



## La evaluación de asesoría como un indicador para monitorear la operación del modelo educativo

María Isabel Enciso Ávila

José Alfredo Flores Grimaldo

María Enriqueta López Salazar

**Línea temática:** Modelos Educativos

### Resumen:

En esta ponencia se presenta una visión innovadora desde la perspectiva organizacional para resaltar la importancia de monitorear los resultados de la asesoría en línea, con un impacto en el modelo educativo. La labor de asesoría en particular en las modalidades en línea es un actor fundamental en el modelo pedagógico de toda institución educativa y el hecho que se cumplan las funciones o roles permitirá demostrar la eficiencia del modelo. La aspiración de la operación del modelo es que los resultados o las funciones se lleven lo más parecido a ese ideal planeado, para validar este supuesto se ha pedido a los asesores de la academia de Intervención Educativa de la Licenciatura en Educación del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara su autoevaluación sobre cuatro de las funciones básicas consideradas en el modelo: Evaluación, retroalimentación, seguimiento estudiantes y trabajo colaborativo.

**Palabras Claves:** Modelo educativo, evaluación, asesoría





## Introducción

La evaluación de desempeño de los profesores o asesores siempre ha sido un punto nodal para cualquier organización educativa, principalmente bajo la premisa de calidad, pero entendida a favor del desempeño institucional y las meta académicas que se ha trazado, por lo que en esta ponencia se aborda una postura un poco diferente a la perspectiva de la evaluación para mejorar el desempeño de los asesores(pedagógico-didáctico), sino como una forma de valorar en qué medida se logra la meta de operar el modelo educativo.

Sin embargo la evaluación docente debe entenderse como el “campo especializado de la evaluación educativa en el que se valoran las características y el desempeño de los profesores, a través de distintos métodos, con el fin de comprender más profundamente la naturaleza, ejercicio y resultados de la docencia” (UNAM, 2012). De tal forma que podamos más que fiscalizar identificar puntos de mejora y probablemente elementos que permitan identificar en qué medida el modelo sigue siendo vigente.

Bajo esta visión desde el punto de vista institucional caracterizada por que “toda institución establece reglas o normas que son obedecidas por una población y que al mismo tiempo restringen sus acciones, otorgando formas de acción individual, es decir a través de la asignación de roles o tareas, otro de los elementos importantes es que éstas no son permanentes si no que aluden a un tiempo específico de operación, lo cual lleva implícito el cambio” (Enciso Avila, 2011).

Estas reglas a las que se hace referencia es la forma en la que el modelo académico organiza las interacciones entre sus diferentes componentes, asignando roles y acciones concretas, con el fin de que los objetivos institucionales sean alcanzados como se han planeado. Por ello siempre es





necesario dar un curso de inducción a las actividades en particular para los asesores se tiene que dar una orientación de las funciones a realizar y la forma en la que debe realizarlas y en caso de omisiones siempre se establecerán mecanismos para sancionar y reorientar las actividades.

Bajo esta perspectiva del fenómeno institucional (Vergara, 1997), no existe lugar para ningún ejercicio racional, las prácticas institucionales son productos culturales y los individuos se apegan a ellas porque no pueden considerar otras alternativas de comportamiento que las prescritas por la cultura institucional en la que viven. Es decir se van asumiendo los roles como rutinas, pero en ocasiones ante la falta de seguimiento o necesidades de contextos estas rutinas pueden ser sustituidas sin que necesariamente la norma se transforme y es justamente ese el objetivo de la ponencia.

Entre los mecanismos de influencia organizacional que identifica Simon (1964): esta la división del trabajo, prácticas tipo, decisiones hacia abajo, los canales de comunicación, y además entrena a los individuos para que decidan como a ella le gustaría que lo hicieran.

### **Importancia de la labor de asesoría**

Los entornos de aprendizaje de modelo en línea se caracterizan por utilizar herramientas electrónicas de comunicación para interactuar y lograr aprendizaje, que se caracterizan (Bustos, Coll, & Engel, 2009) por:

- No imponen la exigencia de una coincidencia espacial y temporal de participación
- La comunicación está basada en textos escritos y es multidireccional
- El intercambio de información esta mediado por la computadora
- Permite el almacenamiento de los textos aportados por todos los participantes y facilita el acceso para su constante revisión.





Sin embargo estas condiciones no son suficientes para el logro de aprendizajes la labor del asesor de acuerdo con Onrubia (2005) radica en que la actividad mental constructiva desarrollada por el alumno a partir de la interacción solitaria con el contenido no asegura, necesariamente, una construcción óptima de significados y sentidos en torno al nuevo contenido de aprendizaje. Lo que permite afirmar que la importancia de la labor de asesoría se encuentra en las mediaciones del asesor para apoyar en este proceso. Cuando es capaz de detectar en los estudiantes la ausencia de recursos cognitivos adecuados para asimilar el nuevo contenido, o en el mejor de los casos si los tiene, puede no activarlos, o no establecer las relaciones relevantes entre esos recursos y el contenido en cuestión.

La interacción entre alumno y contenido, requiere mediaciones propiciadas por el asesor que permitan la adaptación dinámica, contextual y situada entre el contenido a aprender y lo que el alumno puede aportar y aporta a ese aprendizaje en cada momento. Estos procesos de ajuste interaccional son complejos y problemáticos, y en gran medida su éxito depende de los aciertos en el proceso de comunicación en los diversos encuentros entre asesor, alumnos y contenido de enseñanza y aprendizaje. Es por ello que resulta relevante la evaluación de la práctica que permita emprender acciones de mejora y se eleve la calidad de la enseñanza en línea.

Es importante identificar las competencias con las que se cuenta para lograr que efectivamente se logre el proceso de aprendizaje y no sólo la adquisición de contenidos. Es en este sentido la importancia de identificar debilidades en la labor docente en contraposición con la información o indicadores que se toman desde la perspectiva cuantitativa sobre la presencia de los asesores, cuantificada a partir del número de ingresos y tiempo que se tarda en dar respuesta a las intervenciones de los participantes, así como duración por sesión en la plataforma.





Por lo tanto la labor de un asesor no sólo se limita al diseño y organización de material y seguimiento del cumplimiento de actividades de los alumnos, sino de acuerdo con Anderson (citado por Bustos, Coll & Engel, 2009), debe verse como un experto responsable de intervenir de manera directa ayudando a los alumnos en sus procesos de aprendizaje, orientando los procesos de comunicativos y cognitivos de los participantes. Sin embargo para que se lleve a cabo este tipo de acciones será necesario que el asesor considere seguir los lineamientos establecidos por los roles asignados por la institución o intentar romper la regla para producir cambios.

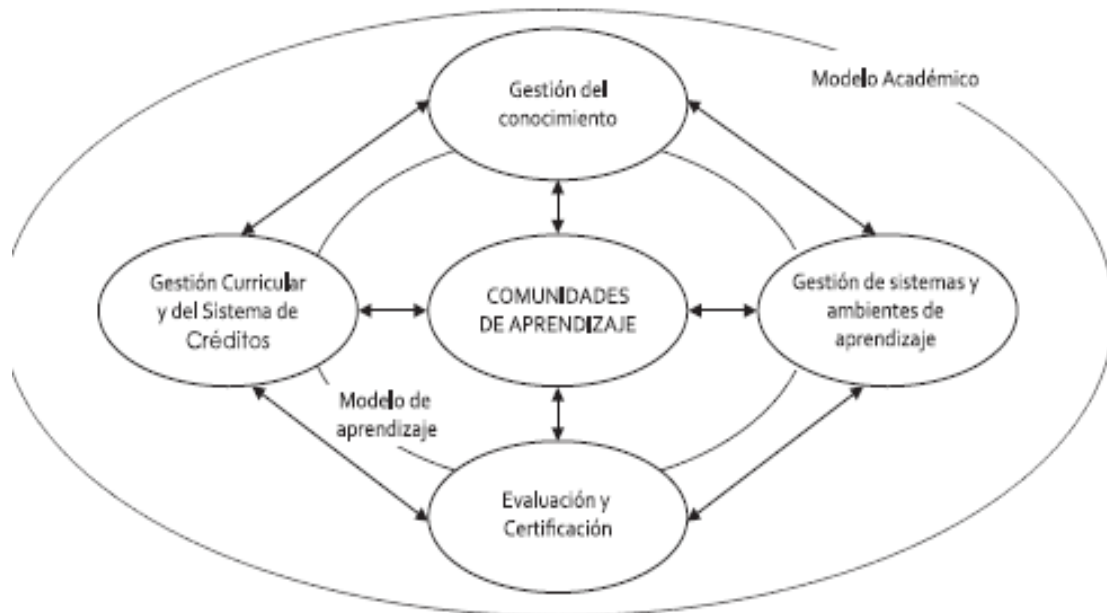
### **Descripción del modelo educativo**

El modelo educativo del Sistema de Universidad Virtual (UdeG), se describe con un eje fundamental que es la comunidad de aprendizaje cuya característica es el trabajo en colectivo de manera colaborativa, donde indudablemente como actores principales son los alumnos y el asesor en interacción con otros procesos de gestión (diagrama 1).

Bajo esta premisa de comunidad de aprendizaje se desprenden acciones para el asesor muy importantes las de generar interacción entre los participantes y generar estrategias para que el aprendizaje se logre a través de la colaboración. Tal como se describe la labor su labor como: “El docente es gestor del ambiente de aprendizaje y de las relaciones entre los sujetos que aprenden (Sistema de Universidad Virtual, 2010, pág. 82).



Diagrama 1. Modelo Educativo



Fuente: Sistema de Universidad Virtual, 2010 pág. 83

Por otro lado el asesor se define como la “Persona responsable de guiar el proceso formativo, que brinda indicaciones para la realización de las actividades de aprendizaje, coordina las acciones en línea, ajusta los procesos de acuerdo a los espacios de la plataforma y asesora en la mejora y orientación de los productos de aprendizaje, con un énfasis en resaltar los logros como elemento motivador, así como ayudando a los estudiantes en la identificación de sus procesos. (Sistema de Universidad Virtual, 2010, pág. 111)

Esta definición nos permite identificar cuatro funciones fundamentales asignadas al asesor: Retroalimentación, evaluación, seguimiento del estudiante y trabajo colaborativo, de los cuales se identifican algunos indicadores de desempeño de acuerdo al modelo. Se deberán desarrollar en “un



ambiente de aprendizaje integrando los entornos de información, producción, interacción y exhibición (Sistema de Universidad Virtual, 2010, pág. 87).

## Metodología

Se eligió a la Licenciatura en Educación por ser una de las carreras en el Sistema de Universidad Virtual con mayor antigüedad y por tanto con mayor experiencia de sus asesores en la labor que desempeñan. Se toma la academia con mayor número de asesores denominada de Intervención Educativa que integra los contenidos de diez unidades de aprendizaje con un total de 65 asesores.

Se invita a contestar un cuestionario denominado autoevaluación<sup>1</sup> que se encuentra estructurado en las cuatro funciones de la asesoría con un total de 24 ítems, redactada con frases de acciones a las que se tiene que responder bajo una escala tipo Likert que mide el nivel de frecuencia con el que se realiza la acción. Para el análisis de esta ponencia se utilizaron las respuestas de frecuencia casi siempre y siempre. La tasa de respuesta es de 87% al contestar un total de 57 asesores.

## Resultados

De acuerdo con la descripción de la labor del asesor en el modelo educativo para que el modelo funcionara bajo el concepto central de comunidad de aprendizaje la labor de gestor del asesor para el trabajo de forma colaborativa y donde el aprendizaje permitiera una estructura más vertical, dependía del equilibrio entre las cuatro funciones, los resultados de manera general dieron que las funciones que mejor asumido tienen su rol son las de evaluación y retroalimentación que obtienen respuestas de la mayoría de los profesores.

---

<sup>1</sup> Cuestionario validado por la coordinación de programas educativos y la coordinación de formación docente.

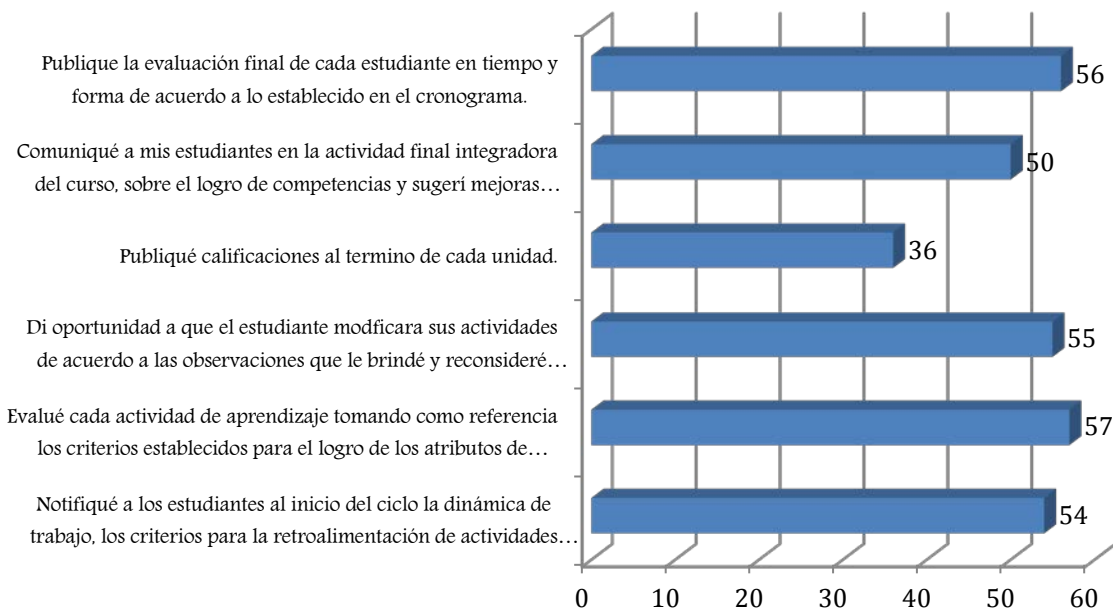




Mientras que las que menor desarrollo presentan son las de seguimiento al estudiante y la de trabajo colaborativo, lo que implica que el cuidado por los aprendizajes y las necesidades específicas de los estudiantes no han sido atendidas, al igual que la búsqueda la búsqueda de estrategias para un trabajo de interacción con los pares.

De manera desagregada por función se identifica que en la función de evaluación (gráfica 1) una de las actividades menos logradas fue la de publicar las calificaciones al término de la unidad que es uno de los elementos que requiere el estudiante para ir valorando su nivel de desempeño, es un poco más de las mitad de los profesores que lo realiza en tiempo alcanzando el 63%. Mientras que el resto de las actividades evaluadas en este apartado superan el 90%.

Gráfica 1. Evaluación







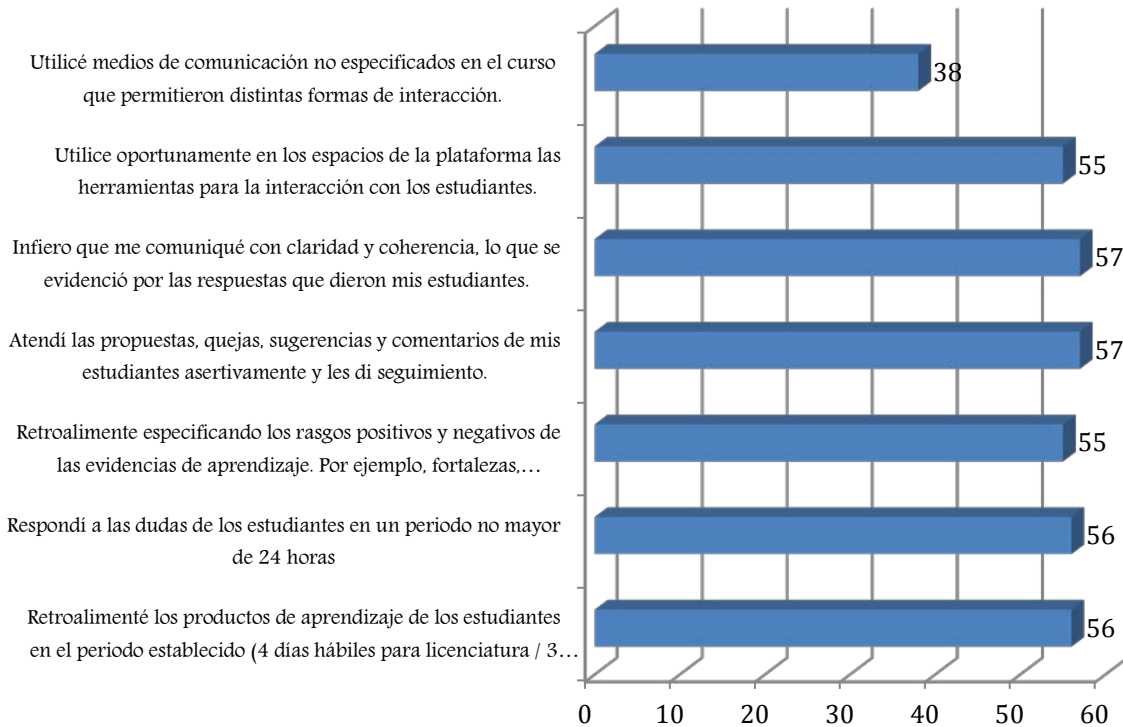
En cuanto a la función de retroalimentación que va ligada a la tarea de evaluación al justificar la calificación pero también a la forma en la que debe proponerse sugerencias para la mejora y la metacognición. Se observa (gráfico 2), que todas las actividades son desde el punto de vista de los asesores cubiertas y asumidas como un rol y bajo las reglas que se marcan en el modelo. La que muestra deficiencia es la de búsqueda de mecanismos alternos para promover la comunicación y la interacción de los participantes. Habrá que valorar si el hecho que la indicación de dejar evidencia del trabajo en plataforma está inhibiendo la posibilidad de otros espacios para la interacción.

También resulta un poco contradictorio el hecho que se pida que se explote o utilice al máximo los mecanismos de interacción propuestos en plataforma, lo que parecieran una contradicción al pedir que se exploren otros mecanismos pero que al mismo tiempo se cuestione el hecho que no se utilicen los propuestos en la plataforma.





Gráfica 2. Retroalimentación

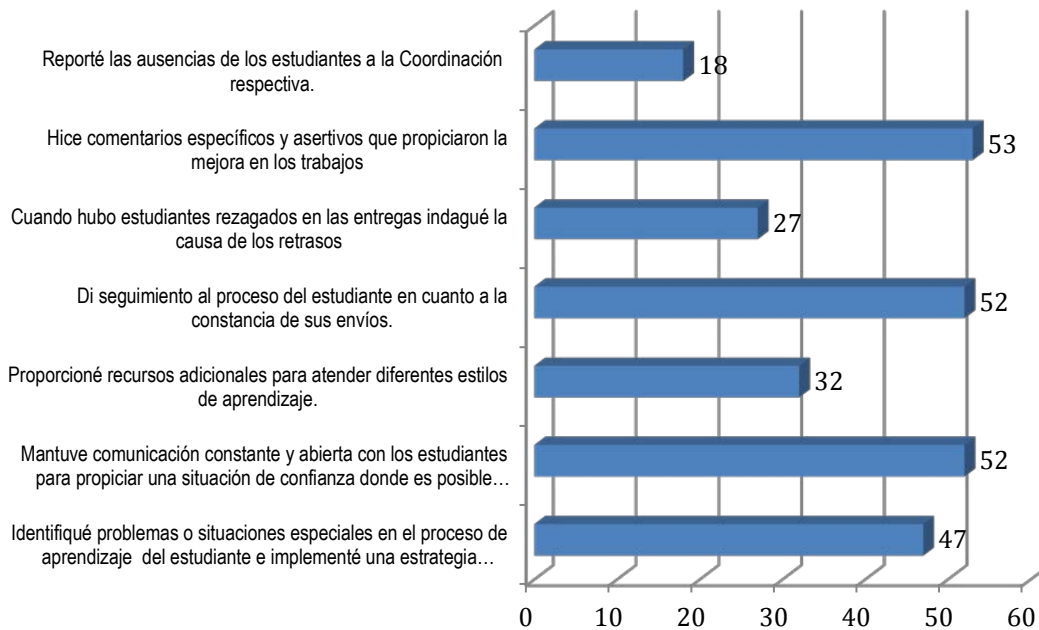


La labor de seguimiento a estudiantes (gráfico 3) muestra que cuando menos tres de las actividades propuestas se encuentran con poca atención por parte de los asesores, el hecho que los estudiantes abandonen el curso y no se reporte a la coordinación o que no se indague las causas de su ausencia para tratar de incorporarlos a las actividades, esto como parte de la preocupación por los alumnos como miembros de la comunidad, probablemente consideran que esa no es parte de su labor y que debe ser atendida por la gestión administrativa, lo que implica indagar más a detalle esta ausencia. Por otro lado el hecho que los asesores no promuevan estrategias distintas a cada estilo de aprendizaje es también un punto contradictorio con lo que el modelo espera de su labor.





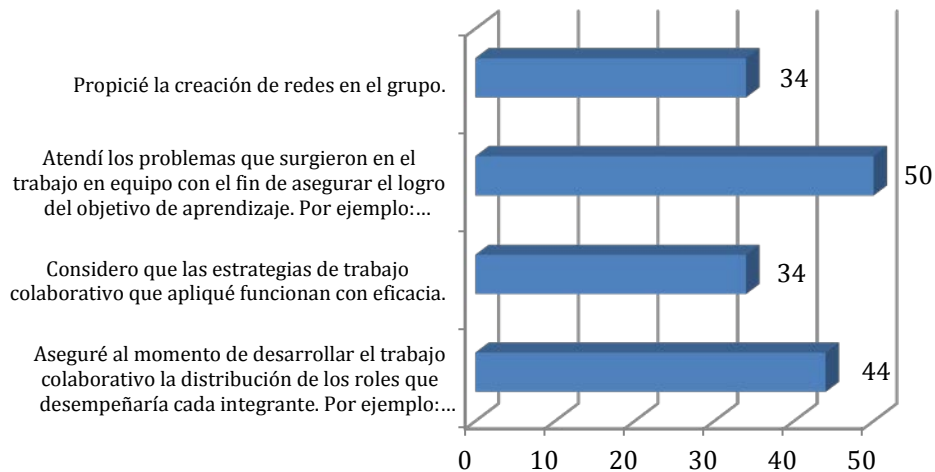
Gráfica 3. Seguimiento al estudiante



En cuanto al rol de propiciar trabajo colaborativo (gráfico 4) entre los participantes, está ausente en la mayoría de los asesores lo que implica que no se logra uno de los preceptos de comunidad de aprendizaje, los puntos que consideran no logrados son el hecho de no propiciar redes de aprendizaje, la falta de asignación de roles y que consideran que las estrategias utilizadas no han sido las adecuadas.



Gráfica 4. Trabajo Colaborativo



A manera de cierre valorar desde esta perspectiva institucional de los roles asumidos para determinar qué medida del ideal de modelo educativo se logra permite al mismo tiempo valorar el objetivo institucional, es decir la labor de la organización es cuidar que las cosas se ejecuten de manera similar a la forma en la que se planearon y una de las formas de cerciorarse es estableciendo el marco de acción de los participantes es decir de modelar sus acciones a través de rutinas para cada una de las acciones.

Como se pudo observar con los resultados no se están realizando de las rutinas como lo establece el modelo lo que implica que el ideal de la función del asesor no se ha logrado de la mejor forma, por lo tanto la organización tendrá que valorar si los mecanismos que ha empleado para guiar la acción de los asesores ha sido la adecuada, en particular tiene que verificar si las instrucciones en la formación y la evaluación o seguimiento de su labor no están dando instrucciones contradictorias.

En particular debe considerar la labor de asesoría una verdadera acción docente y dejar de considerarla como una función administrativa de seguimiento y control de un curso como se ha venido valorando con indicadores cuantitativos a partir del tiempo de respuesta a los estudiantes y número de ingresos a la plataforma, sin que se garantice que el aprendizaje se ha logrado. Como se pudo observar se evalúa y se retroalimenta por el hecho de tener un indicador de evaluación en el tiempo de respuesta y se ha dejado de lado la labor de propiciar aprendizaje ante la diversidad de condiciones.



Los resultados que se presentan dejan evidente que no se ha esta cumpliendo con el modelo sin embargo es necesario profundizar en las causas que han propiciado el desequilibrio en el desarrollo de las funciones de la asesoría.

## Bibliografía

- Bustos, A., Coll, C., & Engel, A. (2009). Presencia Docente Distribuida en redes asincrónicas de aprendizaje. Definición teórica y perspectiva multi método para su estudio. En F. Díaz Barriga, G. Hernández, & M. A. Rigo, *Aprender y enseñar con TIC en educación superior: contribuciones del socioconstructivismo* (págs. 97-128). Distrito Federal, México: UNAM.
- Enciso Avila, M. I. (2011). *Estrategias utilizadas por estudiantes de licenciatura para conformar su trayectoria escolar, en tres contextos organizacionales del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad de Guadalajara.(Tesis Doctoral)*. Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Onrubia, J. (9 de Febrero de 2005). Aprender y enseñar en entornos virtuales: actividad conjunta, ayuda pedagógica y construcción del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia(II)*, 1-16.
- Simon, H. A. (1964). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Barcelona: Aguilar.
- Sistema de Universidad Virtual. (2010). *Modelo Educativo*. Guadalajara, Jalisco: UDGVirtual.
- UNAM. (3 de junio de 2012). *Glosario de términos de evaluación educativa*. Recuperado el 16 de julio de 2012, de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://www.evaluacion.unam.mx/glosario/glosario-Frameset.htm>
- Vergara, R. (1997). El redescubrimiento de las instituciones: de la teoría organizacional a la ciencia política. En & J. J. March G., *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política* (págs. 9-40). México, D.F: Fondo de Cultura Económica.

