



ECOSISTEMA DIGITAL, PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE EL CAMBIO DE UN ENTORNO ABIERTO A UNO CERRADO

Ma. Inez González Navarro
Maines.gonzalez@redudg.udg.mx

María Isabel Enciso Ávila
maria.enciso@redudg.udg.mx

María Enriqueta López Salazar
Lopez_salazar@hotmail.com

Claudia Camacho Real
clamac45@hotmail.com

María del Roble García Treviño
mdelroble@hotmail.com

Resumen:

En este trabajo se presenta parte de los resultados de la investigación sobre la experiencia de asesores en su uso del ecosistema digital MiSUV. Ecosistema donde estudiantes y asesores tienen la libertad de personalizar su espacio de estudio, de trabajo, y convivencia en línea, y desde el cual ingresan a sus cursos hospedados en diferentes plataformas educativas, y es posible enlazar redes sociales, correos electrónicos y herramientas Web de su interés. La investigación es realizada por el Cuerpo Académico 717. La finalidad del estudio es rescatar en asesores del Sistema de Universidad Virtual, experiencia del cambio de un entorno abierto a uno cerrado en la etapa de inducción al ecosistema, del uso de herramientas, y expectativas que ha generado en ellos. Como principales hallazgos se encontró que algunos de los asesores no han logrado asimilar de manera habitual las nuevas herramientas y facilidades del nuevo entorno, siguen actuando como cuando se trabajaba en plataforma en un ambiente cerrado al entrar de forma directa en su curso, lo que ha demostrado una debilidad en la estrategia de transición al ecosistema MiSUV.

**Palabras Clave:**

Entorno digital, percepción del cambio, entornos abiertos y cerrados.

Planteamiento del problema

Hace dos años que el Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, ha implementado una innovación tecnológica denominada MiSuv que fue construida con el fin de permitir la interacción entre los miembros de la comunidad y a través de herramientas permitir el trabajo colaborativo (Sistema de Universidad Virtual, 2012), con el fin de romper con la dinámica de un entorno cerrado con espacios controlados para la interacción y restringidos a la estructura temática de cada curso.

Con el Misuv se ha permitido trabajar en los programas de bachillerato, licenciatura y posgrado con múltiples plataformas: Moodle, Metacampus y Sakai. En el transcurso del desarrollo de la implementación se han incorporado de manera escalonada cursos de los diferentes programas educativos de bachillerato y licenciatura a Moodle, de tal forma que los estudiantes y asesores tienen cursos en una y otra plataforma; como una forma de romper la visión de plataforma única. Pese a que se ha explorado desde la visión de los estudiantes sobre las dificultades y grado de satisfacción del MiSuv por García y Espinosa (2013), no se ha explorado la percepción de los asesores sobre los cambios en la forma de trabajo.

Se parte de la pregunta de investigación ¿Cómo han sido asimiladas las nuevas prácticas de asesoría en un entorno digital abierto? ¿Los procesos de inducción al cambio implementados por la organización han influido en su asimilación? ¿Cuáles son las prácticas que permanecen y cuáles se han modificado?

Justificación

Conocer las prácticas que han asimilado los asesores del nuevo entorno digital es de suma importancia para la organización en particular por el hecho de valorar el impacto de las acciones implementadas para promover el cambio y en segundo lugar por ser la figura de atención inmediata con los estudiantes y su asimilación en las prácticas garantiza la asimilación de las nuevas prácticas en los estudiantes.



La interacción entre asesores y estudiantes ante el proceso de enseñanza-aprendizaje, es un vínculo importante para la adopción o resistencia a los nuevos entornos de aprendizaje, por ello el actor principal que la organización debe considerar para un buen éxito de cualquier cambio es el asesor.

Marco teórico

Se parte de dos conceptos claves para analizar las nuevas prácticas: el ecosistema y el proceso de cambio. Para (Boley & Chang, 2007) el ecosistema digital es una comunidad flexible, abierta y dinámica; los individuos participan sin pautas controladas o centralizadas. Las interacciones se desarrollan y se disuelven en función de las necesidades de los individuos. Las relaciones y sus interacciones dan forma al ambiente. Para Ospina (Ospina, 1999), el ambiente es concebido como *construcción diaria*, reflexión cotidiana, singularidad permanente que asegura la diversidad y con ella la riqueza de la vida en relación. La expresión ambiente educativo induce a pensar *el ambiente como sujeto que actúa con el ser humano y lo transforma* (Naranjo, 1999) la calle, la escuela, la familia, el barrio y los grupos de pares, entre otros.

El cambio en una organización o institución es definido como un estado de alteración o modificación constante (Malott, 2001 en (García, Rojas, & Díaz, 2011). Se asocia a la capacidad de adaptación a las transformaciones en el ambiente interno como externo (Armenakis y Bedeian, 1999 en (García, Rojas, & Díaz, 2011).

Los cambios organizacionales (García, Rojas, & Díaz, 2011), surgen de romper el equilibrio para transformarlo en beneficio. En este proceso de transformación de fuerzas que tratan de oponerse, a lo que se le conoce como resistencia al cambio. Cuando se desea hacer un cambio se deben definir un conjunto de tareas para minimizar la interacción entre fuerzas:

- Involucrar a las personas en la introducción al cambio para que se sientan valorados y asuman este compromiso.
- Identificar causas de resistencia.
- Dar seguimiento a comportamientos, actitudes, necesidades en el proceso de cambio.



Metodología

La metodología con la cual se trabajó el estudio fue de tipo cualitativo, por lo que el estudio es de carácter descriptivo. López Noruego (2002) menciona que éste paradigma ve al investigador como instrumento de medida, los datos son filtrados por el criterio del investigador, por lo que es evidente que los datos extraídos serán subjetivos. No suele probar teorías o hipótesis: es más bien, un método que genera teoría e hipótesis. No tiene reglas de procedimiento. La investigación es de naturaleza flexible evolutiva y recursiva.

La metodología cualitativa se basa en el uso de categorías, es decir, cada uno de los elementos o dimensiones de las variables investigadas; mismas que posteriormente van a servir para clasificar y/o agrupar la información de acuerdo a las diversas unidades obtenidas.

Para la recolección de la información se diseñó una entrevista semiestructurada, ésta se centró en cuatro categorías principales (Tabla 1): Inducción al cambio, experiencias en el manejo: Metacampus-MiSUV, herramientas MiSUV, y expectativas MiSUV. De las cuatro categorías se seleccionaron dos para mostrar resultados.

Tabla 1. Categorías y subcategorías de análisis

Categorías	Subcategorías
Inducción al cambio: de un modelo cerrado a uno abierto: MiSUV	Notificación de cambio: quién – cuándo.
	Percepción del cambio a MiSUV: cómo te sentiste
	Capacitación (manuales, cursos de inducción, dudas: quién las resuelve)
Experiencia en el manejo: Metacampus - MiSUV	Ingreso a plataforma(s) de tus cursos
	Página personal o perfil
	Medios de comunicación (docentes – estudiantes)
	Ventajas o desventajas percibidas
Herramientas MiSUV	Conocimiento de herramientas
	Uso de herramientas



	Beneficio del uso
	Uso de herramientas
Expectativas de MiSUV	Sugerencias

El estudio se compone de siete docentes, uno de cada programa educativo de licenciatura y bachillerato que ofrece el Sistema de Universidad Virtual. Los criterios que se tomaron para su elección fueron, que éstos hayan vivido la etapa de transición de MiSUV, por lo que fueron docentes que actualmente imparten cursos. Por ser una modalidad totalmente en línea, para el levantamiento de la muestra se usaron diferentes estrategias, desde la entrevista por Skype hasta la llamada telefónica, mismas que fueron grabadas en audio con el conocimiento del entrevistado.

La técnica implementada para el análisis de la información fue *análisis de contenido*, quien una vez concentrada la información se procedió a la selección de la misma y fue ubicada dentro de su categoría y subcategoría correspondiente en la matriz de análisis. Esta metodología de análisis fue ubicada en el ámbito de lo descriptivo, pretendiendo descubrir los componentes básicos de un fenómeno determinado extraídos de contenidos dados.

A juicio de Bardin (1988, citado por López Noruego, 2002), el análisis de contenido es un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que el autor denomina como “discurso” extremadamente diversificados. El factor común de estas técnicas múltiples y multiplicadas desde el cálculo de frecuencias suministradoras de datos cifrados hasta la extracción, basada en la deducción: inferencia.

Resultados

Los resultados serán presentados de acuerdo al orden de categorías y subcategorías que aparece en la tabla anterior sobre Inducción al cambio de un modelo cerrado a un modelo abierto.

Notificación del cambio quién y cuándo: A la mayoría de los asesores se les avisó sobre el cambio por correo electrónico por parte de sus coordinadores, sólo algunos casos mencionan no se les notificó por



ningún medio de manera oficial, sin embargo, de manera informal se enteraron que habría un nuevo sistema que uniría las plataformas Moodle y Metacampus.

“No, nunca escuche comentarios sobre Misuv antes de que se implementara. Ninguno. Solamente que iba a ser un nuevo sistema que iba a unir a la plataforma Moodle con el Metacampus” (A5LTI).

Con respecto al momento de la notificación, una de las características fue la premura la mayoría de asesores se les notificó el mismo día, a otros, tres días o dos semanas antes de que iniciará el ciclo. Sólo uno de ellos no recibió notificación y nunca se percató del cambio.

“En el ciclo 2012-A me parece, pues iba a empezar el ciclo y me avisaron como tres días antes, que uno de mis cursos había emigrado a Moodle, y...pues más o menos me dijeron como hacerle como entrar y que revisara cada uno de los tutoriales que estaban ahí subidos” (A7BGAI).

Percepción del cambio a MiSUV: Es importante destacar que de ésta subcategoría fue dividida en dos, con la finalidad de apreciar la información con mayor énfasis en base a los datos obtenidos.

Algunos de los sentimientos provocados en los asesores por el cambio fueron de ansiedad y pánico como lo señala el siguiente asesor *“Me sentía perdidísima, bueno... pues empecé a picarle para todas partes y me dio un pánico terrible” (A7BGAI).*

Durante el cambio algunos de los asesores se sintieron perdidos, algo confundidos, y con muchas dudas, por lo que optaron por cerrar las ventanas de MiSUV y entrar directamente a sus cursos.

“Me causó conflictos, porque como trabajamos a la par con otra página abierta, por ejemplo, para mi materia optativa que trabajamos con el google o con el YouTube, era tener muchas pestañas abiertas”(A3LGC).

Algunos asesores optaron por cerrar las ventanas de MiSUV ya que les quita mucho tiempo para irse directamente a sus cursos. Otros, se enfocaron directamente a sus cursos y en su momento no percibieron el cambio, y hasta la fecha no lo han hecho. Finalmente, MiSUV lo ven como un medio para ingresar a sus cursos y trabajar de manera normal.



EVALUACIÓN DEBATE 2014



“Tengo que cerrar todas las ventanas que se abren para entrar en MiSUV, tengo que cerrarlas todas pero en cerrar sesión. Puede ser que las dejo abiertas, se abren como cuatro y hay que regresar a cerrar todas, en eso pierde uno mucho tiempo y en verificar si cerró las ventanas. Antes en Metacampus salías, y salías” (A1LSC).

“Pues, ahorita te puedo confesar que yo no encuentro la diferencia entre una y otra. De hecho lo que es MiSuv yo lo veo como un medio para poder meterme a mi curso a trabajar normal, pero que digas que conozca la diferencia y que lo sé trabajar, no” (A6LAO).

“Tengo que cerrar todas las ventanas que se abren para entrar en MiSuv, tengo que cerrarlas todas pero en cerrar sesión. Puede ser que las dejo abiertas, se abren como cuatro y hay que regresar a cerrar todas, en eso pierde uno mucho tiempo y en verificar si cerró las ventanas. Antes en Metacampus salías, y salías” (A1LSC).

En cuanto a la capacitación algunos de los asesores comentan que ésta la recibieron a través de asesoría directa. Otros, de manera grupal por medio de un curso.

“Se programó una capacitación así como exprés, iba a ser una asesoría para poder reconocer los nuevos espacios donde estaban nuestros cursos, pero más que eso fue conocer los espacios de MiSuv, nos hicieron crear la página, duramos ahí dos horas, tres. En uno de los encuentros fue que hicimos una dinámica como de hacer, como de estar chateando los maestros, los de enfrente con los de enfrente” (A7BGAI).

Durante el análisis de la presente subcategoría se identificó otras dos más: la percepción y acuerdos de la capacitación.

Sobre la percepción, algunos asesores opinan que, la explicación que se les dio durante la capacitación pudo haber sido preparada con más tiempo, y que precisamente una de sus limitaciones fue el que estuvo muy por encima de la fecha, además de que las razones por las cuales se implementaba MiSUV no estaban del todo detalladas. Así mismo, opinan que la inducción que se les dio fue muy de términos comerciales

“Se nos informaba y se nos daba una explicación que sentí que podía haber sido preparada con más tiempo, el cambio estaba encima, --yo siento que podía haberse



preparado eso un poco y la explicación la sentí dando por hecho los beneficios y las ventajas que implicaba el cambio, el sentido básico era que todo proceso requiere de cambios que hay necesidad de cambiar y que el cambio en sí es para mejorar, maso menos por allí iba el sentido del mensaje pero yo sentí esas dos limitaciones que fue muy encima de la fecha y que las razones por las cuales se implementaba MiSuv no estaban detalladas” (A4LED).

Uno de los acuerdos durante el curso de capacitación fue, que cada coordinación incluiría actividades en sus materias que involucrarán el uso de las herramientas de MiSUV, esto con la finalidad de que tanto asesores como estudiantes se vayan acostumbrando al espacio.

“Se acordó que cada coordinación iba a incluir en alguna materia una como para propedéutico, entonces yo decidí que fuera en proyectos I y en la primera unidad hacemos que el estudiante y el asesor se vaya también acostumbrando a lo que es el espacio MiSuv, identificar la plataforma y cuáles son sus cursos en este caso todos los de primero están en Metacampus, para que ellos de alguna forma se vayan familiarizando” (A1LSC).

Herramientas MiSUV : Los asesores reconocen que su problema principal con MiSUV es, sobre el manejo de herramientas, así mismo, consideran que si los obligaran a utilizarlas a través del diseño de actividades sería una buena estrategia.

“Si, ahí sí creo que si nos obligáramos a utilizarlo, porque mientras no venga. Así si se pondrían los asesores a trabajar, porque por ejemplo las academias, todas a MiSuv, pues es que la práctica hace al maestro y si no tenemos ese ejercicio continuamente pues no vamos a utilizarlo, inclusive ahora me pongo como estudiante también en la maestría que dice ahí que mandar los trabajos al portafolio de acá (MiSuv) yo no lo hago porque no se exportarlos, porque no se después buscarlos o si están abiertos a todos mundo” (LCS).

Conclusiones

A manera de cierre es importante dar respuesta a los cuestionamientos importantes que se plantearon para responder a esta ponencia, se ha demostrado que los procesos para la inducción de nuevas prácticas han iniciado sólo con el cambio en la forma en la que se ingresa a sus cursos, es decir el acceso, que



anteriormente ingresaban y salían de la plataforma sin necesidad de abrir o visualizar otras ventanas. Sin embargo ahora tienen que identificarse para el acceso en MiSuv que los lleva a su espacio personalizado en el que cada uno de los asesores puede abrir diferentes módulos o espacios vinculados a espacios como las redes sociales, noticias, recursos de audio y video. Sin embargo por la evidencia recolectada aunque algunos manifiestan haber identificado esa ventana y han explorado ese espacio identificando el diseño pre-configurado, poco en realidad han ido más allá de la exploración y se han atrevido a personalizar el espacio con recursos que ofrece la internet.

Es decir el entorno digital bajo la estructura de ecosistema, no lo han identificado como un espacio para trabajo individual, es decir todavía no es visible para ellos el ecosistema; siguen trabajando en el esquema anterior de ingreso para trabajar en la plataforma. Su hábito anterior de trabajar en un entorno cerrado a una plataforma y al ingreso a trabajar a mi curso sigue siendo una práctica viva, es decir en un esquema de entorno cerrado.

La otra acción de romper con la visión de plataforma ha sido la introducción del uso de otra nueva plataforma Moodle, que podríamos pensar que no debería de causar problema porque el cambio no es tan radicar puesto que trabajabas en una plataforma y ahora sólo el cambio está asociado en la arquitectura de una nueva plataforma que más o menos debe tener los mismos espacios que obligan en un curso en línea. Sin embargo el factor del tiempo de la notificación llega con tanta premura y hay elementos nuevos que es necesario dominar antes de entrar con los alumnos, dada la figura de mediador que tiene el asesor en el proceso de aprendizaje. Generando mucha inseguridad en los asesores y por supuesto resistencia al cambio; ante la importancia de resolver muchas de las dudas personales y las que se generaban a los estudiantes.

Prevalece la práctica de verse en una plataforma y hay la percepción que el ecosistema es una gran plataforma para el acceso a sus cursos y nada más, lo que implica que las estrategias utilizadas hasta el momento no han sido suficientes para que los asesores puedan ver el ecosistema más allá del acceso a sus cursos y verdaderamente de promuevan acciones para generar comunidades de aprendizaje, al romper los espacios rígidos y restringidos que ofrece una plataforma.



Por lo tanto se puede inferir que todavía se está en un proceso de transición y que la organización debe replantearse algunas estrategias nuevas para inducir que los asesores vean como una alternativa viable el nuevo ecosistema y puedan explotar sus herramientas para el trabajo colaborativo dentro y fuera del trabajo vinculado a un curso, así como las posibilidad de interacción con otros asesores y estudiantes, es decir que puedan cambiar sus prácticas a un entorno abierto y verse como comunidad UdGVirtual.

Referencia

Boley, H., & Chang, E. (2007). *Digital Ecosystems: Principles and Semantics*. (N. P. CNRC, Ed.) Recuperado el 2014 de 04 de 22, de file:///Users/claudiacamacho/Downloads/8914187.pdf

García, M. F., & Espinosa, G. E. (2013). Experiencia en el uso de Entornos Personales de Aprendizaje. *Memoria XII Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 1-16.

García, M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología*, Vol.7 (no.1).

López Noruego, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista en Educación*, XXI(4), 167-179.

Luhmann, N. (1991). *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. . Buenos Aires.: Antropos.

Naranjo, J. (1999). *Ciudad educativa y pedagogía urbanas*. (D. Educativa., Ed.) Bogotá, Santa Fé.

Ospina, H. F. (1999). *Educación, el desafío de hoy: construyendo posibilidades y alternativas*. . Bogotá, Santa Fé: Cooperativa Editorial Magisterio.

Sistema de Universidad Virtual. (25 de Noviembre de 2012). *Presentación MiSUV - XX Encuentro Educación a Distancia*. Recuperado el 3 de marzo de 2014, de youtube.com: <http://www.youtube.com/watch?v=R5hqn5c-mQU>