## C:\Users\Usuario\Desktop\Respaldo\TABLERO DE CONTROL UDS\DOCUMENTOS  Y FORMATOS\LOGO UDS PASION.jpg

# EL APRENDIZAJE EN EL AULA VIRTUAL Y EN EL AULA PRESENCIAL.

Diplomado En Competencias Educativas Virtuales.

Agosto-Septiembre 2020

-

Nayeli Morales Gómez

**Marco Estratégico de Referencia**

**Antecedentes históricos**

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

**Misión**

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Visión**

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

**Valores**

Disciplina

Honestidad

Equidad

Libertad

**Escudo**



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

**Eslogan**

“Mi Universidad”

**ALBORES**



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

**Aprendizaje en el aula virtual y el aula presencial**

**Objetivo de la materia:** Reconocer las diferencias existentes entre el aprendizaje presencial y el aprendizaje virtual, para poder adecuar las estrategias de enseñanza-aprendizaje de acuerdo al contexto y espacio de aplicación.

**Unidad I. Componentes del aprendizaje en la educación presencial.**

* 1. La cognición.
		1. Que es el componente cognitivo.
		2. Función de los procesos cognitivos.
		3. Inteligencia emocional.
	2. Teorías del aprendizaje.
		1. ¿Qué es el aprendizaje?
		2. Aprendizaje conductivista.
		3. Aprendizaje cognoscitivista.
		4. Aprendizaje significativo.
		5. Aprendizaje constructivista.
	3. Estilos de aprendizaje.
		1. Conceptos de estilo de aprendizaje.
		2. Estilo de aprendizaje según Kolb.
		3. Estilo de aprendizaje, según Witkin.
		4. Estilos o sistemas de representación.
		5. Estilos de aprendizaje de Honey y Mumford.
		6. Estilos de aprendizaje, impulsividad y reflexibilidad.
		7. Inteligencias multiples.
	4. Integración e inclusión educativa.
		1. Integración e inclusión escolar.
		2. Integración e inclusión en ambientes virtuales de aprendizaje.

**Unidad II. Dimensión del aprendizaje en la educación virtual.**

**UNIDAD II.- DIMENSIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA EDUCACIÓN VIRTUAL**

2.1 Entorno virtual del aprendizaje.

2.2 Dimensiones pedagógicas de la educación virtual.

*2.2.1 Dimensión Informativa.*

*2.2.2 Dimensión práxica.*

*2.2.3 Dimensión comunicativa*

*2.2.4 Dimensión Tutorial y Evaluativa*

2.3 Aprendizaje en los ambientes virtuales.

*2.3.1 Del dato al conocimiento.*

*2.3.1.1 Datos*

*2.3.1.2 Procesamiento*

*2.3.1.3 Aprendizaje.*

*2.3.1.4 Conocimiento.*

2.4 Didáctica en la educación virtual.

*2.4.1 La clase virtual*

*2.4.2 El campo interactivo*

*2.4.3 Aula invertida*.

**Unidad III. Competencias en la enseñanza y aprendizaje virtual.**

* 1. El perfil de los alumnos y profesores de la modalidad virtual.
		1. Características del profesor.
		2. Características del alumno.
	2. Estrategias de aprendizaje en ambientes virtuales.
		1. Aprendizaje cooperativo y colaborativo.
		2. Aprendizaje Basado En Proyectos (ABP).
		3. Fomento de las habilidades del pensamiento crítico.
		4. Métodos de estudio.
		5. Aprendizaje personalizado.
	3. Competencias digitales educativas.
		1. Conocimiento digital.
		2. Gestión de la información.
		3. Comunicación digital.
		4. Trabajo en red.
		5. Aprendizaje continuo.
		6. Vision estratégica.
		7. Liderazgo en red.
	4. Protocolos de actuación.
		1. Siempre mantén tu ética.
		2. Cuida tu identidad institucional.
		3. Cuida tu ortografía y gramática.
		4. Saluda, preséntate y despídete.
		5. Cita la fuente y el material de trabajo.
		6. Planifica y organiza la información que quieres compartir.

**Criterios de evaluación:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Concepto | Porcentaje |
| 1 | Ensayo | 20% |
| 2 | Mapa Conceptual | 15% |
| 3 | Cuadro sinóptico  | 15% |
| 4 | Actividades Foro  | 30% |
| 5 | Examen  | 20% |
| Total, de Criterios de evaluación | 100% |

**Bienvenida:**

A partir de este momento, usted iniciará el estudio de la materia de Aprendizaje en el aula virtual y el aula presencial del diplomado en Competencias educativas virtuales UDS.

 Por lo cual felicito a cada uno, debido al inmenso número de profesionistas que imparten clases y dejan a un lado la profesionalización docente, ustedes son muestra de la mejora y del interés de aprender a enseñar con calidad y conocimientos sustentados en una maestría, por ello le sugiero leer y tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

* Planifique

Usted es responsable de su propio proceso de formación. El tiempo es oro y vale la pena aprovecharlo.

* Analice

Desarrolle en orden las actividades sugeridas, lea con atención, analice, hágalo a conciencia. Estructure sus ideas y aprendizajes.

Nota: no se tomarán en cuenta las participaciones copiadas y pegadas en las actividades de foros.

* Construya

Al final de cada temática es importante que construya y estructure sus propias ideas, aportes y conclusiones. Esta es la mejor prueba de que usted aprendió a aprender.

Nota: los ensayos bajados de alguna página de internet serán rechazados automáticamente.

* Afiance sus conocimientos

Es muy importante que usted se detenga de vez en cuando, medite si está aprendiendo y afiance los aprendizajes ya adquiridos.

* El trabajo cooperativo

El trabajo en equipo, contribuye positivamente. Reúnase y comparta con otras personas, si su horario laboral así lo permite, ésta es una manera de aprender a aprender compartiendo. Y sobre todo eche andar lo aprendido con sus alumnos y cambie lo que hasta hoy no le ha traído resultados es su proceso de enseñanza-aprendizaje.

# INDICE

**Unidad III. Competencias en la enseñanza y aprendizaje virtual………. 10**

* 1. El perfil de los alumnos y profesores de la modalidad virtual………. 13
		1. Características del profesor………………………………….. 13
		2. Características del alumno…………………………………… 14
	2. Estrategias de aprendizaje en ambientes virtuales…………………… 14
		1. Aprendizaje cooperativo y colaborativo…………………… 14
		2. Aprendizaje Basado En Proyectos (ABP)………………….. 16
		3. Fomento de las habilidades del pensamiento crítico…….. 18
		4. Métodos de estudio……………………………………………. 19
		5. Aprendizaje personalizado…………………………………… 19
	3. Competencias digitales educativas……………………………………… 20
		1. Conocimiento digital…………………………………………... 21
		2. Gestión de la información…………………………………….. 22
		3. Comunicación digital…………………………………………... 24
		4. Trabajo en red…………………………………………………... 26
		5. Aprendizaje continuo…………………………………………... 26
		6. Visión estratégica……………………………………………….. 27
		7. Liderazgo en red………………………………………………… 27
	4. Protocolos de actuación……………………………………………………. 28
		1. Siempre mantén tu ética………………………………………. 28
		2. Cuida tu identidad institucional………………………………. 29
		3. Cuida tu ortografía y gramática………………………………. 29
		4. Saluda, preséntate y despídete………………………………... 30
		5. Cita la fuente y el material de trabajo……………………….. 31
		6. Planifica y organiza la información que quieres compartir.. 31

**Unidad III. Competencias en la enseñanza y aprendizaje virtual.**

La American Society for Training and Development define a la educación virtual como el uso de Internet y tecnologías digitales para crear experiencias que eduquen a otros seres humanos.

Perrenoud: “capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos”. Recuperación del valor instrumental de los contenidos.

Hymes (teoría sociolingüística): considera que en el desarrollo de la competencia es el conocimiento el que se adecua a todo un sistema social y cultural que le exige utilizarlo apropiadamente.

Vygotsky propone que el desarrollo cognitivo, más que derivarse del despliegue de mecanismos internos, resulta del impacto que tiene la cultura sobre el individuo en la realización de las funciones sicológicas (como en el caso del lenguaje).

Proyecto Tuning: “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”.

Noam Chomsky: uno de los primeros referentes para la noción de competencia. Desde la perspectiva lingüística de Chomsky se define la competencia como el dominio de los principios que gobiernan el lenguaje; y la actuación como la manifestación de las reglas que subyacen al uso del lenguaje. Por ello a partir de Chomsky surge el concepto de competencias como el dominio de los principios: capacidad, y la manifestación de los mismos, actuación o puesta en escena.

Vivimos en la Sociedad de la Información, es por ello que los alumnos necesitan desarrollar capacidades que les permita organizar y atribuir significado y sentido a toda la información que está a su alcance.

El desarrollo de “hard and soft skills” (competencias duras y blandas) es muy conocido y discutido hoy en día en distintos espacios educativos y laborales. No obstante, al referirnos al término básico de competencias, estas deben brindarles a los alumnos la oportunidad de formar su propia visión del mundo y a convivir con las múltiples interpretaciones de la información.

Por ello, las competencias no deben definirse como objetivos a los cuales llegar, sino más bien son el conjunto de conocimientos y capacidades que permitirán más tarde el ejercicio de la actividad profesional, es decir el desempeño. Las cuales son destrezas que se pueden observar, medir y demostrar.

Como objetivo general, las competencias desarrolladas permiten al estudiante:

– Expandir su capacidad de usar el conocimiento relacionado con productos y procesos.

– Aplicación de destrezas y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas.

– Habilidad para desempeñarse frente a los problemas y el saber-hacer en determinados contextos.

Son entonces, la capacidad para integrar conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes. De esta forma, el estudiante podrá emprender nuevas iniciativas, aprender de los acontecimientos y hacer un balance de la acción.

Lograr estas competencias puede ser un reto, considerando que los alumnos actualmente son proactivos y autodirigidos en su aprendizaje, por lo que la enseñanza y la forma de acercarse al alumno deben readecuarse.

No obstante, estas características pueden ser una gran palanca para dinamizar y fomentar el desarrollo de competencias por estas razones:

* Los alumnos son curiosos de su entorno, participan activamente de su cultura y de la historia de la que forman parte.
* Son pensadores originales, ven los problemas desde diferentes perspectivas.
* Están más dispuestos a trabajar en equipo, valoran la experiencia de los demás, respetan la diversidad y son más tolerantes con distintos puntos de vista.
* La mayoría entre ellos son autodidactas.

Puede decirse que el estudiante ha integrado las competencias a su quehacer académico cuando actúa como un sujeto que toma decisiones, es responsable de sí mismo y aprende de sus éxitos/ errores.

Los ambientes virtuales ofrecen un gran potencial para la construcción de competencias. Las principales razones de esta oportunidad son:

1. La gran posibilidad de acceder a la información, puesto que los distintos formatos en los que se presenta el contenido brinda mayor opción en los distintos estilos cognitivos de aprendizaje.
2. Se presenta como una comunidad abierta, en la cual se intercambian de manera constante preguntas, respuestas, ideas y opiniones.
3. Permite la actuación en lo global por la interacción con personas de otras culturas y gran cantidad de información.

Las características de estas competencias en la educación virtual son:

– **Un aprendizaje adquirido**: son conocimientos que las personas construyen debido a los recursos, experiencias educativas y oportunidades del contexto.

– **Un aprendizaje complejo**: no se basan en habilidades específicas, sino en la consecución en conjunto; movilizan recursos para su adquisición y realización; definen actividades a realizar con competencia; cumplen con estándares establecidos.

– **Se manifiestan en desempeños y actuaciones**: se llevan a cabo mediante actividades o tareas contextualizadas que permitan su realización. La misma debe ser validada, es decir, la actuación competente debe ser verificada.

– **Son dominios evaluables**: las competencias en tanto objetivos de aprendizaje se pueden evaluar. Para ello, hay que tomar en cuenta si son observables como: selección de procedimientos, comportamientos asumidos, valores puestos en acción, las actitudes. Además, deben ser evaluadas en los mismos contextos en que se han aprendido, o en marcos de simulación parecidos.

– **Son perfectibles y hacen al estudiante competente**: en el momento en que se pasa del saber-hacer, al saber-actuar. Se puede decir que una persona competente sabe movilizar, combinar y transferir recursos individuales y de red, de una situación compleja con vistas a una finalidad.

* 1. El perfil de los alumnos y profesores de la modalidad virtual.
		1. Características del profesor.

**Dentro de la labor docente, un punto importante a recordar es que las competencias se definen. Esto quiere decir que cada contexto demanda determinadas competencias**. No obstante, la relación que sostiene el estudiante con el medio lo modifica y se determinan nuevas competencias.

Ten en cuenta que no se pueden abordar y desarrollar todas las competencias que necesita un individuo para lograr con éxito las diferentes situaciones de su vida.

Desde el docente, implica elaborar una modificación sustancial de su práctica, una transformación de su experiencia previa y metodologías de enseñanza.

Para desarrollar un proyecto desde la perspectiva anterior necesitamos identificar qué es lo que los profesores necesitan saber (conocimientos), entender (valores, principios) y ser capaces de hacer (habilidades, actitudes) para lograr los objetivos del proyecto de virtualización, entre ellos:

* Reconocer la necesidad de la formación en competencias en el contexto actual.
* Identificar el sentido de la formación en competencias en el contexto del modelo educativo de la universidad.
* Planear actividades de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias en el curso que imparten.
* Después, es necesario identificar qué evidencias darían cuenta de que los profesores efectivamente han logrado los objetivos y cuáles tareas o actividades de enseñanza-aprendizaje son apropiadas para revelar dichas evidencias.
* Determinar evidencias de aprendizaje y de competencias a desarrollar en los alumnos.
* Seleccionar y utilizar métodos y herramientas de evaluación apropiados para diferentes momentos del proceso de formación.
* Establecer metas concretas.
* Definir objetivos claros para el cumplimiento de las metas.
* Seleccionar y secuenciar contenidos.
* Diseñar estrategias didácticas lógicas para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas.

En la habilidad de diseñar un programa acorde con las metas a alcanzar radica la mayor parte del porcentaje de éxito del logro de los objetivos en términos de eficiencia, eficacia y calidad. La planeación es por tanto fundamental en el trabajo docente porque le permite al maestro clarificar todos aquellos elementos que influyen y contribuyen para el fin último de su trabajo con respecto al aprendizaje y el desarrollo de habilidades de los alumnos.

¡El reto como docente será desarrollar disposiciones en los estudiantes para enfrentar variados contextos en los que deban emplear los recursos adquiridos!

* + 1. Características del alumno.

El estudiante de entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje no es una figura que aparece por arte de magia, no es un hecho aislado o una anécdota en el devenir humano. Es resultado de su tiempo, de la misma forma que otros tipos de estudiante, a lo largo de la historia de la humanidad, han sido el resultado de otras situaciones y otras necesidades.

El esbozo de la figura del estudiante de entornos virtuales, de algunos de sus rasgos y de su desempeño, no comienza aquí con una definición ni con un listado de características fundamentales. Antes es conveniente comprender la situación en la que se encuentra como discente de una modalidad educativa a distancia que se basa en las Tecnologías de la Comunicación (TIC) y transcurre en un entorno virtual de enseñanza y aprendizaje (EVEA).

* 1. Estrategias de aprendizaje en ambientes virtuales.
		1. Aprendizaje cooperativo y colaborativo.

El trabajo en equipo se sustenta en la psicología social del desarrollo de las organizaciones; asimismo, contribuye en el ámbito de la psicología de la educación para la comprensión de los mecanismos de influencia educativa que propician la construcción conjunta del aprendizaje desde una perspectiva sociocultural, y su concreción pedagógica en el contexto del aula a través de los planteamientos y experiencias de los grupos interactivos y el aprendizaje cooperativo. Ferreiro (2013) refiere que desde principios del siglo XX, la escuela activa promovida por John Dewey ya enfatizaba la necesidad de interacción, ayuda mutua y colaboración; por su parte, desde 1930, los psicólogos Lewin y más tarde Moreno comenzaron a realizar estudios sobre los procesos grupales para conocer el funcionamiento de los grupos y la toma de decisiones. Con el tiempo, al multiplicarse este tipo de estudios se conformó una especialidad multidisciplinaria sobre la “teoría y práctica de grupos” con aplicación en la educación y la enseñanza (p. 24). Con el tiempo, algunos autores como Morton Deutsch y David y Roger Johnson (en Ferreiro, 2013), dieron seguimiento y evolucionaron este tipo de planteamientos sobre el trabajo y aprendizaje en grupo, buscando dar respuesta a los nuevos cambios y exigencias educativas. Estas nuevas propuestas teóricas sobre la colaboración en grupo han tenido en cuenta la influencia social sobre la formación del individuo y, en concreto, han estudiado las metodologías del aprendizaje basadas en la aceptación de la realidad del grupo, que proponen un cambio en la práctica educativa y motivan a fomentar una mayor participación, interacción, comunicación y colaboración entre los alumnos. En los últimos años, se ha dado una gran importancia al trabajo grupal, en donde la interacción social y la actividad colaborativa son vistas como motor del aprendizaje y del desarrollo cognitivo, articulando la interacción y las relaciones sociales entre los que aprenden como condición necesaria para la construcción del conocimiento. Para Vigotsky (1997), este es un proceso de construcción social del conocimiento que conlleva una fase de interiorización y que permite a los sujetos pasar de una zona real de conocimiento a una zona de desarrollo potencial solo posible con la ayuda de alguien más.

Rué (2003) estima que el aprendizaje en colaboración contribuye a la calidad de este en la medida en que incrementa las oportunidades de aprendizaje de todos los estudiantes. Por su parte, Johnson y Smith (1991) confirman, a partir de los resultados de numerosas investigaciones, que la colaboración beneficia al rendimiento, las relaciones interpersonales y el bienestar emocional.

De acuerdo con Ferreiro (2013), David y Roger Johnson distinguen tres tipos de relaciones en los procesos de aprendizaje entre alumnos y maestros:

Individualista: privilegia la no comunicación e intercambio entre los miembros de un grupo para aprender. En lo referente al modo de aprender, el alumno no establece ninguna interacción con sus compañeros; en cuanto al proceso de aprendizaje, la interacción es con los contenidos y el docente.

Competitiva: cada uno de los estudiantes percibe que puede obtener un objetivo de enseñanza aprendizaje, si y solo si los otros estudiantes no obtienen el suyo. En este caso, aunque se comparte el objetivo no existe la interdependencia positiva: el éxito solo es mío y no se comparte.

Colaborativa: los miembros perciben que cada uno puede lograr un objetivo de enseñanza-aprendizaje, si y solo si los otros compañeros alcanzan los suyos, y entre todos construyen su conocimiento aprendiendo unos de otros. A diferencia de las anteriores, se experimenta una interdependencia positiva, un sentido de participación y corresponsabilidad por mi aprendizaje y el de los demás.

Si se retoman las reflexiones sobre el trabajo en grupo de los autores mencionados y la propuesta de los hermanos Johnson sobre la colaboración, vemos que es importante fomentar una relación colaborativa en un grupo como una norma permanente que cambia el individualismo y la competitividad debido a la construcción de buenas relaciones entre los diferentes miembros del grupo, lo que permite acceder a nuevos espacios de desarrollo cognitivo de manera grupal e individual.

* + 1. Aprendizaje Basado En Proyectos (ABP).

El aprendizaje basado en proyectos es una metodología que se desarrolla de manera colaborativa que enfrenta a los estudiantes a situaciones que los lleven a plantear propuestas ante determinada problemática. Entendemos por proyecto el conjunto de actividades articuladas entre sí, con el fin de generar productos, servicios o comprensiones capaces de resolver problemas, o satisfacer necesidades e inquietudes, considerando los recursos y el tiempo asignado.

Los autores e investigadores que proponen los modelos por competencias en la educación consideran que el proyecto es una estrategia integradora por excelencia, y que es la más adecuada para movilizar saberes en situación (Díaz Barriga 2015; Jonnaert et. al. 2006). De esta manera, los estudiantes pueden planear, implementar y evaluar actividades con fines que tienen aplicación en el mundo real más allá del salón de clase.

¿Qué aprendizaje promueve en los estudiantes?

* Planificar el trabajo en equipo para el logro de metas comunes
* Escuchar a los compañeros del equipo y emitir sus puntos de vista.
* Negociar compromisos y tomar decisiones.
* Evaluar en conjunto la organización y avance del equipo.
* Plantear soluciones y generar ideas innovadoras.

La implementación exitosa de un proyecto requiere que en el proceso esté presente una característica básica, una pregunta o concepto central en el curso, sobre la cual los estudiantes han de investigar. En el proceso, se pueden identificar las siguientes etapas.

* PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO Y ORGANIZACIÓN: En esta etapa, los estudiantes reconocen una situación relevante vinculada a uno de los temas del curso que requiere ser trabajada a través de un proyecto. Generalmente, el docente presenta algunas propuestas para que los estudiantes seleccionen aquella que más les interese. Luego, se debe estimular la motivación y el entusiasmo en la tarea, por ejemplo, señalando la importancia e impacto del proyecto, compartiendo experiencias profesionales, presentando información de investigaciones o proyectos anteriores y formulando preguntas retadoras. Asimismo, un aspecto muy importante es la organización del equipo y la distribución de responsabilidades. Si bien es recomendable que cada equipo se organice de manera autónoma, el docente debe orientar las dinámicas internas e intervenir cuando lo considere necesario. También se requiere que acompañe al equipo en la generación de ideas para asegurar que los proyectos tengan una clara dirección y sustento.
* INVESTIGACIÓN SOBRE EL TEMA: Con el propósito de conocer el tema del proyecto y profundizar en los fundamentos del mismo, Donnelly y Fitzmaurice (2005) recomiendan que los estudiantes recojan información. Se sugiere brindar constantemente una retroalimentación a cada uno de los equipos con ayuda de preguntas guía a fin de que enfoquen de manera pertinente su investigación con el proyecto que llevarán a cabo.
* DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS Y PLAN DE TRABAJO: El proyecto tiene como finalidad generar un producto, un servicio o brindar una experiencia. En esa línea se espera que los estudiantes construyan los aprendizajes durante el proceso y que estos tengan una relación directa con los resultados de aprendizaje del curso. En esta segunda etapa, los estudiantes establecerán los objetivos, considerando los temas principales del curso, los recursos con los que cuentan y los tiempos. Asimismo, se elabora un listado de las actividades necesarias para lograr los objetivos del proyecto.
* IMPLEMENTACIÓN: De acuerdo con la naturaleza y dificultad del curso y del proyecto escogido, y a las características de la clase, los estudiantes necesitarán mayor o menor monitoreo en el proceso. Es necesario que el docente esté atento a las dificultades y oportunidades que vayan surgiendo, que oriente a los estudiantes en caso de que necesiten reajustes en su plan y que solicite productos intermedios durante el proyecto, que sean calificados y que aseguren el éxito de la presentación final.
* PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS: Finalmente se presentan los productos desarrollados por los estudiantes y se exponen los resultados del proyecto, lo cual requiere preparación previa que permitirá el despliegue de competencias tales como la comunicación oral y escrita. Para esta etapa, se recomienda contar con criterios claros que sirvan de guía a los equipos, promover la autoevaluación de cada uno de los miembros del equipo y la evaluación entre pares. También, es recomendable reservar un momento para evaluar en plenario cómo se sintieron a lo largo del proceso y cuáles han sido las lecciones aprendidas. Es decir, el proyecto cierra con una evaluación tanto de lo logrado con el proyecto como de lo aprendido por los estudiantes. (COBO Gonzalez, 2017)
	+ 1. Fomento de las habilidades del pensamiento crítico.

Partimos de la base y el convencimiento de que, hoy, la función docente no consiste tanto en enseñar a los alumnos una serie de conocimientos relativos a determinadas materias y campos, sino más bien en enseñar a nuestros alumnos a aprender, fomentando en ellos la adquisición de un cierto grado de autonomía intelectual. No se trata solamente de que adquieran ciertas habilidades cognitivas, además de la lógica asunción de conocimientos y destrezas, sino más bien de que, en el desarrollo de su proceso de aprendizaje no se limiten a recibir esos conocimientos, participando también ellos en la construcción de los mismos. De esta manera, cada participante en el aprendizaje podrá aportar su propio pensamiento al mismo, logrando una apertura mental y una especial sensibilidad y participación en creencias y sentimientos. Sin duda, mediante la adquisición de estas destrezas, el alumno planteará de forma diferente a la tradicional su propio proceso, manipulándolo, haciéndolo suyo, convirtiéndose, en definitiva, en el auténtico protagonista del mismo, logrando habilidades que le reportarán beneficios añadidos para su enfrentamiento a los retos y circunstancias de su propia vida, no ya académica, sino considerada en su integridad.

 Para el logro de estos objetivos plantearemos técnicas y metodologías didácticas que nos sirvan, como docentes, para fomentar el pensamiento crítico en nuestros alumnos.

No se nos escapa que, aún hoy, y a pesar de las modernas instrucciones sobre adquisición de competencias básicas o clave, el sistema educativo continúa muchas veces contentándose con un buen dominio de la lengua, tanto oral como escrita, con la adquisición de nociones matemáticas, conocimientos de historia, geografía, una lengua extranjera, etc. Y por eso nos parece obvia la necesidad de transmitir a nuestros alumnos determinadas habilidades cognitivas que les permitan la manipulación de los conocimientos y de los sentimientos para afrontar su plasmación en la realidad con un grado mínimo de crítica y de reflexión sobre los mismos, en definitiva, habilidades de desarrollo de su pensamiento crítico (Sáiz y Rivas, 2008, y Guzmán y Escobedo, 2006).

 Muchas veces ocurre que el docente da por sentado que el pensamiento, incluido el pensamiento crítico, se desarrolla en sus alumnos de manera natural, sin intervención de estrategias o planes para ello. Al fin y al cabo, pensar es algo que las personas hacemos sin intención de hacerlo, de manera natural, y así el docente da por hecho que los alumnos aprenden y que serán buenos pensadores. Sin embargo, la consecución de destrezas en pensamiento crítico necesita un apoyo, una intención y una estrategia de actuación. Solo así podremos formar personas íntegras con la habilidad de pensar de forma eficaz, de resolver problemas y tomar decisiones en su vida y en su sociedad. Entonces será cuando serán más capaces de conseguir los objetivos que se propusieran y de elaborar propuestas y soluciones alternativas de forma original y creativa. Es decir, podrán adecuarse a los inexcusables cambios que operan en su entorno, en su sociedad, en el mundo de hoy, un mundo globalizado, complejo y multicultural.

* + 1. Métodos de estudio.

Son distintas perspectivas o estrategias aplicadas al aprendizaje. Generalmente son fundamentales para alcanzar el éxito académico y conseguir buenas calificaciones. Además, son útiles para la comprensión y entendimiento a lo largo de la vida académica. Implican, a su vez, enfrentar los conocimientos desde diferentes percepciones, leer, escribir, resumir, comparar, analizar, actuar, graficar, escuchar, discutir, exponer. De este modo, y a través de ensayo y error, llegar al método más eficiente para cada uno de los estudiantes, ya que cada ser es individual y único (Ana María Álvarez Aguirre, Santiago de Chile, 2009).

Para mejorar el uso de estrategias de aprendizaje y así responder a las exigencias de la formación académica del estudiante, como asesor académico, es importante tener en cuenta la forma como se debe abordar a los estudiantes, identificar sus habilidades y las estrategias utilizadas a la hora de estudiar o de trabajar temas nuevos en su carrera o dentro de su quehacer profesional.

E n cada momento de la vida académica hay un espacio determinado para utilizar diferentes estrategias de aprendizaje. Por ejemplo, cuando se está realizando la lectura de un libro o de un material entregado por el asesor, se puede emplear la estrategia del subrayado. Si se repasa la información de un tema visto en clase, se puede utilizar la toma de apuntes y el resumen. A su vez, este método sirve para estudiar los temas que se preguntarán en un examen o evaluación. Cuando se necesita tener una asimilación integral de lo trabajado en todo un tema de la materia o del semestre, se puede hacer por medio de mapas u organizadores gráficos de la información. (Useche Gamboa)

* + 1. Aprendizaje personalizado.

Aprendizaje Personalizado es una frase de moda por una razón. Según la OCDE, tiene el potencial de superar las limitaciones socioeconómicas, temporales y espaciales del aprendizaje tradicional. ¹ Al maximizar las oportunidades educativas mediante un aprendizaje mucho más motivado, atractivo y relevante, el Aprendizaje Personalizado puede asegurar que cada estudiante importa.

¿Por qué ahora? A pesar de su reciente aumento en el debate, el Aprendizaje Personalizado no es ni un concepto nuevo ni un cambio radical de la práctica educativa establecida. Lo que ha cambiado, sin embargo, es que la tecnología finalmente está haciendo que el aprendizaje personalizado sea práctico y fácil de lograr. En todo el mundo, la tecnología permite a las instituciones educativas diseñar rutas de aprendizaje personalizables para los estudiantes y ciclos de retroalimentación con datos enriquecidos para los docentes.

¿Qué pasa con el aprendizaje personalizado?

La UNESCO ha establecido los doce elementos clave del Aprendizaje Personalizado que pueden ayudar a las instituciones educativas, docentes y estudiantes a tener éxito. Estos incluyen:

• El aprendizaje aplicado inspira la creatividad, la autosuficiencia, la resolución de problemas y la toma de decisiones en los estudiantes.

• La participación en la vida social de la institución educativa está fuertemente relacionada con la autoeficacia, el respeto por la diversidad, la confianza en sí mismo, las habilidades colaborativas, la evitación de comportamientos de riesgo y la resistencia

• Las actividades que se perciben como útiles en la vida real y que son culturalmente relevantes permiten un aprendizaje más auténtico y una mejor transferencia de conocimiento

• Los estudiantes deben ser capaces de planificar y monitorear su aprendizaje, establecer sus propios objetivos de aprendizaje y corregir los errores

• Los niños aprenden mejor cuando se tienen en cuenta sus diferencias individuales

• Permitir que los estudiantes elijan su propio camino, o que tengan opciones en su aprendizaje, motiva su aprendizaje.

¿Cómo puede la tecnología ayudar al Aprendizaje Personalizado?

Las instituciones educativas de todo el mundo están utilizando la tecnología de maneras creativas para ayudar a personalizar el aprendizaje.

• Las instituciones educativas están estableciendo entornos de aprendizaje personalizado con los Servicios de aprendizaje individualizado y las soluciones de Análisis de Microsoft • Los docentes están visualizando los datos de los estudiantes con Microsoft Power BI

• Los estudiantes están participando en el aprendizaje basado en proyectos con Minecraft, Kodu Game Lab, Microsoft Matemáticas, Editor de Ecuaciones, FluidMath y el Aprendizaje más profundo MOOC. (MICROSOFT)

* 1. Competencias digitales educativas.

Los pilares para una buena competencia digital docente tanto dentro como fuera del aula. Habilidades que se suman a otras tan importantes como, por ejemplo, la gestión de aula y el liderazgo proactivo, la educación emocional, la implantación de metodologías activas como el aprendizaje cooperativo o la formación permanente.

Saber hacer y saber ser

En una sociedad cada vez más digitalizada, es fundamental no solo enseñar para que nuestros estudiantes aprendan más y mejor, sino que también es fundamental saber, **saber hacer y saber ser.**

La definición dada por el Ministerio de Educación y Ciencia para plantear qué se entiende por Competencia Digital:

 “La competencia digital (CD) es aquella que implica el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en la sociedad” *(Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia del Gobierno de España).*

Los **cinco pilares** que todo docente debería tener en cuenta en su formación personal y profesional:

**1. Informatización y alfabetización informacional.** En esta competencia intervendrían el saber identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia.

**2. Comunicación y elaboración.** En esta competencia el docente debería saber comunicar en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes.

**3. Creación de contenido digital.** Esta competencia trata sobre la creatividad, la curación de contenidos, pero también saber crear y editar contenidos nuevos, integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso.

**4. Seguridad.** Otra competencia digital clave y que trata aspectos como la protección personal, protección de datos, protección de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible.

**5. Resolución de problemas.** Una de las competencias para mí más ambiciosas y que se enfoca, principalmente, en identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas técnicos, uso creativo de la tecnología, actualizar la competencia propia y la de otros. (Moll, 2018)

* + 1. Conocimiento digital.

La tecnología provoca transformaciones. Internet ha revolucionado el concepto de globalización a través de la tecnología. Esto abre posibilidades diversas a las corporaciones para la gestión del conocimiento. Los cargos directivos deben ser conscientes y estar sensibilizados de lo que suponen estos cambios en el ámbito estratégico, en los procesos y en plano operativo.

El mundo de la tecnología y los contenidos digitales crecen a un ritmo exponencial. Para intentar justificar estos cambios se toma como referencia la denominada Ley de Moore o Ley del crecimiento exponencial del número de transistores por chip de silicio, según la que se estimaba que aproximadamente cada dos años se duplicaría el número de transistores en un chip.

A partir de su enunciado, se toma como referencia la Ley de Moore como antecedente a cualquier crecimiento o mejora de todo tipo de tecnologías, sistemas o componentes. Esto ha dado lugar a diversas "leyes" derivadas en relación a los avances tecnológicos, que más allá de lo meramente anecdótico sirven para constatar el ritmo exponencial del crecimiento tecnológico y del volumen de datos digitales.

Pero desde una perspectiva educativa es más que significativa la cita de Cathy González, que ilustra perfectamente el verdadero sentido del conocimiento digital:

"Uno de los factores más persuasivos es la reducción de la vida media del conocimiento. La ‘vida media del conocimiento' es el lapso de tiempo que transcurre entre el momento en el que el conocimiento es adquirido y el momento en el que se vuelve obsoleto. La mitad de lo que es conocido hoy no era conocido hace 10 años. La cantidad de conocimiento en el mundo se ha duplicado en los últimos 10 años y se duplica cada 18 meses de acuerdo con la Sociedad Americana de Entrenamiento y Documentación (ASTD, por sus siglas en inglés). Para combatir la reducción en la vida media del conocimiento, las organizaciones han sido obligadas a desarrollar nuevos métodos para llevar a cabo la capacitación"

 (Gestión de conocimientos y tecnología , s.f.)

* + 1. Gestión de la información.

Según Manso Rodríguez (2008, p.60), la gestión de la información es “el conjunto de las actividades que se realizan con el propósito de adquirir, procesar, almacenar y finalmente recuperar, de manera adecuada, la información que se produce o se recibe en una organización y que permite el desarrollo de su actividad”.

Este término es reconocido actualmente además como gestión de la tecnología de información y gestión de recursos de información (Davenport, 2005). El desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), conforma cambios estructurales, a nivel económico, laboral, social, educativo, político y configura la emergencia de una nueva forma de entender la cultura.

En la sociedad occidental se vende la información como un elemento accesible, que se puede poseer, que da poder, que da conocimiento. La información se ha convertido en un culto, en un mito, algo que otorga autoridad, ventajas, superioridad, dominio. Sin embargo, no se considera el carácter informativo de ser poseída o asimilada por el sujeto. Se ha producido un cambio en el concepto de la información.

Para ahondar en los orígenes de la gestión de información, es importante remitirse a sus antecedentes, que se vislumbran en la década de los años ´60 del siglo XX, cuando surge la Information Science en los Estados Unidos. Su primera definición aparece en las conferencias celebradas en 1961 y 1962, en el Georgia Institute of Technology. Los estudios sobre este tema son hasta ahora diversos e innumerables. Uno de los más clásicos es el realizado por Borko (1968, pp.3-5), que ofrece definiciones medulares y guías para el progreso de la nueva ciencia. Este científico define la Information Science como una: “ciencia interdisciplinaria que investiga las propiedades y el comportamiento de la información, las fuerzas que gobiernan el flujo y el uso de la información, y las técnicas, manuales y mecánicas, del proceso informativo para su eficaz almacenamiento, recuperación y diseminación, que incluye un nivel teórico, de ciencia pura, junto a un nivel operativo de ciencia aplicada, en el que están presentes todas las disciplinas relacionadas con la Bibliotecología y la Ciencia de la Información: Archivística, Biblioteconomía y Documentación”.

La gestión del recurso información se precisa en el siglo XXI, pero desde la década de los años 80 del siglo XX va imponiéndose como una actividad importante de la ciencia de la información. Según Faire-Wesseis (1997), se trata de una revolución basada en la información, porque los avances tecnológicos actuales permiten procesar, almacenar, recuperar y comunicar información en cualquiera de sus formas -voz, textos, imágenes- sin importar la distancia, el tiempo o su volumen. En esta década de los ´80 es cuando puede hablarse del surgimiento de una nueva disciplina en el ámbito de la información: la gestión de información, que replantea el mercado del trabajo del profesional de la información y demanda un profesional con responsabilidades en el diseño y desarrollo de los sistemas de información en las organizaciones.

La información es un recurso importante para la consecución de los objetivos de cualquier organización y debe administrarse con criterios de economía y eficacia. Desde la gestión en la época industrial, a la que se aplica en la actualidad no existen grandes diferencias conceptuales, el significado de la palabra gestión sigue siendo el mismo, lo que ha cambiado es el contenido de lo gestionado. Según Ponjuán (1998), la gestión de información aparece como disciplina, producto de la evolución de las ciencias relativas a las actividades bibliotecarias, de información y de la dirección. Esta especialista del tema atesora una diversa bibliografía que se ha esparcido por instituciones científicas.

De acuerdo con Torricella Morales, Lee Tenorio & Carbonell De La Fé (2008), en la década de los años 90 del siglo XX fue un impulso para el fenómeno de la explosión de la información. Surge Internet con un caos de información sin precedentes, la industria editorial se democratiza a niveles antes insospechados; estadísticas recientes establecen que en Internet, existen más de 3 000 millones de páginas, con un ritmo aproximado de 7 millones de páginas nuevas cada día. El buscador más potente disponible en la red posibilita acceder al 40% de toda esa información, el alcance medio de los buscadores tradicionales es de apenas el 1% del total de páginas.

Según Ponjuán (2003), la gestión de la información es el proceso mediante el cual se obtienen, despliegan o utilizan recursos básicos (económicos, físicos, humanos, materiales) para manejar información dentro y para la sociedad a la que sirve. Tiene como elemento básico, la gestión del ciclo de vida de este recurso y se desarrolla en cualquier organización. En particular, también se desarrolla en unidades especializadas que manejan este recurso en forma intensiva, llamadas unidades de información.

White (1985), sintetiza su definición al expresar que es “la coordinación eficiente y eficaz de la información procedente de fuentes internas y externas. La gestión de la información aglutina los factores que en cualquier organización interactúan con diferentes actitudes, intereses y expectativas, para acceder y usar productos y servicios de la información y Rowley (1998), plantea que “el propósito de la gestión de información es promover la eficacia organizacional al elevar las potencialidades de la organización para cumplir con las demandas del ambiente interno y externo en condiciones tanto dinámicas como estables”.

Para Fairer-Wessels (1997), la gestión de información es vista como la planificación, organización, dirección y control de la información dentro de un sistema abierto (por ejemplo la organización), gestionar la información integra en la organización un conjunto de instancias que la constituyen en función de hacer cumplir: cómo la información se adquiere, registra, almacena, distribuye y usa; cómo el personal designado maneja y hace llegar la información a los usuarios directos; cómo las personas usan la información, desarrollan habilidades informativas y se convierten en divulgadores de la misma. Mientras que Woodman (1998, p. 54), considera que “la gestión de información es todo lo que tiene que ver con obtener la información correcta, en la forma adecuada, para la persona indicada, al costo correcto, en el momento oportuno, en el lugar indicado, para tomar la acción precisa”. (Suárez Alfonso, 2015)

* + 1. Comunicación digital.

La comunicación digital es la que transmite la información por medio de símbolos que pueden ser escritos o lingüísticos. Las comunicaciones digitales han evolucionado diariamente en la sociedad, desarrollándose por las nuevas tecnologías que se implantan de forma continua en el campo de la comunicación social. Esta innovadora manera de comunicar le presenta a las personas nuevas opciones para comunicarse, elementos para manifestarse por medio la escritura usando imágenes, videos, páginas web, blogs, entre otros.

La nueva era digital les ofrece a los individuos amplias fuentes de investigación por medio del internet, desde veloces buscadores hasta fuentes editables. Sin olvidarse de las redes sociales, elementos de contiguas y continuas actualizaciones que le muestran al consumidor conectarse con otros individuos e informarse sobre lo que pasa en su contexto. La comunicación digital se refiere también de interactuar y colaborar entre las personas que lo utilizan y se hallan interconectados en la red de internet. Esta evolución digital desarrolla elementos que en años anteriores no era posible, por ejemplo, interactuar en un tiempo actual entre dos individuos sin importar dónde se encontraba.

La comunicación básica pasó a ser digital en más de un 80% en la actualidad. Principalmente la informática y luego el internet han trascendido, ampliado y de cierta forma impuesto una manera de comunicar con rapidez y comodidad. Aún existen las cartas, los folletos, los teléfonos habituales y utilizando audiovisuales analógicos, sin embargo, inclusive en estas comunicaciones el proceso se ha convertido en digital. La rapidez en que las nuevas tecnologías imprimen en la comunicación digital permite que esta opción pueda llegar hacer antigua en poco tiempo.

Los medios de comunicación digital han progresado y cambiado la forma tradicional de los medios de información impresa. El marketing se favorece de este nuevo cambio. En el presente, el internet atrae ampliamente la audiencia y consumidores de información a nivel mundial. Los medios de comunicación han tenido un papel importante para la publicación de contenidos en las páginas web que captan la atención de los representantes sociales digitales. Las aplicaciones móviles y los medios digitales contribuyen con el conjunto de datos e información que transitan en internet, por ejemplo, las imágenes, videos y diseños que utilizan para divulgar de forma publicitaria.

La comunicación digital como rol globalizador: enfoque holístico, es decir, que se considera algo como un todo.

La comunicación digital ha sido manejada por diferentes autores de manera en la cual coinciden inclusive en sus teorías. Se ha convertido en área de discusiones en el mundo, por pensadores de todos los ámbitos. Sin olvidar que la información tiene diferentes significados para los diversos campos en la cual está introducida.

Según Scolari, 2008, la comunicación digital está inmersa en todos los perímetros, es un proceso de elaboración y distribución que se ejecuta con la asistencia de las tecnologías digitales, permitiendo el incremento de una base analógica en digital, sin descartar lo que se conoce como los medios impresos.

Para Aguirre, 2008, el espacio digital proporciona que la información se aplique como propiedad determinada de una organización social en la que se forme el proceso y la transmisión de información como fuentes principales de productividad y poder, donde la globalización se fortalece gracias a la digitalización de la información que ha alcanzado una perspectiva que apenas inicia. También piensa que la información se describe como el número de bits que está capacitado para estar en el proceso de informacional.

* + 1. Trabajo en red.
* Colaboración de dos o más organizaciones o personas para alcanzar una meta.
* Medios para la acción social a través del intercambio y el aprendizaje mutuo.
* Procesos sostenidos a través de alguna forma de comunicación
* Los miembros de la red son sus propietarios, compartiendo objetivos y medios de acción.
* Compromiso para desarrollar una estructura conjuntamente y con responsabilidad compartida.
* Independencia en la ejecución de tareas y descentralización
* Independencia entre el funcionamiento y la composición de la red.
* Dinamismo en su composición y en los objetivos de la red.
* Adaptación e intercambios con contexto de la red: político, económico, comunitario…

Beneficios del trabajo en red.

* Realizar juntos lo que no podríamos realizar solos.
* Influir sobre otros, tanto dentro como fuera de la red.
* Ampliar la comprensión de un tema o de una acción.
* Reducir la duplicación de esfuerzos y el desperdicio de recursos.
* Promover el intercambio de ideas, visiones, experiencias y destrezas
	+ 1. Aprendizaje continuo.

El aprendizaje continuo consiste en proveer a las personas de la oportunidad de mejorar las destrezas y talentos que ya emplean en su lugar de trabajo. Por esta razón, los líderes empresariales deben posicionar esta formación como una prioridad y dar ejemplo demostrando que renuevan constantemente sus conocimientos. Las ideas, habilidades y competencias son una herramienta estratégica para lograr la competitividad de la organización, por lo que fomentar el aprendizaje es determinante, ya que permite transformar la información en conocimiento adquirido e incrementar la productividad del equipo. Los líderes son diseñadores, guías y maestros, los responsables de construir una organización en la que constantemente se expandan capacidades para entender la compleja realidad, así como la visión personal y empresarial, y mejorar los modelos mentales compartidos. Es clave trazar mejores procesos de aprendizaje para que los empleados puedan enfrentarse de manera productiva a situaciones críticas.

* + 1. Visión estratégica.

La visión estratégica está directamente asociada al dominio sobre un determinado tema o disciplina; las personas no tenemos “visión estratégica” en general, sino que la tenemos aplicada a algo que conocemos con cierta profundidad (un sector, un oficio, una disciplina...).

Evidentemente conocer con profundidad algo relativamente complejo, además de experiencia medida en años, exige estudio, análisis, lectura, profundización, información, formación… En definitiva, como vemos, elementos plenamente accionables a través del esfuerzo, la disciplina y la sistemática.

A partir del dominio de una materia concreta, podemos entrar en otros elementos relevantes de lo que configura la visión estratégica que parecerían más afincados en los rasgos personales, pero que también creo que son susceptibles de ser desarrollados.

* + 1. Liderazgo en red.

El liderazgo de red, a diferencia de los enfoques convencionales de liderazgo, es colectivo, distribuido, de abajo hacia arriba, de facilitación y emergente. El modelo individual de liderazgo históricamente asociado con organizaciones fuertes, es más, directiva, de arriba hacia abajo, y transaccional. A medida que expandimos nuestra mentalidad de liderazgo para entender el liderazgo como un proceso colectivo, más personas están cuestionando los supuestos de liderazgo que están incrustados en las estructuras y procesos organizacionales tradicionales. Si bien la publicación de Leadership and Networks contrastará red y dirección de la organización como una forma útil de destacar nuevos modelos de liderazgo emergente en un entorno conectado, creemos que estas distinciones se vuelven menos importantes como las organizaciones y comunidades adoptar enfoques de liderazgo que son más relacional y colectiva.

El Instituto Monitor proporciona un gráfico que caracteriza a las diferencias entre los líderes de la organización y el liderazgo de la red.

|  |  |
| --- | --- |
| Liderazgo organizacional  | Liderazgo en red  |
| Posición, autoridad  | Rol, conducta |
| Individual  | Colectiva  |
| Control  | Facilitadora  |
| Directiva  | Emergente  |
| Transaccional  | Relacional, conectado |
| Jerárquica  | De abajo hacia arriba  |

El liderazgo de red y la dirección de la organización siempre han coexistido, aunque durante gran parte de la dirección de la organización del siglo 20 fue la forma privilegiada para organizar los recursos y la gestión de la entrega de bienes y servicios. Incluso en el sector social, formas de organización prevalecieron. Las estructuras de liderazgo jerárquicas crearon una forma de rendición de cuentas que hacen los inversores se sientan más seguros con sus inversiones. El dinero fue invertido en el desarrollo de líderes sin fines de lucro que tendrían mayor capacidad para gestionar y dirigir organizaciones efectivas.

A medida que expandimos nuestra mentalidad de liderazgo para entender el liderazgo como un proceso colectivo, más personas están cuestionando los supuestos de liderazgo que están incrustados en las estructuras y procesos organizacionales tradicionales.

* 1. Protocolos de actuación.
		1. Siempre mantén tu ética.

La ética profesional es el conjunto de normas de carácter ético aplicadas en el desarrollo de una actividad laboral. La ética puede aparecer reflejada en códigos deontológicos o códigos profesionales a través de una serie de principios y valores contenidos en postulados en forma de decálogo o documentos de mayor extensión.

La ética profesional marca pautas de conducta para el desempeño de las funciones propias de un cargo dentro de un marco ético. En muchos casos tratan temas de competencia y capacidad profesional, además de temas específicos propios de cada área.

Aunque la ética profesional utiliza valores universales del ser humano, se centra en cómo son estos aplicables al entorno laboral.

Se trata de un tema en continuo debate, especialmente cuando existen conflictos éticos entre el desarrollo de una profesión y la conciencia o ética personal. En determinadas situaciones se puede optar por la objeción de conciencia cuando una persona no piensa que está actuando de forma correcta.

Ética profesional del docente

En el ámbito de la Educación existen una serie de principios éticos que marcan las pautas de actuación de los profesionales de la enseñanza. Debido a las características propias de esta profesión la figura del docente, más allá de la libertad de cátedra que existe, debe tener en cuenta las personas con las que trabaja.

La responsabilidad social que conlleva este cargo, obliga a los profesores a seguir una serie de principios éticos, no sólo realizando sus tareas y funciones, sino llevarlas a cabo de la mejor manera posible.

* + 1. Cuida tu identidad institucional.

La identidad institucional docente en el contexto contemporáneo es animarnos a arrojar luz sobre los modos de habitar la escuela en la actualidad.

Se entiende por identidad institucional el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico.

* + 1. Cuida tu ortografía y gramática.

Escribir de forma correcta no es sólo respetar las reglas ortográficas que nos indican el uso adecuado del lenguaje, va más allá, habla bien de la persona que redacta determinado texto para presentarlo, sin importar la profesión o ámbito en que se desarrolle.

La ortografía como parte de la gramática es la base del lenguaje y es el principio de una comunicación correcta; ésta acompaña a la redacción en la ardua tarea de escribir adecuadamente.

En la actualidad no tenemos el hábito de leer y desconocemos nuestro propio lenguaje, por tal motivo ignoramos como se escriben las palabras. Esto afecta en esos momentos en que por necesidad o por cumplimiento tenemos que escribir algún texto, como un informe, un memorándum, un ensayo o simplemente un correo electrónico.

Hoy en día la tecnología nos ha ayudado, y a la vez perjudicado, en hacernos más sencillas las tareas, el uso de la computadora ahora nos permite corregir de manera automática las faltas de ortografía, aunque en ocasiones incluso teniendo estas herramientas podemos equivocarnos, porque simplemente no conocemos nuestro idioma español.

Una excelente ortografía y una buena redacción son tan necesarias ya que nos comunicamos más de manera escrita que por otros medios.

En la tarea educativa es fundamental la escritura correcta de las palabras y el uso adecuado del español pues nos ayudará a una mejor comunicación.

El problema de los errores ortográficos y de redacción corresponde no sólo a un problema escolar, también a un problema personal, se necesita de mucho empeño y dedicación en las aulas, así como de toda la disposición de las personas que aspiren a tener una excelente ortografía.

Lo que va escrito tiene que estar impecable, por lo menos en lo que a ortografía se refiere, eso debería de suceder en todos los campos, educativos, laborales o profesionales donde el uso de escritos es fundamental.

Refiriéndonos al campo educativo no sólo es la enseñanza en las aulas sino también las actividades que se realizan fuera de los salones, pero aún dentro de las escuelas. Una persona que trabaja en una escuela necesariamente debe tener una buena forma de comunicación escrita y por tal motivo trabajar diario en tener una buena ortografía, incluso si no forma parte del cuerpo docente.

Administrativos, directores, prefectos, orientadores, coordinadores y todos los que trabajamos en un recinto educativo debemos crearnos el hábito de leer y, no sólo aprender ortografía en un curso sino, practicar la escritura correcta de las palabras día con día.

La excelente ortografía se obtiene con la lectura y con la práctica diaria de la escritura, tareas que deben de realizarse no sólo en un curso por obligación sino por convicción.

* + 1. Saluda, preséntate y despídete.

La forma ideal de mantener un ambiente profesional dentro del salón de clases es dirigiéndose a los estudiantes con cortesía. Llamar a los estudiantes por sus nombres, decir “gracias”, “por favor”, “discúlpeme” siempre que sea necesario. Mantener el nivel de voz moderado.

El académico es un referente de comportamiento social y de desempeño profesional. La sencillez, la honestidad, el entusiasmo, la responsabilidad, la transparencia y la cooperación son algunos de los valores que se deben destacar en todo educador.

* + 1. Cita la fuente y el material de trabajo.

Todo lo que se consulta para realizar un trabajo de investigación o académico debe ser citado correctamente en el mismo. Es algo muy importante e imprescindible, tanto para dar mayor información a las personas que nos vayan a leer como para reconocer el trabajo y la autoría de las palabras o ideas que obtengamos de dichos trabajos consultados. Y es que un trabajo sin citas es un trabajo al cual le falta una parte muy importante del mismo.

* + 1. Planifica y organiza la información que quieres compartir.

“La planificación es, sin duda, uno de los estadios más importantes en el proceso educativo. Es el primer paso para lograr el aprendizaje completo y eficaz de los contenidos que requieren los alumnos. Es más, con una buena planificación los resultados son mucho más previsibles y por ende es un buen augurio para una evaluación satisfactoria.”

“Aprender sin reflexionar es malgastar la energía”. **Confucio**

Planificar es imperioso para un profesor, pues permite juntar la teoría con la práctica. Es decir, poder hacer uso de los contenidos (teoría), que son más o menos estándares y comunes, de la forma más conveniente posible. De esta manera, una planificación apropiada implica que el docente pueda recurrir a diferentes herramientas y metodologías para que los contenidos programáticos lleguen de mejor manera a los alumnos.

**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**

**CUADRO SINOPTICO**

**Realice un cuadro sinóptico considerando los temas abordados en esta semana en el recurso.**

 **véase manual básico de actividades en plataforma UDS.**

# Bibliografía

COBO Gonzalez, G. (2017). Aprendizaje basado en proyectos . *Colección Materiales de Apoyo a la Docencia #5*, 5-16.

*Gestión de conocimientos y tecnología* . (s.f.). Obtenido de http://antia.usal.es/sharedir/tutoriales/gestiondelconocimiento/3\_conocimiento\_digital.html

*La importancia del desarrollo de competencias en la educación virtual*. (21 de FEBRERO de 2019). Obtenido de http://elearningmasters.galileo.edu/2019/02/21/desarrollo-de-competencias-en-la-educacion-virtual/

MICROSOFT. (s.f.). *microsoft.com/education/leaders.* Obtenido de APRENDIZAJE PERSONALIZADO : https://msp2l1160225102310.blob.core.windows.net/ms-p2-l1-160225-1023-13-assets/18287\_Personalised%20Learning\_151116\_en-US\_esp.pdf

Moll, S. (30 de Enero de 2018). Los cinco pilares de la Competencia Digital docente y sus finalidades. Madrid, España.

SORIA, E. (05 de Mayo de 2017). *Red social educativa .* Obtenido de https://redsocial.rededuca.net/el-fomento-del-pensamiento-critico-una-labor-del-docente

Suárez Alfonso, A. C. (2015). La gestión de la información: herramienta esencial para. *Revista Universidad y Sociedad [seriada en linea]*, 72-79.

Useche Gamboa, V. (s.f.). *Método de estudio. Herramientas para el asesor .* Universidad de La Sabana .