para el fortalecimiento de estos valores organizacionales en el cual están insertos los participantes del curso.

Las fortalezas descritas en los dos párrafos anteriores convergen en un factor común: el uso adecuado de las herramientas digitales, al respecto un participante indicó: *“...los conocimientos obtenidos son vitales para el desarrollo de cualquier profesional en estos tiempos donde la tecnología juega un papel fundamental en el ámbito profesional”*. Y además, se tiene esta otra participación: *“...las herramientas tecnológicas de la información son un tema muy interesante,*

donde se debe tener mucha paciencia para poder obtener de ella un aprendizaje significativo, gracias por todos los conocimientos, herramientas y experiencia vivida...que me permitió aprender que es una red gerencial y que tipo de utilidad le puedo dar a nivel personal y profesional.”. Estos argumentos tienen asidero en lo que plantea Siemens (2006), pues a medida que descubrimos nuevos recursos (nodos de conocimiento, personas o tecnologías), podemos optar por crear nuestra red de aprendizaje personal.

Debilidades

Las debilidades estuvieron comprendidas en dos aspectos, por una parte, se tiene las condiciones de los laboratorios de computación y por otra parte; la posición de tres participantes del curso en relación a la metodología empleada. En relación con el último aspecto, dos participantes (de los tres mencionados) fueron más enfáticos en su posición, al referirse que el tiempo establecido para el desarrollo del curso fue corto y que presentaron muchos inconvenientes para cumplir con las actividades. Sin embargo, no se percibió intento de subsanar esta situación, incluso con el tiempo extra o prórroga otorgada a las actividades de cierre del curso. En el cuadro 2 se sintetizan los aspectos desarrollados anteriormente, en relación al análisis externo e interno de las variables descritas.

Cuadro 2: Matriz DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
- Condiciones internas de los laboratorios - Metodología empleada (*)	- Desarrollo de principios y valores para una vida equilibrada y exitosa.
FORTALEZAS	AMENAZAS
- Liderazgo para fomentar el trabajo en equipo. - Red Gerencial Comunicacional: conceptualización con mucho potencial.	- Resistencia al cambio - Condiciones externas coyunturales

Fuente: Goncalves (2018)

En el cuadro resumen anterior es importante mencionar, que la debilidad referente a la metodología empleada fue indicada solo por dos participantes (*), tal y como se explicó en el apartado referente a las debilidades. Por otra parte, los principios y valores mencionados en las oportunidades son: disciplina, constancia, tolerancia y paciencia; y las condiciones externas coyunturales a que se hace mención en las amenazas fueron las fallas en el suministro eléctrico y la disminución considerable de la calidad del servicio de internet.

Conclusiones

El desarrollo de experiencias educativas a nivel de postgrado como la presentada en este documento, evidencian que los programas de actualización o formación permanente son un medio ideal y factible para propiciar en los participantes, un ambiente conectivista favorable de crecimiento personal y profesional. Pues tal y como lo indica Siemens (2006), el aprendizaje es algo más que la adquisición de conocimiento, de manera tal que el academicismo universitario no se desliga de la realidad, del contexto laboral o profesional del participante.

Ahora bien, es importante mencionar que esta experiencia educativa no es la primera que se realiza específicamente en este programa de Postgrado (Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional). Se pueden puntualizar dos que ya fueron sistematizadas anteriormente (Goncalves, Alonso y Zanini, 2011 y 2012), pero que se diferencian de manera sustancial por el contexto en el cual se desarrollaron. La presencia de una serie de factores que incidían desfavorablemente en su realización (Amenazas en la matriz DOFA) se constituyeron en el punto de partida para su reestructuración y con ello, se desarrollaron oportunidades de

crecimiento personal y profesional para los participantes y el facilitador; en un ambiente donde la tecnología, la ciencia y la sociedad se interconectaron de manera sinérgica.

No se debe soslayar la importancia que tiene esta experiencia desde la visión organizacional. Para ello, recordemos que Siemens (2004) menciona que el flujo de información dentro de una organización es un elemento importante de la efectividad organizacional; flujo de información que debe readaptarse de manera permanente al manejo eficiente de la comunicación organizacional o corporativa y por ende, el manejo adecuado de la comunicación interna y externa. Lo anterior debe llevarse a cabo considerando el manejo pertinente y cónsono de herramientas digitales, de manera tal que su inserción en la mediación didáctica se logre en un ambiente de naturalidad y consistencia en el uso de recursos tecnológicos con diversas finalidades o propósitos.

Esa gestión comunicacional a través de diversas herramientas digitales adquiere mayor importancia cuando estas organizaciones enfrentan momentos de incertidumbre, tal y como sucedió en la experiencia sistematizada en el presente documento. Lo anterior conlleva a que los participantes tengan la posibilidad de experimentar realidades en el manejo gerencial de la comunicación ante situaciones con alto grado de incertidumbre, y esto a su vez, puede tener una repercusión favorable en las instituciones a las cuales pertenecen o laboran. De esta manera se estará promoviendo el desarrollo de lo que Goncalves (2015) titula como organización digitalmente inteligente; al respecto indica que, estas organizaciones, además de disponer de los recursos digitales cónsonos al tipo de institución y adecuados al momento histórico: “...los insertan en todos sus procesos y estructuras de manera sistémica y armónica, permitiendo cambiar de manera natural con el propósito de adecuarse a los nuevos tiempos.”. (pág. 222)

A modo de recomendaciones, es importante mencionar que en esta experiencia educativa no tradicional destaca la interactividad y el aprendizaje, aprendizaje que en esta realidad socio-conectada no sucede de forma lineal ni unilateral, propio del enfoque conectivista del aprendizaje propuesto por Siemens (2004). De allí que se recomienda el desarrollo de experiencias similares, no solo a nivel de postgrado, con el propósito de fomentar el desarrollo de actos didácticos cónsonos a los tiempos actuales, cónsonos a la búsqueda de un aprendizaje realmente significativo y aplicable al contexto del participante.

Aunado a lo anterior, en la implantación de las modalidades educativas no tradicionales apoyadas con recursos informáticos, entre ellos la plataforma virtual de aprendizaje y las herramientas digitales; es recomendable la sistematización de la experiencia, como la presentada en este documento, pues constituyen insumos importantes para los educadores e investigadores del área.

Referencias

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (Quinta edición). Caracas: Editorial Episteme.

Bisquerra, R. (1989). *Métodos de Investigación Educativa*. Guía Práctica. Barcelona: Ediciones CEAC.

Bisquert, A. (2003). *La Comunicación Organizacional en Situaciones de Crisis. Razón y Palabra*. Primera Revista Electrónica de América Latina Especializada en Comunicación. Abril-Mayo 2003. Disponible en:

[http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n32/abisquert.html?iframe=true&width=95%&height=95%.](http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n32/abisquert.html?iframe=true&width=95%&height=95%)

Cobo, C y Moravec, J. (2011). *Aprendizaje invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*. Colección Transmedia Siglo XXI. Laboratorio de Mitjans/intractivs. Universidad de Barcelona.

Cristiani, A. (2009). *Al mal tiempo, buena cara, gestión del clima organizacional en tiempos inciertos*. Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, ISSN 1510-4214, Año 12, N°. 5, 2009, págs. 28-33. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3075528>.

Denzin, N. (1989). *Strategies of Multiple Triangulation*. The Research Act: A theoretical Introduction to Sociological Methods.

Goncalves, N. (2011). *La Plataforma Virtual Moodle y los Edublogs: Una Combinación para la Educación Superior*. Ponencia presentada en la VII Jornadas Nacionales de Investigación Humanística y Educativa. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira. Recuperado de: http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-PN18.pdf.

Goncalves, N; Alonso, J y Zanini, D. (2011). *Las Herramientas 2.0 y la Plataforma Moodle: Medios para Promover la Gerencia Comunicacional*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Investigación Educativa UPEL-IMPM 2011. Venezuela, Isla de Margarita, del 26 al 28 de octubre de 2011.

Goncalves, N; Alonso, J y Zanini, D. (2012). *Herramientas 2.0 en la Comunicación Organizacional*. Eduweb: Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación. Volumen 6, No. 2 Julio - Diciembre 2012. págs. 149-161.

Goncalves, N. (2015). *Principios para un Modelo Integrador de las Tecnologías de Información y Comunicación al Currículo de la Educación Universitaria Venezolana*. Tesis Doctoral. Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas. Caracas, Venezuela.

López Trujillo, Marcelo y Correa Ospina, Jorge Iván. (2007). *Planeación estratégica de tecnologías informáticas y sistemas de información*. Primera Edición. Colombia.

Siemens, G. (2004). *Conectivismo: Una Teoría de Aprendizaje para la Era Digital*. Recuperado de:

http://130.206.30.47:8080/rid=1289843335708_655838098_2725/conectivismo_era_digital.pdf.

Siemens, G. (2006). *Conociendo el Conocimiento*. Recuperado de:

<http://www.nodosele.com/editorial/2010/01/prsentacion/>

Nolberto Goncalves Rodríguez:

Licenciado en Educación, Mención Matemática (UC), Magíster en Educación Matemática (UC), Doctor en Innovaciones Educativas (UNEFA), Candidato a Doctor en Educación (UC) y realiza estudios en la carrera de Ingeniería en Telecomunicaciones (UJAP). Docente ordinario en la Universidad de Carabobo (UC). Investigador acreditado en el Programa de Estímulo al Investigador e Innovador y en el ONCTI-UC.