

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



EL BLENDED LEARNING UNA NUEVA MANERA DE ADIESTRAR AL RECURSO HUMANO

**Trabajo de Grado, Modalidad Áreas de Grado Presentado Como
Requisito Parcial Para Optar al Título De Lcdo. En Gerencia de
Recursos Humanos.**

Asesora:
Lcda. Maria Laura Del Castillo

Autores:
Patete Donny
Rodríguez Eucarys

Maturín, Marzo de 2006.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



EL BLENDED LEARNING UNA NUEVA MANERA
DE ADIESTRAR AL RECURSO HUMANO

Aprobado en nombre de la Universidad de Oriente por el siguiente jurado
examinador:

Lcda. Maria Laura Del Castillo
Asesor Académico

Lcdo. Constantino Tiniacos
Jurado Principal

Abg. Franklin Hernández
Jurado Principal

Lcda. Luz Marina Ruiz
Jurado Principal

Maturín, Marzo 2006

DEDICATORIA

A quienes me dieron la vida y creyeron en mi para hacer realidad uno de mis mas grandes sueños...Papá, Mamá a ustedes dedico este trabajo que recoge los conocimientos adquiridos en mi transitar por la Universidad.

A mi hermana Angelis, parte importante de mi vida...que la culminación de este trabajo te incentive a lograr tus propias metas.

Donny.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haber guiado mi camino hacia la consecución de esta meta.

A mis amigos y compañeros de clase: Eucarys, Gloria, Lisett, Zuleidys, Dexire, Danny; Juntos compartimos y vivimos momentos únicos.

A la licenciada Maria Laura Del Castillo, por su sencillez y valiosa colaboración en el desarrollo de nuestro trabajo.

A mis compañeros de áreas de grado, y muy especialmente a Carolina Oliveros y Diannelys Ruiz, por los gratos momentos vividos.

A quienes de alguna manera esperan lo mejor de sus sobrinos: Tía María, Lourdes, Maribel, Gladis, Alkarina, Amparo. Gracias por su apoyo...

A mis primos queridos: María, Antonio, Dougcibel, Dougantony, Doumary, Diannelly...

Muchas Gracias...

Donny

DEDICATORIA

A Dios, grande...A ti te debo lo que soy.

A mis padres, Enrique y Dorys de Rodríguez por su educación, amor, comprensión desde que era una niña y apoyo innegable en mis decisiones.

A Belkys Romero, por toda la confianza y contribución brindada durante los últimos años...Sin ti no lo habría podido lograr.

A mis hermanos, Enrique y Eudomar que presentes en mi corazón son parte importante en mi vida.

A mis tías y tíos, Yubelys, Milagros, Yasmira, Alexander (Chango), Anibal y Reinaldo los cuales no podría dejar de mencionar por su grandiosa colaboración para lograr este sueño anhelado... Sus consejos representan lo que soy hoy día.

A mis sobrinos, Mónica, Héctor, Franklin, Edwardd, Exuanyelys y Eudomarys que les sirva de ejemplo para superar barreras.

A Ysvemar, apoyo incondicional en todos los días de mi vida desde que nos conocemos...Gracias por hacerme saber que tengo una amiga en quien confiar.

A todos aquellos seres queridos y amigos que de alguna manera me incentivaron en la culminación de este trabajo; deseo dedicarles con orgullo y humildad los cuales compartieron junto conmigo el transitar por el camino del

aprendizaje...A veces angosto y penoso, pero hoy se abre generoso para brindarme la satisfacción de haber llegado hasta aquí con la mirada y la esperanza puesta en el futuro, donde espero se me permita poner en practica el conocimiento obtenido.

Muchas Gracias...

Eucarys

AGRADECIMIENTOS

A la profesora Maria Laura Del Castillo por su constancia en su asesoría; por brindarme apoyo para la realización de esta investigación.

A mi compañero y amigo; Donny Patete por ser partícipe de este trabajo y compartir junto a mí esta experiencia maravillosa.

A Yefferson Cabeza, por su colaboración y apoyo en la elaboración de este trabajo.... Amor Muchas Gracias...

A mis profesores por toda la colaboración prestada durante mi estadía en la Universidad de Oriente-Monagas y haberme proporcionado incondicionalmente su conocimiento a fin de contribuir a mejorar profesionalmente.

Eucarys.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE GENERAL	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 Planteamiento Y Formulación Del Problema	3
1.2 Justificación.....	4
1.3 Objetivos De La Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Definición De Términos.....	6
CAPITULO II	10
MARCO METODOLOGICO	10
2.1 Diseño De La Investigación	10
2.1.1 Tipo De Investigación	10
2.1.2 Nivel De Investigación.....	11
2.1.3 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Información	11
2.2 Procedimientos De Análisis	12
CAPITULO III	13
MARCO TEORICO	13
3.1 Síntesis Histórica Del Adiestramiento	13
3.1.1 Época Primitiva.....	13
3.1.2 Época De La Información	13
3.2 Bases Teóricas.....	15
3.2.1 Adiestramiento	15
3.2.1.1 Importancia Del Adiestramiento	16
3.2.1.2 Proceso De Adiestramiento.....	17
3.3 E-Learning	21
3.3.1 Utilidad Del E-Learning.....	22
3.3.2 Beneficios Del E-Learning.....	23
3.3.3 Bases Estratégicas Para El E-Learning	24
3.3.4 El Papel Del E-Learning En Las Organizaciones	26
3.3.5 El Fracaso Del E-Learning.....	26
3.4 El Blended Learning	28
3.4.1 Importancia Del Blended Learning.....	29
3.4.2 Características Del Blended Learning.....	30

3.4.3 Ventajas Y Desventajas Del Blended Learning	39
3.4.4 Variables Que Afectan A Las Modalidades E-Learning Y Blended Learning	42
3.5 Bases Legales	43
CAPITULO IV	45
APORTE INVESTIGATIVO	45
El Blended Learning Una Nueva Manera De Adiestrar Al Recurso Humano.....	45
CAPITULO V	47
Conclusiones	47
BIBLIOGRAFIA	50

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**EL BLENDED LEARNING UNA NUEVA MANERA DE ADIESTRAR AL
RECURSO HUMANO**

Trabajo de Grado, Modalidad Áreas de Grado Presentado Como Requisito Parcial Para Optar al Título De Lcdo. En Gerencia de Recursos Humanos.

Autores:

Patete Q, Donny R.

C.I: 15.814.453

Rodríguez R, Eucarys D.

C.I: 15.550.407

Asesora:

Lcda. Maria Laura Del Castillo

RESUMEN

La era de la información ha afectado los procesos que se producen en las organizaciones modernas entre los cuales se encuentran el adiestramiento. El uso del Internet ha revolucionado el mercado de negocios circundantes este sirve como herramienta fundamental para apoyar las acciones formativas de las empresas, pero no siempre el Internet resulta ser el mejor mecanismo para apoyar las acciones formativas. Por tal razón, se hace necesario considerar ciertos momentos en la cual debe estar involucrado la formación presencial para completar el éxito de una acción formativa que requiere contrastar con la practica ciertos acontecimientos que fortalecen el área que amerita desarrollar ciertas habilidades y aptitudes en el recurso humano. La investigación se efectuó en base a un estudio documental, ya que se oriento a la recopilación de información sobre los aspectos que identifican al Blended Learning. Así mismo, se apoya en fuentes documentales de carácter bibliografica y electrónica, las técnicas e instrumentos de recolección de información fueron el análisis documental la técnica del fichaje, el análisis crítico y el proceso de síntesis. Por ultimo se llego a la conclusión que las organizaciones deben estar en la capacidad de incorporarse y adaptarse a los cambios volátiles e imprevistos que están surgiendo.

INTRODUCCIÓN

La revolución tecnológica ha llevado a replantear la realidad de nuestra cotidianidad. Los procesos que tradicionalmente se realizaban de una manera en determinado momento en el presente se ejecutan de otra forma. Las organizaciones entraron en un periodo permanente de volatilidad y turbulencias sin precedentes debido al impacto de las megas tendencias globales que están rompiendo viejos paradigmas.

En consecuencia la implementación de las nuevas tecnologías del Internet han venido a facilitar y a dar una nueva orientación al proceso de adiestramiento a través de metodologías que de alguna u otra manera dan respuestas a problemas mas tradicionales que se presentan al momento de escoger un curso de actualización profesional.

El Blended Learning une la capacitación on-line (E-Learning) con la formación presencial. El primer enfoque que enlaza esta nueva manera de capacitar al talento humano plantea un novedoso escenario donde la gerencia de recursos humanos asume un papel relevante en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. El segundo abre un gran abanico de posibilidades de aprendizaje e interactividad participante-materia. Puesto que, el E-Learning no siempre puede dar todas las soluciones formativas que las empresas, sus equipos y capital humano requiere.

Por tanto, lo importante es captar la necesidad y diseñar, con la presencialidad y la ayuda de la tecnología el modelo mas adecuado para cada caso, ya que el éxito del mismo radicara en el diseño y correspondencia

del área formativa que capturará nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.

Es preciso mencionar que para cumplir con el objetivo de este estudio el mismo se encuentra estructurado en capítulos contentivos de la información procesada. Por tal motivo, el capítulo I contiene una descripción de la situación considerada como problema de estudio, los objetivos formulados para su realización, la justificación de la misma y un glosario de términos característico del tema de estudio, a los efectos de orientar al lector y facilitar la correcta interpretación tanto del análisis como de los resultados obtenidos. En el capítulo II se tiene la metodología que oriento su realización.

El capítulo III contiene la síntesis histórica que ubica, en el tiempo, la evolución y surgimiento de la temática de estudio, así como también el fracaso del E-Learning y que a su vez genero el concepto de Blended Learning, características y variables que afectan ambos enfoques. En el capítulo IV se presentan el aporte investigativo producto de la investigación realizada y finalmente, el capítulo V que contiene las conclusiones que surgieron en relación al tema de estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

Hoy en día con el advenimiento de nuevas tecnologías, además de los problemas tradicionales que se presentan al diseñar el plan de formación de las empresas, éstas deben ingeniárselas para definir cual es la modalidad más adecuada para desarrollar tal preparación. Es por ello, que para lograr el éxito del mismo es conveniente analizar el contexto del área para adiestrar, sus complejidades, los factores geográficos, el tiempo y costo.

El Blended Learning combina la modalidad presencial y on-line para alcanzar los objetivos pedagógicos propuestos. Se trata de una manera semi-presencial de estudios en donde el formador asume de nuevo su rol tradicional, pero usa en beneficio propio el material didáctico que la informática e Internet le proporcionan, para ejercer su labor en dos frentes: como tutor on-line (tutorías a distancia) y como educador tradicional (cursos presenciales).

La formación presencial se elige como la principal modalidad de aprendizaje superando a cualquier otro sistema y manteniéndose como la primordial alternativa a otras vías. Por tal razón, son muchas las organizaciones que no se han planteado el uso de sistemas de E-Learning y otros que lo han realizado tímidamente o con resultados negativos, por lo que han mantenido su orientación al uso de la formación tradicional.

El Blended Learning plantea la incorporación de la capacitación virtual en las empresas. Partiendo de que el E-Learning combina el uso de las nuevas tecnologías digitales para procesar una cantidad cada vez mayor de información. Esta novedosa modalidad esta sumando virtualidad a la educación presencial, en efecto se extiende de manera casi silenciosa el uso de herramientas de formación virtual como auxiliares de la actividad presencial.

Es por ello que al momento de diseñar un curso, ya sea presencial o de e-learning, se debe analizar el contexto del mismo: necesidades formativas, características de los usuarios finales, recursos humanos, económicos, materiales, etc. A raíz de la información obtenida se puede decidir si es conveniente que el curso se desarrolle completamente de forma presencial, 100% a distancia o bajo una visión Blended Learning.

Todo esto en el marco de una sociedad que se organiza de forma cada vez mas generalizada en red, a partir de un proceso de transformación técnica de enseñanza-aprendizaje, que será fundamental para que se pueda procesar una cantidad cada vez mayor de información que, a través de la flexibilidad de los medios digitales, nos permitirá combinar de forma crítica las metodologías para poder desarrollar una transformación trascendental.

1.2 Justificación

Es natural relacionar El Blended Learning con el e-learning, y por lo tanto con uso del Internet y las nuevas tecnologías digitales, lo que incluso algunos denominan como Blended E-Learning. Para poderlo entender es preciso relacionarlo con el proceso tecnológico y social de cambio en la

sociedad actual y con los procesos de cambio e innovación que se están dando en los actuales momentos.

El verdadero cambio reside en una nueva forma de organizar el conocimiento, específicamente a través de lo que se denomina “sociedad red”. Este cambio se produce en un momento histórico que integra en el mismo sistema, las modalidades escrita, oral y audiovisual de la comunicación humana.

Es importante realizar un estudio sobre Blended Learning, ya que este se presenta como una nueva modalidad de aprendizaje para adiestrar al recurso humano en las organizaciones competitivas. Este fenómeno, a medida que pasa el tiempo, adquiere nuevas herramientas tecnológicas de tal manera que, se necesita de personas comprometidas con el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje; tanto del que se tiene como del que se requiere, para poder hacer frente a los cambios tecnológicos que son necesarios implementar en las organizaciones.

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Estudiar el Blended Learning como una nueva manera de adiestrar al recurso humano.

1.3.2 Objetivos Específicos

1- Definir el E- Learning.

- 2- Definir el Blended Learning.
- 3- Explicar las características del Blended Learning.
- 4- Establecer las ventajas y desventajas del Blended Learning.
- 5- Describir las variables que afectan a las modalidades Blended y E-Learning.

1.4 Definición de Términos

Adiestramiento: Es la acción que se efectúa para adquirir una determinada destreza, habilidad o capacidad o para el desarrollo de la misma. (Definición de adiestramiento versus entrenamiento. Disponible en: <http://www.psicopedagogia.com>. consulta 2006, Enero31).

Blended learning: Aquella formación que combina la modalidad “presencial” y “on-line” para alcanzar los objetivos pedagógicos en ciertos foros se le llama también “mixta” o “semipresencial”. (Formación para jefes de proyectos: Blended Learning. Disponible en: <http://www.rrhmagazine.com>. Consulta: 2006, Enero 23).

Comunicación asincrónica: Acción de aprendizaje en la que las personas no están en línea al mismo tiempo, por lo que no pueden tener comunicación sin un cierto espacio de tiempo. (Glosario sobre E-learning. Disponible en: <http://www.gio.etsit.upm.es>. Consulta: 2006, Febrero 14).

Comunicación sincrónica: Comunicación que permite a los participantes interactuar simultáneamente en tiempo real a través de

métodos como el Chat, pizarras electrónicas o videoconferencia. (Glosario sobre E-learning. Disponible en: <http://www.gio.etsit.upm.es>. Consulta: 2006, Febrero 14).

Correo Electrónico: El e-mail es una forma de comunicación electrónica que permite a las personas comunicarse entre si a través de mensajes electrónicos enviados por computadores unidos a redes de computadores. (Chiavenato, 2004, p. 315).

Courseware: Entrenamiento basado en computador, uso del computador para entrenamiento e instrucción. Los programas CBT se llaman courseware y proveen sesiones de entrenamiento interactivo para todas las disciplinas. (Freedman, 1996, p. 75).

Chat: Es una palabra en ingles cuya traducción significa conversar, pero a esta altura se convirtió en un termino especifico para designar el encuentro entre dos o mas personas en Internet que mantiene una conversación en tiempo real. (Historia del Internet. Disponible en: <http://www.monografías.com>. Consulta 2006, Enero 31).

E-Learning: Es la formación que usa las nuevas tecnologías y sobre todo la que se imparte a través del Internet. (El E-Learning es la nueva industria del conocimiento. Disponible en: <http://www.expoelearning.com>. Consulta: 2006, Enero 23).

Internet: Es un conjunto de redes, de ordenadores y equipos físicamente unidos mediante cables que conectan puntos de todo el mundo. (Historia del Internet. Disponible en: <http://www.monografías.com>. Consulta 2006, Enero 31).

Organización: Estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social con el fin de lograr su máxima eficacia dentro de los planes y objetivos señalados. (Reyes, 1993, p. 277).

On-line: Con conexión a la red, en línea, en pantalla interactivo. (Vuelapluma, s/f, p. 335).

Tecnología de Multimedia: Comunicación electrónica que integra voz, video y textos codificados digitalmente y transportados por redes de fibra óptica. (Chiavenato, 2004, p. 315).

TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación): Esta expresión engloba el conjunto de tecnologías que conforman la sociedad de la información: Informática, Internet, multimedia, entre otros, y los sistemas de telecomunicaciones que permiten su distribución. (Glosario sobre E-Learning. Disponible en: <http://www.gio.etsit.upm.es>. Consulta: 2006, Febrero 14).

Tutor/Asesor a Distancia: Profesional académico, utilizando elementos didácticos y manejando las herramientas de telecomunicación a su alcance capaz de conocer a su asesorado de tal manera que puede identificar sus necesidades, guiar sus actividades, orientar su aprendizaje, fomentando el autodidactismo y estimulando la actitud analítica, crítica, constructiva y colaborativa. (Glosario sobre E-learning. Disponible en: <http://www.gio.etsit.upm.es>. Consulta: 2006, Febrero 14).

Videoconferencia: Son Los dispositivos para capturar y enviar imágenes por la red a otro usuario. (Historia del Internet. Disponible en. <http://www.monografías.com>. Consulta 2006, Enero 31).

Web: Servicio de Internet que enlaza documentos suministrando enlaces de hipertexto de servidor a servidor. Permite que un usuario pase de un documento a un documento relacionado sin importar donde este almacenado en la Internet. (Freedman, 1996, p. 645).

CAPITULO II

MARCO METODOLOGICO

2.1 Diseño de la Investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

Debido a lo novedoso del tema “ el Blended Learning” , se realizo una investigación de tipo documental por cuanto estará basada en fuentes secundarias, la recolección de información se efectuó a través de textos bibliográficos, revistas, documentos electrónicos y en general toda una rica gama de materiales que facilitarán el estudio y comprensión del tema. A tal efecto Arias (2004), precisa que:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis crítica e interpretación de los datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas audiovisuales, o electrónicas (p.125).

En tal sentido, el trabajo estuvo dirigido al estudio de los elementos que caracterizan al Blended Learning, a la luz de discernir los beneficios que trae consigo esta nueva manera de adiestrar al recurso humano en las organizaciones actuales, en busca de un desempeño de las habilidades y actitudes del potencial humano.

2.1.2 Nivel de Investigación

En base al nivel de la investigación se presenta un estudio de carácter descriptivo, el problema se descubrió en sus características principales, lo cual permitirá la correcta interpretación de la realidad. Al respecto Méndez (2001) señala: “que el nivel descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos que descubre y comprueba asociación entre variables” (p.133).

Por tal motivo, el presente estudio esta contenido dentro de las directrices de la investigación descriptiva porque persigue principalmente describir el problema de estudio.

2.1.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Las técnicas de recolección empleadas permitieron obtener los datos pertinentes para abordar el problema de estudio, se trata del método o los instrumentos mediante los cuales se recogió la información.

Análisis Documental: Consiste en un arqueo bibliográfico y recolección de información para conformar el marco teórico que sirvieron de apoyo para el análisis de lo recabado.

Es por ello que la recolección de los datos se realizo mediante la técnica del fichaje, según Tamayo y Tamayo (2002): “Es el instrumento que nos permite ordenar y clasificar los datos consultados, incluyendo nuestras observaciones y criticas, facilitando así la redacción del escrito” (p.182).

2.2 Procedimientos de Análisis

En esta parte se procedió al análisis de la información recopilada a la cual se aplicaron técnicas de análisis crítico que consiste en el punto de vista de los autores después de estudiar la información obtenida en los diferentes textos señalados en la bibliografía.

Del análisis realizado surgieron los aportes, los cuales fueron evaluados y perfeccionados a través de un proceso de síntesis, que Méndez (2001) define “como un proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de la parte al todo, de los principios a la consecuencias” (p.135).

Con respecto a lo mencionado se deduce que el proceso de síntesis representa la reconstrucción de las partes que fueron separadas para integrarlas en una unidad coherente, con sentido pleno y razonablemente fundamentado.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1 Síntesis Histórica del Adiestramiento

3.1.1 Época Primitiva

La evolución histórica del adiestramiento se ubica en varios siglos antes de cristo, donde el hombre por la necesidad de enfrentarse a la naturaleza y subsistir en su medio, creo herramientas, armas, viviendas entre otros, a fin de cubrir esas necesidades de supervivencia. En la medida que fueron evolucionando los oficios y los adelantos tecnológicos se hizo mayor el adiestramiento, el cual se convirtió en el medio esencial para el desempeño del hombre en la sociedad.

El hombre ha tenido la capacidad de pasar a sus semejantes conocimientos y habilidades obtenidas al enfrentarse a determinadas circunstancias esto lo logro por medio de ejemplos deliberados de signos y palabras, utilizando estos elementos administro el proceso de desarrollo que ahora se llama adiestramiento. (Un enfoque sistémico en la elaboración de proyectos de capacitación. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com>. Consulta 2005, Noviembre 11).

3.1.2 Época de la Información

A medida que aparecen nuevas tecnologías y se desplaza la actividad económica del sector industrial hacia el sector de los servicios, las organizaciones se hacen más dependientes de los conocimientos, destrezas

y actitudes del humano recurso. La adquisición y conservación de una fuerza laboral suficientemente capacitada y adiestrada será más importante hoy en día para las empresas modernas, que la obtención de los recursos económicos.

Las transformaciones y los cambios permanentes a que están sometidas las organizaciones en la actualidad, exigen mejorar continuamente las capacidades y habilidades de los trabajadores. Por lo tanto es obvio que no se debe utilizar una sola forma de adiestrar, se debe innovar para ayudar al personal a desarrollar nuevas habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes para un mejor desempeño en los cargos.

Es por ello que en los años 80 y 90, llega el E-Learning con un ambicioso aprendizaje on-line, amparado con la tecnología de la red y en los campos virtuales. Posteriormente el mercado del E-Learning comenzó a generar otros conceptos resultados de la creciente incorporación de tecnologías computacionales e Internet en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En su forma más pura para el E-Learning garantiza que se alcancen los objetivos de aprendizaje sin la necesidad de la tradicional presencialidad de antaño y que los medios tecnológicos son suficientes para hacer llegar la información a su destinatario y facilitar los procesos para crear el ambiente propicio que facilite el aprendizaje.

En definitiva, el E-Learning no estaba resultando salvo alguna excepción suficientemente satisfactoria. Finalmente como los resultados de E-Learning era en su mayoría poco alentadores, aparece el concepto de Blended Learning como solución automáticamente eficaz, entendiéndose a esta nueva modalidad una combinación del E-Learning con un cierto grado

de presencialidad obligatoria. (Aprendizaje combinado y su evolución. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2005, Noviembre 12).

Es preciso destacar el origen del Blended Learning se debe tanto a la cultura de la presencialidad en la empresa, como a aquellos remendones que se hicieron a los cursos de E-Learning que no funcionaban en la medida de lo esperado.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Adiestramiento

La mayoría de los autores coinciden en que el adiestramiento constituye un proceso mediante el cual, las personas adquieren nuevas capacidades para desempeñar su trabajo de manera eficiente y dar excelentes resultados a la organización. Por lo tanto, lo definen así:

Chiavenato, (2004), “Es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean mas productivos y contribuyen mejor a la consecución de los objetivos organizacionales”. (p. 306).

Villegas, (1997), “El termino adiestramiento es usado aquí para definir un procedimiento por medio del cual se aumenta la eficiencia en el trabajador así como sus aptitudes y habilidades con el fin de capacitarlos en mas alto grado para el desempeño de labores especificas”. (p. 205).

Werther y Davis, (2000),”Aunque la capacitación (termino que se emplea como sinónimo de entrenamiento) auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden

prolongarse a toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cubrir futuras responsabilidades. (p. 241).

De lo anterior se deduce que el adiestramiento es una herramienta suficientemente eficaz para mejorar y acrecentar las habilidades del potencial humano que repercute en el éxito de las empresas.

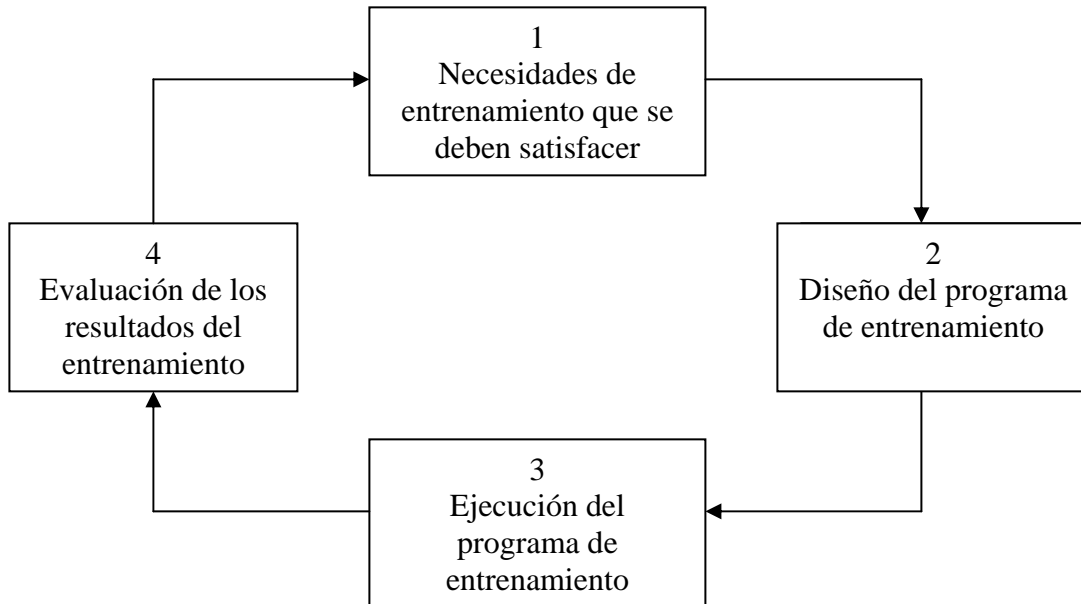
3.2.1.1 Importancia del Adiestramiento

El adiestramiento constituye, hoy día una herramienta, una inversión, basándose en metas continuas y permanentes orientadas a la expansión de las habilidades y aptitudes de una persona en función de las responsabilidades futuras. Por su parte:

Chiavenato, (2004) precisa que: El adiestramiento es considerado un medio de desarrollar competencia en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras y puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas. Así, el adiestramiento es una fuente de utilidad que permite a las personas contribuir efectivamente a los resultados de negocios agregando valor a las personas, a la organización y a los clientes garantizando la permanencia de las organizaciones en mercados dinámicos y competitivos. (p. 305).

3.2.1.2 Proceso de Adiestramiento

El adiestramiento es un proceso cíclico y continuo compuesto de cuatro etapas a saber.



Esquematzación de las cuatro etapas del proceso de entrenamiento
(Chiavenato, 2004 p. 309)

1- Diagnostico de las Necesidades de Entrenamiento.

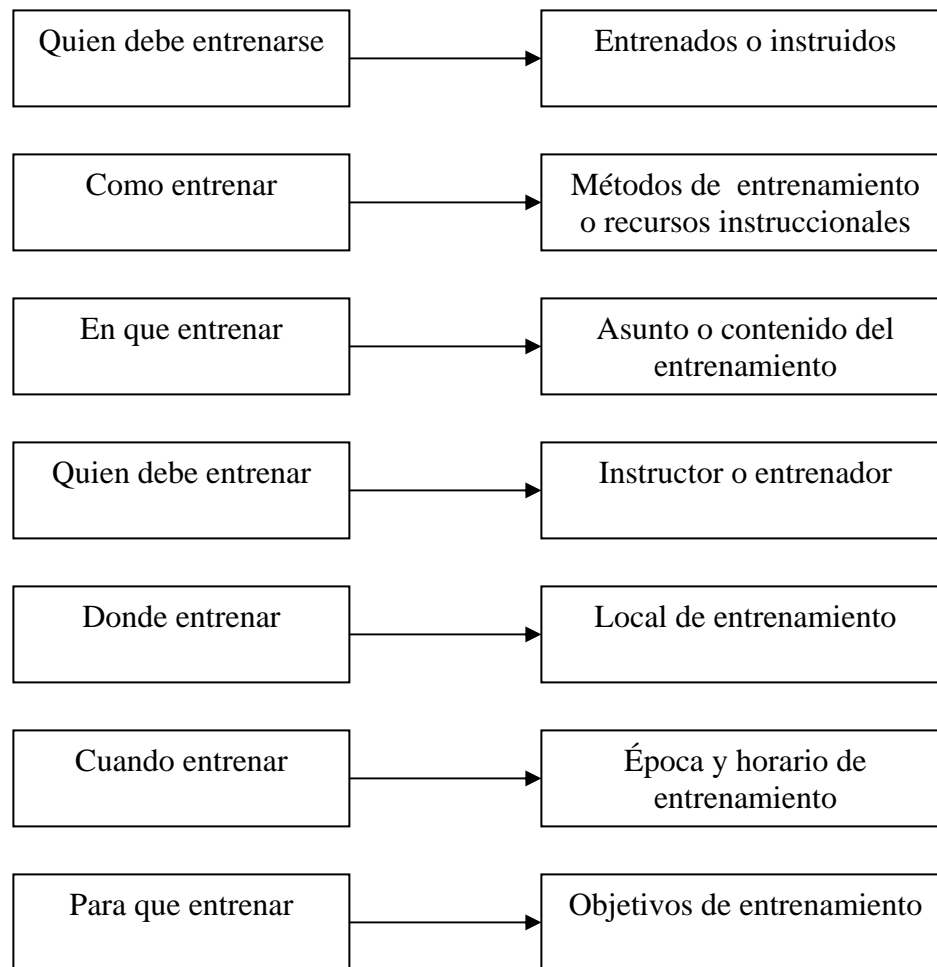
La primera etapa del entrenamiento es la evaluación de necesidades de entrenamiento de la organización que no siempre son muy claras y se deben diagnosticar a partir de ciertos censos e investigaciones internas capaces de localizarlos y descubrirlos. Las necesidades de entrenamiento son las carencias de preparación profesional de las personas, es decir, la diferencia entre lo que una persona debería saber, hacer y aquellos que realmente

sabe y hace. Cuando el entrenamiento localiza estas necesidades o carencias y las elimina, es benéfico para los empleados, la organización y sobre todo, para el cliente. En caso contrario, representará un desperdicio o una simple pérdida de tiempo.

El entrenamiento de las personas en la organización debe ser una actividad continua y constante, incluso si el desempeño de las personas es excelente se debe incentivar alguna observación y mejoramiento de las actividades. Por tal razón, la base principal de los programas de mejoramiento es la constante capacitación de las personas para lograr niveles de desempeños cada vez más elevados.

2- Diseño del Programa de Entrenamiento.

Después de diagnosticar y localizar las necesidades de entrenamiento es necesario centrar la atención en esas necesidades mediante un programa integrado y cohesionado. Programar el entrenamiento significa definir 6 componentes básico: a quien debe entrenarse, como debe entrenarse, en que debe entrenarse, quien debe entrenarlo, donde y cuando debe entrenarse, a fin de alcanzar los objetivos del entrenamiento.



Programación de entrenamiento. (Chiavenato, 2004. p. 313).

3- Conducción del Programa de Entrenamiento.

La conducción, implementación y aplicación del programa de entrenamiento es la tercera etapa del proceso, para el desarrollo del mismo hay una sofisticada tecnología de entrenamiento sostenido en varias técnicas para transmitir la información necesaria y desarrollar las habilidades requeridas en el programa de entrenamiento.

Entre las técnicas principales para transmitir información se tienen:

Conferencias: Es un medio de comunicación de una sola vía, en que un instructor presenta información verbal a un grupo de agentes. Una ventaja de la conferencia es que el instructor expone a los entrenados una cantidad máxima de información dentro de determinado tiempo. Sin embargo, presenta algunas desventajas por ser una sola vía, los entrenados adoptan una postura pasiva, existe poca o ninguna oportunidad de aclarar dudas o significados y verificar si los participantes comprendieron el material de la conferencia.

Instrucción programada: El aprendizaje programado es una técnica para instruir sin la presencia de intervención del instructor humano, pequeñas partes de información que requieren respuestas relacionadas se presentan individualmente a los entrenados, quienes pueden determinar sus respuestas para saber si comprendieron la información. Una de las ventajas es que se pueden computarizar y los entrenados aprenden en sus propias casas, saben de inmediato si se equivocaron o acertaron participando activamente en el proceso su principal desventaja es que no presentan las respuestas al entrenado.

4- Evaluación del Programa de Entrenamiento.

En esta etapa se evalúa la eficacia del programa de entrenamiento, se verifica si el entrenamiento tomo en cuenta las necesidades de la organización, de las personas y los clientes. De tal manera que al responder las preguntas que se mencionan a continuación pueden ayudar a determinar la eficacia del programa de entrenamiento. ¿Se eliminaron los rechazos y los

desperdicios?, ¿Se eliminaron las barreras?, ¿Disminuyeron los costos de trabajo por unidad?, ¿Las personas se tornaron más productivas y felices?, ¿La organización alcanzo sus objetivos, estrategias y tácticas? (Chiavenato, 2004. p. 310).

De acuerdo con lo expresado anteriormente el entrenamiento representa un proceso cíclico básico para desarrollar un programa de entrenamiento en cualquier organización, se pueden observar cuatro etapas: La primera corresponde al inventario de necesidades de entrenamiento que se deben satisfacer las necesidades pasadas, presentes o futuras. La segunda relacionada con el diseño del programa de entrenamiento para cubrir las necesidades diagnosticadas. Una tercera etapa es la implementación y conducción del programa de adiestramiento a través de las técnicas a que diera lugar. La última etapa es la evaluación de los resultados del entrenamiento, que consiste en verificar el logro de los objetivos de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.

3.3 E-Learning

Rosemberg, (2001). "Se refiere al uso de las tecnologías del Internet para proveer amplio despliegue de soluciones que mejoren el conocimiento y el desempeño" (p.28).

El E-Learning, tal como se entiende hoy es una metodología formativa que utiliza la red Internet como canal de comunicación, con el fin de facilitar el acceso a los alumnos, eliminando la necesidad de desplazamiento y pulverizando las barreras geográficas. De esta forma, cualquier institución educativa, puede ofrecer servicios formativos a sus alumnos, allá donde se encuentren, en cualquier parte del mundo, de forma sencilla, ágil y eficaz,

con el único requisito de que disponga de una conexión a Internet. (E-learning una metodología de formación en claro crecimiento. Disponible en. <http://www.portalformativo.com>. Consulta 2005, Octubre 28).

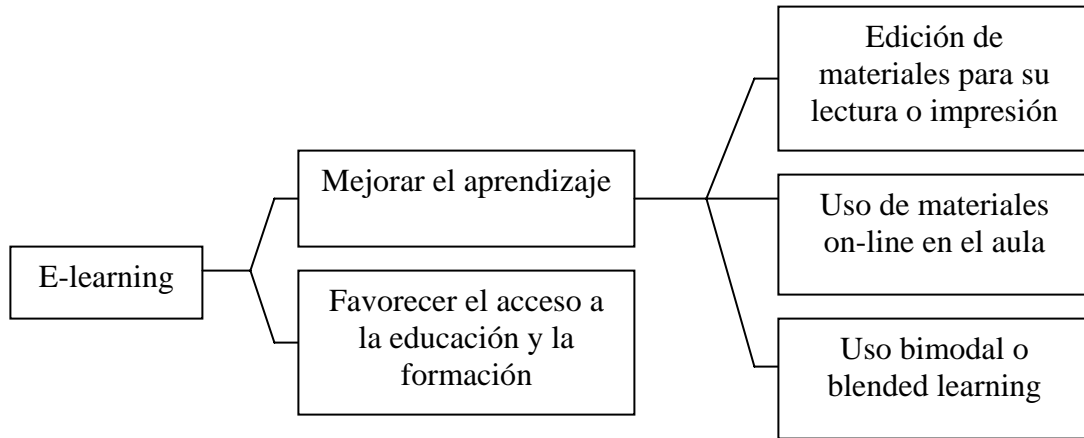
Según la comisión Europea (LCE), “Es la utilización de las nuevas tecnologías multimediales y de Internet para mejorar la calidad del aprendizaje facilitando el acceso a recursos y servicios, así como los intercambios y la colaboración a distancia”.

De acuerdo a lo mencionado se desprende que durante esta formación no se produce ninguna interacción presencial con los formadores de forma que el participante en cualquier momento y lugar puede ejecutar esta forma de aprendizaje.

3.3.1 Utilidad del E-Learning

Mejora la calidad de aprendizaje: La innovación en los materiales didácticos que permiten las tecnologías de la información y la comunicación sirve para mejorar la enseñanza presencial tradicional que ha sido durante siglos el modelo de enseñanza seguido por la humanidad. De este modo, por medio de itinerarios de aprendizaje personalizados se evita que un estudiante pueda quedar retrasado motivando al alumno para que participe en foro de discusión propiciando el autoaprendizaje.

Facilita el acceso a la educación y a la formación: La enseñanza a distancia es relativamente moderna se desarrollo a partir de la segunda mitad del siglo XX, y surge con la finalidad de facilitar acceso a la educación y la formación a todas las personas, cualquiera que sea su situación geográfica, su ocupación y su horario.



(La enseñanza del Español online-spanish e-learning. Disponible en:
<http://www.learn-spanish-online.com>. Consulta Octubre 26).

3.3.2 Beneficios del E-Learning

Al combinar la nueva tecnología del Internet con un nuevo modo de pensar acerca de cómo la gente aprende, surgen estrategias duraderas de E-Learning que realmente funcionan:

- ✓ Disminuye los costos, reduciendo el tiempo que toma entrenar a la gente eliminando significativamente la necesidad de una infraestructura tipo salón de clase/instructor.
- ✓ Mejora la respuesta de los negocios alcanzando un número ilimitado de personas virtualmente en forma simultánea.
- ✓ Los mensajes son coherentes ya que cada uno recibe el mismo contenido presentado en la misma forma.

- ✓ Por estar habilitado en la Web, el E-Learning puede ser actualizado instantáneamente, produciendo un contenido más oportuno y confiable por un periodo determinado.
- ✓ Las personas pueden tener acceso al E-Learning desde cualquier parte a cualquier hora y no se requiere de un tiempo de preparación para el usuario permitiéndole construir comunidades de prácticas duraderas, donde ellos pueden unirse para intercambiar información y puntos de vista mucho después de que el programa de entrenamiento termine. (Rosenberg, 2001. p.30).

3.3.3 Bases Estratégicas Para el E-Learning

Es importante construir una estrategia que tenga mayor probabilidad de éxito, basándose en:

- ✓ Debemos incluir el entrenamiento on-line (la estrategia instruccional) que proporcione el courseware y las simulaciones de negocios y la estrategia de información que suministra la base de datos y herramientas para apoyar el desempeño.
- ✓ Arquitectura de aprendizaje: Se debe coordinar el E-Learning con el resto de los esfuerzos de aprendizaje de la organización.
- ✓ Infraestructura: Usar las capacidades tecnológicas de la organización para impartir y administrar el acceso general a la Web hasta los llamados sistemas de gestión de aprendizaje.
- ✓ Cultura de aprendizaje, adopción de la administración y gerencia del cambio: Crear un ambiente organizacional que estimula el aprendizaje como una actividad valiosa de los negocios, apoyada por gerentes que

se encuentren verdaderamente comprometidos en tales procesos, el uso efectivo de una gerencia del cambio puede ayudar a cambiar la tendencia:

- Un sólido empaque de los negocios: Desarrollo de un apremiante empaquetadura de negocios que apoyan el E-Learning
- Reinventando la organización de entrenamiento: Adopción de un modelo comercial y organizacional que apoyen en vez de limitar el crecimiento del E-Learning.



Base estratégica para el E-Learning. (Rosenberg, 2001. p.35).

Estos factores forman una base estratégica para el E-Learning, cuanto mas piezas de la base se encuentren unidas, en vez de impedir las iniciativas

de E-Learning mayores serán las posibilidades de que esas iniciativas sean obtenidas.

3.3.4 El Papel del E-Learning en las Organizaciones

El E-Learning para las organizaciones brinda la oportunidad para generar y diseminar la información, apoyando directamente el desempeño además, provee acceso a la información que tiene la sabiduría colectiva de la compañía y pueda ser un poderoso complemento para el entrenamiento.

Muy a menudo las organizaciones constantemente se mueven en un ambiente de entrenamiento en línea a través de un mejor diseño instruccional que apalanque los distintos atributos que proveen las nuevas tecnologías de aprendizaje, es por ello que debemos expandir el papel del aprendizaje combinado en las organizaciones.

3.3.5 El Fracaso del E-Learning

Son muchas y variadas las opiniones que se han emitido en relación al fracaso del E-Learning:

Según la Asociación de Proveedores de E-Learning (Apel), el año pasado la formación on-line sufrió un duro revés, así lo confirman las empresas agrupadas en esta asociación que vende infraestructura, contenidos y de servicios y suponen el 70% del mercado. Según datos de Apel por un lado, se produjeron paralizaciones de grandes proyectos y un parón en la inversión de infraestructura y por otro lado, se detectó un aumento en la venta de contenidos y servicios. La consecuencia está siendo el abandono por parte de las empresas, de la formación exclusivamente on-line, excepto para idiomas y ofimáticas.

Por su parte Cabero y Ot (2002) Citado por Bartolomé (2005) señalan que: No se puede hablar de un fracaso del E-Learning sino de algunas de las expectativas que habían creado. Pero aquí hay que hacer una referencia en que en realidad el E-Learning fracaso también por las aportaciones de los mesiánicos de turno, como los denomina Cabero refiriéndose al profesor y a las escuelas, que tales transformaciones de roles no suponen que vaya a desaparecer su figura y de la escuela, sino que tendrá que transformar su rol tradicionalmente desempeñado. (Blended Learning. Conceptos básicos. Disponible en: <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos>. Consulta 2005, Noviembre 11).

Pascual (2003). Citado por Bartolomé (2005): hace referencia a algunos problemas específicos del E-Learning: El E-Learning también comporta unas dificultades e inconvenientes (la ausencia de contacto humano dificulta sentirse parte de una comunidad educativa, el elevado grado de motivación necesaria para seguir un curso on-line, etc...) que deben superarse. (Blended Learning. Conceptos básicos. Disponible en: <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos>. Consulta 2005, Noviembre 11).

Para Bartolomé (2005) el problema se puede estudiar desde dos perspectivas:

La diferencia del modelo subyacente, el E-Learning ha pretendido aplicar un modelo que sea mostrado eficaz para ciertas situaciones pero que conlleva ciertos límites a una gran masa de población que no poseían las características adecuadas para llevar adelante un aprendizaje basado en dichos modelos. En segundo lugar los defectos generados por un economicismo dominante en muchos proyectos, que han llevado a la calidad deficiente del modelo, pues cuando los programas de aprendizaje digital se ponen en marcha muchas veces responden directamente al objetivo de reducir costos. (Blended Learning. Conceptos básicos disponibles en. <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos>. Consulta 2005, noviembre 11).

Lo anteriormente mencionado ha provocado la debacle de este modelo de enseñanza- aprendizaje que no llega a toda una población con características similares, pues no todos los estudiantes cuentan con la motivación y la habilidad necesaria para autogestionar su aprendizaje a través de esta modalidad. Esta situación la agudiza la reducción de los costos y se hace evidente cuando el desarrollo de estos proyectos educativos por ejemplo, contratan a recién graduados sin experiencia docente o profesional que aceptan trabajar con un salario bajo para ejercer de tutores o cuando los responsables de tales proyectos están tan preocupados por la operación digital de algún área de conocimiento y se olvidan completamente del diseño pedagógico que requiere cada situación.

3.4 El Blended Learning

El Blended Learning o educación combinada significa la utilización de ambas estrategias, educación presencial y a distancia, al mismo tiempo es una modalidad que puede ser alternativa a las nuevas formas de educación generada en los ambientes de aprendizaje electrónico que combina lo presencial con lo virtual utilizando la multimedia. (Aprendizaje combinado. Disponible en. <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2005, noviembre 29).

“La definición mas sencilla y también la mas precisa lo describe como aquel modelo de aprender que combina la enseñanza presencial con la tecnología no presencial”. Coater y Marsh (2003). (Blended Learning. conceptos básicos. Disponible en <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos>. Consulta 2005, noviembre 11).

B-Learning es la abreviatura del Blended Learning, termino ingles que en términos de enseñanza virtual se traduce como “ formación combinada ” o

“ enseñanza mixta “. Se trata de una modalidad semi presencial de estudios que incluyen tanto formación no presencial (cursos on-line, conocidos genéricamente como E-Learning) como formación presencial. (Blended Learning. conceptos básicos. Disponible en <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2005, noviembre 11).

Esta nueva modalidad de enseñanza aprendizaje mixta se presenta como una alternativa eficaz siempre y cuando se considere la decisión más acertada dependiendo del área del conocimiento que amerite perfeccionar las actividades que deben ejecutar los trabajadores para con las empresas actuales que están siendo afectadas por la tecnología de la información y la comunicación. De manera, que tal modalidad es requisito indispensable para elevar las habilidades del recurso humano con miras a alcanzar la productividad en las organizaciones.

3.4.1 Importancia del Blended Learning

Steffens (2001), Citado por Aiello (2003) nos dice que: Este tipo de tendencias pedagógicas se adaptan a un tipo de organización de la sociedad, y del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde la organización y el flujo de la información se realiza de una manera diversificada y transversal. Es claro que las potencialidades de las nuevas tecnologías digitales para poder procesar una diferente cantidad de información que ayudan a la innovación docente y al aprendizaje auto regulado. (Blended Learning como practica transformadora. Disponible en. <http://www.lmi.ub.es.te/any>. Consulta 2005, octubre 28).

La posibilidad de intercambiar y producir nuevas formas de enseñanza-aprendizaje en el marco de una sociedad que se organiza de forma cada vez

mas generalizada en red, a partir de un proceso de transformación tanto técnico como cultural será fundamental para que estos puedan procesar una cantidad cada vez mayor de información.

3.4.2 Características del Blended Learning

Con el objeto de ubicar al aprendizaje combinado en un contexto intermedio, entre la enseñanza presencial y la enseñanza a distancia con el uso de la tecnología de la información y la comunicación como elemento primordial, que posibilita el enriquecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, es importante conocer sus características, tanto educativas, organizativas y técnicas, lo que nos permitirá planear e implementar de una manera adecuada un curso en esta modalidad. A continuación se señalan algunas de las características que tipifican esta modalidad de aprendizaje y son a saber:

Características Educativas

✓ Diversidad en cuanto a las técnicas y metodologías de enseñanza.

El aprendizaje combinado permite diversificar las metodologías que se usan en la enseñanza tradicional con las del E-Learning, dando como resultado una multiplicidad de técnicas que enriquecen y facilitan el aprendizaje: hay actividades presenciales sincrónicas (clases cara a cara, laboratorios, estudios de campo), también se dan actividades en línea sincrónicas (chats, encuentros virtuales, recepción de eventos en vivo), además, se usan actividades en línea asincrónicas (foros de discusión, lecturas, interacción con contenido digital). Por lo tanto el aprendizaje

combinado busca utilizar más de un medio (presencial o en línea), para lograr los objetivos de aprendizaje.

✓ **Orientado a la comunidad.**

El intercambio de ideas inmediato es lo que caracteriza a la enseñanza presencial, en un curso híbrido esta comunicación se fortalece con las nuevas tecnologías de comunicación, que permiten abrir espacios virtuales de socialización, lo que posibilita la integración de grupos de personas para la construcción de nuevos conocimientos. Como lo señala Zañartu Correa: “dicha construcción de conocimientos requiere de una etapa reflexiva individual de asimilación del conocimiento y compartirlo de manera asincrónica, lo que permite la expresión de dicho conocimiento madurado personalmente”. Por lo que el aprendizaje combinado permite que el alumno desarrolle habilidades para trabajar en equipo, ya que al usar las herramientas digitales (correo electrónico, grupos de discusión, wikis, entre otros), los estudiantes tendrán mayor posibilidad de interactuar con los otros estudiantes del curso.

✓ **Desarrollar habilidades de pensamiento crítico.**

Cuando el alumno de un curso B-Learning se encuentra en la fase de “a distancia”, en muchas ocasiones se va a encontrar con un problema, relacionado con el curso, que va a tener que contribuir a encontrar una solución, por lo que los conceptos los aprenderá al resolver situaciones reales. La interacción con otros alumnos en la solución de un problema le

permitirá desarrollar un pensamiento crítico, ya que tendrá que exponer sus ideas y criticar las de los otros compañeros.

✓ **Flexibilidad.**

En este tipo de cursos el alumno gana mayor libertad en cuanto a la hora y la forma que el estudia, por lo tanto un curso se hace más flexible y el control externo disminuye, dando al alumno un control que depende más de él que del instructor. Esto permite al alumno adaptarse a su propio estilo de aprendizaje.

✓ **Optimización pedagógica.**

Un curso de aprendizaje combinado no solamente permite mezclar la tecnología presencial con la de a distancia, también es posible mezclar varias teorías del aprendizaje (constructivismo, conductivismo etc.), lo que permite seleccionar los aspectos más positivos de esas teorías. Además, este tipo de cursos permiten la expresión de lo más positivo del e-learning y la enseñanza tradicional.

✓ **Implementa pedagogías centradas en el estudiante.**

Uno de los aspectos más importantes del b-learning es que implementa técnicas pedagógicas, en las que hay un cambio del rol que desempeña el profesor con respecto al alumno: El profesor ahora es el facilitador de todo el proceso de aprendizaje del alumno, ya no ocupa un lugar central, más bien se transforma en un guía del aprendizaje.

Debido a que en un curso B-Learning el profesor deja de ocupar el papel central, dejando ese espacio a los estudiantes, se provoca que los alumnos adquieran mayor responsabilidad para conducir el desarrollo del curso hacia el éxito.

✓ **Permite resolver problemas desde diferentes enfoques.**

Al facilitarse el aprendizaje compartido es posible que un problema sea visto desde diferentes puntos de vista y no solamente desde uno, como ocurre normalmente en los cursos tradicionales, lo que acerca más a las situaciones reales y el alumno se da cuenta como se resuelven los problemas en la práctica diaria de la profesión.

✓ **Sirve a estudiantes con necesidades especiales.**

Este tipo de cursos es de gran apoyo para estudiantes con necesidades especiales, ya que sus impedimentos pueden ser compensados grandemente con el apoyo tecnológico.

✓ **Utiliza el trabajo colaborativo para lograr los objetivos de aprendizaje.**

El intercambio de información, que se da en la interacción a través de una comunicación sincrónica o asincrónica, debe estar sustentado en un acuerdo, en el cual se negocie la forma de trabajar en grupo, lo que permite el trabajo conjunto y colaborativo, para la búsqueda de objetivos de

aprendizaje y actividades negociadas, que permitan una comprensión mutua y que por lo tanto posibilite y facilite la interacción.

Como los estudiantes hacen uso de los chats, wikis, foros de discusión, blogs, etc., y realizan trabajo colaborativo, se va a producir un aumento del espíritu de cooperación entre los estudiantes, lo cual redundará en una habilidad de suma importancia para el trabajo profesional de nuestros días.

- ✓ **Reemplaza la estructura en base a espacio / tiempo por una en base a contenidos.**

Al hacerse más flexible el horario y la utilización de las aulas, permite que los contenidos de un curso B-Learning adquieran un papel preponderante y los profesores tendrán que planear los contenidos del programa con mucho cuidado.

- ✓ **Cambio metodológico para llevar a cabo la enseñanza.**

El aprendizaje combinado se basa en estrategias pedagógicas apoyadas en la tecnología de la información y comunicación que generan ambientes de aprendizaje interactivo donde el estudiante es el responsable de su aprendizaje, pero el profesor incide de manera central en la estructuración del proceso enseñanza aprendizaje.

✓ **Interactividad.**

La interactividad ya sea en la enseñanza presencial, semipresencial o no presencial ha sido clave en el proceso educativo, ya que el aprendizaje se basa en actividades de grupo, en las que se da una interdependencia entre sus miembros, en donde cada miembro es responsable tanto de su aprendizaje como el de sus compañeros de grupo. El uso de metodologías de aprendizaje como la discusión y solución de casos, requiere forzosamente de la interactividad, esta permite que los componentes de un grupo al intercambiar información participen en la construcción de su conocimiento, por lo que esta actividad juega un papel central en el proceso educativo. Las tecnologías aplicadas a la educación han dado origen a una auténtica revolución que pone a disposición del estudiante y el docente muy diversos medios de interacción y que por lo tanto ha modificado enormemente la manera de concebir el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Características del aprendizaje combinado. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 12).

Características Organizativas

✓ **Optimización del tiempo presencial.**

El B-Learning reduce el tiempo que el profesor tiene que interactuar cara a cara con los alumnos, debido a que muchos de los conceptos que antes tenía que exponerlos en persona, ahora se encuentran en algún medio digital.

✓ **Aumenta el número de alumnos inscritos.**

Las instituciones se ven favorecidas ya que muchas personas, que por alguna causa no disponían del tiempo o la posibilidad de asistir a un curso cien por ciento cara a cara, al reducirse el tiempo que los maestros pasan en el aula abre la posibilidad de un número mayor de estudiantes que se inscriban a un programa o curso.

✓ **Promueve la retroalimentación.**

En este tipo de cursos el profesor puede retroalimentar el conocimiento de una manera más eficiente que en uno tradicional, en el que tendrá un tiempo limitado para hacer preguntas y respuestas. En el B-Learning los conceptos de los estudiantes permanecen escritos en los foros de discusión, chats u otras herramientas similares, dando oportunidad a que los profesores puedan retroalimentar sus cursos más eficientemente.

✓ **Hace asíncrona la retroalimentación.**

La retroalimentación no tiene que ser en el momento en que el grupo se encuentra reunido físicamente, puede ser de manera asincrónica, permitiendo a los participantes de un curso una administración mejor de su tiempo.

- ✓ **Se enfoca en el objetivo de aprendizaje más que en el medio de llevarlo a cabo.**

Para el logro del objetivo, se adopta una organización basada en la mutualidad y el esfuerzo conjunto para llegar a una solución compartida, se construye el conocimiento a través de la organización y promoción de la división de tareas entre el grupo de estudiantes supervisados constantemente por el profesor ya sea que estas tareas se lleven a cabo presencialmente o por medio de la Web.

- ✓ **El alumno cuenta en todo momento con el seguimiento del profesor.**

Al contarse con un medio que no depende de un espacio físico específico para poder lograr la interacción entre el profesor y el alumno, este último cuenta con el seguimiento del mismo durante la clase presencial y fuera de ella. (Características del aprendizaje combinado. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 12).

Características Técnicas

- ✓ **Uso de las tecnologías de comunicación e informática como complemento a la clase presencial.**

La construcción del conocimiento entre un grupo no puede darse sin una adecuada comunicación, que es indispensable para la organización y desarrollo de las tareas en grupo. El surgimiento de la tecnología de la

información y la comunicación, posibilitaron una interacción comunicativa tanto sincrónica como asincrónica, con el B-Learning es posible que el alumno se “lleve el aula” con él y pueda realizar trabajos en prácticamente cualquier sitio, siempre y cuando tenga a su disposición una lap top o un PDA y acceso a Internet. Esto permite que el profesor no esté presente en todo el proceso de aprendizaje, permitiendo al estudiante desarrollar habilidades por él mismo.

En los cursos B-Learning es posible usar al máximo las herramientas tecnológicas actuales, las mismas que están revolucionando la forma de enseñar y de aprender. En un curso cara a cara solo se pueden usar de una manera limitada, pero, con el E-Learning se tiene a la disposición del curso diversas herramientas (e-mail, foros, chats, listas etc.) así como contenidos digitales (multimedia, PDF's, simulaciones, videos, etc).

- ✓ **Los contenidos digitales pueden estar disponibles en diferentes formatos.**

Utilizando la Web podemos hacer llegar los mismos contenidos pero en diferentes formatos (una presentación de Power Point puede estar también en PDF) para así evitar el que no se pueda acceder a un recurso si no se tiene la tecnología adecuada en el momento. (Características del aprendizaje combinado. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 12).

3.4.3 Ventajas y Desventajas del Blended Learning

Ventajas

Dentro de las ventajas que algunos autores han señalado tenemos:

- ✓ La posibilidad de beneficiarse del abundante material disponible en la red, compartido de modo abierto.
- ✓ Promueve el pensamiento crítico, la comunicación, la coordinación y favorece la interacción.
- ✓ Facilita la personalización de un “Itinerario formativo”; es decir permite disponer de una valoración objetiva del nivel teórico inicial de cada usuario, de modo que personas con escasez de tiempo no tengan que cursar módulos que ya conocen de antemano.
- ✓ Personaliza el ritmo del aprendizaje en los individuos ya que algunos suelen basarse en la práctica y a partir de allí abstraen los conceptos. Otros en cambio avanzan más de prisa si comienzan ordenadamente por un modelo teórico que se va extendiendo hasta llegar a las aplicaciones concretas.
- ✓ Flexibiliza el horario y calendario, no se puede agrupar en una misma sesión presencial a muchos componentes de un mismo departamento pues en tal caso paralizamos la actividad. (Formación para jefes de proyectos: Blended Learning. Disponible: <http://www.rrhmagazine.com/articulos>. Consulta 2006, Enero 23).

Desventajas

Las desventajas del aprendizaje combinado o Blended Learning se dividen en dos grandes grupos: las que son inherentes a la problemática de la educación online en general y las que se refieren al propio modelo del aprendizaje integrado.

Mena Citado por Aguilar señala algunas desventajas en relación al primer grupo (Educación online):

- ✓ Por un lado, aun existen grietas entre jóvenes y adultos que dificultan todavía el acceso de todos los profesores a las experiencias del aprendizaje combinado.
- ✓ La otra gran limitante es la brecha social y económica que determina en muchos casos que ciertas zonas y grupos no tengan acceso al equipamiento tecnológico necesario y una vez mas quedan excluidos de las ofertas educativas del nivel superior.
- ✓ Se puede considerar además como punto débil del E-Learning la grandísima oferta de curso, dada la desigualdad de calidad entre ellos. Esto genera dudas e incertidumbre en los usuarios y trae como consecuencia que prefieran matricularse en un curso convencional. (Aprendizaje combinado / desventajas. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 28).

En el segundo grupo alguna de las desventajas del Blended Learning, de acuerdo con Busto (2005) son las siguientes:

- ✓ El no considerar las desventajas de los modelos presenciales y de los modelos en línea al momento de configurar un curso bajo la modalidad Blended Learning. En relación con este punto Babot (2005) señala que uno de los errores que se cometen con mayor frecuencia en los modelos Blended Learning es el que se refiere al énfasis que se le da a la tecnología desmeritando la parte presencial.
- ✓ El no considerar para su diseño e implementación a la interactividad entre los autores del curso bajo la modalidad del Blended Learning en este caso. Se tiene que el Blended Learning debe ser visto como una macro-estrategia-pedagógica que no toma en cuenta únicamente el currículo y el contenido para su diseño, sino que enfatiza la participación del alumno y del profesor.
- ✓ Es muy importante tomar en cuenta que un diseño de Blended Learning puede verse potencialmente disminuido por una serie de limitantes de tipo pedagógico y otras de tipo tecnológicos. (Aprendizaje combinado / desventajas. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 28).

Por su parte Cabrero y Román (2004) señalan que una de las desventajas del Blended Learning es la serie de interferencias que se pueden producir en el proceso de comunicación que se genera entre los diferentes actores y elementos de un curso diseñado bajo esta modalidad. Otra gran barrera que puede presentarse es la que se refiere a las aptitudes de los participantes, los cuales si no son favorables para el trabajo en línea esta

será poco o nada efectivo. (Aprendizaje combinado / desventajas. Disponible en. <http://www.es.wikibooks.org>. consulta2006, Enero 23).

De lo descrito en líneas anteriores se deduce que existen muchas ventajas y desventajas del Blended Learning y lo importante es que sepamos claramente en que consiste para llegar a detallar el análisis y conveniencia de donde, cuando y como aplicarlo, pues en algunos momentos se trata de usar algunas herramientas o modelos solo por lo novedoso mas no se detienen a detallar su contenido, lo cual suele ser la principal causa de inoperancia del modelo aplicado.

3.4.4 Variables que afectan a las modalidades E-Learning y Blended Learning

Al hablar del E-Learning siempre se ven implícitas las facetas Blended, es decir no se piensa en cursos 100% a distancia sino que se considera el E-Learning como un sistema flexible de formación a distancia apoyado en las tecnologías de la información y la comunicación (Tecnologías, redes de telecomunicación, videos conferencias, TV digital, materiales didácticos multimedia...) que permiten, según la circunstancia y las características de cada acción formativa combinar diferentes elementos pedagógicos entre los que se tienen: la instrumentación clásica (Presencial o de auto formación), la realización de actividades, los contactos en tiempo real (Presenciales, video conferencias, chats...) y los contactos diferidos (consultas al tutor, foros de debate, correo electrónico...) entre otros. Sin embargo esta ventaja se puede volver en contra del proceso formativo si los cursos no están bien diseñados, la plataforma de aprendizaje no es adecuada, falta de motivación en los participantes o carece de recursos necesarios para la correcta realización de los mismos.

Aplicar la modalidad Blended a todas las acciones formativas de tele formación (E-Learning) pueden convertirse en un error ya que, en ocasiones hay grupos que no quieren o pueden utilizar la tecnología o hay otros que no quieren o pueden desplazarse a un lugar para recibir un curso.

3.5 Bases legales

Ante un tema como el Blended Learning, producto de los cambios que continuamente se producen en la sociedad los cuales involucran terminos como la competitividad y las telecomunicaciones ambos deben regirse por un marco jurídico que garanticen los deberes y los derechos de las entidades gubernamentales tanto publicas como privadas que hagan uso de esos medios. Por tal razón existen diferentes leyes que regulan el uso de la competencia entre las cuales encontramos:

✓ **La Ley Orgánica de Telecomunicaciones que tiene por objeto:**

Establecer las normas, principios, sistemas de información, planes, acciones, lineamientos y estándares, aplicables a las tecnologías de información que utilicen los sujetos a que se refiere el Artículo 5 de esta ley y estipulan los mecanismos que impulsaran su extensión, desarrollo, promoción y masificación en todo el ámbito del estado.

✓ **Ley Sobre el Derecho de Autor que tiene por objeto:**

Las disposiciones de esta ley protege los derechos de los autores sobre todas las obras del ingenio de carácter creador ya sea de índole literaria,

científica o artística, cualesquiera sea su genero, forma de expresión, merito o destino.

Los derechos reconocidos en esta ley son independientes de la propiedad el objeto material en la cual esta incorporada la obra y no están sometidos al cumplimiento de ninguna formalidad.

✓ **Ley Para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia que tiene por objeto:**

Esta ley tiene por objeto promover y proteger el ejercicio de la libre competencia y la eficiencia en beneficio de los productores y consumidores y prohibir las conductas y practicas monopolicas y demás medios que puedan impedir, restringir, falsear o limitar el goce de la libertad económica

CAPITULO IV

APORTE INVESTIGATIVO

El Blended Learning una nueva manera de adiestrar al recurso humano.

En la denominada sociedad del conocimiento afectada por las tecnologías de la información y la comunicación se ha hecho normal realizar actividades diarias a través de herramientas como: el correo electrónico, Internet, conexiones multimedia entre otros, y es que se esta inmerso en un ciclo en la cual la única constante que se evidencia es el cambio. Cambian las tecnologías, se rompen paradigmas, las formas como vemos nuestra realidad y por supuesto cambian las potencialidades de las tecnologías que día a día se están transformando para hacer nuestra vida más fácil.

Producto de lo anterior, las organizaciones modernas demandan de un recurso humano altamente competitivo capaz de dar respuestas inmediatas, ágiles y satisfacer las necesidades del cliente externo a la par del dinamismo que fomenta el mercado. De no hacerlo su permanencia en el mercado caducaría.

El desarrollo de habilidades, conocimientos y cambio de aptitud en el potencial humano se logra a través del proceso de adiestramiento. Esta herramienta hace alarde del aprendizaje el cual debe ser considerado dentro de las organizaciones como un proceso activo, constructivo y orientado hacia el cumplimiento de los objetivos de formación que permiten mantener al recurso humano en continuo movimiento y orientado hacia la acción, por lo tanto las metodologías más eficaces son aquellas basadas en la creación de

dinámicas y actividades de trabajo en grupo que permite además una motivación en los participantes, un desarrollo en su capacidad de asimilación y adquisición de conocimientos, todos estos elementos característicos del mercado de negocios circundante.

Ahora bien, el Blended Learning se presenta como una nueva manera de adiestrar al recurso humano porque integra las ventajas de la capacitación virtual y de la tradicional formación presencial dando respuesta o en su defecto, resolviendo los problemas tradicionales que suelen presentarse en los departamentos de recursos humanos al momento de diseñar cursos de actualización a muchos profesionales que carecen del tiempo necesario para asistir a un aula o salón de clase, tienen problemas con compatibilidad de horarios de clases y de trabajo. O bien porque, en ocasiones los programas de formación son ofrecidos en diferentes ciudades o países implicando estos un traslado y los respectivos gastos adicionales que esto significa para una empresa.

La tendencia que se impone para adiestrar al recurso humano “Blended Learning”, supone una complementariedad, puesto que se cohesiona en dos modalidades que de alguna u otra manera puede apoyar las acciones formativas organizacionales siempre y cuando se tome la decisión mas acertada en cada situación. Existen áreas formativas que por su naturaleza requieren de presencialidad para lograr el objetivo de aprendizaje, allí una visión Blended Learning resultaría efectiva. Por otro lado, se tienen áreas del conocimiento que por su sencillez no requieren de presencialidad.

Para evitar lo que en el desarrollo del presente estudio se califico como el fracaso del E-Learning, vale la pena señalar en opinión de los autores que tal calificación no es prudente. Por cuanto, lo que acá se evidenció fueron

ciertos inconvenientes de carácter técnico pues la novedad pudo más que la sensatez.

Las organizaciones que bien deseen incorporar programas de actualización, capacitación y/o formación bajo enfoques E o Blended Learning, tienen la posibilidad de aprovechar las ventajas que estas modalidades fomentan para adiestrar al recurso humano, para ello se requiere criterios de lógicas para lograr la eficacia de los mismos en ciertas situaciones que ameritan la complementariedad de ambos enfoques.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

En este capítulo se presenta un conjunto de proposiciones que permitió comprender la importancia que tiene para las organizaciones hoy en día en un mercado laboral tan cambiante producto del advenimiento de los cambios tecnológicos el saber adiestrar al recurso humano mediante cursos a distancia y presenciales, lo cual permite a las empresas modernas hacer frente a los cambios tecnológicos. Es por ello, que debemos expandir el papel del aprendizaje combinado en las organizaciones modernas que deben estar en la capacidad de incorporarse y adaptarse a los cambios tan volátiles e imprevistos que están surgiendo en la era de la información y la comunicación, las cuales tienen que incorporar estudios y/o lineamientos que verdaderamente respondan a las necesidades del mercado para, así, hacerse cada día mas competitivo. En tal sentido, se concluye en la necesidad de las empresas para la incorporación de un aprendizaje combinado o mixto en donde la misma entidad sea un ente emisor, receptor y productor de las exigencias y necesidades que se presentan en las organizaciones y saber enfrentarse a las competencias.

En este sentido, es preciso destacar la aparición del nuevo modelo de organización de la sociedad a través de la sociedad red, se empieza a cuestionar el modelo de organización didáctica en educación. Las tendencias de innovación, pero como parte de un proceso general, cuestionan la educación tradicional no solamente desde una perspectiva a Virtual vs. Presencial sino también desde lo que es el proceso de conocimiento; La tendencia general, pues será pasar de la atención de lo que se enseña a la atención sobre lo que se aprende hacia el entorno.

Mediante el análisis realizado a los diferentes enfoques del Blended Learning y además a E-Learning, se pudo determinar la importancia que tienen estas nuevas tendencias para las organizaciones, donde pueden ser empleadas como herramientas tanto para el desarrollo de su capital intelectual como para el desarrollo y/o adiestramiento personal de cada uno de los miembros que integran la fuerza laboral de cada una de ellas, logrando así, alcanzar los niveles más altos de competitividad en un mercado cada vez más exigente.

En cuanto al manejo de la combinación presencial con el E-Learning abre un gran abanico de posibilidades de aprendizaje e interactividad participantes-materias. Aunque cada caso es especial y único, lo importante es captar la necesidad y diseñar con la presencialidad y la ayuda de la tecnología de el modelo más adecuado para cada caso, en esta metodología no valen las formulas, ni las modelos estándar cada tema tendrá su propia metodología para que las personas adquieran formación y desarrollen habilidades y destrezas para la ejecución de sus actividades.

En este mismo orden de ideas se determinaron las ventajas que presenta el Blended Learning para que las organizaciones puedan hacer frente a este mundo globalizado. A través del empleo de este paradigma el intercambio de ideas inmediatas es lo que caracteriza a la enseñanza presencial y no presencial para incrementar la productividad, optimizar los procesos y reducir los costos que toma entrenar a las personas.

El aprendizaje combinado esta siendo reconocido como un activo importante que tienen y deben poner en marcha las empresas y, en consecuencia representa un activo valioso para las organizaciones. A propósito de lo planteado, es relevante el Blended Learning para el logro de

los objetivos de las organizaciones, ya que resulta imposible competir en un mundo de la información donde los viejos esquemas no se adapten y resultan obsoletos hoy en día.

Finalmente, el análisis de los estudios orientados al desarrollo del Blended Learning, se detectó que el mismo ha tenido un avance significativo, en los últimos años producto de los cambios que se producen constantemente en el mundo. En fin los nuevos paradigmas de la era digital, el mundo globalizado y la economía del mercado son factores imprescindibles para poder competir en el actual mercado.

BIBLIOGRAFIA

ARIAS, Fidas (2004): **El proyecto de la investigación**. Venezuela: Episteme.

Aprendizaje combinado/Características. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 12.

Aprendizaje combinado/Desventajas. Disponible en: <http://www.es.wikibooks.org>. Consulta 2006, Enero 23.

AIELLO, Martín: **El Blended Learning como práctica transformadora**. Disponible en: <http://www./mi.ub.es.te/any>. Consulta 2005, Octubre 25.

AZCUE, Joaquín: **E-Learning, una metodología de formación en claro crecimiento**. Disponible en: <http://www.portalformativo.com>. Consulta 2005, Octubre 28.

BARTOLOME, Antonio: **Blended Learning Conceptos Básicos**. Disponible en: <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos>. Consulta 2005, Noviembre 11.

¿Blended Learning o E-Learning? Cada situación tiene su solución as óptima. Disponible en: <http://www.elearningworkshops.com>. Consulta 2006, Enero 31.

CHIAVENATO, Idalberto (2004): **Gestión del Talento Humano**. Bogota: Mc Graw Hill.

Definición de adiestramiento versus entrenamiento. Disponible en: <http://www.psicopedagogia.com>. Consulta 2006, Enero 31.

El E-Learning es la nueva industria del conocimiento. Disponible en: <http://www.expoelearning.com>. Consulta 2006, Enero 23.

Formación para jefes de proyectos: Blended Learning. Disponible en: <http://www.rrhhmagazine.com>. Consulta 2006, Enero 23.

FREEDMAN, Alan (1998): **Diccionario de Computación Bilingüe.** Santafe de Bogota: Mc Graw Hill.

Glosario Sobre E-Learning. Disponible en: <http://www.gio.etsit.upm.es>. Consulta 2006, Febrero 14.

Historia del Internet. Disponible en: <http://www.monografias.com>. Consulta 2006, Enero 31.

La enseñanza del español Online/spanish E-Learning. Disponible en: <http://www.learn-spanish-online.com>. Consulta 2005, Octubre 26.

Ley Organica de Telecomunicaciones. Disponible en: <http://www.asambleanacional.gov.ve>. Consulta 2006, Marzo 23.

Ley Para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia. Disponible en: <http://www.asambleanacional.gov.ve>. Consulta 2006, Marzo 23.

Ley Sobre el Derecho de Autor. Disponible en: <http://www.asambleanacional.gov.ve>. Consulta 2006, Marzo 23.

MENDEZ, Carlos (2001): **Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación.** Bogota. Mc Graw Hill.

REYES, Ponce (1995): **Administración Moderna.** México: Simusa.

TAMAYO M y TAMAYO (2002): **El proceso de la investigación científica.** México: Limusa.

Un Enfoque Sistémico En La Elaboración De Proyectos De Capacitación. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com>. Consulta 2005, Noviembre 11.

Vuelapluma (S/F): **Diccionario Ingles-Español de Informática y Telecomunicación.** Madrid: Mc Graw Hill.

VILLEGAS, José (1997): **Administración de personal.** Venezuela: Los Heraldos Negros.

WERTHER, W y Davis K (2000): **Administración de Personal y Recursos Humanos.** México: Mc Graw Hill.