

Plataformas Virtuales Para Sociedades Reales

Yurithza del Carmen Manjarres Rojas

Docente de aula

yurithza@gmail.com

Recepción: 16 de agosto de 2018

Aprobación: 7 de noviembre de 2018

Artículo de Investigación

Resumen

La sociedad postmoderna ha encontrado en el internet una novedosa, ingeniosa y muy desarrollada forma de romper barreras de comunicación y ha hecho de él un método bastante persuasivo y; ameno, aunque también, a veces un perverso vehículo de comunicación, que reta cada día más a la imaginación y la creatividad de la sociedad. Bajo esta premisa, el presente artículo pretende exponer de manera concisa, cómo las plataformas de formación e-learning, se convierten en una herramienta de renovación pedagógica, para promover, facilitar, crear, almacenar, publicar y dinamizar procesos educativos en entornos de enseñanza-aprendizaje diversos, como lo es la formación de líderes sociales. Con esto, se busca la solidificación de centros de estudio y programas de formación, que den la posibilidad a los futuros líderes de contar con los recursos necesarios para consolidarse dentro una organización que está a la vanguardia de la difusión desde una mirada educativa, de los problemas que preocupan el día a día de los trabajadores hoy.

Palabras Clave: plataforma virtual, acceso, formación, evaluación, impacto.

Introducción

La sociedad contemporánea se halla avocada a nuevos, inimaginables, novedosos y audaces medios de comunicación e interacción que han permitido obviar barreras, acortar distancias geográficas, confrontar ideologías y demás tendencias sociales y comunicativas.

Nunca, como ahora, el acceso al conocimiento científico ha estado tan cerca de los seres humanos. Aprenderlo, apropiarse y hacer un juicio de valoración del mismo le corresponde a cada ciudadano interesado por una temática en específico.

Es así, como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación han abierto este camino expedito hacia la sociedad del conocimiento y por ello, debe enrutarse en la educación y en toda acción humana que pretenda darle un viraje transformador a la sociedad, acción que reclaman nuestros congéneres con el compromiso de quienes se encargan de su formación en ciudadanía: hacer uso propositivo de estas nuevas tecnologías que facilitan la información, la comunicación y la investigación.

En efecto, existen hoy múltiples plataformas de enseñanza virtual, entendidas como:

“una aplicación informática a la que se accede a través de la red, que permite a los profesores elaborar materiales y ponerlos a disposición de los alumnos en internet. Las plataformas virtuales representan herramientas que complementan la enseñanza presencial y, en otro nivel, posibilitan la educación a distancia” (Ayllón Díaz, 2010, p. 50)

y las aplicaciones (app) definidas como “un soporte en sí mismo para comunicar, impactar, relacionarse, intercambiar y comerciar, ofreciendo un importante servicio de valor añadido al usuario” (Mobile Marketing Association, 2011, p.3).

Con ellas, el educador tiene la oportunidad de motivar, guiar y acompañar a sus estudiantes a través de los diversos recursos que el ciberespacio genera para que se informen, conozcan, creen cursen y evalúen programas, capacitaciones, diplomados, maestrías, doctorados y un sinnúmero de titulaciones en lo más variopinto del quehacer humano y que amplían el espectro educativo al que pueden acceder.

Estas aplicaciones, se esbozan para el aprendizaje en todos los campos, ya sea desde el culinario hasta el arte de diseñar armas sin salvoconducto, por decir lo menos, pero muy pocas se ocupan de los procesos sociales como averiguar las causas del analfabetismo, la hambruna humana, las altas tasas de mortalidad y morbilidad en la sociedad, las causas de las guerras no declaradas, del calentamiento global, del aumento

exponencial de la población en el mundo, de la falta de alimentos, de los conflictos por la tenencia de la tierra, de la falta de oportunidades de empleo y laborabilidad, entre otras.

Así, en este cambiante mundo, en el que para todo hay sistemas de gestión de contenidos, hasta para los intangibles problemas e incertidumbres que generan los diversos credos. Es un reto hoy, intentar crear una plataforma virtual para poner a disposición de los interesados un entorno de aprendizaje integrado en el que se encuentren temáticas afines con los intereses de la sociedad y que estén relacionados con los conflictos propios de las personas que interactúan.

Se hallan entonces, las nuevas generaciones, frente a una oleada de información cada vez más agresiva, multitudinaria y voraz, que, a veces, no permite digerir toda esa información sin verificar su autenticidad, pertinencia y efecto sobre comportamientos personales, laborales, sociales y económicos.

En este contexto, los trabajadores sociales enfrentan hoy, un desafío enorme y retador: ¿Cómo hacer que nuestros congéneres y afines de profesión conozcan, interactúen y compartan experiencias laborales a través de las redes sociales? ¿De las plataformas virtuales? ¿Los blogs?

¿Y demás medios de comunicación subutilizados o mal utilizados?

De este modo, la investigación que se adelanta es una audaz apuesta a ese uso creativo, responsable y productivo en el uso de ellas: las TIC. Propuesta que no es otra que la de crear una plataforma virtual que analice orígenes, causas y protagonistas de los conflictos sociales en Colombia, desde un punto de vista no politizado, dogmático o económico.

Se trata de una denodada puesta en escena de un medio de comunicación que acerca a quienes están interesados en conocer las temáticas sociales que conciernen a las actividades propias de su entorno laboral y profesional en específico. El objetivo fundamental de esta investigación no es otro que servir como soporte que apalanque propuestas concernientes a la asesoría laboral, jurídica, prestacional y de capacitación de los trabajadores de la educación en particular.

Todo esto, a razón que Colombia no ha reconocido en sus educadores y la educación, los pilares fundamentales sobre los cuales se construye sociedad, por lo cual desde esta plataforma se pretende reconocer sus logros, contribuciones y propuestas pedagógicas, sociales y reivindicativas.

Plataformas Virtuales para Sociedades Reales proyecta convertirse entonces, en una apuesta innovadora y al servicio de quienes buscan respuestas no convencionales a sus inquietudes convencionales. Pero también pretende convertirse en referente de consulta para otros profesionales y trabajadores que inquieren contestaciones a sus incertidumbres laborales y sociales.

Puesto que son ellos, los educadores colombianos, en exclusiva, los que a través de la historia han adelantado gestas importantes, buscando que a todo el pueblo connacional se le garantice uno de sus derechos fundamentales como es el de recibir educación a cargo del Estado, gratuita, obligatoria y de calidad, como vehículo para combatir el analfabetismo, la pobreza y la falta de oportunidades, etc.

Son estas acciones de carácter social, que al ser motivo de reivindicación por sus organizaciones gremiales, intentan un espacio de reconocimiento dentro de su propia existencia, por lo que, desde esta plataforma virtual, se pretende contextualizarlas con los momentos históricos por los que ha atravesado el país, las circunstancias y valores agregados que sus acciones han obtenido, así como el impacto logrado sobre la sociedad.

En fin, el uso e implementación de este proceso de teleformación, abre

la posibilidad a la expansión, desarrollo y manejo de recursos que se encuentran en constante renovación y que permiten el intercambio formativo, el trabajo colaborativo y la investigación, desde ámbitos inexplorados, como el perteneciente al proceso organizativo e ideológico de las gestas de lucha social de los trabajadores, por sus derechos e intereses de clase.

Cuerpo teórico de la propuesta

La humanidad siempre ha tenido hombres que racionalizan la práctica social, pero ellos lo hacen siempre dentro de un contexto determinado, el que su medio particular posee material y culturalmente. Esto explica la diversidad de pensamiento (...) Pensamiento que se desarrolla hacia una dirección o hacia otra, pero que al generalizarla a través de la práctica inductiva genera conocimiento (Casas, 1992, p. 7).

Ahora bien, entendiéndose el conocimiento como el mandato que todo ser humano tiene para ser libre y pensar de manera crítica, se hace necesario fortalecer esa capacidad para impulsar el desarrollo de sociedades más democráticas, integradas y con mayor formación para enfrentar los problemas que desde siempre afrontan las comunidades, como son: la igualdad social, la educación, la salud y la prestación de los servicios públicos esenciales, en

los que se encuentra implícito el cuidado del medio ambiente.

En este sentido, las agremiaciones que representan a la gran mayoría de colectivos profesionales y ocupacionales, no deben sentirse ajenas a este mandato, pues desde la OIT-Organización Internacional del Trabajo- como una de las máximas estructuras que representa a los trabajadores a nivel mundial, se establece el resultado diez, en el cual:

“se debe fortalecer la capacidad institucional de las agrupaciones en todo el mundo, para contribuir a la formación de organizaciones sólidas, independientes y representativas para los trabajadores. Este fortalecimiento debe responder, por tanto, a las necesidades de formación de las organizaciones de trabajadores mediante cursos, materiales, proyectos y servicios de asesoramiento (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015, p. 6).

Bajo esta perspectiva, las organizaciones de trabajadores entre ellas, las de educadores, para no desconocer la directiva internacional, intenta con sus muy escasos recursos capacitar y formar conciencia de clase en su personal, para que estos tengan los conocimientos necesarios ante la lucha que deben forjar para la reivindicación de sus derechos.

Pero desafortunadamente, el resultado queda solo en el intento, pues se ve limitado por varios factores como:

- Los pocos recursos con los que cuenta las instituciones, no son suficientes para formar y llegar a todos los trabajadores;
- Las largas distancias entre muchos municipios del departamento, aumentan los costos por capacitación debido, además, a lo disperso y agreste de los territorios;
- La inexistencia de una secretaría de formación proactiva, se suma a la falta de interés por formar a sus trabajadores;
- La poca formación existente no es permanente, ni integral, es decir se brindan temas aislados a manera de seminarios, sin orden temático, ni secuencialidad lo que conduce a la no consecución de una acreditación -llámese diplomado, especialización, etc.- que certifique las calidades de la formación;
- No se establecen evaluaciones de impacto de lo aprendido, ni puesto en práctica;
- Los participantes de las capacitaciones propuestas, no son los mismos;
- Los métodos de enseñanza aplicados son tradicionales, dejando de lado el impacto y los cambios que la introducción de las nuevas tecnologías ha realizado tan-

to en el campo educativo como en el laboral.

En ese marco, se ha intentado darle una visión innovadora a los procesos desarrollados, en lo cual se enfoca la presente propuesta de investigación, pues los movimientos de lucha social y en este caso magisterial no pueden estar al margen de las nuevas concepciones que se están estableciendo alrededor del mundo para transformar la realidad.

Reiterando lo anteriormente expuesto, la OIT en 1999, durante la Conferencia Internacional del Trabajo N° 87, aduce que el cambio reseñado se ha producido porque ya no tiene vigencia el dirigente reclamacionista que delega la elaboración de estrategias económicas-políticas y jurídico-laborales entre otras, a especialistas, para luego ajustar las proposiciones de éstos a sus necesidades, como regente. Ya no es funcional el líder que tiene una vaga información teórica general y que encarga a expertos la elaboración de informes, suponiendo que luego esos documentos serán aplicados por él. No obstante, la complejidad de los sistemas de administración e información lo lleva a simplificar materias que no conoce suficientemente y, por lo tanto, está expuesto al peligro de elaborar síntesis operativas sujetas a errores.

Desde esa perspectiva, se pretende entonces dar respuesta a los limi-

tantes expuestos a través del uso de las herramientas tecnológicas que afiancen y enriquezcan el objetivo primordial de las organizaciones, es decir, la promoción, creación y fomento de formas organizativas que mejoren las condiciones de vida, que contribuyan a la dignificación de la labor y al desarrollo armónico del núcleo familiar (Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación, 2016, p. 3).

Es allí, donde entra en juego el nuevo proceso de enseñanza que se propone, el cual busca, no sólo se contemple la posibilidad de superar la ausencia de formación ideológica, sino también que se encuentre el vínculo necesario para establecer una relación que promueva iniciativas de organización, movilización, investigación y comunicación en los espacios ordinarios y propios de la vida del magisterio boyacense en el departamento y el país, sin olvidar, que todo esto requiere siempre de una actualización permanente de los contenidos que a nivel teórico se pretenden implementar en el programa educativo.

En este sentido, Hands (1999), plantea que el líder empírico fue producto necesario de fases de desarrollo corporativo que ya han sido superadas; el desafío consiste en formar otro tipo de dirigente social, cualificado política y técnicamente. Esta nueva sociedad exige la expansión y modernización pedagógica de la

educación laboral que a la larga repercute en la organización colectiva.

Pues, en el mundo globalizado y cada día más dependiente de las redes informáticas y virtuales como medio y método de información, se hace indispensable adecuar estas acciones de formación y capacitación de los trabajadores de la educación, haciendo uso creativo y rápido de las mismas. Utilizar esta estrategia, además de ser novedosa y motivante, permite también, que los docentes puedan acceder a este modelo de capacitación virtual sin tener que desplazarse de su sitio de trabajo, además, con el uso de las aplicaciones apropiadas a través de un software libre, se cuenta con el espacio para los contenidos de los cursos, se pueden elaborar actividades, acciones, talleres, manejo de la biblioteca virtual, de las bases de datos de las mismas, del chat de trabajo en grupo y del acceso a un tutor permanente, todo ello de manera innovadora, basados en situaciones reales y particulares del entorno donde desempeñan sus labores.

Casanova (2003), señala que en la medida que tanto el mercado de trabajo, como la tecnología y las formas de organizar el trabajo y la producción se modifican, la formación profesional tiende a actualizarse conceptual y prácticamente. De lo que se trata, por lo tanto, es de trazar un programa de formación escalonada y progresiva que permita formar a

los líderes magisteriales del futuro, con herramientas del presente, en el que la adecuación del esquema temático y el ajuste de los métodos pedagógicos de formación, entre los que se encuentra el dominio en teoría y economía política, derecho laboral, ideología de clase, gestión empresarial, nuevas tecnologías y temas propios de la labor, se complementen desde la objetividad de los hechos; pero sin olvidar que desde el devenir histórico y su criticidad, se pueden afrontar los cambios que exige el ingreso a la ciber-generación.

Desarrollo de la propuesta educativa

Comprender los procesos educativos de los movimientos de lucha social, en su realidad fidedigna, es un trabajo cuyo eje temático gira en torno a las concepciones educativas de la historia de los trabajadores organizados. Es por ello, que la presente investigación busca no solo escenificar los hechos mediante el uso de herramientas agrupadas y optimizadas para tal fin, sino que pretende una estructuración modular que haga posible su adaptación a la realidad de los diversos grupos organizativos laborales.

Esto sirve para reconocer, a su vez, dos de los ítems problematizadores de la investigación: calidad y accesibilidad, pues las plataformas educativas virtuales no solo mejoran el ac-

ceso a la formación de los docentes, garantizando igualdad de oportunidad en el pleno ejercicio del derecho a la capacitación y formación de liderazgos, elevando su condición de clase y apropiándose de herramientas de carácter legislativo, social y económico para poder negociar con argumentos sólidos ante el Estado o el Gobierno o para alistarse a asumir el rol de nuevos dirigentes sociales, sino, que responden también a las necesidades de formación de los maestros, pues en el mundo de las telecomunicaciones, el internet, las redes sociales, las aplicaciones y las páginas web que están hoy al alcance de todos permiten hacer uso necesario y oportuno de ellas, para ponerlas no solo al servicio de las necesidades de capacitación y formación de nuevos líderes laborales que estén a tono con los nuevos desafíos que plantea el postmodernismo de una sociedad cambiante y necesitada de otros liderazgos e intérpretes, sino que exigen de este momento histórico en que la sociedad colombiana pide a gritos profundas reformas sociales, políticas y económicas en el mundo del trabajo, las relaciones laborales y de la sociedad en general, una forma de aprendizaje más acorde con las nuevas tendencias educativas.

El programa es elaborado para implementarse por medio de una plataforma educativa virtual, que permita el acceso de un 99% de los trabajadores y docentes que así lo

quieran, desde cualquier lugar del departamento y del mundo, asimismo la metodología diseñada a través del abordaje teórico-práctico, resultado de la integración de los saberes previos con las experiencias de vida familiar, laboral, comunicacional y de manejo del tiempo libre, le permite a los cursos que acometidos en módulos de formación, con un límite de horas y actividades, establecer temáticas como:

La historicidad de los movimientos de lucha obrera y por supuesto magisterial, que constituidos en conflictos laborales se convierten en claves de la historia reciente del país. En ese sentido, reconocerlos es una contribución a la llamada Historia Social, cuya lectura del pasado, constituye una reivindicación a ultranza de dicho paradigma (Archila, citado por Sánchez, 2009, p. 13);

El desarrollo de los procesos institucionales de la estructura de las organizaciones laborales, permite conocer la disposición organizativa y funcional de las agrupaciones, para la cual se requiere apropiarse de la Constitución Nacional, las propias cartas estatutarias, la legislación nacional en materia laboral, prestacional, educativa, pedagógica y todas aquellas normas que regulan, inciden o constriñen el derecho constitucional de asociación y representación laboral;

Las condiciones laborales y colectivas actuales, que parten de conocer el

pasado corporativo y las luchas de los trabajadores, cuya esencia permite determinar los derroteros a trazar y el devenir de las acciones de los educadores;

El derecho laboral y de asociación, como medio para el desarrollo de los valores y principios del Estado Social de derecho a través de la defensa de las principales instituciones del derecho colectivo del trabajo (Martínez & Zuluaga, 2004, p. 6);

El diálogo social, que incluye a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc. Desde este punto de vista, en tanto concepto muy amplio aunque restringido al sistema de relaciones laborales, el diálogo social incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta –institucionalizados o no–, a los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo, a la participación –orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales–, y a la concertación social, incluidos los actos sociales o acuerdos marco sean bi o tripartitos (Uriarte, (s.f) p.12);

La negociación colectiva, cuya definición da una de las razones de ser de las asociaciones, pues

“comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.” (OIT, 1981, p.2);

Las reformas estructurales y de coyuntura económica, laboral y colectiva, cuyo accionar reduccionista frente a los gastos, implica menos recursos para salarios y ampliación de planta de personal (Villegas, 2015, p.7);

La tercerización laboral, fenómeno que se ha ido profundizando en las últimas décadas, y que representa una modalidad de contratación laboral más flexible, que trae grandes beneficios económicos a las empresas por la disminución de costos operativos y de producción que se producen al ser derivados a otras empresas. El conflicto se genera cuando se ocasionan daños a los empleados (Álvarez, 2012);

La sociología del trabajo, en la que se establece que el trabajo humano es

considerado desde su impronta no solo un argumento central en la vida de los individuos sino además de la vida social en su conjunto. Por lo que, a través de esta disciplina científica, se pretende comprender -con espíritu abierto- la búsqueda de una sociedad alternativa (Guerra, 2001, p. 9);

Los desafíos que presenta la lucha magisterial, se establece para conocer los retos que se deberán afrontar ante unos programas de gobierno que, cada nuevo día, pretenden desconocer conquistas laborales, reformar garantías prestacionales o imponer modelos educativos que riñen con la formación de sociedades más democráticas, libres y con oportunidades para todos como requisito básico en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos colombianos, especialmente a aquellos cuyas oportunidades de ascenso social son muy escasas, por no decir que inexistentes.

Las nuevas formas de trabajo, impactadas por los retos que implican la llegada de las nuevas tecnologías al mercado laboral, entre otras.

Ahora bien, como proyecto de investigación, enfocado en propiciar sistemas de gestión del aprendizaje, mediante el e-learning, en las organizaciones de trabajadores del departamento, en especial la concerniente al magisterio. La propuesta maneja el paradigma investigativo

mixto, el cual permite utilizar las cualidades de ambos enfoques de investigación (cualitativo y cuantitativo), para obtener contribuciones valiosas de manera equitativa frente a la investigación.

Así, la investigación cuantitativa, posibilita mantener la rigurosidad en la generación de los resultados, otorgando control, posibilidad de demostración y cotejo de los fenómenos que se presenten durante la aplicación, así como con otras investigaciones, mientras que la investigación cualitativa va a proveer de profundidad descriptiva, que como investigación con factor humano requiere, contextualizando con riqueza interpretativa, detallada, natural, holística, flexible y enriqueciendo de una única literatura, la narración del entorno en el que se desarrolla.

Considerando entonces, las características de los dos tipos de investigación, se hace uso de ellas partiendo en primer lugar de la variedad de posibilidades rigurosas que brinda el enfoque cuantitativo al utilizar la recolección y el análisis de datos para responder a las preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente a través del proceso deductivo, donde los conocimientos de las ciencias, la medición numérica, el conteo y la estadística pueden aceptarse como datos verdaderos por definición. Por otra parte, el enfoque cualitativo, hace uso del proceso inductivo,

para demostrar el valor de verdad o validez del enunciado particular, desde el general, con criterios de credibilidad, transferibilidad y confortabilidad, utilizando además para la recolección de datos, técnicas como la observación y la entrevista, tal y como lo expresa Hugo Cerdá (2008, p. 48).

De manera que, para el desarrollo del presente trabajo investigativo se utiliza entonces el enfoque mixto, en virtud de que tanto metodología cualitativa como cuantitativa, se entremezclan en la mayoría de sus etapas, para obtener información triángulable. Técnica que surge para definir perspectivas dadas desde la comprensión e interpretación rigurosa del fenómeno aplicado en estudio, en este caso con lo referente al cumplimiento de las características pedagógicas y didácticas que se requieren de la plataforma virtual y el desempeño articulado con las especificaciones técnicas necesarias para la aplicación y manejo futuros.

Como investigación que se realiza a nivel educativo, centrado desde lo pedagógico del manejo de las nuevas tecnologías, el presente proyecto, cumple con los propósitos de “describir, clasificar, explicar, predecir, experimentar y controlar los factores objeto de estudio, dando lugar a investigación teórica, experimental, mixta y de desarrollo de procesos y objetos educativos” (Restrepo, 2006, p. 21).

Hay que mencionar, además, que la población objeto de estudio, está conformada por representantes de cada una de las instituciones educativas del municipio de Tunja, así como docentes elegidos de manera aleatoria de los diversos municipios de la zona centro del departamento, todo ello como muestra al pilotaje desarrollado con la propuesta, para un total de 32 participantes.

En suma y con el fin de generar pensamiento crítico en los estudiantes de los cursos, que hacen parte del programa educativo, estimular el desarrollo de la investigación como herramienta de construcción y consecución de saberes, enfoques y fines democráticos, participativos y de reivindicación de la dignidad laboral y profesional y garantizar un proceso continuo de formación educativa y resignificación de la condición social de sujetos políticos que aporten desde sus organizaciones gremiales, *Plataformas Virtuales para Sociedades Reales*, intenta responder a las necesidades de gestión de las organizaciones en todos sus ámbitos, a saber: académico, administrativo, comunicativo y de enseñanza-aprendizaje.

Conclusiones

Las sociedades del conocimiento deben estar abiertas a quienes deseen consultarlas pues este, el conocimiento, es universal y extra temporal, sin propietarios absolutos

y debe estar puesto al servicio del mejoramiento de la calidad de vida del ser humano que, en últimas, es la búsqueda de la felicidad y el disfrute de los parabienes que la naturaleza ofrece sin distinguos de razas, credos o lugares. Compartir ese conocimiento es el propósito y fin de la plataforma virtual que se pretende colocar en el ciberespacio.

Con esto, la formación objetiva desde el carácter social y organizacional, que, como agremiación se requiere en la actualidad, desmonta cualquier mito dogmático, político y sectarista que, en un principio pudiera tener, pues su objeto hoy, es mejorar la calificación, mediante la cualificación de los dirigentes sociales y desarrollar la conciencia de clase en sus trabajadores; proceso que siempre está orientado por la declaración de principios, configurados en la dinámica y adaptación de los contenidos, que caracterizan la historia de las luchas sociales del gremio.

Por lo antes expuesto, y frente a los cambios producidos por procesos como la globalización y la competitividad que hacen vigente las demandas colectivas y de formación para afrontar los cambios de este nuevo milenio, se presenta este estudio cuyo propósito es dar respuesta a las necesidades de formación profesional social de los representantes de los trabajadores en las diversas negociaciones colectivas, con fun-

damentos teóricos y capacidad crítica frente a los hechos (Oberto, 2006).

Cabe aclarar que la presente propuesta se encuentra aún en fase ejecutoria, por lo que no se puede hablar de resultados tangibles, más sí, de apreciaciones positivas, frente a lo ejecutado en cuanto a la socialización y presentación del primer módulo académico del curso; éstas opiniones se ven reflejadas en las primeras encuestas a satisfacción realizadas a los participantes.

Además, y como resultado de las aportaciones realizadas por los colaboradores del proceso, se puede decir que estas se direccionan en varios sentidos, así, en primer lugar se habla de lo enriquecedor que sido la experiencia en cuanto fortalece habilidades que se olvidan al ser una población adulta no perteneciente a la generación de los nativos digitales, con problemas en materia de calificación técnica; en segundo lugar, se considera el plano metodológico, pues este apunta tanto a la recuperación de los saberes de los trabajadores del magisterio boyacense, como al desarrollo de una forma de construcción colectiva del conocimiento y; en tercer lugar, se hace referencia al diseño instruccional, que articula la iniciativa de formación social, con los recursos, experiencias y capacidades de los demás actores, que configuran una red social entre agremiaciones, posibles universidades e institutos de enseñanza tec-

nológica y por qué no el gobierno, en donde cada cual aporta desde su propia especificidad.

En conclusión, el aprendizaje de estos tiempos, no se supedita solamente a la interacción presencial de los sujetos, pues ya no es el único canal comunicativo que garantiza aprendizajes óptimos y efectivos, pues estos van más allá de la reproducción de saberes, para subir

a un nivel más razonado en el que el incremento de las herramientas tecnológicas así como de sus habilidades, permite a las nuevas rutas de formación mejorar en los tiempos de dedicación, las pautas de participación, los plazos de publicación y los criterios de evaluación de los estudiantes, con el fin de establecer elementos de juicio que sustenten y demuestren lo planteado durante todo este ejercicio reflexivo.

Referencias

- Álvarez, E. (2012). *Tercerización, Descentralización productiva y Derecho de Trabajo*. Revista Derecho del trabajo, (1), 3-18.
- Aragón, S. (s.f). *Escuela Nacional de Formación de Cuadros Sindicales CROC*. México. Mancomunidad. Recuperado de http://www.croc.org.mx/mancomunidad/art/140_10.pdf
- Ayllón Díaz, J. (2010). *El Uso de las Plataformas de Enseñanza Virtual para Impartir Asignaturas Jurídicas*. REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa. Núm.1, pp.49. [En línea] <http://www.eumed.net/rev/rejie>.
- Casas, U. (1992). *El proletariado. Sujeto trascendente de la historia*. Bogotá. Ediciones Lidisa.
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y relaciones laborales*. CINTERFOR. Montevideo.
- Centro Internacional de Formación CIF-OIT. (2015). *Informe sobre los programas de formación sindical realizados en 2014 conjuntamente con los programas de 2015, las propuestas para 2016 y los planes indicativos para 2017*. Italia.
- Cerdá, H. (2008). *Los elementos de la Investigación*. Edit. El Buho. Bogotá.

Equipo social. (2018). *Escuela sindical online Juan Muñiz Zapico de España CCOO. Universidad de Valladolid. España. Albergurweb*. Recuperado de <http://albergurweb1.uva.es/catedra-sindicalismo-dialogo-social/index.php/titulo-propio/>

Guerra, P. (2001). *Sociología del trabajo*. Uruguay. KOLPING Uruguay.

Hands, R. (1999). *La nueva negociación colectiva*. Vadell Hermanos Editores. Caracas. Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. Tercera Ed.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Edit. Fundación Sygal. Caracas.

Instituto Internacional Español de Marketing Digital-IIEMD, (s.f). Recuperado de <https://iiemd.com/apps/que-son-apps>

INCASUR. (2018). *INCASUR- Instituto internacional de estudios y capacitación social del Sur*. Argentina. INCASUR.org. Recuperado de <http://www.incasur.org/notas.php?id=1153>

Lenin, V. (1915). *Bajo una bandera ajena*. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=W0pjknQYboC&pg=PA123&lpq=PA123&dq=Bajo+una+bandera+ajena.+lenin&source=bl&ots=anGoyuUCcf&sig=E6MHfmLXt12O7ik9g_c3sjadPkU&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi8oOvKoLHdAhWIm1kKHVT5DVcQ6AEwAXoECAkQAQ#v=onepage&q=Bajo%20una%20bandera%20ajena.%20lenin&f=false

Manjarres, Y. (2018). *Esquema de Tesis Doctoral*. Fase de Tutorización I-3PF. Universidad Americana de Europa. Doctorado En Investigación Y Docencia

Martínez, C; Zuluaga, M. (2004). *Estudio Jurisprudencial en el Marco del Derecho Laboral Colectivo. Derecho de Asociación Sindical*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Mobile Marketing Association, (2011). *Libro Blanco de apps. Guía apps móviles*. Orange.

- Oberto, L. (2006). *Necesidad de la formación profesional sindical del representante de los trabajadores en la negociación colectiva*. Telos, vol. 8, núm. 3. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- OIT. (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva C154*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo, 87° Reunión*. Ginebra.
- Restrepo, B. (1996). *Investigación en Educación*. Edit. Hemeroteca Nacional Universitaria Carlos Lleras Restrepo Subdirección de Fomento y Desarrollo de la Educación Superior. Bogotá.
- Sánchez, R. (2009). *¡Huelga! Luchas de la clase trabajadora en Colombia, 1975-1981*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación de Boyacá. (2016). *Estatutos del Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación de Boyacá*. Boyacá.
- Uriarte, O. (s.f). *Dialogo social: teoría y práctica*. Boletín Cinterfor. N°157.
- USO. (2015). *Uso Frente Obrero*. Bogotá. Recuperado de <http://www.usofrenteobrero.org/index.php/secretarias/educacion-e-investigacion/3522-plataforma-virtual-de-formacion-sindical>
- Villegas, J. (2015). *Evaluación de los acuerdos colectivos*. OIT-CUT. Bogotá.