



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMERICAS

Decanato de Postgrado

Trabajo de grado para obtener el grado de Maestría en

**MAESTRIA EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y DE LA COMUNICACION
APLICADAS A LA EDUCACION**

TESIS

**MODELO METODOLOGICO PARA EL DISEÑO, DESARROLLO Y EVALUACION
DE FOROS DE DISCUSION EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE**

Presentado por:

Arosemena, Martín 8-232-669

Asesor:

Dr. Euclídes Samaniego

Panamá, 2019

DEDICATORIA

Al Señor Dios Todopoderoso, dedico este trabajo, en primera instancia, ya que sin Él me sería imposible haber alcanzado este logro, así como contar con los recursos, salud y convicción de perseverar para lograrlo.

En segunda instancia, dedico este trabajo a mi núcleo familiar conformado por mi esposa Rosy y mis tres hijos Valeria, Johana y Samuel, quienes son mi inspiración para continuar con estos esfuerzos académicos con el fin en mente de traer mejores días para nuestro hogar.

Martín

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi agradecimiento a Dios por ser tan misericordioso y fiel con mi persona, y por darme las fuerzas y el entusiasmo para concluir este trabajo de grado.

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional de siempre en estos esfuerzos... a mi asesor Euclídes por su diligencia y eficacia en apoyarme... al profesor Luis Méndez por su excelente calidad en atención como Coordinador de la Maestría, y todos los que de una u otra forma tuvieron algo que ver en este logro significativo.

Martín

RESUMEN

Se hace un aporte metodológico planteando un modelo que permita valorar, seleccionar y aplicar estrategias y dinámicas de comunicación e interacción, entre docente y alumnos y entre alumnos, en Entornos Virtuales De Aprendizaje (EVA), con miras al logro de aprendizaje significativo. A su vez, se propone un modelo metodológico que permita la aplicación de estrategias didácticas, para la comunicación e interacción (discusiones), entre docente y alumnos y entre alumnos en EVAs permitiendo en los estudiantes un aprendizaje significativo.

El estudio titulado **Modelo Metodológico para el diseño, desarrollo y evaluación de foros de discusión en entornos virtuales de aprendizaje**, se define de tipo exploratorio, aplicado, cualitativo y cuantitativo, así como longitudinal, ya que antes de proponer el modelo se requirió realizar indagatoria sobre el uso o no de estrategias de comunicación e interacción empleadas por los docentes virtuales, la aplicación o no de modelos con tales fines, el conocimiento de los docentes sobre la importancia/gestión de las discusiones en línea, la recolección de evidencias que demostrara el logro de aprendizaje significativo, entre otros. Se observó ciertos fenómenos relacionados al tema de estudio, para luego proponer formas de cuantificarlos, en un período de tiempo concreto.

El trabajo aportó como resultado un conjunto de instrumentos, procedimientos, estrategias, y mecanismos de análisis que permiten diseñar las discusiones en foros virtuales en EVAs, desarrollarlas, analizarlas al término, y caracterizar la población a atender durante las discusiones.

Se concluye que el modelo dispone de un pertinente diseño y desarrollo de discusiones en foros virtuales, y un análisis reflexivo pro mejoras, aportando así una herramienta que permite emplear dichos foros para el logro de aprendizaje significativo en EVAs.

Palabras clave: Discusión, foro, modelo, aprendizaje significativo, entorno virtual de aprendizaje, comunicación, interacción

ABSTRACT

We make a methodological contribution by proposing a model that allows valuing, selecting and applying strategies and dynamics of communication and interaction, between teacher and students and between students, in virtual learning environments (VLA), with a view to achieving meaningful learning.

A methodological model is proposed that allows the application of didactic strategies, for communication and interaction (discussions), between teacher and students and between students in VLA, with a view to the achievement of meaningful learning.

We define our study (named: Methodological model for the design, development and evaluation of discussion forums in virtual learning environments) of exploratory, applied, qualitative and quantitative, as well as longitudinal because before proposing the model, we need to make inquiries about the use or not of communication and interaction strategies used by virtual teachers, the application or not of models for such purposes, teachers' knowledge about the importance / management of online discussions, the collection of evidences that demonstrate the achievement of meaningful learning, among others. We will observe certain phenomena related to the subject of study, and then propose ways to quantify them, in a specific period of time.

The work contributes as a result a set of instruments, procedures, strategies, and analysis mechanisms that allow to design the discussions in virtual forums in VLA, develop them, analyze them at the end, and characterize the population to attend during the discussions.

We conclude that the model allows a relevant design and development of discussions in virtual forums, and a reflexive analysis for improvements, thus providing a tool that allows using such forums for the achievement of meaningful learning in VLA.

Keywords: Discussion, forum, model, meaningful learning, virtual learning environment, communication, interaction

CONTENIDO GENERAL

INTRODUCCION	13
CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACION	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.1.1 Problema de investigación	17
1.2 Justificación	17
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo General	18
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 Tipo de estudio.....	19
1.5 Alcance	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO	23
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	28
3.1 Introducción.....	28
3.1.1 Población en estudio.....	28
3.1.2 Instrumento de recolección de datos.....	29
3.1.3 Procedimiento para lograr la recolección de datos	29
3.1.4 Exploración de una muestra de docentes virtuales.....	29
CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA Y APLICACION PARCIAL DE IDEAS DEL MODELO PRE-CONCEBIDO	39
4.1 Generalidades de la experiencia	39
4.2 Conclusiones de la encuesta exploratoria aplicada.....	57
4.3 Un caso de la vida real como ejemplo de aplicación parcial del modelo	59
CAPITULO V: MODELO PROPUESTO	72
5.1 Nivel 0 del modelo: recolección y selección de instrumentos recolectores de datos (test, encuestas, entrevistas, otros).....	72
5.2 Nivel 1. Aplicación de los instrumentos seleccionados para los tests.....	100
5.3 Nivel 2 diseño de las discusiones	106
5.4 Nivel 3 desarrollo de las discusiones	145
5.5 Nivel 4. Análisis reflexivo posterior a las discusiones	168
CONCLUSIONES	192
RECOMENDACIONES	195
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	197
ÍNDICE DE FIGURAS	201
ÍNDICE DE DIAGRAMAS	203

INDICE DE TABLAS.....	204
ÍNDICE DE PANTALLAS.....	205
INDICE DE FORMULARIOS.....	206

INTRODUCCION

El debate o discusión es una forma de interacción, que en ambientes académicos se emplea para descubrir, para aprender, para cuestionar, pero siempre con la intención de lograr aprendizaje. Esto se aprecia claramente cuando los docentes de aula dialogan con sus alumnos al respecto de tal o cual tópico y los alumnos cuestionan las verdades planteadas en el aula, aplicando pensamiento crítico y procurando llegar a la verdad y por ende al aprendizaje.

En todo caso, la discusión es una mecánica empleada entre humanos que puede derivar en aprendizaje significativo, si es adecuadamente guiada, encausada y empleada.

Cuando se trata de estudios mediante entornos virtuales de aprendizaje, la discusión deja de ser fácil de realizar debido a la no presencialidad, por lo cual el docente debería aplicar metodologías y estrategias encaminadas a lograr aprendizaje significativo durante el proceso y maduración de las discusiones, ya que en EVAs esto suele hacerse mediante foros de discusión, que no son presenciales y además son asincrónicos.

El trabajo a continuación detallado, presenta una panorámica sobre la realidad de los foros de discusión y la forma en que se emplean en ambientes virtuales de aprendizaje, y además la manera estructurada en que los docentes los emplean con miras a lograr aprendizaje significativo.

En la estructura capitular de la propuesta de intervención o solución planteada, presenta en los tres primeros capítulos todo lo referente a los aspectos generales de la investigación, el marco teórico de la misma y el marco metodológico.

El Capítulo 4, hace referencia a selección y aplicación de instrumentos recolectores de datos, de acuerdo a la fase inicial del modelo planteado, que busca caracterizar a la población que será atendida en el foro de discusión.

En el Capítulo 5, se estará compartiendo la propuesta del modelo referente al componente que en el mismo trata el diseño de la discusión, en cuanto a las recomendaciones para planificar, organizar, monitorear/dirigir, y analizar los resultados de la discusión.

El Capítulo 6, se verán todas las recomendaciones que el modelo aporta para el componente desarrollo de la discusión, en lo relativo a iniciar la discusión, dirigirla, darle seguimiento y mantenerla encausada según objetivos, lograr las conclusiones que permite alcanzar la discusión, medir el aprendizaje significativo que debió lograrse, y aplicar encuestas que permitan recabar el parecer de los participantes acerca de la experiencia y demás, para así afinar el proceso.

En el Capítulo 7, se presentan todos los aspectos que aporta el modelo como un conjunto de recomendaciones, para realizar un análisis reflexivo de todo el proceso en sí, procurando realizar descubrimientos que permitan fortalecer la práctica docente en cuanto a foros de discusión.

Al finalizar el documento, el lector podrá encontrar las conclusiones y recomendaciones del autor, además de una demostración de la aplicación parcial del modelo, y los beneficios del mismo.

CAPITULO I

CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema

Con el advenimiento de la educación en línea y su incursión en ambientes formales educativos, mediante los ambientes virtuales de aprendizaje, la figura del docente procura realizar su papel de educador en este tipo de ambientes, siendo un nuevo desafío para los profesores y maestros de hoy.

Alrededor del mundo se ofrece diversidad de formación para docentes y tutores virtuales, lo que ocurre igual en nuestro país y región. No obstante, la calidad y variedad del desempeño docente, nos lleva a reflexionar sobre la realidad de la calidad de la docencia virtual en nuestro medio.

En mi recorrido como estudiante y docente virtual, a lo largo de los años en Panamá, he vivido toda clase de experiencias, y he recibido información respecto de toda clase de experiencias de otros, que me llevan a concluir que es posible que el desempeño docente virtual en Panamá, sea deficiente o limitado en su eficiencia y eficacia, en cuanto a procurar escenarios adecuados de aprendizaje, donde los alumnos construyen su propio conocimiento, tal como es el caso de los ambientes virtuales de aprendizaje, amparado en el constructivismo vigente hoy día.

Dicho de otra forma, nos interesa proponer con nuestro modelo, un esquema funcional y oportuno, sobre estrategias que pueden emplearse de manera viable, en entornos de aprendizaje virtuales, con el propósito de potenciar la interacción entre docentes y alumnos, así como entre alumnos, a efectos de potenciar el logro aprendizaje significativo. Mediante la implementación de diversas estrategias grupales, individuales, grupos contraparte, entre otras, y aplicando de manera estratégica la tecnología subyacente en los EVA's o mediante recursos existentes en la web, que pueden servirnos de apoyo.

1.1.1 Problema de investigación

1. ¿Cuáles estrategias, dinámicas, herramientas de interacción son identificables y aplicables usualmente por los docentes en ambientes virtuales de aprendizaje?
2. ¿Cuáles son los beneficios que aportan las estrategias, dinámicas y herramientas de interacción al emplearlas usualmente los docentes en ambientes virtuales de aprendizaje para el logro de aprendizaje significativo?
3. ¿Qué importancia o grado de relevancia le concede el docente a la interacción recurrente con sus discentes, y entre discentes. Qué entiende el docente que debe lograrse con tal actividad?
4. ¿Cómo perciben los discentes la necesidad de interacción de calidad y en cantidad con su tutor/profesor virtual, así como con sus compañeros?
5. ¿Cómo valorar, seleccionar y aplicar estrategias y dinámicas de comunicación e interacción entre docentes-alumnos y entre alumnos en un EVA, con miras a potenciar aprendizaje significativo?

1.2 Justificación

La interacción electrónica y la calidad de la misma, es sumamente vital en entornos virtuales de aprendizaje, ya que los actores del hecho educativo o no se ven “presencialmente jamás”, o se verán presencialmente una o dos veces durante el desarrollo del proceso educativo, es decir, electrónicamente.

Los cursos en línea requieren de mucha estrategia, seguimiento, y estímulo para que haya éxito en el componente socio-electrónico de la convivencia mientras el curso se desarrolla. Las co-evaluaciones, las comunicaciones, los trabajos en equipo, las asignaciones grupales, los foros de discusión, la interacción docente-alumno mientras se aprende y mientras se desarrollan asignaciones, etc., son

escenarios donde la interacción/discusión reiterada, frecuente y de calidad es vital para el éxito de la transmisión de conocimiento, para la autoestima de los estudiantes virtuales, para la exitosa comunicación docente-alumno y entre alumnos, para el logro y consolidación de aprendizaje significativo, y por muchas razones más.

Transcurridas ya muchas experiencias como alumno virtual y como docente virtual, y a la luz de las nuevas tendencias en los procesos y/o metodologías docentes, así como las nuevas generaciones de alumnos y su cultura generacional, las nuevas tecnologías y las entrantes, así como los nuevos rumbos de la sociedad en general, sugieren y exigen nuevas y más eficientes formas de interacción en entornos de aprendizaje virtuales, sobre todo aquellas que procuren real y evidenciable aprendizaje significativo, el aprendizaje significativo es lo que al final cuenta y que a la postre se traduce en la adquisición de nuevos saberes y nuevas competencias, de allí que aplicar diversas, innovadoras, y eficientes formas de comunicación / interacción en entornos de aprendizaje virtuales es requerido.

Proponer un modelo que oriente, facilite y permita potenciar la comunicación e interacción (discusiones) entre los actores del hecho educativo, es nuestra propuesta de solución para la problemática que hemos identificado y explicado previamente en este apartado.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Proponer un modelo metodológico que permita la aplicación de estrategias didácticas, para la comunicación e interacción (discusiones), entre docente y alumnos y entre alumnos en ambientes virtuales de aprendizaje, con miras a la potenciación del logro de aprendizaje significativo.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar las diversas estrategias de comunicación-interacción que los profesores virtuales emplean en la actualidad.
- Reconocer las diferentes herramientas y/o servicios de comunicación e interacción que ofrecen diversas plataformas como EVA's.
- Sugerir mecanismos de estimación del logro de aprendizaje significativo fundamentados en los procesos de interacción y comunicación.
- Proponer metodológicamente estrategias y dinámicas que permitan desarrollar, potenciar y darle seguimiento a los procesos de comunicación e interacción docente-alumno y entre alumnos.
- Esclarecer la necesidad de comprender y valorar, en su justa dimensión, la importancia de experiencias de comunicación, interacción y discusiones, de manera recurrente, cíclica y organizada, con miras a logro de aprendizaje significativo.
- Proponer mecanismos y metodologías que permitan la captación de evidencia en cuanto a que las discusiones en línea en EVA's, son capaces de lograr aprendizaje significativo.

1.4 Tipo de estudio

En términos de investigación, podemos tipificar nuestro estudio de acuerdo a los siguientes tipos, ya que posee rasgos de cada uno de los indicados:

Tipo de estudio: Exploratorio

Vásquez (2005), nos orienta de la siguiente forma, en cuanto a los tipos de estudios:

“El primer nivel de conocimiento científico sobre un problema de investigación se logra a través de estudios de tipo exploratorio; tienen por objetivo, la formulación de

un problema para posibilitar una investigación más precisa o el desarrollo de una hipótesis. Permite al investigador formular hipótesis de primero y segundo grados”.

Tipo de estudio: Aplicado

*“Se trata de un tipo de investigación centrada en **encontrar mecanismos o estrategias que permitan lograr un objetivo concreto**, como curar una enfermedad o conseguir un elemento o bien que pueda ser de utilidad”.*

Tipo de investigación: Cualitativa

*“Se entiende por investigación cualitativa aquella que se basa en la **obtención de datos en principio no cuantificables**, basados en la observación. Aunque ofrece mucha información, los datos obtenidos son subjetivos y poco controlables y no permiten una explicación clara de los fenómenos. Se centran en aspectos descriptivos. Sin embargo, los datos obtenidos de dichas investigaciones pueden ser operativizados a posteriori con el fin de poder ser analizados”.*

Tipo de investigación: Cuantitativa

*“La investigación cuantitativa se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes **procedimientos basados en la medición**. Permite un mayor nivel de control e inferencia que otros tipos de investigación, siendo posible realizar experimentos y obtener explicaciones contrastadas a partir de hipótesis. Los resultados de estas investigaciones se basan en la estadística y son generalizables”.*

Tipo de investigación: Longitudinal

*“La investigación longitudinal es un tipo de investigación que se caracteriza por realizar un seguimiento a unos mismos sujetos o procesos **a lo largo de un período concreto**. Permite ver la evolución de las características y variables observadas”.*

Definimos nuestro estudio como de tipo exploratorio, aplicado, cualitativo y cuantitativo, así como longitudinal ya que antes de proponer el modelo metodológico que perseguimos desarrollar y estructurar, requerimos realizar una indagatoria sobre el uso o no de estrategias de comunicación e interacción que emplean los docentes virtuales en nuestro medio, la aplicación o no de modelos con tales fines, el conocimiento de los docentes sobre la importancia/gestión de las discusiones en línea, la recolección de evidencias que demuestren el logro de aprendizaje significativo como producto de las discusiones en EVA's, así mismo como valorar las diferentes herramientas de interacción y comunicación que facilitan hoy día los entornos de aprendizaje virtuales. Además se observarán ciertos fenómenos relacionados al tema de estudio, para luego proponer formas de cuantificarlos, y ambas cosas se procederá a efectuarlas en un período de tiempo concreto.

La indagatoria inicial a la que hacemos referencia, nos permitirá un reconocimiento profundo y cierto de las mecánicas/propósito/medición/recopilación de la comunicación e interacción que emplean los docentes virtuales en nuestro medio (discusiones en línea en EVA's), para así proceder a proponer en el marco de nuestro modelo, las estrategias y metodologías que permitan mejorar y potenciar la práctica docente virtual en este aspecto, con el objetivo de lograr aprendizaje significativo en los discentes.

1.5 Alcance

Siendo un modelo la propuesta, el enfoque será plantear un conjunto de herramientas, metodologías, procedimientos, estrategias dinámicas, recursos, flujos, formularios y mecánicas de estimación, que permitan estructurar una u otras formas de comunicarse e interactuar el docente con alumnos y entre alumnos, de manera eficiente y eficaz, con miras a potenciar el logro de aprendizaje significativo en los participantes del curso del que se trate. El modelo procura proponer estrategias y dinámicas, aplicables metodológicamente, que permitan potenciar la comunicación e interacción (discusiones) entre los participantes de un curso en un EVA y propone evidenciar el logro de aprendizaje significativo como consecuencia de tales discusiones.

CAPITULO II

CAPITULO II: MARCO TEORICO

Pérez Alcalá (2009), nos aporta los siguientes planteamientos que tomamos como inicio:

“La distancia transaccional de Moore y Anderson (2003) y la presencia social de Gunawardena y Stock (2004) son conceptos que han aportado elementos para entender la naturaleza y el desarrollo de las interacciones, por su importancia e impacto para los profesores y estudiantes en educación a distancia. El adecuado desarrollo de la comunicación y las interacciones genera un clima socioafectivo propicio para el proceso de aprendizaje (Visser, 2002; García, 2002)”.

“Las interacciones son analizadas e interpretadas, en su mayoría, desde el enfoque de la escuela histórico-cultural de Vygotsky. Brito (2004), Segura (2004) y Suárez (2004) describen el valor de las interacciones y su relación con las zonas de desarrollo próximo, como una red social de interrelaciones y construcción colectiva del conocimiento”.

“Otro aspecto a considerar en el estudio de las interacciones y la comunicación es el contexto virtual, pues en él surgen una serie de relaciones sociales y afectivas en torno al aprendizaje mediado por la tecnología (Barberà, Badia y Momimó, 2001)”.

“Los autores destacan la importancia de entender y analizar las dimensiones que intervienen en el diseño y desarrollo de las interacciones en contextos virtuales de aprendizaje, para la eficiencia y pertinencia del diseño de actividades de aprendizaje en los cursos en línea, de manera que se propicien aprendizajes colaborativos mediante el intercambio de ideas, y se fortalezcan las relaciones interpersonales que ayuden a disminuir el sentimiento de soledad de los estudiantes de educación a distancia.”

Tal como se describe en el párrafo primero de las citas previas, en ambientes de educación a distancia, y añadimos mediados por tecnologías, la calidad y frecuencia de la comunicación y la interacción son determinantes para el éxito de los objetivos de aprendizaje que manifiesta la experiencia educativa.

En el segundo párrafo podemos apreciar el inmenso valor que estudiosos en la materia dan a las interrelaciones (interacciones) que en el ámbito social pueden aportar a los procesos de aprendizaje de los individuos, cuando son parte de una colectividad, lo cual manifiesta que los colectivos sociales, permiten construir conocimiento mediante el aporte y la interacción de los individuos que lo integran.

Los siguientes párrafos manifiestan la importancia del análisis de los contextos o escenarios virtuales de aprendizaje, ya que son un ambiente distinto al ambiente del contacto o cercanía física usual de las aulas de clase, y por ende evidencian una experiencia distinta para la interacción y para la comunicación, de allí la importancia de analizarlos y estudiarlos, para potenciarlos.

Es por eso, que los objetivos específicos que hemos descrito para este trabajo, consideran los diversos aspectos que nuestras referencias aquí citadas nos respaldan, ya que lo relacionado a interacción y comunicación entre humanos, y específicamente en entornos de aprendizaje virtuales, requiere un análisis y estudio previo, para luego proponer lo que planeamos proponer mediante nuestro modelo.

Luego entonces, se detallan los temas de estudio así:

- La *relevancia* de la interacción en la educación a distancia para el logro de aprendizaje significativo
- Las *interacciones* como una dinámica que permite la construcción colectiva de conocimiento.
- La relevancia del contexto tecnológico o escenarios de aprendizaje en entornos virtuales de aprendizaje, a efectos de construir conocimiento mediante interacciones, ya que se propicia un ambiente vinculante socialmente hablando, en un escenario distinto al del aula tradicional.

Pérez Alcalá (2009), nos comparte las palabras de Vygotsky:

“En palabras de Vygotsky (citado en Ospina, s.f., p. 1) "el aprendizaje es una forma de apropiación de la herencia cultural disponible, no sólo es un proceso individual de

asimilación. La interacción social es el origen y el motor del aprendizaje". Se puede inferir entonces que el proceso educativo es un proceso de comunicación, donde profesor y estudiantes construyen el conocimiento mediante procesos de interacción".

Tal como señala el autor del párrafo previo, se puede apreciar lo vital que resulta la interacción para lograr construir conocimiento, ya que inciden diversos factores en ese logro. De ahí entonces que el punto de partida es lograr estudiar para nuestra propuesta la naturaleza de la interacción en humanos en los escenarios de aprendizaje, y en este caso en particular, en los entornos de aprendizaje virtuales.

Relaciones Interpersonales

A continuación se verá algunos aspectos sobre lo que se considera relacionarse personalmente con otras personas, según nos cuenta el blog de relaciones interpersonales:

Diferentes definiciones sobre las relaciones interpersonales

- *“Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. (Mercedes Rodríguez Velázquez)”*
- *“Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece. (Georgina Ehlermann)”*
- *“Es la etapa en la que el individuo entra en una relación más profunda con otras personas ya sea de amistad o negocios y hay respeto mutuo de opiniones y a la vez ciertas sugerencias relacionadas al tema. (Relaciones interpersonales)”*
- *“Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean. (Carmen Cifuentes)”*

- *“Es la capacidad que tenemos para comunicarnos entre sí con una o más personas, con respeto y estableciendo lazos de comunicación efectivos. (A G.)”*

Tal como ilustra la cita previa, los seres humanos son seres de compartir, de interactuar, de relacionarse, y eso es parte de transferir cultura, conocimiento, de necesidades, de crecer, de desarrollarse, de aprender, de enseñar, de construir conocimiento. Esto destaca la importancia de analizar en detalle los aspectos de la comunicación e interacción en los procesos de enseñanza-aprendizaje específicamente en entornos virtuales de aprendizaje, tal como pretendemos con este trabajo.

CAPITULO III

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3.1 Introducción

Considerando la percepción de la carencia de un modelo a seguir para diseñar, desarrollar y analizar resultados de foros de discusión, primero se procedió a evidenciar mediante encuesta a una población de docentes con experiencia en docencia virtual, la falta o no de la aplicación de un modelo consistente en estos asuntos. Además, se aplicó algunas ideas de solución en dos cursos virtuales a manera de explorar, la viabilidad de tales ideas como parte de una solución más estructurada, pero que en efecto podía aportar una solución coherente y eficaz a la problemática de la carencia de un modelo a seguir, para los espacios de foros de discusión en EVAs.

Fundamentado en lo planteado en el párrafo previo, se procedió a plantear las acciones ejecutadas como marco previo a la construcción de un modelo propuesto.

Para ello, se expone lo relativo a la población estudiada para determinar necesidades de un modelo para el diseño, desarrollo y análisis de resultados de un modelo aplicable a foros de discusión, con miras a alcanzar aprendizaje significativo.

Adicionalmente, se explican los resultados de la aplicación de algunas ideas para explorar un incipiente modelo, experiencia esta que a la postre nos lleva a proponer el modelo como solución a la problemática que este trabajo aborda, analiza y para la cual propone una solución o mitigación, mediante un modelo que deberá ser probado en posteriores experiencias o investigaciones.

3.1.1 Población en estudio

La población que se consideró para el estudio exploratorio a realizar, fue de una muestra de aquellos profesores que habían ejercido docencia virtual al menos una vez, en entornos virtuales de aprendizaje como plataformas, y que además el ejercicio docente haya sido realizado en una carrera o programa universitario.

Pueden ser docentes de cualquier universidad del sistema educativo panameño, sea esta virtual o con campus con sede física.

El principal criterio de inclusión es que haya realizado docencia al menos una vez durante un curso virtual a nivel universitario.

Además se incluirá en el estudio a una muestra de población estudiantil, con experiencia como estudiante en cursos virtuales, soportados por EVA's, y dictados en algún programa o carrera, de alguna universidad en Panamá, a efectos de la parte exploratoria de aplicación del modelo mediante una prueba piloto.

3.1.2 Instrumento de recolección de datos

Emplearemos el método de recolección de datos llamado encuesta. Para tal efecto serán desarrolló el siguiente instrumento:

- Una encuesta

Fue publicado en ambiente web, para facilitar el acceso y respuesta de los consultados, así como su procesamiento, facilitando el análisis de la data recopilada, y generar por ende conclusiones y recomendaciones, además de la propuesta modelo-metodológica que perseguimos con este estudio.

3.1.3 Procedimiento para lograr la recolección de datos

Los instrumentos para recolectar datos, fueron remitidos vía enlace en la web, y/o correo electrónico, anunciando la solicitud de completar el mismo, vía email, y por medio de comunicaciones en redes sociales tales como whatsapp.

3.1.4 Exploración de una muestra de docentes virtuales

Para respaldar nuestra aseveración respecto de la RECOMENDACIÓN y propuesta de un modelo a seguir para la realización, planificación, seguimiento y cierre de

discusiones en EVA's, procedimos a aplicar una encuesta a personal docente con experiencia como docente virtual, con el fin de poder sustentar nuestra hipótesis y, mediante la propuesta, entregar una propuesta de solución.

Características de la encuesta:

1. Aplicada en ambiente web, notificando a los destinatarios mediante correo electrónico a sus cuentas laborales o personales o ambas, e incluso vía whastapp.
2. La encuesta fue aplicada a docentes de diversas universidades: Universidad Tecnológica de Panamá (entre diversas Facultades y Centros de investigación), Universidad Louisville, Universidad Especializada de las Américas, Universidad Interamericana.
3. La encuesta tiene 4 áreas de análisis:
 - a. Primeras cuatro preguntas de la encuesta:**
Uso y forma de uso de discusiones en línea como estrategia de aprendizaje.
 - b. Segundo grupo de cuatro preguntas:**
Se busca indagar si el docente conoce, aplica, o valora el uso de un modelo propio o detectado/aplicado para la gestión de sus actividades como docente en discusiones en línea, y así evidenciar el logro de aprendizaje significativo.
 - c. Tercer grupo de tres preguntas.**
Se busca explorar si el docente virtual planifica, reflexiona y qué percibe sobre la práctica o experiencia realizada, para el logro de aprendizaje significativo, mediante la aplicación de la estrategia de discusiones en línea.
 - d. Cuarto grupo de dos preguntas.**
Se explora sobre la recolección o no de evidencias (por parte del docente), de aprendizaje significativo logrado por los alumnos; los propósitos para

los cuales las estrategias de discusión en línea en EVAS son empleadas por los encuestados, así como los beneficios que ellos prevén y valoran de la aplicación de un modelo para gestionar discusiones línea.

A continuación se muestra el instrumento de encuestar a los profesores, en su fase y diseño tal como fue concebido por el autor de este trabajo de investigación, Martín Arosemena.

Luego, veremos los gráficos que la encuesta nos permitió lograr como producto de recabar datos al aplicar la encuesta... para efectos de la aplicación de la encuesta, transcribimos y adaptamos la encuesta al servicio web de encuestas on line www.e-encuestas.com, pagando una anualidad que nos permitiese la aplicación de la misma, y la reproducción de distintas formas de análisis de los datos recabados, procedentes de docentes encuestados, quienes debían contar con experiencia como profesores virtuales.

ENCUESTA PARA EXPLORAR CONOCIMIENTO-APLICABILIDAD DE LAS ESTRATEGIAS DE DISCUSION EN LOS CURSOS DICTADOS EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE CON MIRAS A LOGRAR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LA APLICACIÓN DE UN MODELO PARA ESE FIN.

Marque con una X o un gancho la respuesta de su elección, uno por pregunta... agradecemos su sinceridad y objetividad:

1. De qué manera considera usted oportuno y pertinente generar experiencias de discusión que procuren aprendizaje significativo en actividades educativas realizadas en entornos de aprendizaje virtuales (EVA)?

Conveniente y recomendable	<input type="checkbox"/>	Siempre es oportuno y pertinente	<input type="checkbox"/>	Casi siempre es oportuno y pertinente	<input type="checkbox"/>	Sí, completamente oportuno y pertinente	<input type="checkbox"/>	Nos basamos en las sugerencias que encontramos en papers relacionados al tema	<input type="checkbox"/>	No, no lo considero oportuno ni conveniente	<input type="checkbox"/>
----------------------------	--------------------------	----------------------------------	--------------------------	---------------------------------------	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------

2. Como parte de sus estrategias didácticas en el desarrollo de sus cursos virtuales, genera y gestiona usted discusiones (en el EVA) que procuren aprendizaje significativo para la temática tratada?

Siempre	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>	Muy poco	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

3. Cuando aplica la estrategia de discusiones para lograr aprendizaje significativo en el desarrollo de sus cursos virtuales en EVAs, evidencia usted el logro de aprendizaje significativo?

Siempre	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>	Muy poco	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

4. Ha recibido usted algún entrenamiento para la gestión de discusiones en línea durante el desarrollo de cursos virtuales en EVAs?

Sí, Básico	<input type="checkbox"/>	Sí, Medianamente útil	<input type="checkbox"/>	Sí, convenientemente útil estructurado y aplicable	<input type="checkbox"/>	No, no lo considero necesario	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------	--	--------------------------	-------------------------------	--------------------------

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMERICAS - ILTEC
 MAESTRIA EN TIC'S APLICADAS A LA EDUCACION DEL CONOCIMIENTO CIENTIFICO / TRABAJO DE GRADUACION
**ENCUESTA PARA EXPLORAR CONOCIMIENTO-APLICABILIDAD DE LOS ESTRATEGIAS DE DISCUSION EN LOS CURSOS DICTADOS EN ENTORNOS
 VIRTUALES DE APRENDIZAJE CON MIRAS A LOGRAR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LA APLICACIÓN DE UN MODELO PARA ESE FIN.**

Marque con una X o un gancho la respuesta de su elección, uno por pregunta... agradecemos su sinceridad y objetividad:

5. Aplica usted algún modelo probado de gestión de discusiones en cursos virtuales en EVAs?

Aplico un modelo Básico		Aplico un modelo de mediana eficacia		Aplico un modelo de reciente publicación y divulgación		No, no lo considero necesario	
-------------------------	--	--------------------------------------	--	--	--	-------------------------------	--

6. Aplica usted alguna estrategia propia para gestionar las experiencias de discusiones en cursos virtuales en EVAs?

Sí, una estrategia básica		Sí, coherente pero con limitaciones		Sí, de mecánica estructurada y resultados apreciables		No, no lo considero necesario	
---------------------------	--	-------------------------------------	--	---	--	-------------------------------	--

7. Considera usted pertinente y conveniente aprender y aplicar algún modelo para gestionar sus discusiones (con miras a lograr aprendizaje significativo) en cursos virtuales en EVAs?

Sí, un modelo Básico		Sí, un modelo de mediana alcance y complejidad		Sí, un modelo de reciente publicación y divulgación		No, no lo considero necesario	
----------------------	--	--	--	---	--	-------------------------------	--

8. Considera usted que la aplicación de un modelo para gestionar sus discusiones en cursos virtuales en EVAs le brindaría a usted una mecánica más estructurada, coherente y consecuente para lograr aprendizaje significativo? Es decir, más allá de buenas prácticas o intuiciones personales del docente en cuanto a discusiones en línea se refiere?

Conveniente y recomendable		Siempre es oportuno y pertinente		Casi siempre es oportuno y pertinente		Sí, completamente oportuno y pertinente		Nos basamos en las sugerencias que encontramos en papers relacionados al tema		No, no lo considero oportuno ni conveniente
----------------------------	--	----------------------------------	--	---------------------------------------	--	---	--	---	--	---

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

ENCUESTA PARA EXPLORAR CONOCIMIENTO-APLICABILIDAD DE LOS ESTRATEGIAS DE DISCUSION EN LOS CURSOS DICTADOS EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE CON MIRAS A LOGRAR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LA APLICACIÓN DE UN MODELO PARA ESE FIN.

Marque con una X o un gancho la respuesta de su elección, uno por pregunta... agradecemos su sinceridad y objetividad:

9. Considere las preguntas 2 y 3 nuevamente de esta encuesta... al momento de emplear la técnica de discusiones en línea, usted toma tiempo para planificar dicha discusión, organizarla, moderarla, definir roles, realizar dinámicas, gestionar conclusiones, evidenciar aprendizajes, evidenciar trabajo colaborativo?

Siempre	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>	Muy poco	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

10. Considere las preguntas 2 y 3 nuevamente de esta encuesta... al momento de emplear la técnica de discusiones en línea, usted to ma tiempo para reflexionar sobre la experiencia vivida, en el contexto de una correcta práctica reflexiva?

Siempre	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>	Muy poco	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

11. Considerando su experiencia en cursos virtuales en EVA´s, cómo percibe usted la vivencia/beneficios de tal experiencia desde su óptica de moderador de discusiones de cursos en línea, considerando los objetivos de tales discusiones en el contexto de los objetivos del curso en línea?

Plenamente recomendable	<input type="checkbox"/>	Provechosa	<input type="checkbox"/>	Complicada	<input type="checkbox"/>	Poco fructífera	<input type="checkbox"/>	Improductiva	<input type="checkbox"/>
-------------------------	--------------------------	------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

ENCUESTA PARA EXPLORAR CONOCIMIENTO-APLICABILIDAD DE LOS ESTRATEGIAS DE DISCUSION EN LOS CURSOS DICTADOS EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE CON MIRAS A LOGRAR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LA APLICACIÓN DE UN MODELO PARA ESE FIN.

Marque con una X o un gancho la respuesta de su elección, uno por pregunta... agradecemos su sinceridad y objetividad:

12. Considerando su experiencia en cursos virtuales en EVA's, acostumbra usted recolectar evidencias de sus prácticas, experiencias y vivencias experimentadas durante las discusiones en línea en el EVA?

Siempre		Casi siempre		Ocasionalmente		Muy poco		Nunca	
---------	--	--------------	--	----------------	--	----------	--	-------	--

13. Los espacios de discusión que genera en su práctica docente virtual, así como las estrategias empleadas, la medición de saberes y destrezas adquiridas y la aplicabilidad de los mismos, lo lleva a cabo para: (seleccione todas las que apliquen a su caso)

Aprendizaje de Conceptos		Aprendizaje de Métodos		Interacción entre pares durante el desarrollo de asignaciones		Apoyo mutuo. Motivación y solución de problemas en equipo		Evidencias de aprendizaje significativo en las temáticas vistas.	
--------------------------	--	------------------------	--	---	--	---	--	--	--

14. Considera usted, en su experiencia como docente virtual, que el empleo de estrategias de discusiones en línea para el logro de aprendizaje significativo, aplicando un modelo para estos fines, sería:

Muy poco beneficioso		Poco beneficioso		Beneficioso Y oportuno		Muy Beneficioso y conveniente		Necesario, conveniente y oportuno	
----------------------	--	------------------	--	------------------------	--	-------------------------------	--	-----------------------------------	--

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

ENCUESTA PARA EXPLORAR CONOCIMIENTO-APLICABILIDAD DE LOS ESTRATEGIAS DE DISCUSION EN LOS CURSOS DICTADOS EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE CON MIRAS A LOGRAR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LA APLICACIÓN DE UN MODELO PARA ESE FIN.

Marque con una X o un gancho la respuesta de su elección, uno por pregunta... agradecemos su sinceridad y objetividad:

15. Cuál mecanismo emplea usted para recolectar evidencias de sus prácticas, experiencias y vivencias experimentadas durante las discusiones en línea en el EVA:

Estimular y generar, junto con el grupo de estudiantes, las conclusiones de la discusión en línea, así como reflexiones finales, sugerencias y recomendaciones.	Asignar a los estudiantes el uso de determinados formularios electrónicos para que posteen sus conclusiones fruto de la discusión en línea.	Nombrar un líder de la clase en línea (roles) y encargarle la labor de que el grupo publique en el foro de discusión sus conclusiones, recomendaciones, y reflexiones finales de la discusión en línea.	Organizar el grupo en grupos pequeños, para que generen sus conclusiones y mediante debate en línea entre grupos, la clase completa genere las conclusiones, reflexiones y recomendaciones de la discusión realizada en línea.	No realizó ninguna actividad que genere un espacio reflexivo y por ende conclusiones respecto de la discusión en línea realizada.
---	---	---	--	---

Agradecemos su gentileza, honestidad y prontitud en responder y enviarnos la encuesta resuelta a [martinarosemena64@gmail.com](mailto:martinrosemena64@gmail.com).

Esta encuesta fue diseñada por Martín Arosemena.

CAPITULO IV

CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA Y APLICACION PARCIAL DE IDEAS DEL MODELO PRE-CONCEBIDO.

4.1 Generalidades de la experiencia

Como producto del ejercicio de aplicar la encuesta a la muestra de docentes virtuales, logramos diversidad de descubrimientos, los cuales exponemos en las páginas siguientes de este capítulo.

De manera concluyente, pudimos descubrir y constatar lo que sospechábamos: los docentes no cuentan con un norte claro a la hora de aplicar foros virtuales en cursos virtuales en EVA's no tienen claro un modelo a seguir para ser eficaces y eficientes en este aspecto particular del uso de foros en cursos virtuales, y hay una marcada tendencia a conformarse con lo "básico", evidenciándose incluso que hay cierta ignorancia en la importancia debida que debe dársele a las foros virtuales, sobretodo porque son el espacio/estrategia/instrumento más obvio de usar para generar interacción en un curso virtual, ya que se puede trabajar asíncronamente, y no se depende de la presencialidad o estado "on line" para participar.

La encuesta aplicada, se estructuró en cuatro grupos de preguntas buscando lograr descubrimientos concretos, que apoyasen nuestra idea de plantear un modelo... tales grupos de preguntas se muestran en la Tabla No.1.

Luego de lo actuado en relación a la encuesta y de los descubrimientos realizados, se procedió a aprovechar la oportunidad de contar dos grupos de estudiantes virtuales, en curso virtual en el cual se aplicaron algunas ideas exploratorias para aplicarlas al modelo que ya se veía oportuno plantear, con la finalidad de realizar unas primeras exploraciones de los beneficios que un modelo en este contexto de foros virtuales, podía aportar al éxito de los mismos, y al logro de aprendizaje significativo.

Tabla No. 1. Descripción de grupos de preguntas según encuesta docentes virtuales.

#	Descripción del grupo de preguntas	Cantidad de preguntas
1.	<u>PRIMERAS CUATRO PREGUNTAS DE LA ENCUESTA:</u> Uso y forma de uso de discusiones en línea como estrategia de aprendizaje	4
2.	<u>SEGUNDO GRUPO DE CUATRO PREGUNTAS:</u> Se busca indagar si el docente conoce, aplica, o valora el uso de un modelo propio o detectado/aplicado para la gestión de sus actividades como docente en discusiones en línea, y así evidenciar el logro de aprendizaje significativo.	4
3.	<u>TERCER GRUPO, TRES PREGUNTAS.</u> Se busca explorar si el docente virtual planifica, reflexiona y qué percibe sobre la práctica o experiencia realizada, para el logro de aprendizaje significativo, mediante la aplicación de la estrategia de discusiones en línea.	3
4.	<u>CUARTO GRUPO, CUATRO PREGUNTAS:</u> Se explora sobre la recolección o no de evidencias (por parte del docente), de aprendizaje significativo logrado por los alumnos; los propósitos para los cuales las estrategias de discusión en línea en EVAS son empleadas por los encuestados, así como los beneficios que ellos prevén y valoran de la aplicación de un modelo para gestionar discusiones en línea.	4
NOTA: Recordar que la encuesta original fue adaptada al software en ambiente web para su aplicación, y mejorada para su adecuación para la indagación.		

Fuente: Fabricada por Martín Arosemena

De allí que posterior a la encuesta y sus resultados, observaremos algunas ilustraciones o imágenes que permitirán observar y constatar la actividad y sus resultados beneficiosos, en cuanto a una primera aplicación parcial de algunos elementos preconcebidos del modelo que planteamos de manera formal en este documento.

Expuesto todo lo anterior, procedamos a observar la encuesta aplicada a los docentes virtuales y los resultados y descubrimientos que la misma nos permitió realizar, y que confirmaron la sospecha de la necesidad de un modelo propuesto que oriente y guíe en el uso bien pensado de foros virtuales, durante el ejercicio de la docencia virtual, en cursos virtuales inmersos en EVAs.

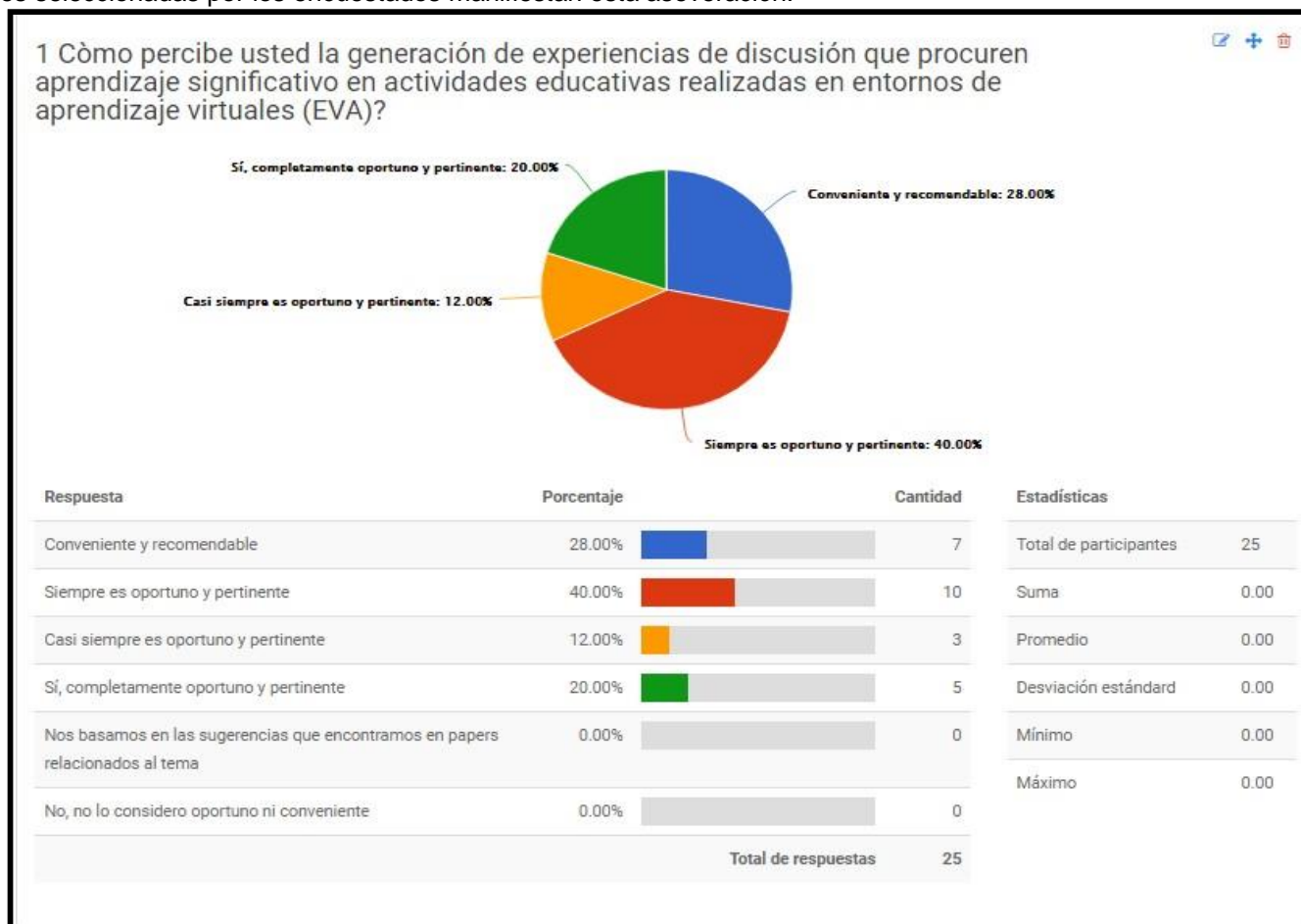
Análisis de los resultados de la encuesta aplicada a docentes virtuales, con miras a realizar descubrimientos sobre la aplicación en su momento, o no de un modelo para foros virtuales de aprendizaje, la realidad de como el docente virtual aplicada foros en sus cursos virtuales como estrategia para lograr aprendizaje significativo, y lo que nos dicen esos mismos docentes en torno al obligado aprendizaje significativo que tales experiencias docentes virtuales deberían lograr en los estudiantes, así como la revisión del docente de tales experiencias, con miras a afinar los procesos, que conduzcan a foros eficientes y eficaces en cuanto al logro de aprendizaje significativo.

Análisis de los resultados de la encuesta:

Grupo 1 de preguntas:

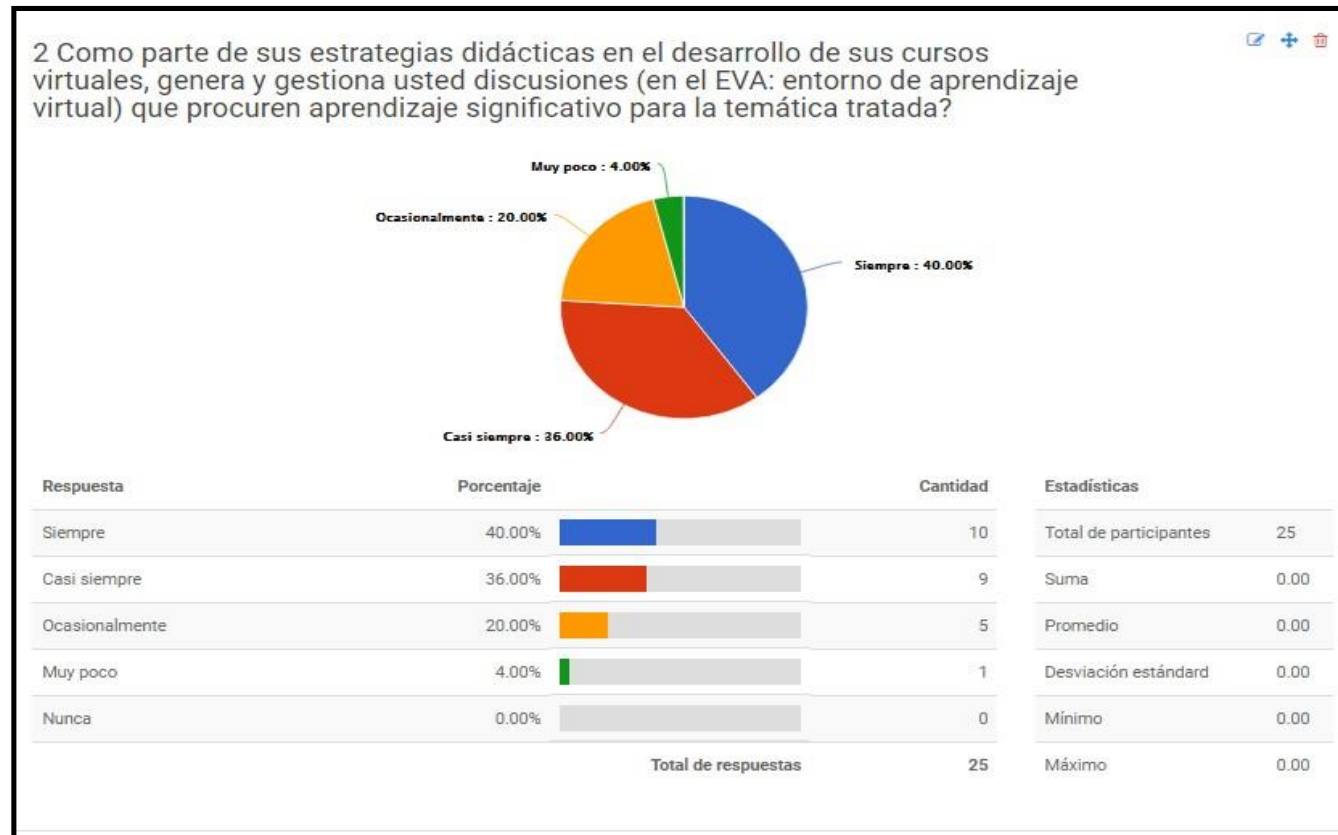
PRIMERAS 4 PREGUNTAS DE LA ENCUESTA: USO Y FORMA DE USO DE DISCUSIONES EN LINEA COMO ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE.

Figura No. 1. Pregunta No.1 Encuesta a docentes virtuales. Las personas encuestadas, todos docentes con experiencia como **docentes virtuales**, en su totalidad, opinan que es positivo realizar experiencias de discusión en EVA's que generan aprendizaje significativo. Las 4 primeras opciones seleccionadas por los encuestados manifiestan esta aseveración.



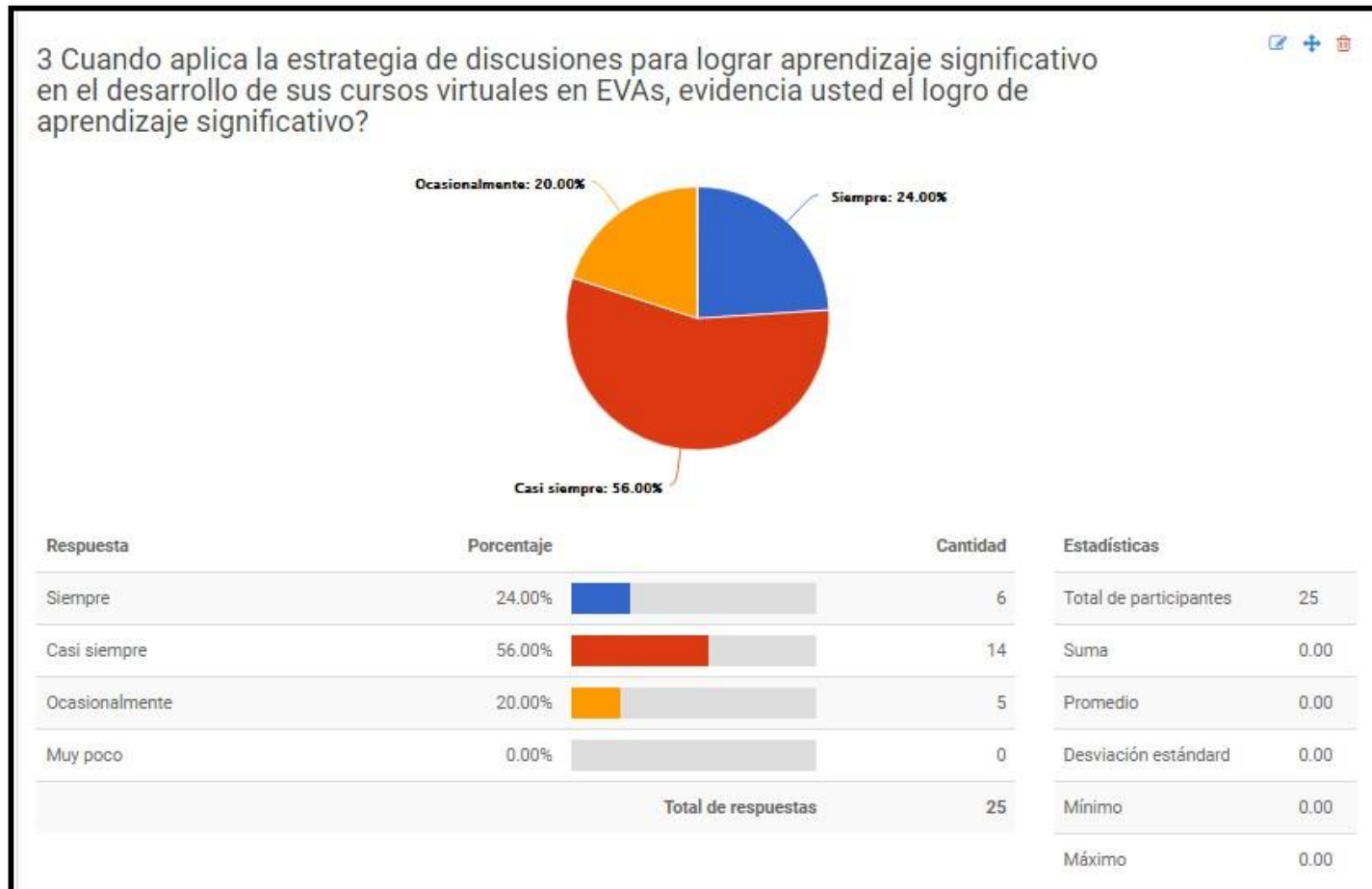
Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Figura No. 2. Pregunta No.2. Encuesta a docentes virtuales. Este resultado nos evidencia que el profesorado emplea la técnica de discusiones en línea con determinados propósitos. Observemos “Siempre: 36.00%”, y “Casi siempre: 40.00%”... los más votados, expresando así que las discusiones en línea son una estrategia muy empleada por el profesorado para generar interacción entre sus discentes.



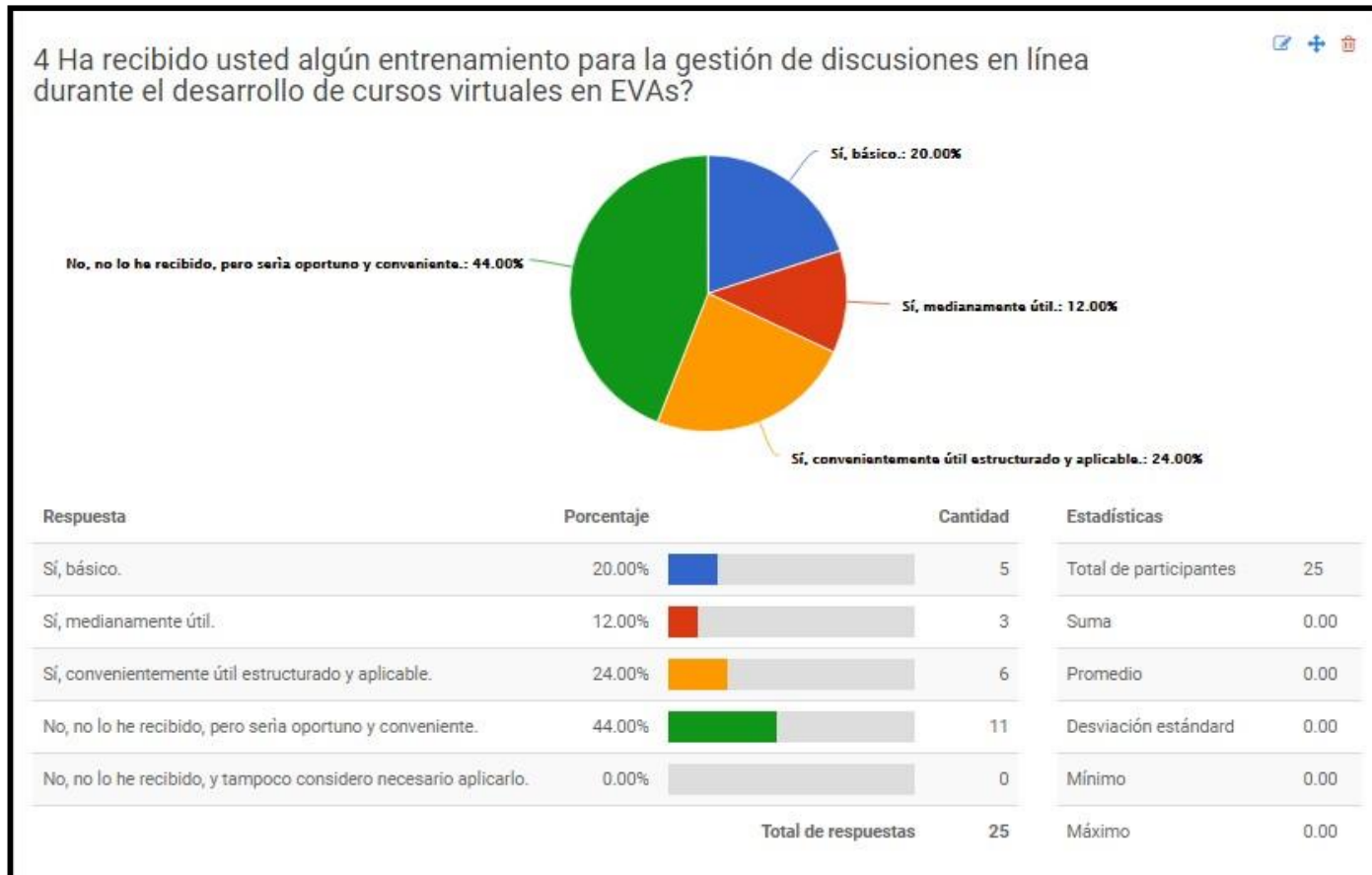
Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Figura No. 3. Pregunta No.3. Encuesta a docentes virtuales. En esta pregunta se detecta una de las primeras situaciones que nuestro modelo a proponer, busca resolver o minimizar: la indiferencia o interés limitado, incluso algo de indiferencia, con respecto a que las discusiones en línea, relacionadas a temáticas del curso, deben procurar aprendizaje significativo, y por ello en nuestro modelo proporemos algunas estrategias para lograrlo y evidenciarlo.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Figura No. 4. Pregunta No.4. Encuesta a docentes virtuales. Con esta pregunta, descubrimos el siguiente elemento a atender con respecto a la propuesta de nuestro modelo: los docentes perciben que no han sido entrenados para gestionar discusiones en línea, lo cual es muy crítico, ya que si no han sido entrenados para ello, mucho menos podrán tener una adecuada percepción de la potencialidad de esta estrategia para lograr aprendizaje significativo en EVA's.

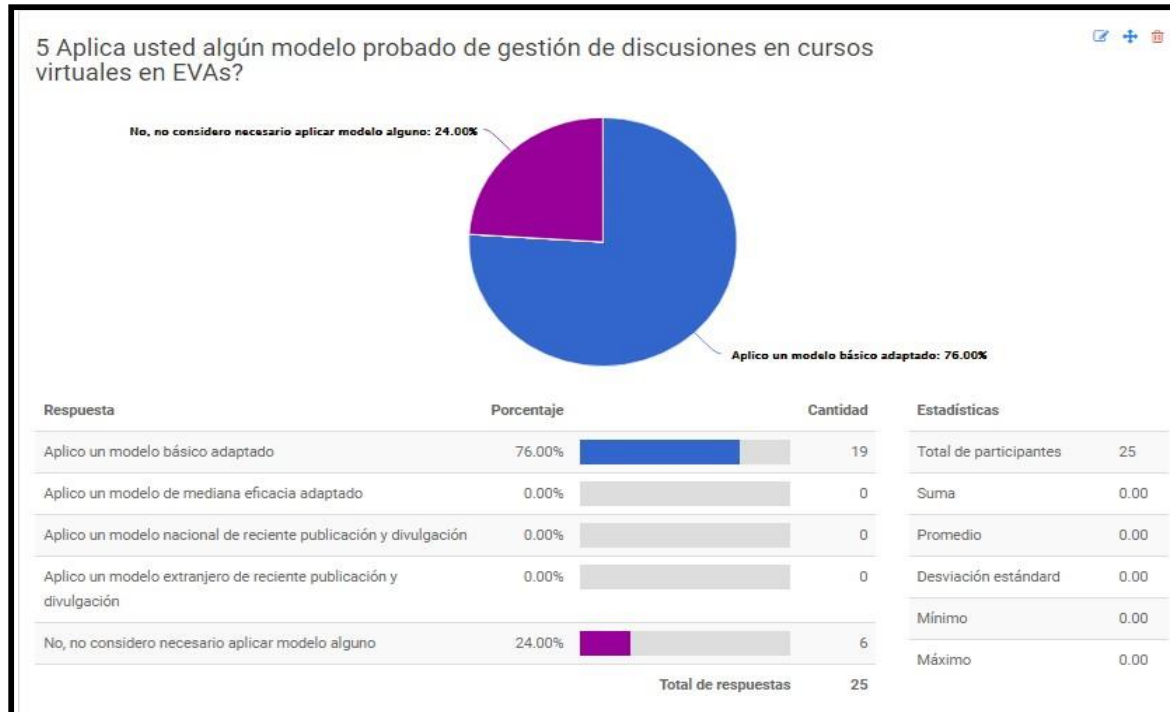


Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Grupo 2 de preguntas:

SEGUNDO GRUPO DE CUATRO PREGUNTAS: SE BUSCA INDAGAR SI EL DOCENTE CONOCE, APLICA, O VALORA EL USO DE UN MODELO PROPIO O DETECTADO/APLICADO PARA LA GESTION DE SUS ACTIVIDADES COMO DOCENTE EN DISCUSIONES EN LINEA, Y ASI EVIDENCIAR EL LOGRO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Figura No. 5. Pregunta No.5. Encuesta a docentes virtuales. Esta pregunta nos revela que los encuestados manifiestan no emplear modelo respetable alguno para gestionar discusiones en EVA's, solo hablan de un modelo básico adaptado, lo cual es modesto para lo que debería ser... incluso hay un importante 24,00% de encuestados que manifiesta no ser esto necesario. Contrastarlo con la pregunta previa, revela un 64,00% de encuestados que manifiestan ser conveniente aplicar un modelo para gestionar discusiones en línea en EVA's. La mayoría considera que sería conveniente.



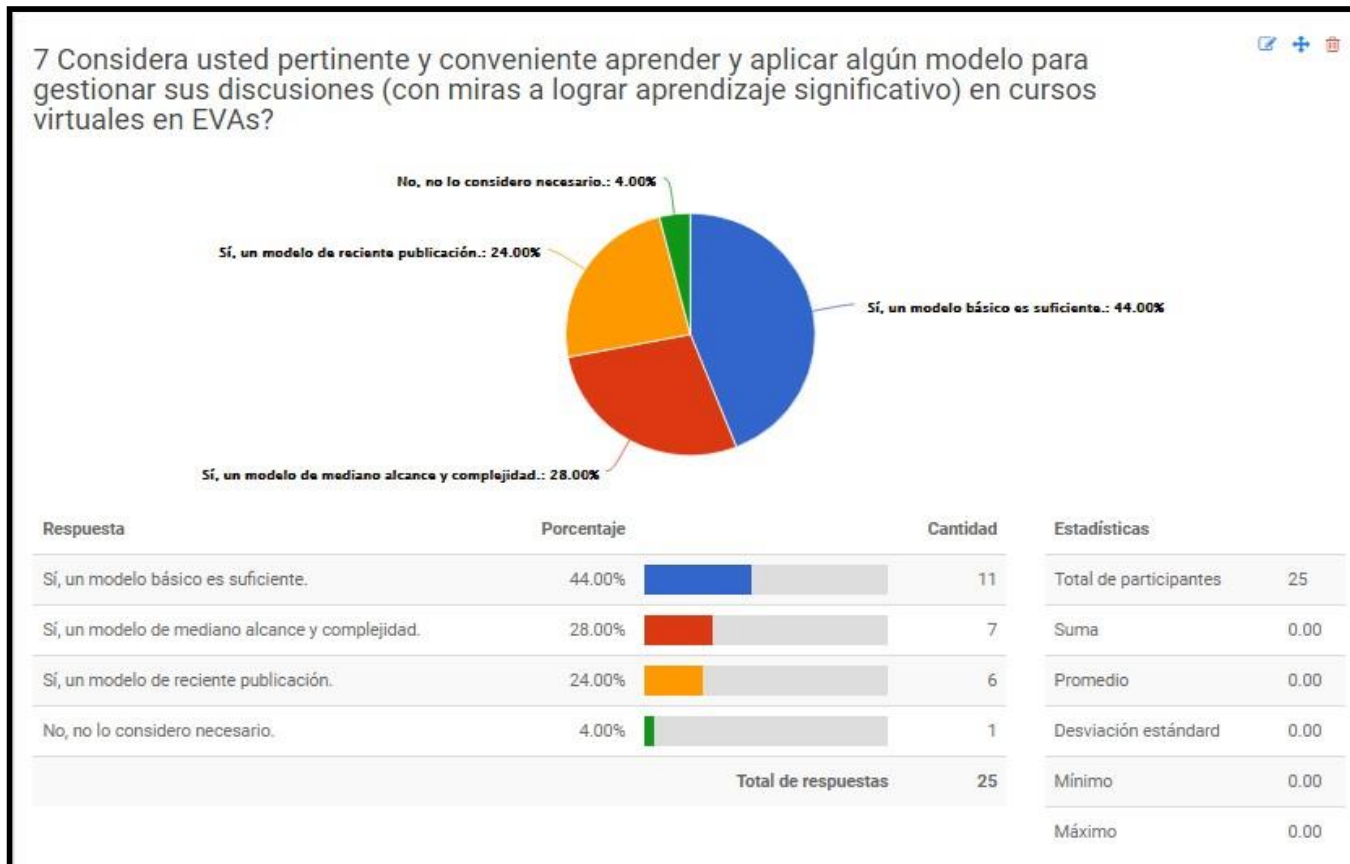
Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Figura No. 6. Pregunta No.6. Encuesta a docentes virtuales. Estas respuestas nos revelan que los docentes con experiencia virtual encuestados se limitan, en su mayoría, a aplicar una estrategia básica para gestionar discusiones en línea en EVA's, lo cual no permite explotar la potencialidad de este recurso para lograr aprendizaje significativo.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

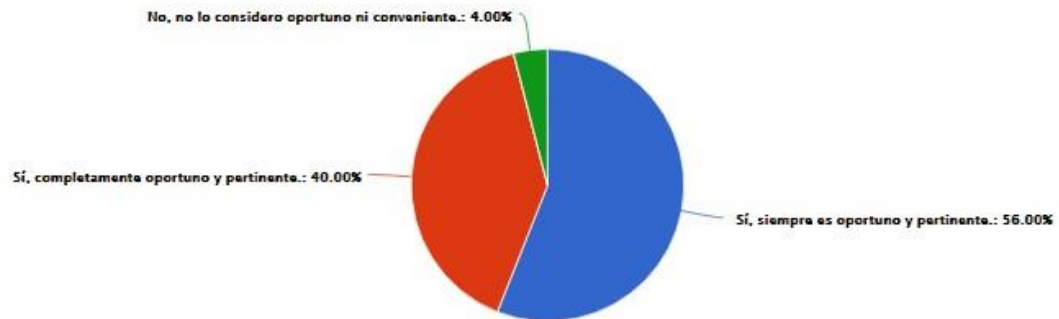
Figura No. 7. Pregunta No.7. Encuesta a docentes virtuales. Felizmente, la mayoría de encuestados manifiesta que sería positivo aprender y aplicar un modelo para gestionar sus discusiones en cursos en línea, con miras a lograr aprendizaje significativo, lo cual sugiere que son conscientes de la necesidad de ser orientados al respecto.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Figura No. 8. Pregunta No.8. Encuesta a docentes virtuales. En esta pregunta, los encuestados responden masiva y positivamente a la aplicación de un modelo para gestionar sus discusiones en línea en EVA's. Observar que solo un único encuestado opinó que "no es necesario un modelo". El grupo encuestado percibe esto como una solución.

8 Considera usted que la aplicación de un modelo, para gestionar sus discusiones en cursos virtuales en EVAs, le brindaría a usted una mecánica más estructurada, coherente y consecuente para lograr aprendizaje significativo? Es decir, más allá de buenas prá



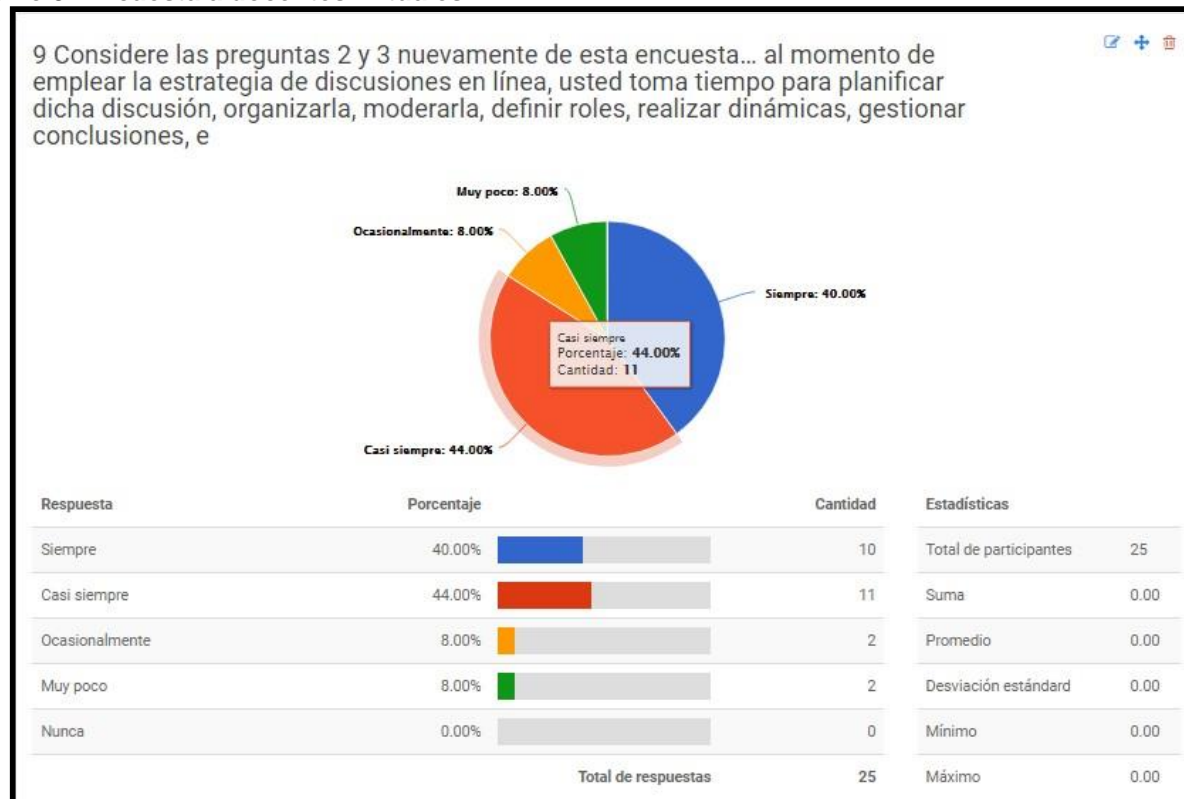
Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
Sí, siempre es oportuno y pertinente.	56.00%	14	Total de participantes 25
Sí, completamente oportuno y pertinente.	40.00%	10	Suma 0.00
Nos basamos en las sugerencias que encontramos en papers relacionados al tema.	0.00%	0	Promedio 0.00
No, no lo considero oportuno ni conveniente.	4.00%	1	Desviación estándar 0.00
Total de respuestas			Mínimo 0.00
			Máximo 0.00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Grupo tres de 3 preguntas:

TERCER GRUPO, 3 PREGUNTAS. SE BUSCA EXPLORAR SI EL DOCENTE VIRTUAL PLANIFICA, REFLEXIONA Y QUE PERCIBE SOBRE LA PRACTICA O EXPERIENCIA REALIZADA, PARA EL LOGRO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO, MEDIANTE LA APLICACION DE LA ESTRATEGIA DE DISCUSIONES EN LINEA.

Figura No. 9. Pregunta No.9. Encuesta a docentes virtuales.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

En esta pregunta, podemos apreciar que los encuestados afirman planificar, organizar, definir roles, etc., en cuanto a discusiones en línea en EVA's, lo cual nos dice que son un buen grupo para aplicar un modelo que les permita gestionar más eficazmente dicha actividad, además de que tienen claro los inconvenientes de la improvisación.

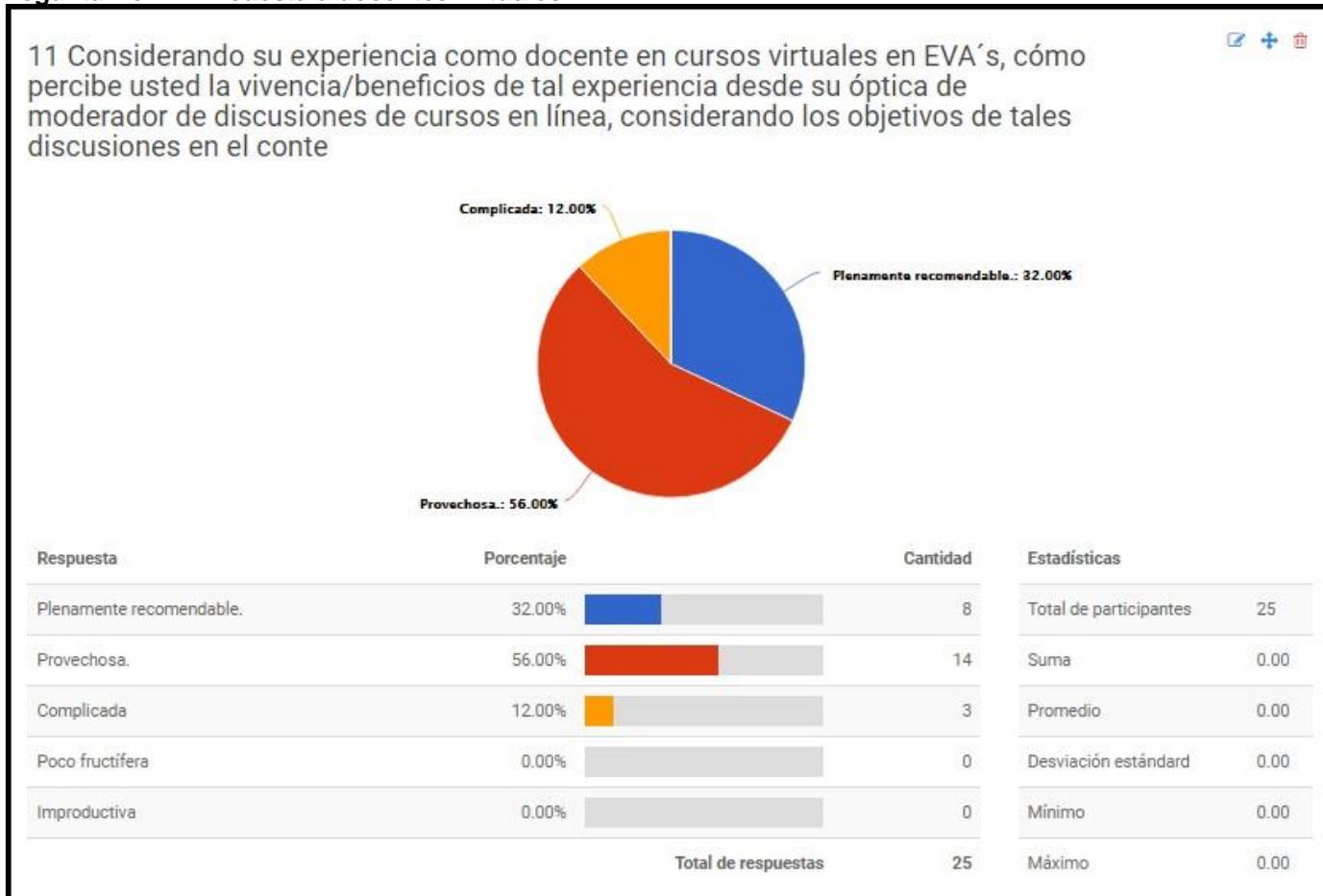
Figura No. 10. Pregunta No.10. Encuesta a docentes virtuales.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Todo docente debe tomar tiempo para reflexionar sobre su práctica docente y el escenario de aprendizaje que propone a sus alumnos. En este grupo encontramos un 80,00% que manifiesta hacerlo, lo cual permitirá que sean más eficaces aún al aplicar un modelo que les permita gestionar sus discusiones en EVA's.

Figura No. 11. Pregunta No.11. Encuesta a docentes virtuales.



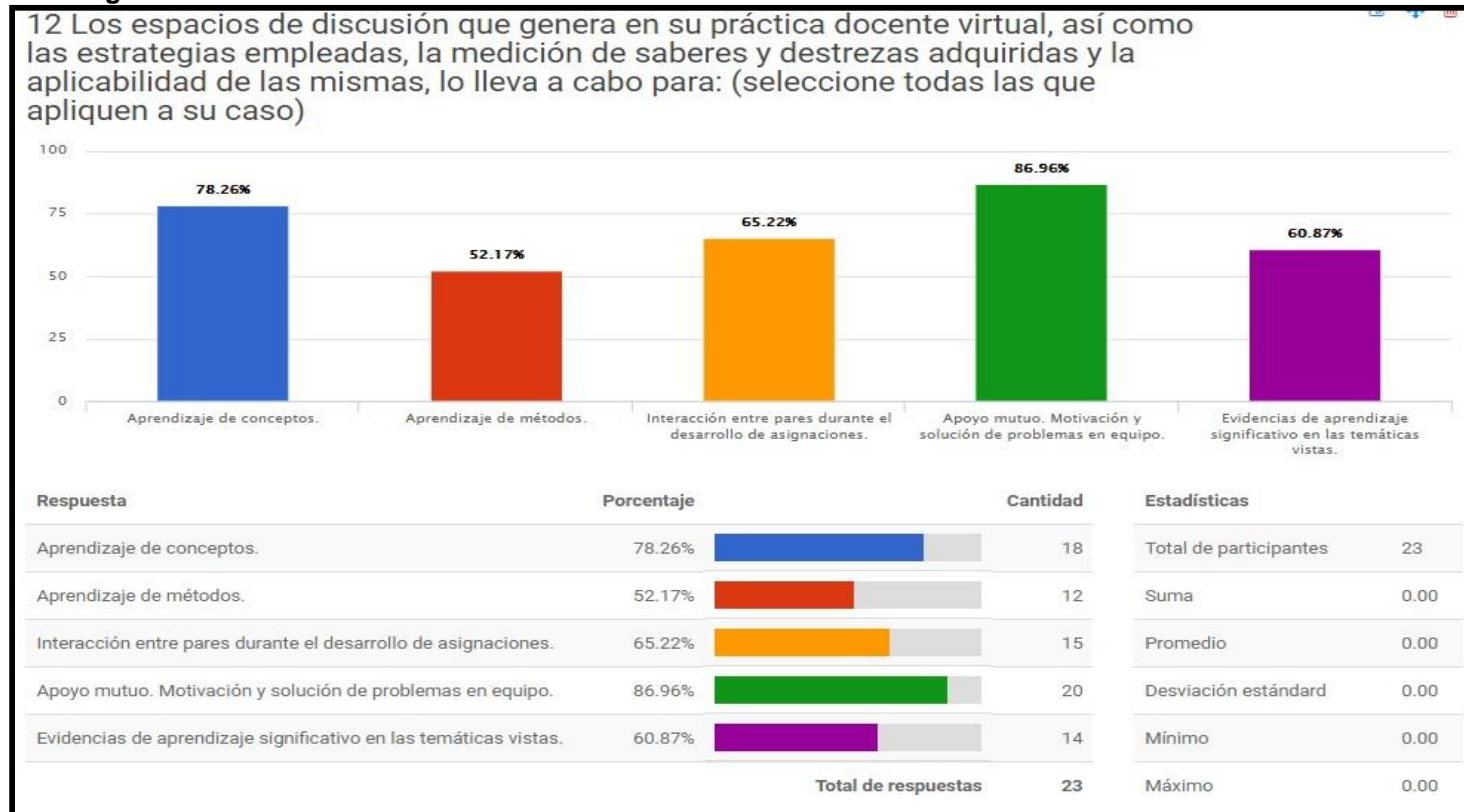
Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Aquí los encuestados expresan en un abrumador 88% el destaque que tienen las discusiones en línea para objetivos dentro del curso, lo cual manifiesta que un modelo propuesto para gestionar discusiones en EVA's les puede ayudar a potenciar aún más esta estrategia, y evidencia que es una actividad beneficiosa, que no debe dejar de emplearse.

Grupo cuatro de 2 preguntas:

CUARTO GRUPO, 2 PREGUNTAS: SE EXPLORA SOBRE LA RECOLECCIÓN O NO DE EVIDENCIAS (POR PARTE DEL DOCENTE), DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO LOGRADO POR LOS ALUMNOS; LOS PROPOSITOS PARA LOS CUALES LAS ESTRATEGIAS DE DISCUSIÓN EN LINEA EN EVAs SON EMPLEADAS POR LOS ENCUESTADOS, ASÍ COMO LOS BENEFICIOS QUE ELLOS PREVEEN/VALORAN DE LA APLICACIÓN DE UN MODELO PARA GESTIONAR DISCUSIONES LINEA.

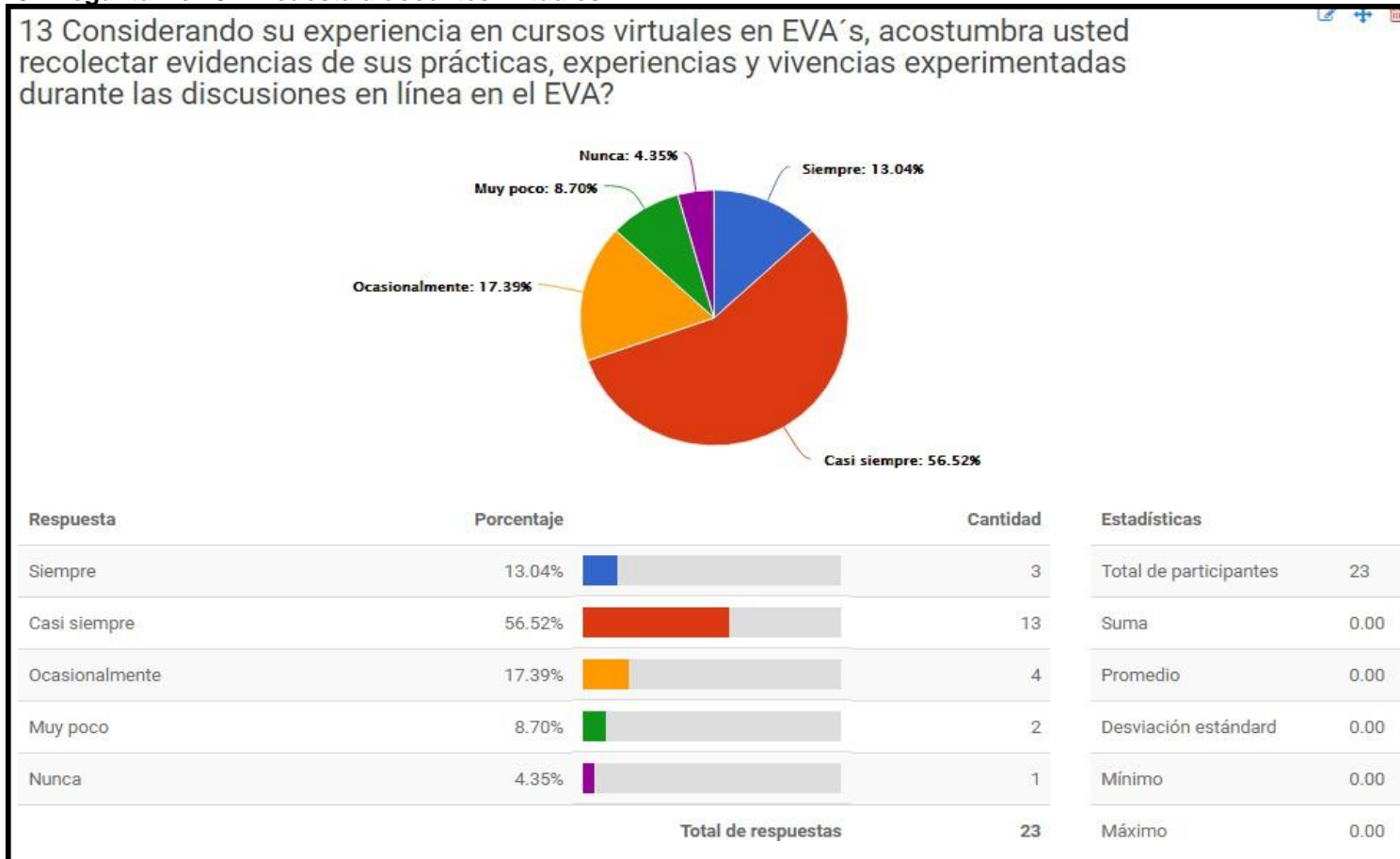
Figura No. 12. Pregunta No.12. Encuesta a docentes virtuales.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Esta pregunta es de respuesta múltiple, lo cual hace contrastar la intencionalidad del uso que se le da a las discusiones en EVA's, versus el nivel de preparación para su gestión que manifiestan los docentes, así como el grado alto/bajo de importancia que ellos afirman tendría la aplicación de un modelo eficaz y orientador para el logro de aprendizaje significativo mediante discusiones en EVA's. De los 25 encuestados, respondieron 23 esta pregunta.

Figura No. 13. Pregunta No.13. Encuesta a docentes virtuales.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Casi un tercio, o un poco menos, de los encuestados manifiesta **no recolectar evidencias de aprendizaje significativo o hacerlo ocasionalmente**, lo que sugiere q los alumnos de estos docentes no son expuestos a confirmación de aprendizaje en las experiencias de discusiones en línea, que aporten al logro de los objetivos del curso en cuanto a habilidades y destrezas que deben adquirir. Esto es preocupante; pretendemos proponer una solución a esto mediante nuestro modelo.

Figura No. 14. Pregunta No.14. Encuesta a docentes virtuales.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes con experiencia docente virtual (ver página 27 a 31).

Finalmente el grupo encuestado parece ser un grupo que es diverso en sus mecanismos para recolectar evidencias de las interacciones acontecidas durante procesos de discusión en línea en EVA's, pero esa diversidad, sumado a que no aplican un modelo estándar y que manifiestan que tienden a lo básico, pone de manifiesto que requieren la intervención y aplicación de un modelo. Además, recordemos que si no se recolectan evidencias, no se verifica el logro de aprendizaje significativo.

4.2 Conclusiones de la encuesta exploratoria aplicada

El análisis previo nos permite concluir/confirmar algunas percepciones que hemos acumulado a lo largo de nuestra experiencia docente/estudiante en EVA's, y en cuanto a la potenciación de discusiones en línea en EVA's. Veamos:

- a. Los encuestados aplican mecánicas básicas de uso de la discusión en línea en EVA's para el desarrollo de sus actividades.
- b. No se percibe claridad en los encuestados en cuanto a su conocimiento de la relevancia que las discusiones en EVA's tienen respecto al logro de aprendizaje significativo.
- c. Los encuestados manifiestan que es positivo el uso de mecánicas de discusión en EVA's, aunque no tienen claro el para qué ni el por qué.
- d. La mayoría de los encuestados manifestó el uso de discusiones en línea en EVA's.
- e. Los docentes encuestados está, realizando docencia virtual, sin una capacitación previa eficaz/eficiente en el uso y provecho de discusiones en EVA's.
- f. No están empleando modelo nacional/regional publicado alguno, con respecto a gestionar discusiones (comunicación/interacción) en EVA's.
- g. No se aprovecha la potencialidad de las discusiones en EVA's, ya que se recurre a aplicación básica de la misma, sin una adecuada recolección de evidencias del logro de aprendizaje significativo.
- h. Hay una evidente apertura a ser capacitados y al uso de un modelo para gestionar discusiones en EVA's.

- i. Se aprecia certeza de que los encuestados gestionan adecuadamente su uso básico de las discusiones en EVA's.
- j. Contrastadamente, los encuestados manifiestan reflexionar sobre sus prácticas en lo que aquí estamos analizando, pero su carencia de acciones posteriores al respecto no modifican su caminar en este tema.
- k. Los encuestados manifiestan abrumadoramente por mayoría que emplear discusiones en EVA's considerando los objetivos del curso es provechoso/recomendable, pero evidencian no ponerlo en práctica adecuadamente con ese fin en mente.
- l. Se utilizan diversidad de estrategias para tratar de constatar aprendizaje significativo, pero de manera dispersa y no estructurada, es decir, sin ampararse en una metodología comprobadamente provechosa y demostrada en cuanto a proporcionar resultados positivos para evidenciar el logro de aprendizaje significativo.
- m. La mayoría manifiesta no recolectar evidencias de aprendizaje significativo mediante el uso de discusiones en línea en EVA's, lo cual torna cuestionable el objetivo de utilizar esta técnica con ese fin.
- n. Existe diversidad en el intento de recolectar evidencias del logro de aprendizaje significativo, pero de manera dispersa y no estructurada, ni confiablemente demostrada como confiable.

4.3 Un caso de la vida real como ejemplo de aplicación parcial del modelo

Vislumbrado el planteamiento de este modelo, durante el año 2018, tuve la oportunidad de ejercer como docente virtual en la Universidad Tecnológica de Panamá, ante un grupo de estudiantes de la Maestría en Informática Educativa, dictada en modalidad 100% virtual, para dictarles el curso de Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

Entre los diversos módulos del curso, uno de los módulos trata sobre los sistemas operativos de los equipos informáticos, por lo cual lo que procede en primera instancia es lograr que el grupo tenga claro el concepto de sistema operativo desde la óptica de la informática.


Es por ello, que pensando con anticipación sobre el planteamiento del modelo que en efecto planteamos en este documento, nos anticipamos y realizamos algunas acciones que ponen de manifiesto la viabilidad del modelo aquí propuesto.

En esta ocasión deseamos aportar a este trabajo lo que aplicamos en uno de los grupos, y para ello analizaremos la experiencia desde el enfoque de los niveles del modelo:


Nivel 0 y 1:

Se aplicaron todos los tests o pruebas recomendados por el modelo. Veamos:


Pantalla No. 1. Relativo a prueba o test sobre temperamento en grupo exploratorio.

 **CONTENIDO DEL CURSO**

LO INDICADO

 **TEST PARA DETERMINAR SU TEMPERAMENTO**

TEST SOBRE TEMPERAMENTOS... LA IDEA ES QUE YO TENGA UNA IDEA DE CUAL ES EL TEMPERAMENTO DOMINANTE Y SECUNDARIO DE CADA UNO, PARA PODER ORIENTARLOS MEJOR Y RELACIONARNOS CON MAS CLARIDAD... YO SOY DE TEMPERAMENTO MELANCOLICO-COLERICO.

 **FORO DE AUTOPRESENTACION.. completa tu test de temperamentos antes de postear en el foro... gracias! ANOTA AQUI EL RESULTADO DE TU TEST TAMBIEN... dele seguimiento al foro... NO SE LIMITE A POSTEAR Y NO VOLVER A ENTRAR.. REVISE EL FORO...**

SALUDOS! PARA PARTICIPAR UTILICE EL ENLACE ABAJO, NO CREAR OTRO ENLACE ADICIONAL... AGRADECIDOS!

DELE SEGUIMIENTO AL FORO DE AUTOPRESENTACION...

VISITA EL SEGUNDO ENLACE HABILITADO POR EL PROFESOR Y PROFUNDICEMOS EN LOS TEMPERAMENTOS...

eCampus UTP Español - Internacional (es) Martín Arosemena

Arosemena)

Página Principal ▶ Asignaturas Virtuales ▶ PIE02-TIC-01-01 ▶ General ▶ TEST PARA DETERMINAR SU TEMPERAMENTO

NAVEGACIÓN

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Curso actual
 - PIE02-TIC-01-01
 - Participantes
 - Insignias
 - General
 - Novedades
 - HOJA DE NOTAS
 - TERMINADA - al 10/8/18, 2:45

TEST PARA DETERMINAR SU TEMPERAMENTO

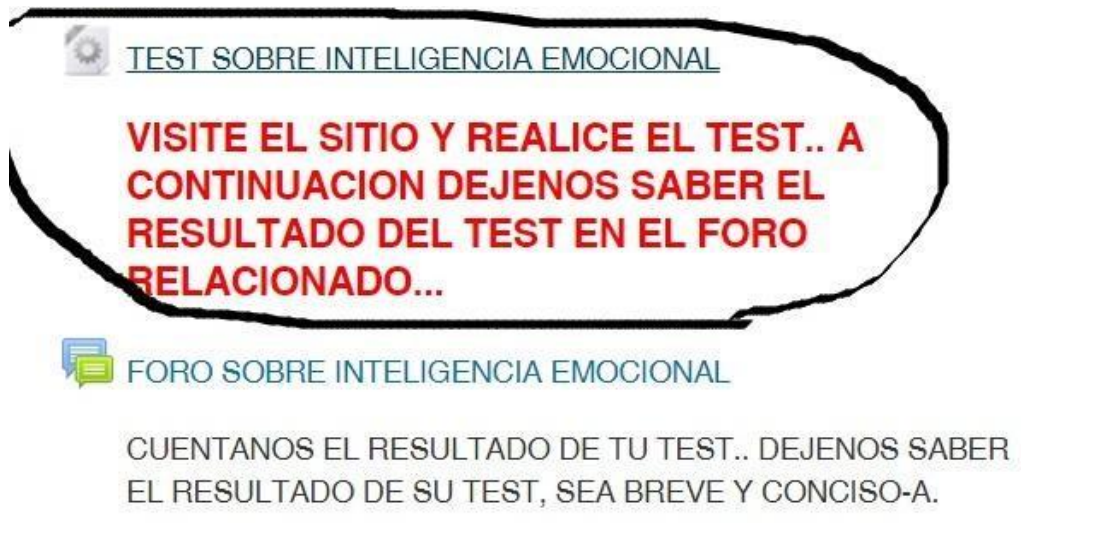
TEST SOBRE TEMPERAMENTOS... LA IDEA ES QUE YO TENGA UNA IDEA DE CUAL ES EL TEMPERAMENTO DOMINANTE Y SECUNDARIO DE CADA UNO, PARA PODER ORIENTARLOS MEJOR Y RELACIONARNOS CON MAS CLARIDAD... YO SOY DE TEMPERAMENTO MELANCOLICO-COLERICO.

Haga clic en el enlace <http://los4temperamentos.blogspot.com/2012/09/test-para-descubrir-tu-temperamento.html> para abrir el recurso.

Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Convocatoria y enlace para indicar se resuelva el test de temperamento.

Pantalla No. 2. Relativo a prueba o test sobre temperamento en grupo exploratorio.



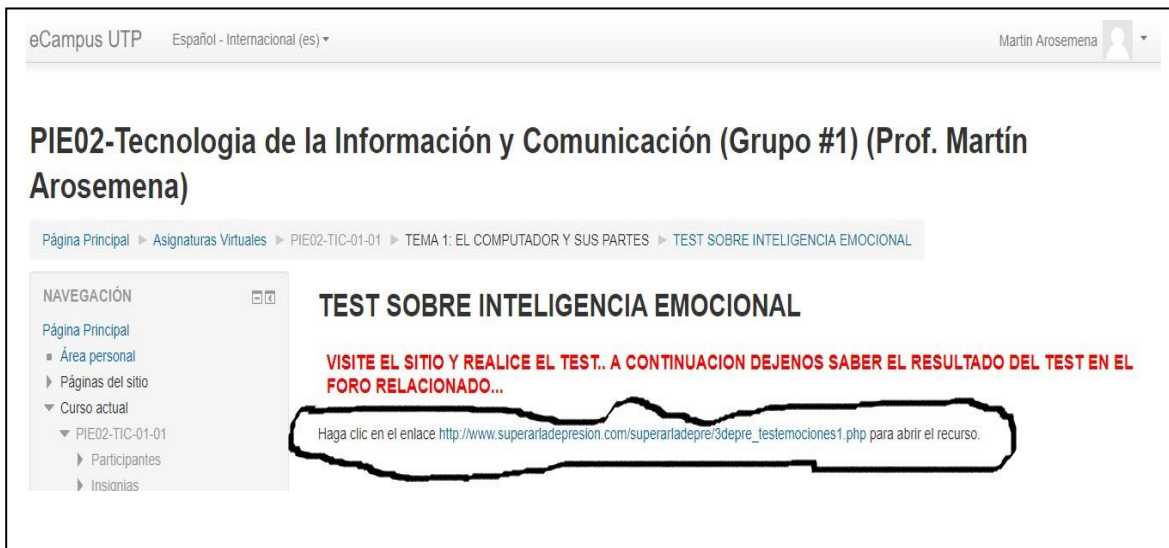
TEST SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

VISITE EL SITIO Y REALICE EL TEST.. A CONTINUACION DEJENOS SABER EL RESULTADO DEL TEST EN EL FORO RELACIONADO...

FORO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

CUENTANOS EL RESULTADO DE TU TEST.. DEJENOS SABER EL RESULTADO DE SU TEST, SEA BREVE Y CONCISO-A.

Enlace o referencia en el curso virtual para comunicar realizar el teste de inteligencia emocional



eCampus UTP Español - Internacional (es) Martín Arosemena

PIE02-Tecnología de la Información y Comunicación (Grupo #1) (Prof. Martín Arosemena)

Página Principal > Asignaturas Virtuales > PIE02-TIC-01-01 > TEMA 1: EL COMPUTADOR Y SUS PARTES > TEST SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

TEST SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

VISITE EL SITIO Y REALICE EL TEST.. A CONTINUACION DEJENOS SABER EL RESULTADO DEL TEST EN EL FORO RELACIONADO...

Haga clic en el enlace http://www.superariadepresion.com/superariadepre/3depre_testemociones1.php para abrir el recurso.

Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Se indica enlace para resolver el test de inteligencia emocional.

Pantalla No. 3. Relativo a prueba o test sobre liderazgo en grupo exploratorio.

eCampus UTP Español - Internacional (es) Martín Arosemena

Sea creativo en la apariencia, estructura y presentación general de su hoja Excell.

Objetivo: Evidenciar el conocimiento de Excell aplicándolo a data estadística que permita hacer descubrimientos en la población escolar.

TEST DE LIDERAZGO
FORO SOBRE LIDERAZGO

COMENTENOS SUS RESULTADOS EN EL TEST DE LIDERAZGO... COMENTE QUÉ PUEDE HACER PARA FORTALECER SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO, SI ES QUE EL RESULTADO DEL TEST NO REVELA QUE USTED POSEE PERFIL DE LIDER.

Enlace para exponer el test de liderazgo para visita de alumnos.

eCampus UTP Español - Internacional (es) Martín Arosemena

PIE02-Tecnología de la Información y Comunicación (Grupo #2) (Prof. Martín Arosemena)

Página Principal ▶ Asignaturas Virtuales ▶ PIE02-TIC-01-02 ▶ Tema 1 ▶ TEST SOBRE APTITUDES PARA LIDERIZAR O TEST DE LIDE...

TEST SOBRE APTITUDES PARA LIDERIZAR O TEST DE LIDERAZGO.

RESUELVELO Y COMENTE SU RESULTADO EN EL FORO DE LIDERAZGO

Haga clic en el enlace <http://www.hacertest.com/personalidad/liderazgo/4/> para abrir el recurso.

Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Enlace que indica cuál instrumento se empleó para evaluar aptitudes de liderazgo.

Pantalla No. 4. Relativo a prueba o test sobre estilos de liderazgo en grupo exploratorio.

The screenshot shows the eCampus UTP interface. At the top, it says 'eCampus UTP' and 'Español - Internacional (es)'. The user 'Martín Arosemena' is logged in. The main content is titled 'Tema 2' and features a blue heading 'ES EL TURNO DE POWER POINT!!'. Below this, there are two items: 'TEST SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO' with a document icon and the instruction 'RESUELVE EL TEST Y COMPARTE TUS RESULTADOS EN EL FORO RESPECTIVO', and 'FORO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO' with a forum icon and the instruction 'COMPARTE AQUI TU ESTILO DE LIDERAZGO RESULTANTE SEGUN EL TEST YA RESUELTO'. A hand-drawn black box highlights the test item.

Enlace citado para resolver el test de etilos de liderazgo.

The screenshot shows the eCampus UTP interface for the course 'PIE02-Tecnología de la Información y Comunicación (Grupo #1) (Prof. Martín Arosemena)'. The breadcrumb trail is 'Página Principal > Asignaturas Virtuales > PIE02-TIC-01-01 > Tema 2 > TEST SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO'. On the left, there is a 'NAVEGACIÓN' sidebar with links to 'Página Principal', 'Área personal', 'Páginas del sitio', and 'Curso actual' (PIE02-TIC-01-01, Participantes, Insignias, General). The main content area is titled 'TEST SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO' and contains the instruction 'RESUELVE EL TEST Y COMPARTE TUS RESULTADOS EN EL FORO RESPECTIVO'. Below this, it says 'Haga clic en el enlace <https://www.psicocactiva.com/test/cual-es-su-estilo-de-liderazgo.htm> para abrir el recurso.' A hand-drawn black box highlights this instruction.

Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Se cita vínculo que instruye sobre cuáles instrumentos se han de emplear para indagar aptitudes de estilos de liderazgo.

Pantalla No. 5. Relativo a prueba o test sobre trabajo en equipo en grupo exploratorio

ales ▶ PIE02-TIC-01-01 ▶ Tema 5 ▶ TEST SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

TEST SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

PARTICIPACION OBLIGATORIA... PUBLICA TU RESULTADO Y COMENTARIOS EN FORO RESPECTIVO.

Haga clic en el enlace <http://www.hacertest.com/personalidad/trabajo-equipo/13/> para abrir el recurso.

Tema 5



[TEST SOBRE TRABAJO EN EQUIPO](#)

PARTICIPACION OBLIGATORIA... PUBLICA TU RESULTADO Y COMENTARIOS EN FORO RESPECTIVO.



[FORO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO](#)

PUBLICA AQUI TUS RESULTADOS DEL TEST Y COMENTARIOS

PROYECTO No.3

Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Vinculo que cita el test de trabajo en equipo aplicado al grupo exploratorio.

Enlace que expone el instrumento que se empleará para evaluar aptitudes para trabajo en equipo.

Como demuestran las imágenes previas, previo a la experiencia de cada foro se pide a los alumnos completar el instrumento respectivo (test), permitiendo así al docente conocer mediante el foro vinculado, los resultados de tales test, pues los alumnos compartían sus resultados en el foro abierto para ese fin, de tal manera que toda la población del curso pudiese definir el perfil de cada participante.

Nivel 2:

Considerando los resultados previos, como docente nos dimos a la tarea de preseleccionar y luego seleccionar un grupo de dos estudiantes para que ejercieran como líderes de grupos pequeños, ya que de acuerdo a la tabla titulada: *formulario para explorar y seleccionar cómo medir aprendizaje significativo al término de la experiencia del foro de discusión o como resultado de esta* (ver página 131), se procedió a aplicar la Técnica No.5: Evaluación inmersa en el foro y durante el foro.

Mediante esta técnica, se pretendió que los alumnos fueran gestores de su propio conocimiento (constructivismo), aplicando la estrategia de grupos pequeños para, en conjunto, realizar búsqueda y aportes concretos sobre el encargo de definir el concepto “sistema operativo”.

El grupo se dividió en dos pequeños grupos, cada uno con su respectivo líder ... se describió y se comunicó todo lo relacionado a la actividad, forma de trabajo, entrega final, requerimientos previos al inicio de la actividad y durante, se organizaron los grupos de trabajo... la evaluación de los foros está determinada por la evaluación del curso... además en este caso, se busca un objetivo formativo, el cual es la adquisición de un conocimiento conceptual, como requisito para las actividades posteriores en el curso... veamos:

Pantalla No. 6. Planteando el diseño de la discusión.

The screenshot shows a Moodle forum page. The main heading is "FORO SOBRE CONCEPTO SISTEMAS OPERATIVOS... YA ABIERTO! CONCLUYE EL DIA MARTES 17/7/18 INCLUSIVE!". Below the heading, there is a text block with instructions for the forum discussion. The instructions are as follows:

EN ESTE FORO VAMOS A CONVERSAR PARA DETERMINAR NUESTRA DEFINICION SOBRE LO QUE ES UN SISTEMA OPERATIVO...
LA IDEA ES CONSTRUIR NUESTRA PROPIA DEFINICIÓN, ADEMÁS DE DETERMINAR CUALES SON LOS ELEMENTOS O CONCEPTOS QUE NO DEBEN AUSENTARSE EN LA REDACCION DE LO QUE ES UN SISTEMA OPERATIVO...
LA DINAMICA SERA ASI:

1. UN MODERADOR: MANUEL ARAUZ PARA EL GRUPO A Y LUZ LEZCANO PARA EL GRUPO B.
2. TENDRAN UN PLAZO DE 4 DIAS PARA LOGRAR EL OBJETIVO QUE ES CONSTRUIR UNA DEFINICION SOBRE LO QUE ES UN SISTEMA OPERATIVO.
3. EL MODERADOR DEBE CONSENSUAR CON SU GRUPO UN CALENDARIO DE ACTIVIDADES Y DESCRIBIRLAS, QUE PERMITAN EL LOGRO DEL OBJETIVO PLANTEADO. ESTE CALENDARIO IMPLICA CONSULTAR BIBLIOGRAFIA, DISCUSIONES EN EL FORO, PROPUESTA DE RESPUESTA DEFINITIVA, RESPUESTA DEFINITIVA, Y LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN CUANTO A ESTA ACTIVIDAD.
4. EL CALENDARIO DE ACTIVIDADES Y TODO LO DESCRITO EN EL PUNTO 3 DEBE SER PUBLICADO EN EL FORO RESPECTIVO.
5. RECOMENDAMOS LA PUBLICACION DE: CALENDARIO DE ACTIVIDADES, NORMAS CONSENSUADAS PARA LA DISCUSION, Y EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR, ANTES DE INICIAR LA DISCUSION.
6. RECOMENDAMOS ORDEN, DISCIPLINA Y BUEN MANEJO DE LA HERRAMIENTA FORO AQUI EN MOODLE PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS Y PARA EL LOGRO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Below the instructions, there is a button "Añadir un nuevo tema de discusión".

At the bottom of the forum post, there is a table with the following data:

Tema	Comenzado por	Réplicas	Último mensaje
FORO CONCEPTO SISTEMAS OPERATIVOS GRUPO A	Martín Arosemena	70	Manuel Darío Arauz García sáb, 20 de abr de 2019, 10:56
FORO SOBRE CONCEPTO SISTEMAS OPERATIVOS B	Martín Arosemena	39	luz lezcano lassonde sáb, 21 de jul de 2018, 10:32

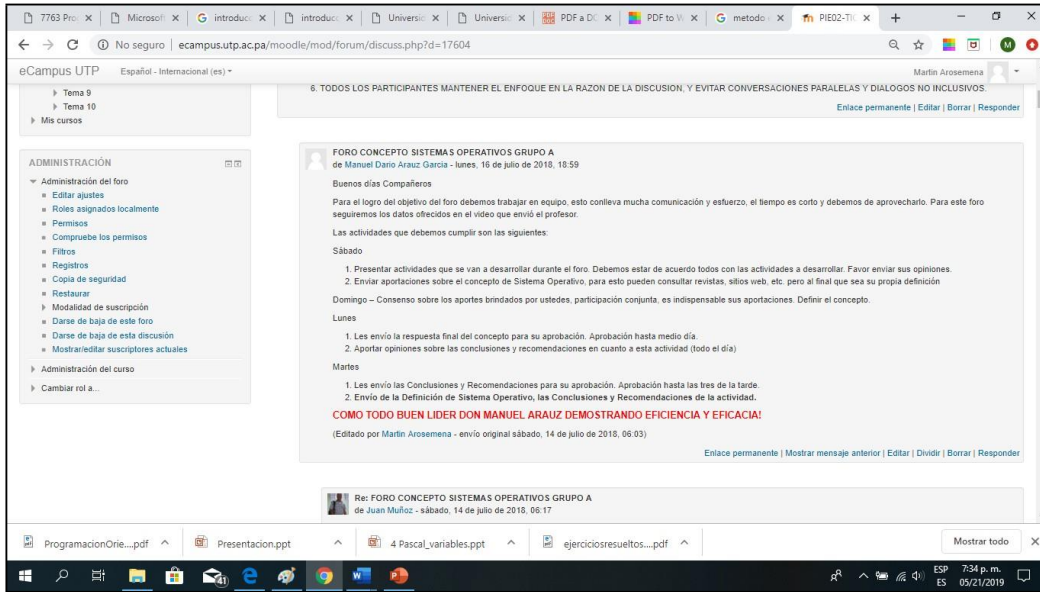
Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Aquí se aprecia el diseño de la discusión, el cual busca lograr aprendizaje significativo mediante grupos pequeños construyendo su propio conocimiento, bajo monitoreo e intervención oportuna del docente.

Nivel 3 del modelo pensado a proponer:

Aquí podemos apreciar el detalle que da por iniciado el desarrollo de la discusión, tal como nos guía nuestro modelo de 4 niveles, y que nos lleva hasta el análisis posterior a los foros.

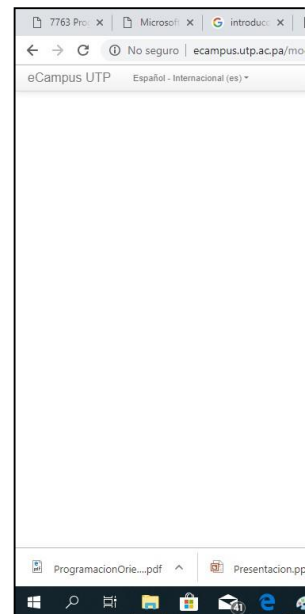
Pantalla No. 7. Aplicando los descubrimientos sobre el test de liderazgo.



Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Aquí apreciamos al líder de grupo organizando todo para dar inicio a las discusiones de su subgrupo. Abajo en rojo podemos apreciar la intervención del profesor, producto del monitoreo de lo que se va dando en el foro, por parte del docente.

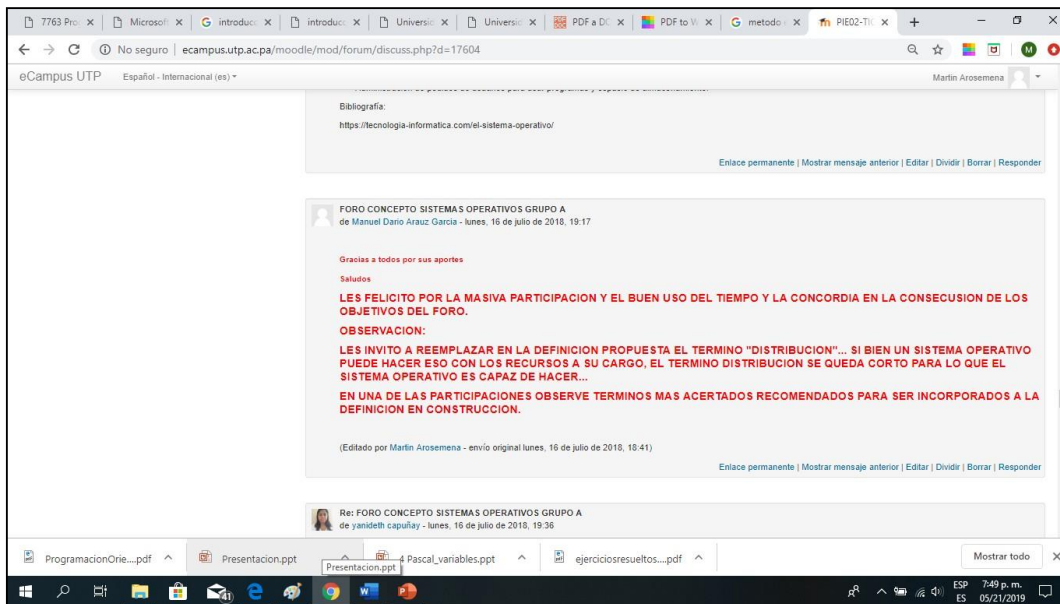
Pantalla No. 8. Aplicando el monitoreo reiterativo durante la discusión.



Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Aquí observamos la cíclica labor de monitoreo e intervención del profesor del curso

Pantalla No. 9. Monitoreo e intervención del docente del curso.



Fuente: Curso virtual de TiC, Prof. Martín Arosemena

Pantalla No. 10. Se evidencia alcance de objetivos del foro.

7763 Pro... x | Microsoft... x | G introducc... x | introducc... x | Universic... x | Universic... x | PDF a D... x | PDF to V... x | G metodo... x | PIE02-TIC... x

← → ↻ No seguro | ecampus.utp.ac.pa/moodle/mod/forum/discuss.php?d=17604

eCampus UTP Español - Internacional (es) - Martín Arosemena

FORO CONCEPTO SISTEMAS OPERATIVOS GRUPO A
de Manuel Darío Arauz García - miércoles, 18 de julio de 2018, 11:39

Buenas noches Profesor

Ante todo agradecido por la dinámica asignada.

El resultado del foro sobre la definición de Sistema Operativo es el siguiente:

Sistema Operativo: es el sistema que administra todo el software y hardware instalado y conectado en la computadora, permite la organización necesaria de los recursos al ejecutarse los diferentes programas, facilita la interacción en tiempo real con el usuario y sirve para el almacenamiento de información en el equipo.

Conclusión

La actividad más que llevamos a lograr un objetivo propuesto, nos ha llevado a conocernos mejor, hemos acortado la distancia que nos separa.

El foro ha permitido recoger los aporte y opiniones de los integrantes del grupo, esta lluvia de ideas nos retroalimenta y ganamos conocimiento que nos servirá de apoyo en nuestro diario vivir.

La participación masiva de todos llevo al cumplimiento de la meta, por ello consideramos que el foro es un excelente medio para la comunicación entre compañeros a distancia, ya que se consiguen los objetivos trazados en menos tiempo.

Puntos importantes que debemos tener en cuenta al momento de participar de los foros:

- Que el conocimiento se construye a través de las interacciones y negociación de significados entre los participantes de una comunidad virtual.
- Que el elemento principal es el diálogo y la construcción de conocimientos.
- Que en estos espacios de discusión los participantes se comunican, comparten experiencias e ideas, reflexionan, sintetizan ideas y cuestionan.

Recomendaciones

- Seguir trabajando en equipo ya que es parte clave para conseguir el éxito.
- Buscar siempre más allá de lo que conocemos para afianzar nuestros conocimientos.
- Ser participativos dando nuestras opiniones, la participación debe de ser constante y diaria.
- Tener comunicación continua entre los participantes
- Hacer un consenso entre los participantes para definir día y hora donde debemos trabajar todos en las aportaciones y el desarrollo del tema.
- Si algún compañero no puede participar activamente del foro, comunicarlo al resto de los integrantes. Pero su aportación siempre será tomada en cuenta.

Equipo A

POR MI PARTE PLENAMENTE SATISFECHO DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD, PARTICIPACION MASIVA, INTERACCION FRECUENTE, APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO LOGRADO, Y LA GESTION ILIDERAZGO APLICADO MAS QUE EXCELENTE!

MIS FELICITACIONES A TODOS Y EN ESPECIAL AL LIDER DEL GRUPO!!!

(Editado por Martín Arosemena - envío original martes, 17 de julio de 2018, 20:14)
(Editado por Martín Arosemena - envío original miércoles, 18 de julio de 2018, 11:38)

Enlace permanente | Mostrar mensaje anterior | Editar | Dividir | Borrar | Responder

ProgramacionOri...pdf | Presentacion.ppt | 4 Pascal_variables.ppt | ejerciciosresueltos...pdf | Mostrar todo

Windows taskbar: 8:04 p. m. 05/21/2019

Fuente: Curso virtual de TIC, Prof. Martín Arosemena.

Aquí se evidencia el alcance de objetivos del foro y el logro de aprendizaje significativo por parte de este subgrupo.

Como nos permiten apreciar las imágenes previas, la experiencia planteada, su concepción, planteamiento, desarrollo y finalización, nos permitió apreciar al menos parcialmente, la viabilidad del modelo aquí planteado, ya que el mismo nos permite conceptualizar desde sus inicios y previo a dicho inicio, la experiencia, considerando incluso las características particulares de la población atendida en este curso cuyo ejemplo citamos.

Quizá el lector se pregunte por qué no se observa con más detalle la aplicabilidad del modelo en el ejemplo citado... recordemos que se mencionó que la experiencia es pre-existente al modelo, aunque se ciñe muy bien a él, por lo cual demuestra que el mismo es funcional, al menos en los componentes demostrados. Por otro lado, es importante recordar que este trabajo plantea un modelo de referencia, y no incluye en sus alcances probar a cabalidad el modelo propuesto, más bien eso es tema de un siguiente trabajo investigativo, con el cual se puede exponer al modelo a diversidad de escenarios y probar su eficacia y determinar sus falencias y carencias.

CAPITULO V

CAPITULO V: MODELO PROPUESTO

5.1 Nivel 0 del modelo: recolección y selección de instrumentos recolectores de datos (test, encuestas, entrevistas, otros)

En este punto vamos a trabajar en el planteamiento del nivel 0 de nuestro modelo a proponer. Con el fin de lograr eficiencia y eficacia en las discusiones en EVAs, para el logro de aprendizaje significativo medible, es muy necesario, y antes que toda actividad, conocer a la población que el profesor virtual deberá atender por un período de tiempo, es decir, el tiempo que demore el curso, según la instancia que lo ofrece.

Conocer de antemano datos como estado civil, paternidad/maternidad, vida laboral y profesional, región de residencia, trasfondo académico, estatus migratorio, edad, experiencias de vida no íntimas, servicio social, participación en fundaciones, colectivos, clubes cívicos, actividades políticas, temperamento, capacidad de liderazgo, estilo de liderazgo, habilidades o carencias para trabajar en equipo, etc., son elementos que ayudarán al tutor/profesor virtual a tener una idea más clara de las características de la población que atenderá durante el curso... sus necesidades, carencias, fortalezas, habilidades, disposición, disponibilidad, y todo aquello que permitirá definir estrategias, metodologías, calendarios, horarios, etc., de atención y realización de las muchas actividades que implica un curso virtual, así como poder guiar lo mejor posible al grupo, en los espacios de discusión, ya sea en foros, mediante emails (comunicación asincrónica) y mediante chats o videoconferencias (comunicación sincrónica), o cualquier otra facilidad para interactuar en EVAs, según permita la plataforma que estemos empleando.

Considerando este panorama inicial, se recomienda al profesor/tutor el establecimiento de una agenda que permita aplicar y resolver todos los test y completitud de formularios que permitan obtener la información que describe el párrafo previo. Igualmente su debida publicación en el EVA que soporta al curso virtual del que se trate.

A efectos de recopilar la información de naturaleza personal (más no privada) de cada estudiante del curso, proponemos dos mecanismos:

1. **Abrir un foro donde los personas hablen libremente de sí mismos, solicitándole algunos mínimos de datos que deberán suplir, y un máximo de líneas de redacción**, a fin de que cada uno responda de manera guiada y mediante la aplicación de controles, con el propósito de que la información así publicada, sea rescatable por el profesor y participantes, librando a éste último de una enorme cantidad de texto, que es innecesario, destacando así la información relevante y pertinente que se desea en este punto del proceso.

La ventaja de emplear el foro, es que es una forma pública de que las personas proporcionen a todas informaciones adecuadas sobre sí mismos, permitiendo esto que se conozcan entre sí los participantes del curso, con miras a lograr la formación de equipos de trabajo según afinidades, cuando dicha libertad se permita.

2. **Utilizar un formulario, ya sea accesible mediante enlace a internet, o publicarlo en el EVA para su descarga y uso mediante Word**, a fin de que los alumnos sean puntuales en especificar y detallar la información solicitada.

De esta manera el profesor podrá recopilar mediante un instrumento la información pertinente de los estudiantes, con los fines previamente mencionados, y realizar así un vaciado de esa información en otros instrumentos que le permitan analizar la información, generar estadísticas, y comentar a sus estudiantes, la naturaleza del grupo, en los diferentes aspectos en que se han definido a sí mismos.

Para tales efectos, proponemos lo siguiente teniendo en cuenta los puntos 1 y 2 descritos previamente:

Sobre el foro propuesto:

Primero veamos qué es un foro en un EVA:

Un foro es una sala o entorno de discusión, cuyas facilidades, limitaciones y recursos, así como sus estrategias de uso están determinadas por dos factores:

- **La plataforma que lo ofrece, o entorno virtual de aprendizaje**
- **El profesor/tutor y sus destrezas como tal en EVAs**

Veamos una definición técnica que nos aporta Mora (2011)”:

“El foro virtual constituye una herramienta asincrónica, con la cual se puede desarrollar una determinada discusión. Además, cuenta con un soporte electrónico, por lo que “las intervenciones de los usuarios quedan almacenadas en la memoria del servidor” (Laborda, s.f., p. 4). Debido a dicha característica, se permite la interacción de forma asincrónica, es decir, de usuarios en distintos momentos, los cuales pueden ingresar aportes, sin necesidad de compartir un espacio físico y temporal, y cada uno de ellos registrará el momento en que se incorporó”.

Por otro lado, como toda herramienta en un EVA, el foro posee una serie de características, que permiten potenciarlo:

- la posibilidad de propiciar el debate
- la concertación y
- el consenso de ideas

Por lo cual, tal como dice Acuña (2017):

“Todo esto, puede ser aprovechado por la educación virtual para elaborar estrategias de aprendizaje que, permitan crear foros virtuales con fines

*didácticos, no solo para distribuir información y comunicación, sino para crear espacios para **la interacción**, abriendo diversas opciones para el **intercambio de ideas, pensamientos y socialización**".*

Felizmente, los EVAs de hoy, cuentan con muchísimas opciones, recursos y tecnologías, que permiten un uso más potenciado de dicho EVA, de tal forma que en un foro podemos emplear algunos o todos los siguientes recursos:

- Correo electrónico
- Listas de discusión
- Foros
- Videoconferencia
- Audio llamadas / audio conferencia
- Salas de chat en vivo
- Publicaciones electrónicas
- Entre otros

Ahora bien, considerando nuestro primer y segundo objetivos específicos que definirá nuestro modelo, veamos:

- Analizar las diversas estrategias de comunicación-interacción que los profesores virtuales emplean en la actualidad.
- Reconocer las diferentes herramientas y/o servicios de comunicación e interacción que ofrecen diversas plataformas como EVA's.

Los recursos previos pueden considerarse como las diferentes herramientas/recursos que definen las estrategias que los profesores pueden desarrollar en un curso virtual, y las cuales pueden ser las siguientes:

En cuanto a correo electrónico:

La estrategia básica es el intercambio de información y conversación asincrónica, con dos beneficios claros:

- Almacenamiento en buzones electrónicos de cada integrante, que bien puede verse como respaldo (beneficio adicional)
- Intercambio de información en múltiples formatos: texto, audio, video, imágenes, animaciones (todo dependiendo del software o servicio de correo que se emplee)

En cuanto a listas de discusión:

En este ámbito, la estrategia se enfoca en generar conversaciones asincrónicas, que pueden enfocarse en diversidad de objetivos, aprovechando la distribución e intercambio de información, mediante listas de correo electrónico, teniendo como repositorio de la información y opiniones, los buzones de correo electrónicos de cada miembro de la lista de discusión. Por ende, la estrategia del docente, puede enfocarse en generar una lista de suscritos, concebido para tal o cual propósito específico, en lugar de solo enviar y recibir correos electrónicos, lo cual sugiere que las listas de discusión pueden estar enfocadas en el intercambio de información, comentarios, aportes, etc., respecto de una temática en particular.

La estrategia básica es el intercambio de información y conversación asincrónica, con varios beneficios claros:

- Almacenamiento en buzones electrónicos de cada integrante, que bien puede verse como respaldo (beneficio adicional)
- Intercambio de información en múltiples formatos: texto, audio, video, imágenes, animaciones (todo dependiendo del software o servicio de correo que se emplee)
- Conformación de una lista específica de destinatarios, es decir, con un enfoque particular o dirigida a un tema puntual/concreto de conversación e intercambio de información

En cuanto a foros de discusión:

Similar al recurso previo, pero con la diferencia de que toda la actividad se realiza en ambiente web, y no sobre los servicios de correo electrónico.

En este caso, la estrategia del docente, se enfoca en aprovechar al máximo diversidad de dinámicas, que permitan desarrollar discusiones asincrónicas, con objetivos concretos, monitoreando, gestionando, liderizando, y dirigiendo la discusión, de manera tal que siempre se mantenga el enfoque, siguiendo para ello un modelo aprobado o certificado (recomendado), que permita potenciar al máximo este recurso.

La estrategia básica es el intercambio de información y conversación asincrónica, con varios beneficios claros:

- Almacenamiento en el ambiente web del foro de información y comentarios diversos, permitiendo hilos múltiples de conversaciones paralelas.
- Intercambio de información en múltiples formatos: texto, audio, video, imágenes, animaciones (todo dependiendo del software o servicio de correo que se emplee).
- Conformación de una comunidad de participantes de la discusión, teniendo un enfoque particular o dirigida a un tema puntual/concreto de conversación e intercambio de información

En cuanto a foros de discusión videoconferencia, audio llamadas / audio conferencia, Salas de chat en vivo:

Mediante recursos multimediales, o texto en vivo, este recurso permite aplicar estrategias de interacción en vivo, persona a persona, o al menos en vivo mediante audio, lo cual es mucho mejor que solo texto.

Esta riqueza y facilidad, permite aplicar diversidad de estrategias, y en múltiples variedades, permitiendo diversificar la aplicación de las mismas.

Beneficios de estos recursos y sus estrategias aplicables asociadas:

- Conformación de una comunidad en vivo de participantes de la discusión, teniendo un enfoque particular o dirigida a un tema puntual/concreto de conversación e intercambio de información
- Disponer o activar otros sentidos en el proceso de aprendizaje, tales como la vista y el oído, lo cual potencia en extremo este asunto, debido a la virtualidad de la experiencia educativa.
- Disponer de un recurso en texto, pero en vivo, generando una plática fluida y enriquecedora en el curso virtual, mediante la interacción en vivo.

En cuanto a publicaciones electrónicas:

Este recurso, promueve estrategias que no generan interactividad en sí mismas, si no que repercute en estimular probablemente, la interacción y o comunicación mediante otros de los recursos analizados previamente en este apartado del documento.

La posibilidad de publicar documentos en formato pdf, o información mediante páginas web, o recurrir a otros formatos de software, tales como presentaciones power point, imágenes, etc., genera la disponibilidad de documentos en línea o en ambiente web, o en EVAs, permitiendo así la descarga de los mismos o la reflexión de dichos documentos en ambiente web. De esta forma, este es un recurso que permite aplicar estrategias de divulgación de información, y genera como consecuencia el intercambio o interacción entre actores del proceso educativo, mediante otros recursos/herramientas.

Beneficios de estos recursos y sus estrategias aplicables asociadas:

- Publicación de diversidad de documentos que reúnen información, resultados de investigaciones, planteamientos de proyectos, etc.

- Acceso fácil y rápido a la documentación citada en viñeta anterior
- Estímulo completo de la interacción entre actores del hecho educativo, como consecuencia del análisis, reflexión, y pensamiento crítico que trae la lectura de publicaciones de diversa índole.

Dado que el presente trabajo busca presentar un modelo para potenciar la comunicación-interacción en EVAs, más adelante propondremos algunas ideas concretas respecto de cómo potenciar los recursos de comunicación-interacción en EVAs, haciendo especial énfasis en la herramienta foro.

Antes de continuar, y reflexionando en que hemos empleado hasta el momento varios vocablos que pueden hacer pensar al lector, en que son sinónimos, vamos a hacer un alto para analizarlos y establecer sus diferencias, a fin de que el lector, pueda asimilar en mejor condición las ideas del presente escrito.

Hacemos pues, referencia a vocablos tales como comunicación, interacción, discusión... veamos cada uno de ellos por separado y luego establezcamos conclusiones, con el propósito de concedernos más claridad y habilidad cognitiva que nos permita comprender mejor el modelo a proponer, según nos plantea **Apuntes para estudiar (2019):**

Comunicación:

*“La **Comunicación** es un proceso de intercambio de información, en el que un emisor transmite a un receptor algo a través de un canal esperando que, posteriormente, se produzca una respuesta de dicho receptor, en un contexto determinado”.*

“Así, en el proceso de la comunicación encontramos los siguientes elementos:

– **Emisor:** *es el que emite el mensaje. Ejemplos: un sujeto individual o un grupo de personas, pero también un mecanismo que nos avisa de que algo falla o un elemento de la naturaleza que nos alerta de que el tiempo va a cambiar.*

- **Receptor:** es el que recibe el mensaje y lo interpreta. Ejemplos: un sujeto concreto o un grupo, así como, también, puede serlo un mecanismo que actúa cuando otro le manda una señal.
- **Mensaje:** es la información que se quiere transmitir. Ejemplos: puede encontrarse codificado en uno de los diferentes tipos de código: puede ser un mensaje hablado, escrito, dibujado, grabado en cd, etc).
- **Canal:** es el medio a través del cual se transmite el mensaje. Ejemplos: puede ser un medio artificial, como las cartas o un cd, o uno natural, como el aire.
- **Código:** Conjunto de signos y reglas que, formando un lenguaje, ayudan a codificar el mensaje. Podemos encontrar lenguajes simples, como la luz roja sobre la puerta de un estudio de revelado, o más complejos como los distintos idiomas del mundo.
- **Contexto:** Conjunto de circunstancias (lugar, hora, estado anímico de los interlocutores, etc) que existen en el momento de la Comunicación. Es importante a la hora de interpretar correctamente el mensaje.”

Veamos cómo **ConceptoDefinición (2011)** nos explica el concepto siguiente:

Interacción:

“La interacción puede ser definida como aquella **acción** que ocurre entre dos o más personas u objetos, que está determinada por algún grado de reciprocidad. Este concepto es aplicado en un sinnúmero de áreas científicas y humanistas, dándole, de acuerdo al contexto, una connotación diferente; sin embargo, ésta siempre mantiene el sentido original: involucra a diferentes objetos, que se influyen y modifican entre sí, tomando en cuenta la situación y las circunstancias que lo rodean”.

Diferencia entre ambas:

Comunicación no implica necesariamente una respuesta inmediata, mientras que en la interacción sí debe darse.

Con respecto a discusión, Significados (2013) nos orienta de la siguiente forma:

Discusión:

“Una discusión es una disputa o debate que se establece entre dos o más personas sobre un tema para intercambiar opiniones y puntos de vista. La palabra, como tal, proviene del latín discussio, discussiōnis.

En este sentido, las discusiones se suscitan cuando hay puntos de vista opuestos sobre un asunto. De allí que, en ellas, cada uno de los participantes a de sostener argumentos o razonamientos contrarios a los del otro. Por lo general, pueden darse entre dos personas o dos bandos de personas, y pueden ser dirigidas o pueden darse de manera espontánea.

La ventaja de las discusiones es que en ellas se intercambian puntos de vista, ideas y pareceres que enriquecen el debate y aportan ideas y nuevas luces sobre el tema en cuestión. Pueden ser cordiales o acaloradas”.

Concluyendo qué es discusión: es un ambiente de debate, intercambio de pareceres y punto de vista, que suelen ser opuestos, puede ser o no acalorada.

Ideas breves sobre lo que cada término es:

Comunicación: intercambio de información, sin que implique respuesta inmediata, quizá sin reciprocidad, aunque se espera en mínimo grado.

Interacción: acción de intercambiar información, recíproca e inmediatamente.

Discusión: debate de ideas, en un ambiente diseñado y concebido para eso, generando ideas conciliadas o conclusiones y nuevos criterios o descubrimientos.

Propuesta del modelo Nivel 0.

Con respecto al nivel cero de nuestro modelo, deseamos proponer una fase donde el tutor/docente virtual, debe detenerse a conocer las características de la población que deberá atender durante el curso.

Para ello, proponemos una serie de instrumentos que permitirán aplicar la estrategia de caracterización del grupo, y nos referimos a cuestionarios tipo “test”, que permitirán al participante evidenciar o manifestar sus conductas, formas de reaccionar, formas de vincularse, su autopercepción, su autoestima, entre otros factores de conducta y trasfondo, que permiten hacernos una idea del perfil psicológico, social, académico, cultural, regional y demás del participante, y por ende del grupo.

Veamos entonces cómo nuestro modelo realiza aportes concretos, sugiriendo así un punto de partida para definir cómo gestionaremos nuestra labor de comunicación, interacción y discusión con nuestros alumnos, en EVAs... veamos (ver Diagrama No.1, nivel 0 del modelo en página 80).

Características de la población que integra el grupo:

- En este punto, se pretende generar un perfil general de diversas variables que puede manifestar el grupo como un conjunto de personas.
- Se desea indagar aspectos psicológicos, civiles, condiciones del individuo, estados de salud, condición y experiencia laboral actual, percepciones sobre el individuo en cuanto a diversidad de temas, etc.
- Como resultado podemos inferir algunos perfiles del grupo como tal e individuales, de tal forma que podamos considerarlos para definir estrategias, metodologías y formas de resolver conflictos o situaciones no positivas, así como las razones que expliquen determinado desempeño, conducta o falla en los alumnos.

En este nivel del modelo propuesto, proponemos los siguientes recursos para captar información puntual que nos ayude a caracterizar al grupo:

Test de temperamentos

- Esta prueba permitirá al tutor del curso, tener claridad de los comportamientos esperables de los individuos frente a las presiones del curso, y del actuar, carencias o falencias de los alumnos.
- Permitirá determinar habilidades naturales de liderazgo, de resolución de conflictos, de administrar, dirigir y organizar a los miembros del grupo.
- Permitirá tener una panorámica de las posibles limitantes del grupo y de sus integrantes.
- Ayudará a trazar estrategias de atender al grupo y guiarlo durante su aprendizaje.

Test sobre liderazgo y estilos de liderazgo

- En este aspecto se desea manejar información sobre habilidades y competencias de los individuos del grupo para ejercer roles de líderes, y cuál puede ser su estilo de liderazgo.
- Con los descubrimientos que esta exploración permita, podremos definir cuáles alumnos pueden ejercer roles de líderes en espacio de discusión cuando se desea utilizar esa estrategia, así como saber quiénes no son aptos para eso.
- Igualmente, podremos descubrir cuáles alumnos pueden apoyar al tutor/profesor como asistentes eficaces (administrativos o ejerciendo liderazgo) durante el curso.

Test de estilos de aprendizaje

- Los estilos de aprendizaje nos permitirán definir estrategias y metodologías más eficaces para el logro de aprendizaje significativo en los espacios de discusión.
- El instructor podrá manejar así al grupo desde el enfoque de los estilos de aprendizaje, brindando diferentes formas de ofrecer los contenidos y de desarrollar los espacios de discusión, así como el seguimiento y medición de resultados.

Test de trabajo en equipo

- En este aspecto, la idea es descubrir quiénes poseen habilidades para integrarse a equipos sin problemas, a fin de aportar y colaborar. Igualmente, quiénes carecen de esas habilidades para orientarlos y apoyarlos, ya que se requiere integrar grupos y equipos de trabajo para desarrollar actividades propias del curso.
- Este test, debe lograr que las personas descubran esas habilidades y limitaciones existentes en sí mismas, que adquieran conciencia de su realidad, para guiarles en la consecución de recursos y herramientas, así como métodos y estrategias para que puedan mejorar en ese aspecto.

Test de inteligencia emocional

- El término **Inteligencia Emocional (IE)** se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia Emocional no significa ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas hacia estados positivos.
- Mediante este test, se pretende que cada persona se autoconozca, se autodescubra, y que el tutor virtual, pueda contar con un perfil emocional de

cada participante, de tal forma que el docente sepa cómo manejarse con cada persona frente a situaciones de estrés, y qué esperar de cada uno y qué no esperar. En todo caso, servirá como instrumento/estrategia de conocimiento del grupo y cómo apoyarlos, guiarlos, resolver situaciones de conflicto, estimular las buenas relaciones y formas razonables de resolver conflictos.

- La IE es una herramienta que abarca todas las áreas de la vida. Tiene diversas funciones prácticas que son útiles para diferentes áreas fundamentales de nuestra vida:
 - Es la base de nuestro bienestar psicológico
 - Contribuye a nuestra buena salud física
 - Favorece nuestro entusiasmo y motivación
 - Nos permite un mejor desarrollo de nuestras relaciones con las personas
 - Un alta IE implica tener facilidad para tomar conciencia de nuestras emociones
- Las personas que poseen una elevada IE suelen ser socialmente equilibradas, extravertidas, alegres, poco predispuestas a la timidez y a darle vueltas a sus preocupaciones. Demuestran estar dotadas de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas, suelen adoptar responsabilidades, mantienen una visión ética de la vida, son afables y cariñosas en sus relaciones. Su vida emocional es rica y apropiada, se sienten a gusto consigo mismas, con sus semejantes y con el entorno social en el que viven, además tienen visión positiva de ellas mismas y superan mucho antes y mejor los reveses de la vida.

Herramientas sugeridas para aplicar el modelo nivel 0.

Con respecto al test de temperamentos, se sugieren los siguientes sitios web, que ofrecen buenas opciones de herramientas para aplicarlas a los alumnos del curso virtual:

a. **Los 4 temperamentos del ser humano**

<http://los4temperamentos.blogspot.com/2012/09/test-para-descubrir-tu-temperamento.html>

b. **Vanguardia.com Con este test descubra su tipo de temperamento**

<http://www.vanguardia.com/entretenimiento/galeria/389161-con-este-test-descubra-su-tipo-de-temperamento>

c. **Libres... Test básico sobre temperamentos**

<https://www.libresparaamar.org/wp-content/uploads/2015/01/test-de-personalidad.pdf>

Este apartado en particular ofrece un test descargable e imprimible, lo cual facilita completarlo en papel y fuera de línea.

Características de la población que integra el grupo.

Considerando los tests previos, a este punto del modelo, recomendamos vaciar la información obtenida en el Formulario No.1, que presentamos en las páginas siguientes de este documento.

La idea es contar con un documento referencial, donde podamos reunir las características descubiertas, de cada participante, a razón de haber aplicado el modelo mediante el uso de las herramientas de los tests recomendados aplicar.

Este documento debe servirnos como referencia en todo momento durante el desarrollo del curso virtual, y muy específicamente durante el diseño y desarrollo de las discusiones en ambientes de foro.

FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS DESCUBIERTAS EN TESTS DIVERSOS PARA DEFINIR PERFIL DEL PARTICIPANTE Y PERFIL DEL GRUPO.

Formulario No. 1. Características del grupo según test diversos.

	NOMBRE DEL PARTICIPANTE	TEMPERAMENTOS	TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO Y ESTILOS DE LIDERAZGO	ESTILOS DE APRENDIZAJE	INTELIGENCIA EMOCIONAL	COMENTARIOS GENERALES O CARACTERÍSTICAS DESTACADAS
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							

Fuente: diseñado por Martín Arosemena

FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS DESCUBIERTAS EN TESTS DE TEMPERAMENTOS.
TEMPERAMENTOS PREVALECIENTES EN EL GRUPO (DOMINANTE Y SECUNDARIO)

Formulario No. 2. Temperamentos prevaletientes en el grupo.

TIPO DE TEMPERAMENTO	TEMPERAMENTO <u>DOMINANTE</u> (MARQUE CON UNA CRUZ CADA CASILLA Y LLEVE LA CUENTA A LA VEZ)													PORCENTAJE DE CADA TEMPERAMENTO SEGÚN TOTAL DE ALUMNOS		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL DE ALUMNOS POR TEMPERAMENTO	PORCENTAJE POR TEMPERAMENTO SEGÚN TOTAL DE ALUMNOS	
SANGUINEO																
COLERICO																
MELANCOLICO																
FLEMATICO																
TIPO DE TEMPERAMENTO	TEMPERAMENTO <u>SECUNDARIO</u> (MARQUE CON UNA CRUZ CADA CASILLA Y LLEVE LA CUENTA A LA VEZ)													PORCENTAJE DE CADA TEMPERAMENTO SEGÚN TOTAL DE ALUMNOS		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL DE ALUMNOS POR TEMPERAMENTO	PORCENTAJE POR TEMPERAMENTO SEGÚN TOTAL DE ALUMNOS	
SANGUINEO																
COLERICO																
MELANCOLICO																
FLEMATICO																

TOTAL DE ALUMNOS DEL GRUPO EN NUMERO DECIMAL: _____

Fuente: diseñado por Martín Arosemena

Diagrama No. 1. Nivel 0. Caracterización de la población participante del curso virtual.



Indagaciones previas a la discusión y relativas a la caracterización del grupo.

Fuente: Diseñado y confeccionado por Martín Arosemena.

Continuando el desarrollo del modelo, y amparándonos en el Diagrama No.1 del Nivel 0 en página previa, veamos el Formulario No.2 que proponemos en nuestro modelo para concentrar la información recabada del grupo, en cuanto al componente del perfil grupal **estilos de liderazgo, estilos de aprendizaje, e inteligencia emocional** (ver páginas siguientes).

Con respecto a cada uno de estos componentes del gráfico del nivel 0 (Diagrama No.1) de nuestro modelo propuesto, recomendamos el análisis, comprensión y aplicación (incluso aplique pensamiento crítico) en cada uno de las siguientes fuentes bibliográficas en la web:

Según tipo de elemento Dirección web

Estilo de liderazgo	https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo
Inteligencia emocional	https://lamenteesmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/
Estilos de aprendizaje	https://www.estilosdeaprendizaje.org/
Temperamentos	https://psicologiaymente.com/personalidad/temperamentos-ser-humano

Además, considerando el orden anterior, sugerimos los siguientes tests o instrumentos para explorar a cada uno de los participantes de los cursos virtuales que usted atienda, y por ende de los foros y espacios de discusión requeridos:

- Con respecto a **temperamentos** (Figura No.15), podemos recomendar algunos instrumentos de evaluación, de entre los cuales usted podrá elegir para que sus estudiantes los resuelvan y puedan así descubrir para sí mismo, y revelar para usted sus temperamentos... veamos algunas opciones:
 - Documento pictográfico para autoreflexión (ver Figura No.15)

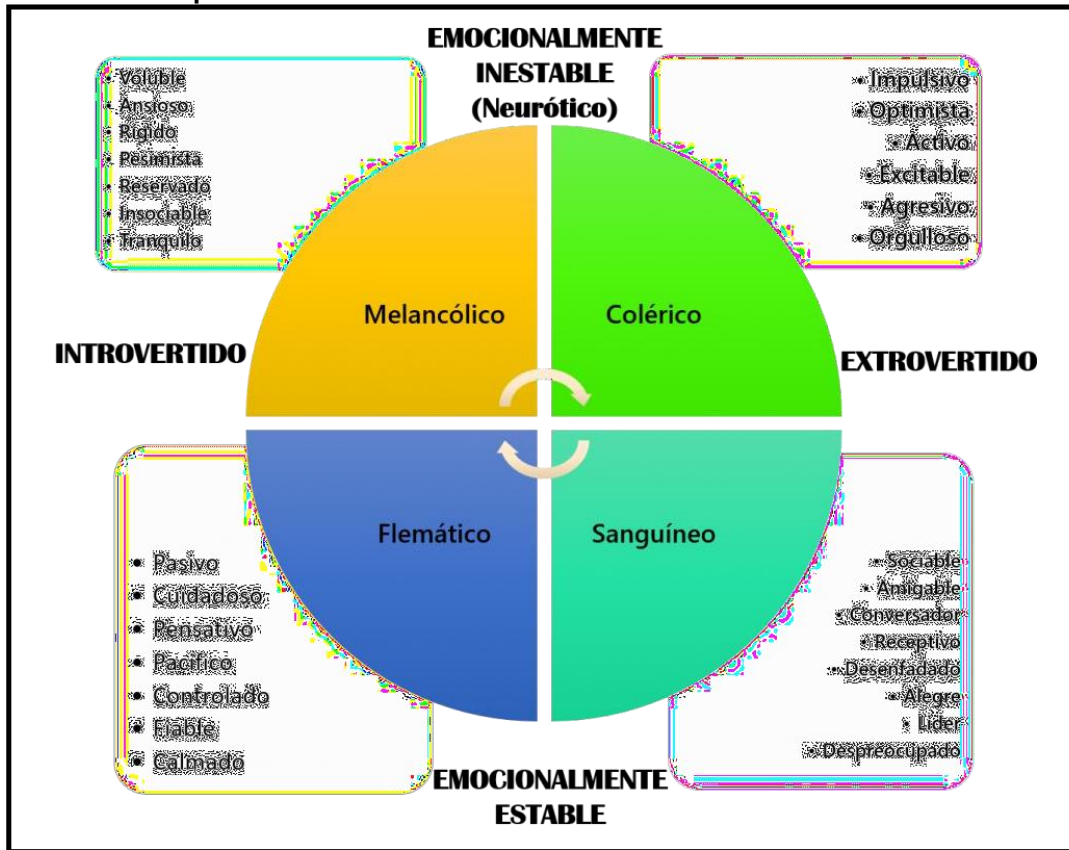
- Emplear los recursos de un autotest sugeridos en el siguiente sitio web:
Los 4 temperamentos del ser humano:
<http://los4temperamentos.blogspot.com/2012/09/test-para-descubrir-tu-temperamento.html>
- Otra herramienta descargable y utilizable mediante Excell:
<https://psicovocacion.files.wordpress.com/2012/06/temperamento.xls>

- Con respecto a **inteligencia emocional** podemos recomendar algunos instrumentos de evaluación, de entre los cuales usted podrá elegir para que sus estudiantes los resuelvan y puedan así descubrir para sí mismos, y revelar para usted la inteligencia emocional que poseen ... veamos algunas opciones:
 - Una herramienta que podemos emplear impresa:
<https://es.slideshare.net/cesarlaverde2/test-inteligencia-emocional-tmms24-58280938>

 - Otra herramienta que podemos emplear impresa:
<https://es.slideshare.net/almasabia98/test-de-inteligencia-emocional>

 - Una herramienta en ambiente web muy buena para descifrar cómo es la inteligencia emocional en personas:
<https://www.psicoadictiva.com/test/test-de-inteligencia-emocional.htm>

Figura No. 15. Temperamentos humanos.



Fuente: Psicología y mente

- Con respecto a **estilos de aprendizaje**, podemos recomendar algunos instrumentos de evaluación, de entre los cuales usted podrá elegir para que sus estudiantes los resuelvan y puedan así descubrir para sí mismos, y revelar para usted sus estilos de aprendizaje... veamos algunas opciones:
 - Una herramienta sobre la web que podemos emplear fácilmente:
<https://www.psicoadictiva.com/tests/estilos-aprendizaje/test-estilos-aprendizaje.htm>
 - También podemos emplear una herramienta imprimible:
<https://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2014/09/TEST-ESTILO-DEAPRENDIZAJES.pdf>
 - Otro buen instrumentos sobre la web, y que incluye preguntas y cuestionamientos del diario vivir:
<https://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1935827&MSJ=NO#Inicio>

- Con respecto a **estilos de liderazgo**, podemos recomendar algunos instrumentos de evaluación, de entre los cuales usted podrá elegir para que sus estudiantes los resuelvan y puedan así descubrir para sí mismos, y revelar para usted sus estilos de liderazgo... veamos algunas opciones:
 - Psicoactiva nos ofrece una herramienta en ambiente web para este tópico:
 - <https://www.psicoactiva.com/test/cual-es-su-estilo-de-liderazgo.htm>
 - Otro recurso a usarse mediante impresión:
 - http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/test_liderazgo.pdf
 - Otra herramienta en ambiente web:
 - <https://www.hacertest.com/personalidad/liderazgo/>

- Con respecto a **trabajo en equipo**, podemos recomendar algunos instrumentos de evaluación, de entre los cuales usted podrá elegir para que sus estudiantes lo resuelvan y puedan así descubrir para sí mismos, y revelar para usted sus habilidades para trabajo en equipo... veamos algunas opciones:
 - A diferencia de los otros rasgos a evaluar del grupo, con respecto a trabajo en equipo solo podemos definir si la persona posee aptitudes o no para ello, y hacer recomendaciones para fortalecerlo en caso negativo... el siguiente test nos permite identificar si la persona tiene habilidades para trabajar en equipo o no, y cómo orientarla:
 - Una herramienta en ambiente web: <https://www.hacertest.com/personalidad/trabajo-equipo/>
 - Otra opción para trabajarla mediante documento impreso: <http://www.uprh.edu/wlopez/MODULOS%20AVANZADOS/Gerencia%20de%20Calidad%20en%20los%20Proyectos/TEST%20Trabajo%20en%20equipo.docx>
 - Un instrumento de evaluación para medir competencias para trabajar en equipo breve y eficaz:

https://a-jobs.com/recursos/Tests_Psicot%C3%A9cnicos/Mini_Test_de_Trabajo_En_Equipo.3.xhtml

Una vez nuestros alumnos hayan completado los diferentes instrumentos o herramientas para determinar su temperamento, estilo de aprendizaje, estilo de liderazgo, inteligencia emocional, estamos en condiciones de analizar la información recabada, para lo cual como parte de nuestro modelo propuesto, sugerimos el uso de los formularios de las páginas siguientes, a fin de reunir en ellos toda la información reunida durante la aplicación de los test, de tal manera que podamos con un documento recolector de información, para poder medir, cuantificar, y establecer los diversos tipos de poblaciones según criterio a indagar, haciéndonos así una idea clara de las fortalezas, debilidades, perfiles, realidades y demás rasgos del grupo que estaremos atendiendo.

Considerando lo expuesto en el párrafo previo, recomendamos tomar un tiempo para completar los formularios siguientes, según las respuestas y hallazgos logrados mediante la aplicación individual de cada test.

Los formularios en cuestión son los siguientes: Formulario No.3, No.4 y No.5 (considerar también los dos formularios vistos en páginas previas sobre temperamento y reunión de características propias del grupo relacionadas con los test aplicados, es decir, Formulario No.1 y Formulario No.2).

FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS DESCUBIERTAS EN TESTS DE ESTILOS DE LIDERAZGO

ESTILOS DE LIDERAZGO PREVALECIENTES EN EL GRUPO

Formulario No. 3. Estilos de liderazgo prevalecientes en el grupo.

ESTILO DE LIDERAZGO	ESTILO DE LIDERAZGO <i>PREDOMINANTE</i> SEGÚN PERSONA EVALUADA (MARQUE CON UNA CRUZ CADA CASILLA Y LLEVE LA CUENTA A LA VEZ)														TOTALES	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL SEGÚN TIPO DE ESTILO DE LIDERAZGO	PORCENTAJE DEL TOTAL DE ALUMNOS SEGÚN TIPO DE LIDERAZGO
DELEGATIVO																
AUTOCRÁTICO																
DEMOCRÁTICO																
TRANSACCIONAL																
TRANSFORMACIONAL																

TOTAL DE ALUMNOS DEL GRUPO EN NUMERO DECIMAL: _____

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS DESCUBIERTAS EN TESTS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL PREVALECIENTE EN EL GRUPO

Formulario No. 4. Inteligencia emocional prevaleciente en el grupo.

TIPO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	RAZGOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL <i>PRESENTES</i> SEGÚN PERSONA EVALUADA (MARQUE CON UNA CRUZ CADA CASILLA Y LLEVE LA CUENTA A LA VEZ)														TOTALES	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL SEGÚN RAZGO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	PORCENTAJE DEL TOTAL DE ALUMNOS SEGÚN TIPO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL																
AUTOCONTROL EMOCIONAL																
HABILIDADES SOCIALES O RELACIONES INTERPERSONALES																
EMPATIA O RECONOCIMIENTO DE LAS EMOCIONES DE LOS DEMAS Y RESPUESTA CÓNSONA																
Automotivación																

COMENTARIOS: _____

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS DESCUBIERTAS EN TESTS DE ESTILOS DE APRENDIZAJE

ESTILOS DE APRENDIZAJE PREVALECIENTES EN EL GRUPO

Formulario No. 5. Estilos de aprendizaje prevalecientes en el grupo.

TIPO DE	TIPO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL <i>PREDOMINANTE</i> SEGÚN PERSONA EVALUADA (MARQUE CON UNA CRUZ CADA CASILLA Y LLEVE LA CUENTA A LA VEZ)														TOTALES	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL SEGÚN TIPO DE ESTILO DE APRENDIZAJE	PORCENTAJE DEL TOTAL DE ALUMNOS SEGÚN TIPO DE ESTILO DE APRENDIZAJE
REPRESENTACION VISUAL																
SISTEMA AUDITIVO																
SISTEMA KINESTETICO																
SISTEMA DE LECTURA/ESCRITURA																
SISTEMA MULTIMODAL																

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

TOTAL DE ALUMNOS DEL GRUPO EN NUMERO DECIMAL: _____

5.2 Nivel 1. Aplicación de los instrumentos seleccionados para los tests

Una vez apliquemos los distintos test, y reunamos la información recabada en los distintos formularios planteados, procederemos pues a realizar un análisis reflexivo, con miras a definir rasgos concluyentes de la población a atender en el curso virtual, y por ende la población que será protagonista en los espacios de discusión... podremos entonces determinar aspectos relativos a: (ver Formulario No.7)

- a. **Temperamentos prevaecientes en el grupo**, así como los minoritarios, esto permitirá tener una clara idea de cómo se manejarán los alumnos individualmente y en grupo, y cómo responderán a los retos y desafíos del curso, así como a situaciones de estrés.
- b. **Aptitudes frente al trabajo en equipo**, el cual será ineludible durante el curso, y en algunas estrategias de discusión aplicables en ambientes de foro. Igualmente podremos definir si la mayor parte del grupo, o una importante porción del mismo, es débil o carente de habilidades de trabajo en equipo, con lo cual podremos desarrollar algunas dinámicas previas para fortalecer este aspecto del grupo.
- c. **Estilos de aprendizaje** presentes en el grupo, con lo cual podremos seleccionar diversas estrategias, técnicas, dinámicas, instrumentos, formatos de contenidos, etc., con la finalidad de ser eficaces en la generación de escenarios de aprendizaje que permitan a todos los alumnos del grupo aprender y lograr así aprendizaje significativo.
- d. **Inteligencia emocional**, con lo cual podremos determinar habilidades para atender y resolver conflictos o manejar diferencias, así como interactuar de tal o cual forma, lo cual no s permitirá anticipar en quiénes nos podemos apoyar para manejar al grupo de la mejor forma.

- e. **Estilos de liderazgo**, para poder determinar quiénes sobresalen como líderes potenciales, para asignarles ese tipo de roles, además de identificar quiénes pueden realizar esa misma labor apoyándoles para potenciar esa habilidad, y quiénes carecen de esa habilidad, con el fin de concederles otros roles en los que puedan desempeñarse eficaz y eficientemente.

Este espacio de análisis reflexivo, nos permitirá hacernos una buena idea de la naturaleza social, colectiva e individual de los miembros del grupo, lo cual nos dará un buen norte para dirigir nuestras actividades didácticas, y la forma en que desarrollaremos y administraremos el curso, así como los espacios de discusión que generemos durante el curso, siempre teniendo por objetivo lograr aprendizaje significativo.

Con el fin entonces de plasmar nuestra selección de herramientas, proponemos como parte de nuestro modelo, el Formulario No.6 mediante el cual definiremos las distintas herramientas o instrumentos que nos permitirán realizar las pruebas para determinar los distintos rasgos de los participantes, y del grupo en general, según vimos en páginas previas... veamos el diagrama de nuestro modelo que propone este paso del mismo y a continuación el formulario aquí comentado:

Diagrama No. 2. Pruebas exploratorias previas a la discusión.



Fuente: Diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

FORMULARIO QUE REUNE LOS INSTRUMENTOS TIPO TEST ELEGIDOS POR EL APLICANTE DEL MODELO (PROFESOR DEL CURSO)

Formulario No. 6. Instrumentos tipo test elegido por el instructor para caracterizar el grupo a atender.

RAZGO A EVALUAR	FUENTE DEL INSTRUMENTO	CANTIDAD DE PREGUNTAS	TIPO DE RESPUESTAS		TIPO DE INSTRUMENTO	
			MULTIPLES	SÍ / NO	WEB	DOC
TEMPERAMENTOS						
INTELIGENCIA EMOCIONAL						
TRABAJO EN EQUIPO						
ESTILO DE LIDERAZGO						
ESTILOS DE APRENDIZAJE						
COMENTARIOS: _____						

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

En este punto del modelo, toca pues proceder a aplicar los instrumentos o test seleccionados y completar los formularios previos.

FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS GRUPALES DESCUBIERTAS EN TESTS DIVERSOS PARA DEFINIR PERFIL DEL GRUPO.

Formulario No. 7. Características del grupo para definir su perfil según tests aplicados.

ASPECTO PARA DEFINIR PERFIL	PREVALECIENTE O MAS EVIDENTE EN EL GRUPO	SECUNDARIO O SEGUNDO EN PREVALENCIA	DATOS DE MINORIAS	OTROS DETALLES IMPORTANTES	COMENTARIOS GENERALES
TEMPERAMENTOS					
TRABAJO EN EQUIPO					
LIDERAZGO Y ESTILOS DE LIDERAZGO					
ESTILOS DE APRENDIZAJE					
INTELIGENCIA EMOCIONAL					

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

5.3 Nivel 2 diseño de las discusiones

El modelo propuesto plantea hacer énfasis en la propuesta de estructurar los escenarios de discusión en ambientes virtuales. De allí entonces que el gol principal de la propuesta es lo referente al cómo realizar las discusiones en entornos virtuales de aprendizaje, con miras a lograr aprendizaje significativo medible.

En ese contexto, procederemos en este nuevo capítulo del documento a reflexionar y analizar, para plantear soluciones, lo referente al aporte que hace nuestro modelo con respecto a planificación, organización, y dirigir una discusión en EVas, así como determinar los resultados de dicha discusión, con miras al logro de aprendizaje significativo.

En esta etapa, se propone una reflexión sobre la discusión, desde sus objetivos hasta sus resultados observados, pasando por las actividades y monitoreo de la discusión, así como comentarios generales que deben emanar de toda discusión que pretenda aprendizaje significativo.

Se recomienda organizar la discusión, de tal forma que tengamos los objetivos en mente y el fin que se busca, considerando anunciar que se dará y desde cuándo, los recursos de diversa índole que pueden emplearse (incluso el recurso humano), estrategias, metodologías a aplicar, planes de contingencia frente a eventos negativos probables de suceder, alternativas realistas en caso de problemas de diversa índole, y todo aquel insumo o aspecto que debemos tener presente para que la discusión arroje aprendizaje significativo, ese que transforma, que permite evolucionar.

Planificar la discusión implica definir el período o fechas de la misma, las diversas etapas que la misma atravesará, momentos/escenarios en que se aplicarán tal o cual metodología, estrategia o instrumento, cuáles recursos se aplicarán cuándo, instantes de monitoreo y realimentación, entre otros aspectos que pueden ser planificados previos a, durante y posterior a la discusión.

Al momento de diseñar las discusiones, debemos evaluar y seleccionar alternativas o estrategias, así como métodos, que permitan dirigir y/o monitorear el desarrollo de la discusión, ya que es necesario que mantengamos un control adecuado que nos permita encausar las actividades que se dan durante la discusión y los comportamientos oportunos de los discentes, hacia los logros que busca la discusión, es decir, los objetivos de la misma.

Al diseñar la discusión, debemos plantear de manera certera, eficaz y eficiente, las mecánicas (estrategias, métodos, instrumentos) que emplearemos para determinar los resultados de la discusión. Esta parte es quizá la más importante, ya que nos permitirá definir si se lograron o no los objetivos de la discusión, es decir, aprendizaje significativo.

Diagrama No. 3. Diseño de las discusiones y sus etapas.



Diseño de las discusiones y sus etapas.

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

Considerando el diagrama previo, veamos detalladamente cada uno de los aspectos del modelo, según su nivel 2, para continuar conformando nuestra propuesta:

Planificación de la discusión:

Planificar la discusión implica definir el período o fechas de la misma, las diversas etapas que la misma atravesará, momentos/escenarios en que se aplicarán tal o cual metodología, estrategia o instrumento, cuáles recursos se aplicarán cuándo, instantes de monitoreo y realimentación, entre otros aspectos que pueden ser planificados previos a, durante y posterior a la discusión.

De acuerdo a páginas previas (**Significados (2013)**), recordemos qué debemos entender como discusión:

Una discusión es una disputa o debate que se establece entre dos o más personas sobre un tema para intercambiar opiniones y puntos de vista. La palabra, como tal, proviene del latín discussio, discussiōnis.

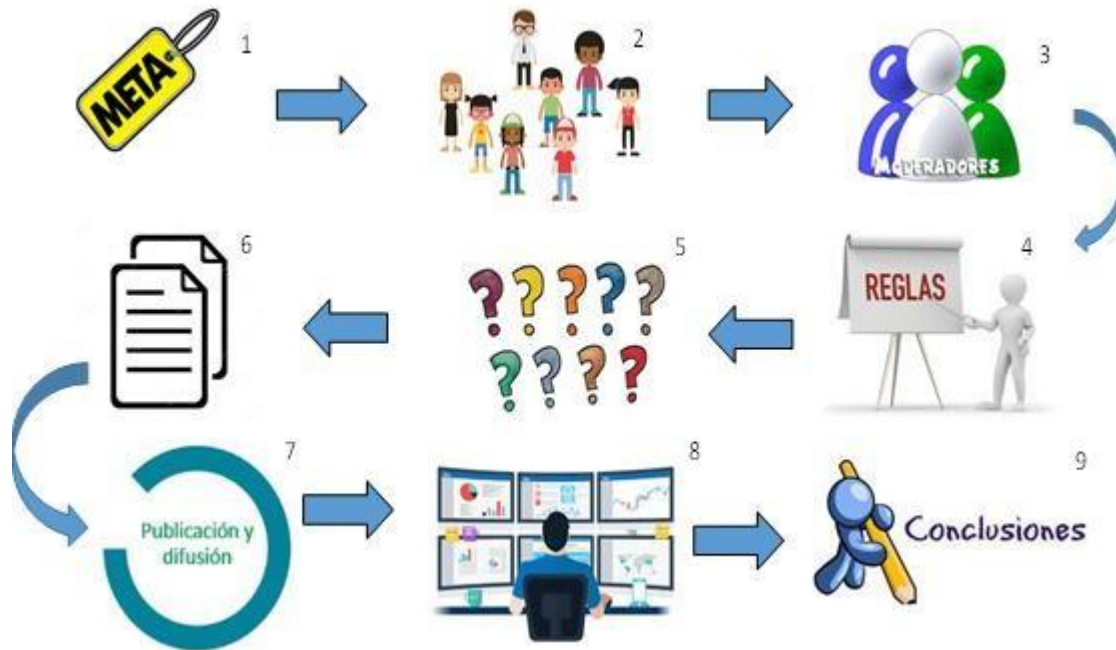
*En este sentido, **las discusiones se suscitan cuando hay puntos de vista opuestos sobre un asunto.** De allí que, en ellas, cada uno de los participantes ha de sostener argumentos o razonamientos contrarios a los del otro. Por lo general, pueden darse entre dos personas o dos bandos de personas, y pueden ser dirigidas o pueden darse de manera espontánea.*

La ventaja de las discusiones es que en ellas se intercambian puntos de vista, ideas y pareceres que enriquecen el debate y aportan ideas y nuevas luces sobre el tema en cuestión. Pueden ser cordiales o acaloradas.

Concluyendo qué es discusión: es un ambiente de debate, intercambio de pareceres y punto de vista, que suelen ser opuestos, puede ser o no acalorada.

Refrescado el concepto, procederemos a plantear una serie de recomendaciones, como parte del modelo, que sugerimos aplicar al momento de planificar una discusión:

Figura No. 16. Etapas en la planificación de la discusión.



Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena.

Etapas en el proceso de planificar la discusión (Figura No.16)

1. Meta de la discusión.

En este momento de la planificación, se debe considerar que deberá plantearse un objetivo para cada discusión, luego en la fase de organización de la discusión, redactarlo y posteriormente comunicarlo a la clase, para que en función del objetivo de la discusión, se desarrolle la misma.

Es importante tener presente que el objetivo determina el logro de aprendizaje, el cual debe lograrse.

2. Participantes de la discusión.

Usualmente la población completa del curso es la participante de la discusión.

Como parte de nuestro modelo, proponemos que después de la primera discusión donde todos participan, el grupo se divida en dos, ó 4, ó 6 grupos pequeños, dependiendo de la población y de los objetivos de cada discusión. Esto aportará variabilidad a las experiencias, generará poblaciones más pequeñas, por ende más manejables, a efectos de moderar, monitorear y evaluar. Al final de discusiones realizadas en grupos pequeños, se puede organizar una discusión entre grupos pequeños, a fin de que contrasten sus conclusiones y recomendaciones, y se amplíe y profundice más el debate, con miras a logra aprendizaje significativo.

3. Moderador(es).

En este aspecto, se debe considerar si el docente/tutor del curso será el moderador, o si se delegará dicha función a uno, dos o más alumnos del curso, basándose en los tests propuestos en niveles previos de éste modelo.

Se recomienda ser dinámico en este aspecto, es decir, la primera vez es conveniente que el moderador sea el docente/tutor del curso, pues así los alumnos observan cómo lo hace el docente/tutor.

También se recomienda, designar a un único moderador de entre los alumnos del curso, justo después que el docente/tutor lo haya hecho en discusión previa, de tal forma que uno de ellos sirva de modelo a otros, y que además el docente/tutor vivencie la experiencia de delegar y conocer cómo se desenvuelve el grupo en un escenario diferente en cuanto a líder/moderador del grupo se refiere.

En siguientes oportunidades, el grupo macro puede subdividirse en dos o más grupos, con la posibilidad de definir un moderador para cada uno, y así otorgar ese rol a alumnos que cumplan con ciertas características/habilidades para ello, mientras el docente/tutor del curso, monitorea el desarrollo de la discusión. Esto permitirá que el docente/tutor se concentre en monitorear y evaluar la discusión, y permitirá el perfeccionamiento/desarrollo de competencias de liderazgo en algunos participantes.

4. Reglas de la discusión.

Como todo proceso formativo, una discusión con miras a lograr aprendizaje significativo, debe estar normada igualmente por reglas, sobre todo cuando dicha discusión es virtual, asincrónica y enmarcada en un EVA.

Mediante nuestra propuesta de modelo, recomendamos las siguientes reglas, aunque usted puede plantear otras, o apoyarse en las aquí propuestas y mejorarlas:

- a. Refiérase al **tipo de redacción**, su amplitud o sencillez, que sea puntual al tema, si debe incluir o no imágenes, referencias, diagramas, u otros que la amplíen.
- b. Establezca un mínimo esperado de intervenciones, y si las mismas pueden ser a discreción del participante, o si deben estar dirigidas de tal o cual forma, es decir, si son aportes generales o específicos para aplicar pensamiento crítico a determinados posts de otros participantes o del moderador, o del tutor del curso.
- c. Refiérase a **cómo observar/construir los hilos de la discusión**, de tal forma, que se puede identificar fácil y visualmente, cuáles respuestas corresponden a cuál planteamiento.
- d. Oriente al respecto de cuál es el **lenguaje y las actitudes permitidas**, así como a quién recurrir o **cómo proceder cuando surjan diferencias**

que se acerquen a conflictos, o sean complicadas de resolver entre pares.

- e. Establezca y comunique eficazmente las **rúbricas de evaluación**, haga preguntas sobre dichas rúbricas con el fin de lograr que todos estén enterados y entendidos de tales rúbricas. Las rúbricas deben definir actitudes cualitativas y cuantitativas a efectos de lograr ponderación, y deben procurar medir calidad y cantidad.
- f. Hacer énfasis en que se observará la **aplicación de pensamiento crítico**, inteligencia emocional, y aportes de altura o de contenido de calidad, que procuren lograr aprendizaje significativo.
- g. Establezca el **período en el cual el foro estará abierto para discusión**, y cuáles son las consecuencias/sanciones si no se participa de acuerdo a lo esperado para evaluar.
- h. Manifieste los procesos que se seguirán una vez cierre el período de discusión.

5. Preguntas a los participantes del foro:

Considerar el planteamiento de un conjunto de preguntas, que usted como especialista del área, encuentre importantes de ventilar durante la discusión. Hacemos referencia aquí a preguntas básicas que como instructor-tutor deben formularse durante la discusión, con el propósito de lograr aprendizaje significativo.

Evidentemente, el tutor deberá realizar preguntas según se vaya dando la discusión, lo cual quiere decir, que esas preguntas mencionadas en este párrafo surgirán según se den las cosas en el foro puntual. Las preguntas a las que hacemos mención en el párrafo anterior, son preguntas usuales que pueden formularse para X tema, cada vez que éste se ventila en foros de discusión, ya que el objetivo en mente es: aprendizaje significativo.

6. Considerar el uso y aplicación de formularios sobre participación e indicadores de aprendizaje significativos logrados por participante.

En este punto, el modelo aporta un formulario, el cual el tutor podría emplear para reflejar en él la información de cada participante, que vaya observando y colectando, según transcurra la discusión y según se desempeñe el participante.

La idea sería mantener un registro de lo que acontece en la discusión, durante la discusión y con cada participante, de tal forma de que al final, se pueda cuantificar, y emitir conclusiones respecto de la experiencia, así como recomendaciones y comentarios generales, por parte del tutor, además de contar con información puntual que permita evaluar a cada participante.

7. Planificar la apertura del foro de discusión.

Los EVAs permiten crear foros, y gestionarlos, así como publicar anuncios sobre su apertura y cierre.

Mediante este modelo recomendamos anunciar la apertura del foro con al menos una semana calendario de antelación, destacando los objetivos del foro, y cualquier otra información pertinente que el tutor considere oportuno y determinante comunicarla por anticipado.

8. Monitorear la discusión:

Esta es una actividad que debe realizar el tutor desde el inicio del foro hasta su final. Se recomienda realizar intervenciones ocasionales, sobre todo al inicio del foro de discusión, para mantener el enfoque en el objetivo de la discusión, así como el dinamismo requerido, la observación y cumplimiento de reglas, y de todo aquello que sea necesario para mantener un escenario

saludable de discusión con el propósito de lograr aprendizaje significativo en los participantes.

Monitorear sobre todo al inicio (hacemos este énfasis) es determinante, para garantizar que el foro está en funcionamiento, que todos están participando, y que todos tienen claros todos los comentarios e indicaciones con respecto del foro, al inicio del mismo. La idea es evitar que transcurran varios días con alumnos ausentes, participaciones débiles, asuntos que riñen con las normas del foro y demás eventos que pueden trastocar el éxito del foro y por ende el no logro de objetivos.

Es importante que el instructor, intervenga, haciendo señalamientos a estudiantes puntuales, o al grupo, y siendo siempre positivo y concreto en sus comentarios. Estimular a los alumnos a participar, a debatir lo que otros comentan, a cuestionar, pero siempre procurando la cordialidad y llegar a un fin común...

El tutor debe evidenciar su presencia en el foro, los alumnos deben percibir sin lugar a dudas que el instructor está monitoreando todo, eso les motivará a lograr los objetivos cumpliendo preceptos del foro.

9. Conclusiones: (conclusiones, reflexiones, aplicar encuestas, recomendaciones, comentarios generales)

Este punto no debe verse solo como el fin de la discusión y la entrega de conclusiones/recomendaciones por parte de los alumnos, ya que el momento final de la discusión, debe aprovecharse muchísimo, para ir más allá de conclusiones y recomendaciones... debe aprovecharse para:

- aplicar instrumentos de evaluación que midan de alguna forma el aprendizaje significativo esperado a lograr durante la discusión.
- aplicar instrumentos que permitan recabar información sobre la experiencia vivida en términos académicos, de interacción entre pares y entre alumno-docente, medir la calidad del desempeño del

tutor y de los moderadores, y recabar información general que permita contar con el panorama experimentado y la realidad vividos durante la experiencia, a saber: problemas técnicos, situaciones personales, incapacidades por enfermedad trabajo, y todo tipo de circunstancias que pudieron incidir de alguna forma en la experiencia vivida.

- Ser enfático y muy claro en cómo se desea recibir las conclusiones y recomendaciones: cómo, individual o en grupo, cuántas por persona o por grupo, máximo de líneas de redacción, etc.
- Recomendamos instruir a que se completen encuestas, cuestionarios, etc., de manera obligatoria y como parte de la evaluación a aplicar al foro de discusión.

Período calendario de duración del foro de discusión:

Otro factor muy importante es el período de tiempo que debe definirse como duración del foro, el cual estará proporcionalmente definido en función, de complejidad del proceso, fases, momento del curso en el que se aplique dicho foro, logros intermedios y el aprendizaje significativo que se pretende alcanzar en los alumnos.

Las dinámicas de interacción y actuación definidas para los alumnos, así como todos los elementos propuestos en el diseño, son variables a considerar al momento de definir el período del foro... en realidad, todo eso está sujeto al aprendizaje significativo a lograr, y al espacio de tiempo calendario que durará el curso.

Considerando los puntos 6 y 9, en cuanto a planificación de la discusión, planteamos la colección siguiente de formularios, los cuales son propuestos como instrumentos que permitirán plasmar y recabar información valiosa, que permita evaluar toda la experiencia de discusión, desde lo sencillo de

cada participante, hasta lo complejo de los objetivos de aprendizaje, y constatar o no el logro de aprendizaje significativo.

Veamos los Formularios No.8, No.9 y No.10:

EVALUACION DE CADA PARTICIPANTE DURANTE LA DISCUSIÓN

INTERVENCIONES Y SU CALIDAD: 4 MAXIMA CALIDAD DE LA INTERVENCION*, 1 MINIMA CALIDAD.

Formulario No. 8. Evaluación de cada estudiante durante la discusión, N veces.

#	NOMBRE ALUMNO	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8	COMENTARIOS GENERALES
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										
15.										

Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena.

NOTA: REGISTRE AQUÍ EL NOMBRE DEL ESTUDIANTE Y LOS PUNTAJES OTORGADOS, CONSIDERANDO HASTA LAS N INTERVENCIONES MÁS DESTACADAS DEL ESTUDIANTE (N: usted define la cantidad, así personaliza el modelo).

*: CALIDAD DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS DE LA DISCUSION.

ESTUDIANTE: EVALUACIONES CUALITATIVAS DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSIÓN

MAXIMO PUNTAJE 4, MINIMO PUNTAJE 1

NOMBRE DEL CURSO: _____ NOMBRE DEL ESTUDIANTE: _____

Formulario No. 9. Evaluaciones cualitativas de componentes y recursos de la discusión, óptica estudiante.

PUNTUACION: MAXIMO 4, MINIMO 1

CRITERIOS A EVALUAR	4	3	2	1	COMENTARIOS GENERALES
1. ACTUAR DEL MODERADOR					
2. ACTUAR DE PARES SOCIALMENTE					
3. ACTUAR DE PARES EN CONTEXTO ACADEMICO					
4. CALIDAD Y PROVECHO DE LA EXPERIENCIA EN TERMINOS DE APRENDIZAJE					
5. ¿APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO LOGRADO?					
6. COMPORTAMIENTO DE LA PLATAFORMA DEL EVA					
7. AUTOEVALUARSE SEGÚN NORMAS DEL FORO Y OBJETIVOS DE LA DISCUSION					
8. CUMPLIMIENTO DE PERIODOS ESTABLECIDOS PARA PARTICIPACIONES Y ENTREGAS					
9. ACTUAR DEL DOCENTE DEL CURSO					
10. ¿LOGRADOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE?					

OBSERVACIONES DEL DOCENTE: _____

Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena.

Veamos a qué se refiere cada criterio considerado para que el alumno nos refleje datos específicos de sus percepciones y de la experiencia:

1. **ACTUAR DEL MODERADOR:** Aquí se busca que el estudiante califique el actuar de su moderador, calidad de la ejecución de sus funciones, actitud, aptitud de líder, motivar al grupo, guiarlo, capacidad de resolver problemas e imprevistos, propuestas, creatividad, etc.
2. **ACTUAR DE PARES SOCIALMENTE:** Este criterio busca medir la percepción que el grupo tuvo de su interacción social, ya que al recabar la opinión de cada alumno en este punto, es posible establecer una idea generalizada de este tema.
3. **ACTUAR DE PARES EN EL CONTEXTO ACADÉMICO:** Buscamos aquí que el estudiante aporte sus percepciones sobre el comportamiento en términos de los objetivos de aprendizaje del foro, evidenciado por los demás alumnos.
4. **CALIDAD Y PROVECHO DE LA EXPERIENCIA EN TÉRMINOS DE APRENDIZAJE Y HABILIDADES BLANDAS:** El estudiante nos aportará sus percepciones y comentarios según haya vivenciado que la experiencia fue o no de calidad y provechosa en función del aprendizaje esperado.
5. **¿APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO LOGRADO?** El alumno debe ser concreto: logró o no el aprendizaje significativo esperado...? Es vital esta respuesta, ya que permitirá evaluar todos los procesos y metodologías seguidas en el desarrollo de la experiencia.
6. **COMPORTAMIENTO DE LA PLATAFORMA DEL EVA:** Las plataformas pueden tener tal o cual comportamiento, por lo cual aquí se persigue que el alumno nos proporcione información sobre las situaciones vividas con la plataforma o EVA durante la experiencia, ya que muchas veces esta

situación determina las condiciones de la experiencia y el logro o no de objetivos.

7. **AUTOEVALUARSE SEGÚN NORMAS DEL FORO Y OBJETIVOS DE LA DISCUSION:** en este aspecto, el alumno nos dejará saber cómo se percibe a sí mismo como actor de la experiencia, considerando las normas establecidas y los objetivos planteados.
8. **CUMPLIMIENTO DE PERIODOS ESTABLECIDOS PARA PARTICIPACIONES Y ENTREGAS:** Aquí se busca que el alumno haga autorreflexión, y revise su desempeño, responsabilidad y demás durante el curso, lo cual pudo influir positiva o negativamente en los resultados en cuanto a aprendizaje significativo.
9. **ACTUAR DEL DOCENTE DEL CURSO:** Buscamos en este punto, que el alumno nos manifieste su valoración sobre el desempeño del docente como tal, durante la discusión, considerando aspectos como la presencia, los comentarios certeros y oportunos, frecuencia, dominio del tema, entre otros.
10. **¿LOGRADOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE?:** Igualmente en este punto, se busca que el alumno reflexione sobre si considera haber logrado o no aprendizaje significativo, esto es determinante medirlo y examinarlo.

TUTOR: EVALUACION DE CADA PARTICIPANTE DURANTE LA DISCUSIÓN

MAXIMO PUNTAJE 4, MINIMO PUNTAJE 1

Formulario No. 10. Evaluación de cada participante durante la discusión.

#	NOMBRE ALUMNO	APORTES				ACTITUD				INTERACCION				REGLAS				COMENTARIOS GENERALES
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1.																		
2.																		
3.																		
4.																		
5.																		
6.																		
7.																		
8.																		
9.																		
10.																		
11.																		
12.																		
13.																		
14.																		
15.																		

Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena.

NOTA: ESTA EVALUACION CONSIDERA ASPECTOS CUALITATIVOS DE LA PARTICIPACION DEL ALUMNO, USELA PARA PONDERAR EN PORCENTAJES EN LOS DISTINTOS ASPECTOS DE UNA EVALUACION INTEGRAL DEL CURSO, CONSIDERANDO LOS OTROS FORMULARIOS DE ESTE APARTADO. SE RECOMIENDA REALIZAR UNA PUNTUACION POR EVENTO DE MONITOREO, HASTA FINALIZAR LA DISCUSION. USELA POR CADA MONITOREO.

MODELO METODOLOGICO PARA LA VALORACIÓN, SELECCIÓN Y APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS Y DINAMICAS DE COMUNICACION E INTERACCION, ENTRE DOCENTE Y ALUMNOS Y ENTRE ALUMNOS, EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE (EVA), CON MIRAS A POTENCIAR EL LOGRO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

TUTOR: EVALUACIONES CUALITATIVAS DE LA DISCUSIÓN

MAXIMO PUNTAJE 4, MINIMO PUNTAJE 1

Formulario No. 11. Evaluaciones cualitativas de la discusión, recolectados para el tutor.

#	NOMBRE ALUMNO	PLATAFORMA				MODERADOR				EXPERIENCIA				APRENDIZAJE				AUTOEVALUACION				COMENTARIOS
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1.																						
2.																						
3.																						
4.																						
5.																						
6.																						
7.																						
8.																						
9.																						
10.																						
11.																						
12.																						
13.																						
14.																						
15.																						

Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena.

El Formulario No.11 de esta página, más el No.12, se proponen para reunir en ambos, la información de todos los alumnos, en cuanto a la percepción que los alumnos individualmente tuvieron de la experiencia.

TUTOR: EVALUACIONES CUALITATIVAS DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSIÓN

MAXIMO PUNTAJE 4, MINIMO PUNTAJE 1

Formulario No. 12. Evaluaciones cualitativas de componentes y recurso de la discusión, para uso del tutor.

#	NOMBRE DEL ALUMNO	PARES ACADEMICOS				PARES SOCIALMENTE				CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES				ACTUAR DEL DOCENTE				OBJETIVOS				COMENTARIOS
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1.																						
2.																						
3.																						
4.																						
5.																						
6.																						
7.																						
8.																						
9.																						
10.																						
11.																						
12.																						
13.																						
14.																						
15.																						

Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena.

El Formulario No.12 más el No.11, se proponen para reunir en ambos, la información de todos los alumnos, en cuanto a la percepción que los alumnos individualmente tuvieron de la experiencia.

Con respecto a la aplicación de instrumentos para evaluar aprendizaje significativo, esto estará determinado por el conocimiento o destreza a medir, por lo cual, cada profesor deberá diseñar su propio instrumento, el cual puede ser un examen, un cuestionario, un proyecto, un desafío, un caso de estudio, etc. Más adelante en este documento, nuestro modelo proporciona un conjunto de recomendaciones base para determinar si se alcanzó aprendizaje significativo.

Organizar la discusión:

Se recomienda organizar la discusión, de tal forma que tengamos los objetivos en mente y el fin que se busca, considerando anunciar que se dará (que ocurrirá) y a partir de cuándo, los recursos de diversa índole que pueden emplearse (incluso el recurso humano), estrategias, metodologías a aplicar, planes de contingencia frente a eventos negativos probables de suceder, alternativas realistas en caso de problemas de diversa índole, y todo aquel insumo o aspecto que debemos tener presente para que la discusión arroje aprendizaje significativo, ese que transforma, que permite evolucionar.

Toda discusión debe tener definido un objetivo, el cual debe ser el norte del docente/tutor que gestiona la discusión, teniendo siempre presente que la misma debe procurar aprendizaje significativo.

Es determinante que el objetivo de toda discusión sea debidamente comunicado al momento de anunciar la apertura del espacio de discusión. Igualmente debe comunicarse el período en el cual estará vigente la discusión en el entorno virtual de aprendizaje, para que participen los estudiantes.

Todas las normas que regirán la discusión deben ser comunicadas desde el principio, es decir, al momento del anuncio de la próxima apertura de la discusión, deben plantearse a los interesados, las normas que regirán los siguientes aspectos:

- a. **Objetivo de la discusión** debidamente redactada y con explicación oportuna.

- b. **Roles de los participantes:** si habrá un líder o varios, si no lo habrá, si serán roles rotativos
- c. Si **se trabajará en grupo o a título individual**, con líderes de grupos pequeños
- d. **Recursos** que se emplearán como material a analizar y para reflexionar, con el propósito de aportar comentarios, conclusiones, recomendaciones durante la discusión.
- e. **Mínimo de participaciones de cada estudiante**, y las características, limitaciones y estructuras de las mismas.

Bonos si aplican, y sanciones si aplican, todo siempre en un lenguaje motivador y positivo.

Dinámica a seguir, es decir, el mecanismo el cómo se desarrollará la discusión

- f. Hacer saber a los alumnos que el **foro será monitoreado, de qué forma, y que el tutor realizará comentarios durante el desarrollo de la discusión**, procurando mantener el Norte de la discusión, exhortando a la participación, realizando preguntas y cuestionamientos, de tal forma, que el tutor/docente, mantenga la actividad y dinámica de la discusión.
- g. **Determinar las rúbricas** que serán aplicadas para evaluar a los participantes, de qué forma la calificación impacta en la evaluación del curso (si aplica), así como los mecanismos de reclamación si se diesen.
- h. **Anunciar los instrumentos que serán empleados** antes, durante y después de la discusión con miras a monitorear y/o evaluar la calidad de la actividad

Y todo aquel aspecto que de una u otra forma tendrá un aporte en el éxito de la actividad desde su concepción hasta su post-evaluación.

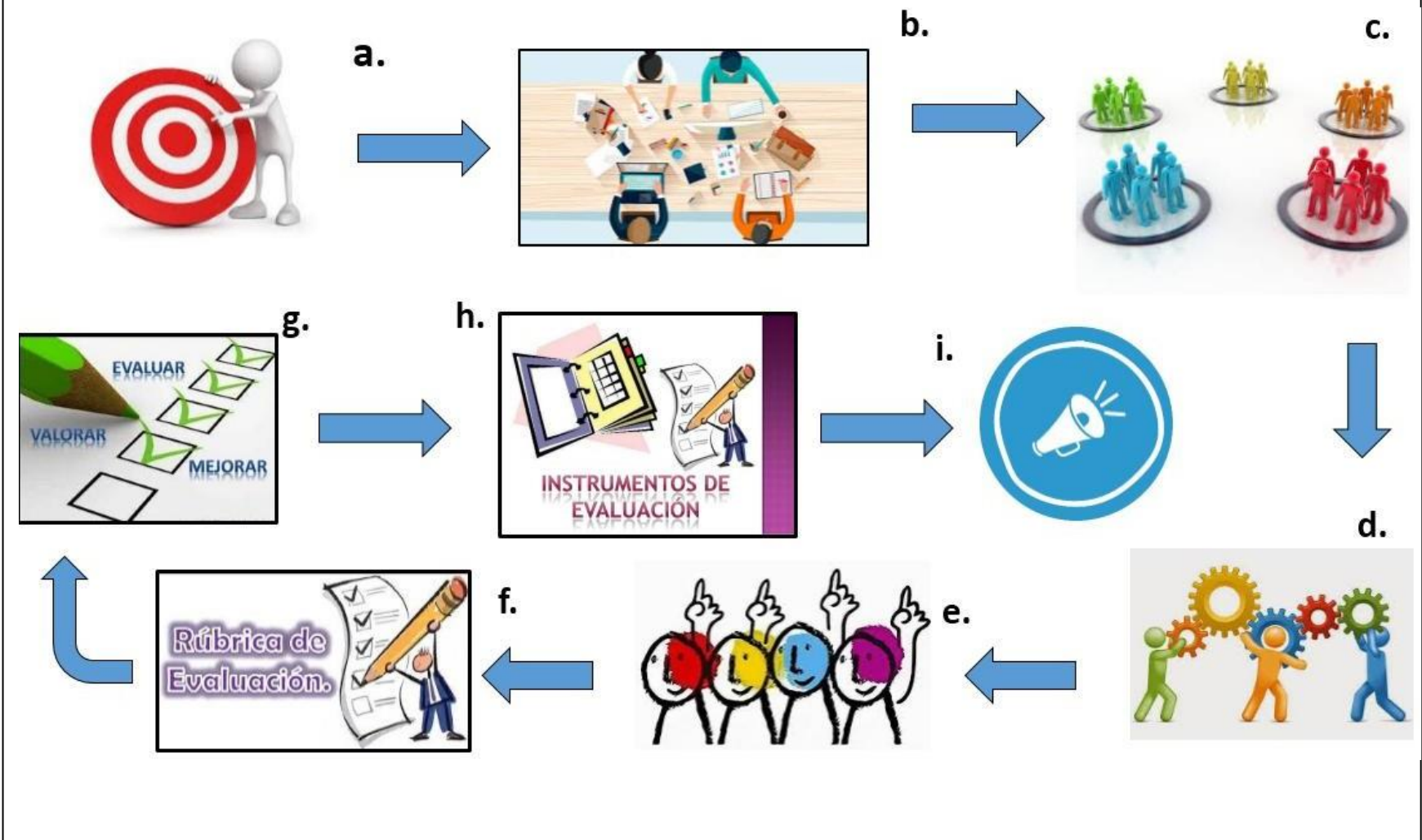
i. Convocatoria y difusión:

Considerado lo definido en los puntos previos (a-h), se recomienda realizar una **CONVOCATORIA** (publicación o AVISO) de todos esos puntos previos (ya definidos y revisados), en el curso virtual, empleando una herramienta pública dentro del EVA (entorno virtual de aprendizaje), accesible por todos los participantes (tablón de anuncios por ejemplo), de tal manera que puedan ser citados e informados respecto de la discusión que tendrá lugar próximamente.

En cuanto a **DIFUSION**, lo que proponemos es que el docente emplee los diversos mecanismos de comunicación con los que cuenta el EVA a emplear, a fin de que los participantes sean notificados de la actividad o inicio del foro de discusión y los detalles respectivos, de tal forma que se empleen múltiples canales para gestionar la convocatoria al foro, es decir, informar a todos formalmente de esta actividad de aprendizaje.

A efectos de lograr “visualizar” mejor este punto de nuestro modelo, consolidamos los aspectos considerados en “**Organizar la discusión**”, mediante la Figura No.17, la cual busca comunicar de manera visual lo redactado en este punto.

Formulario No. 13. Organizar la discusión.



Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

Dirigir-monitorear la discusión.

En este punto, el docente y sus colaboradores (líderes) deben dedicarse a mantener la dirección o norte de la discusión, según objetivos trazados, y mantener un monitoreo periódico y al mismo tiempo al azar (no sujeto a períodos cíclicos de tiempo), de tal forma que pueda captarse el desarrollo de la interacción en diferentes fases de la misma, en diferentes momentos (inicio, fin, en medio) y, en diferentes horarios.

Recordemos que se han establecido desde el principio de la discusión, normas de participación, normas de asistencia, sistema de evaluación, rúbricas y demás, por lo cual es necesario observar cómo se desarrolla la misma, a fin de determinar si los participantes están realizando sus participaciones de acuerdo a lo establecido inicialmente, para una discusión saludable y con miras a aprendizaje significativo.

Es importante tener presente, que dirigir y monitorear no es lo mismo... veamos algunas definiciones, tal como nos muestra **Definición ABC (2007):**

Sobre dirigir:

“Dirigir es un verbo que expresa una acción cuyo significado es orientar algo hacia un objetivo. Se puede dirigir todo tipo de actividades: una empresa, un ejército, un país o la propia vida.

Dirigir implica que alguien tiene una capacidad para liderar un proyecto, normalmente de tipo colectivo. El liderazgo es una cualidad de aquellos individuos especialmente dotados para el mando. En la historia ha habido líderes que su característica principal ha consistido en llevar a su pueblo hacia un fin. Alejandro Magno, Napoleón o Gandhi son claros ejemplos. Todos ellos pusieron en marcha un movimiento colectivo y dirigieron a las masas por la fuerza de su don natural. Dirigir un proyecto global no significa que dicho proyecto sea positivo. Es lo que ha sucedido con los grandes dictadores de la historia, personas con dotes de liderazgo pero con ideales perversos”.

Considerando la definición previa, claramente vemos que es el docente o su delegado, o ambos, quienes de manera coordinada, estarán llamados a mantener

la dirección adecuada de la discusión, es decir dirigirla, con el propósito de mantener el enfoque de la misma hacia los objetivos definidos para la discusión en curso.

En relación con monitorear, veamos su definición, tal como nos expone

Definicionyque.es (2014):

El monitoreo es la acción de supervisar o vigilar mediante equipos o sistemas de cualquier tipo las acciones que se realizan en lugares determinados, y se le llama monitoreo porque estas acciones se proyectan como imágenes en un monitor.

Para un entorno virtual de aprendizaje, contamos con un monitor o pantalla (periférico del equipo informático), que nos permitirá observar las diferentes participaciones que se suceden en una discusión... por lo tanto, basados en que contamos con el equipo requerido, procedemos a revisar las participaciones publicadas de cada participante de la discusión, de tal manera, que podemos constatar diversos aspectos que deben ser revisados durante el desarrollo de la discusión, a fin de lograr dirigirla eficaz y eficientemente, así como verificar las diferentes variables a evaluar de acuerdo a los criterios de evaluación inicialmente divulgados y las rúbricas establecidas para ese propósito.

El monitoreo cíclico y libre de las discusiones, debe ser una actividad recurrente de parte del docente que administra el curso, ya que es en estos espacios donde, dirigidos correctamente, los estudiantes lograrán una serie de experiencias, que les permitirán construir su conocimiento, y por ende lograr aprendizaje significativo.

Como parte de nuestro modelo, recomendamos aplicar el uso del Formulario No.13 a fin de mantener un registro real y medible de los monitoreos planificados:

FORMULARIO PARA REGISTRAR LAS OBSERVACIONES CAPTADAS DURANTE MONITOREO: APLICACION individual por alumno

PUNTUALICE CADA ASPECTO SEGÚN LO OBSERVADO PARA CON CADA PARTICIPANTE- MONITOREO No.: _____

Formulario No. 14. Registrar observaciones durante lapsos críticos de la discusión

ALUMNO	ASPECTO 1					ASPECTO 2					ASPECTO 3					ASPECTO 4					ASPECTO 5					ASPECTO 6					TOTALES	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
SIGNIFICADO DE "ASPECTO": Aspecto 1: Cumple objetivos de la discusión Aspecto 2: Roles de participante Aspecto 3: Uso de los recursos Aspecto 4: Mínimo de participaciones Aspecto 5: Cumplimiento de dinámica asignada Aspecto 6: Desempeño grupal (si aplica)										CARACTERIZACION DE PUNTAJES: 1. NO SE OBSERVARION EVIDENCIAS 2. EVIDENCIAS POCO PERCEPTIBLES 3. MINIMO ACEPTABLE 4. BUENAS EVIDENCIAS 5. PLANAMENTE EVIDENTE										CUANDO HAY 6 ASPECTOS: 30-25 EXCELENTE DESEMPEÑO 24-20 BUEN DESEMPEÑO 19-15 REGULAR DESEMPEÑO 14-10 BAJO DESEMPEÑO 9 – 0 POBRE DESEMPEÑO					CUANDO HAY 5 ASPECTOS: 25-20 EXCELENTE DESEMPEÑO 19-15 BUEN DESEMPEÑO 14-10 REGULAR DESEMPEÑO 9 -5 BAJO DESEMPEÑO 5 – 0 POBRE DESEMPEÑO							

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

El formulario previo, y como parte de nuestro modelo propuesto, recomendamos aplicarlo por cada monitoreo que se realice, lo cual permitirá registrar las observaciones logradas, y contabilizar de esta manera el desempeño de cada participante durante la discusión, de tal forma, que se podrá emitir de manera cuantificada y evidenciable, las calificaciones de acuerdo al desempeño/comportamiento observado.

Recomendamos que una vez se practiquen los distintos monitoreos, se divulgue la información a manera de motivar a cada participante a mantenerse al buen ritmo que lleva, mejorar, o instar a participar.

Recomendamos realizar observaciones específicas al grupo como un todo, según lo que se concluya del análisis de cada monitoreo... esto permitirá al grupo recibir información del desempeño (grupal y personal) y de las percepciones que manifiesta el profesor del curso respecto de lo que acontece durante las discusiones en curso.

Recomendamos remitir observaciones personalizadas a los buzones privados de los participantes, ya sea para felicitar, para motivar, para manifestar observaciones puntuales, o cualquier tema que implique elegir éticamente la reserva en y cuidar así las buenas relaciones entre docente y alumno, amén de lo ético que es no manifestar públicamente temáticas que a todas luces es más sensato tratarlas en privado, un tema de cuidar la autoestima y honra de los estudiantes, y de mantener un clima social de mutuo respeto y decoro en el curso virtual.

Determinar resultados de la discusión

Toda discusión, debe procurar un objetivo, lograr un resultado y, nuestro modelo, propone también algunas recomendaciones base para tratar de medir el aprendizaje significativo que pudo o no lograrse durante la discusión.

La discusión debe ser un medio a través del cual, se interactúe a tal grado que el grupo genere su propia mecánica que le permita desarrollar escenarios, por medio de los cuales, quienes participan de la discusión puedan lograr aprendizaje

significativo, por medio de la interacción recurrente, cuestionamientos, inteligencia emocional, consumo de materiales y recursos, etc.

Recomendaciones para determinar aprendizaje significativo durante la discusión y/o si hubo al final de la misma:

1. Durante la discusión, el tutor o moderador, deberá realizar algunas preguntas dirigidas, las cuales buscarán hacer reflexionar a los participantes de la misma, respecto de los objetivos de la discusión. Se recomienda que monitoree las respuestas de los alumnos, y se le formulen preguntas que los cuestionen al respecto de sus razonamientos, y que además los hagan sustentar sus planteamientos.
2. Incorporar nuevas fuentes (videos, documentos, artículos, sitios web, etc.) que amplíen los recursos facilitados inicialmente, de tal manera que los alumnos puedan madurar aún más las reflexiones que están realizándose, durante el proceso de discusión, y que incluso permitan otros puntos de vista, provoquen cuestionamientos y replanteamientos.
3. Es determinante que el tutor o moderador, lleve a sus alumnos siempre a sustentar sus aseveraciones, incluso se puede ir más allá, solicitando sean respaldadas con fuentes bibliográficas impresas o electrónicas.
4. Una buena práctica para reforzar el conocimiento o competencia que se desea sea adquirido por los alumnos, es organizarlos para que se cuestionen entre sí, lo cual a su vez permitirá medir cómo sustentan sus afirmaciones, y cómo evidencia aprendizaje significativo al ser confrontados, por otros. Se puede organizar al grupo de alguna(s) de la(s) siguiente(s) forma(s):
 - a. Entre pares una única vez.
 - b. Entre pares más de una vez, hasta un máximo de tres veces.
 - c. En grupos pequeños, para que generen una redacción de sus reflexiones concluyentes, para contrastarlas/sustentarlas ante otro grupo pequeño, y en conjunto generar un grupo ampliado que aporte sus conclusiones y reflexiones finales sobre el objeto de estudio.

- d. En dos grupos pequeños únicos, aplicando la dinámica que se expone en punto c.
 - e. Cuestionamientos/críticas constructivas de los comentarios de otros compañeros (un mínimo de 3), procurando guiar a criticar compañeros distintos a los grupos de trabajo pequeño usuales. Es importante que esto se notifique a tiempo, y se autorice el inicio de estas publicaciones o críticas, cuando al menos un mínimo N de alumnos haya publicado sus comentarios que se pretenden cuestionar/criticar. Lo que se busca es que todos o la mayoría ya haya publicado al momento de iniciar esta dinámica.
5. Al final de las N etapas en las cuales se desarrollará la discusión y, por supuesto, al final definitivo de la misma, se recomienda la aplicación de alguna actividad o instrumento de evaluación que permita al profesor del curso, determinar el alcance (desde excelente hasta inexistente) de aprendizaje significativo, tanto de manera grupal en general, como individual.

5.4 Nivel 3 desarrollo de las discusiones

Entramos al capítulo 3 en el cual, por medio de nuestro modelo, plantearemos un conjunto de elementos que consideramos deben integrar el desarrollo exitoso del Nivel 3 de nuestro modelo (ver Figura No.18)

Iniciar la discusión, dirigir/monitorear la discusión, Seguimiento reflexivo, Conclusiones de la discusión, Medición del aprendizaje significativo, Encuestas, es el conjunto de elementos o consideraciones que nuestro modelo propone a efectos de lograr un desarrollo de la discusión en línea con resultados eficaces y efectivos, en términos de aprendizaje significativo.

Iniciar la discusión: en este punto, es muy importante, como tutor o docente del curso virtual, haber realizado las actividades señaladas en los niveles previos, a fin de llegar a este punto de manera adecuada.

El planteamiento de una pregunta, o relato, y generar instrucciones precisas y puntuales, son estrategias recomendadas para dar inicio a una discusión en línea. Recomendamos instruir a los alumnos a que empleen el hilo inicial de la discusión creado por el docente, a fin de que exista un único hilo raíz. Existen plataformas donde además del hilo inicial creado por el docente, los alumnos pueden crear hilos propios de discusión, fuera del contexto del hilo inicial activado por el docente, lo cual generará la masiva oferta de hilos, y las consecuentes pérdidas en el intercambio de opiniones e información referentes a la discusión original.

Igualmente recomendamos el planteamiento de al menos una pregunta inicial, incluyendo instrucciones de resolución, así como exponer la disposición de fuentes adicionales sobre el tópico a discutir, tanto dentro del curso, como referencias a fuentes externas al curso, en ambiente web, o libros electrónicos o videos, o documentos pdf, etc.

Reiteramos que las instrucciones de participación, respuesta, beneficios, sanciones, recomendaciones, períodos, etc., deben estar muy bien explicadas previas al inicio de la discusión, la cual recomendamos se efectúe en un período cónsono con los objetivos del curso y de la unidad motivo de la discusión, considerando la realidad de la modalidad virtual, ya que debemos recordar que la opción virtual de formación, jamás debe funcionar como funciona el modelo presencial, sujeto a tiempos y plazos muy cortos.

Diagrama No. 4. Nivel 3 Desarrollo de las discusiones.



Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

Dirigir/Monitorear la discusión:

En este aspecto, y previamente divulgado, el tutor o docente, desarrolla o ejercita su rol, dando inicio a la discusión, revisando los aportes, cuestionando respuestas, confrontando, haciendo dudar para provocar sustentación de planteamiento, manteniendo el rumbo de la discusión.

Lo más importante de este elemento del modelo propuesto, es el monitoreo al que nos referimos, aclarando que monitorear es más que nada observar siendo detallista, se interviene la discusión solo de manera muy bien pensada, la idea es que los alumnos no perciban un permanente cuestionamiento o “estar vigilados”, si no hacerlo de la manera más sutil posible, y que a la vez perciban que el tutor está “monitoreando”, ya que una discusión sin la evidente presencia del docente es como estar en solitario para el alumno...

Cuando monitoreamos una actividad, estamos procurando observar el comportamiento y desarrollo de la misma, con la intención de verificar si se están cumpliendo instrucciones de desarrollo de la actividad, de funcionamiento de los participantes, si se está trabajando de acuerdo al objetivo de la discusión, y se monitorea para determinar el rumbo y orientar a los participantes en cuanto al acercamiento al aprendizaje significativo que se espera.

De igual forma, se requiere monitorear, para observar el lenguaje empleado, el tono de los comentarios, detectar dificultades de diversa índole, desempeño de grupos pequeños, de moderadores, interacciones, y en general mantener el desarrollo de la actividad bajo observación continua, a fin de mantenerlo dentro de los parámetros establecidos, con la meta en mente: los objetivos de la experiencia.

Seguimiento reflexivo pro-objetivos de la discusión:

En este aspecto, la intención es que el docente del curso, apoyado en moderadores, y siguiendo la planificación de la discusión, mediante observación, pueda determinar si existen fallas en el proceso, debilidades, o cualquier elemento

susceptible de mejora. Es pertinente tener presente, que a este punto estamos hablando de “durante la discusión”.

Es importante no aplicar instrumento alguno de evaluación durante este momento de la discusión, ya que pueda causar distracción y arruinar el enfoque de los participantes en un esfuerzo que debe realizarse posterior a la experiencia.

Todo docente bien formado y máxime si tiene experiencia, puede determinar los momentos más complejos en los procesos formativos mediante discusiones en línea. Recomendamos que el docente encargado del curso, identifique un conjunto de momentos clave (lapsos críticos) durante el desarrollo de la discusión, a fin de monitorear con más énfasis tales momentos, y poder así determinar si su planificación y organización de la discusión, satisface plenamente lo esperado (aprendizaje significativo), o si requiere mejoras, identificando las fallas.

Existen diversos momentos delicados en los procesos de discusión en línea, con miras a aprendizaje significativo, que pueden determinar el éxito o el fracaso de la experiencia, o quizá un resultado moderado. Para este punto recomendamos retornar al **CAPITULO 2** de este trabajo, en el cual se detallan el conjunto de elementos recomendados a considerar para el **Diseño de la discusión**, específicamente el punto **Organizar la discusión**, ya que de ahí podemos generar un primer mapa u hoja de ruta que nos puede orientar en cuanto a cuáles pueden ser los lapsos críticos en nuestro diseño, a fin de incluirlos como instantes a observar con detenimiento durante el desarrollo de la discusión.

Para un proceso semejante recomendamos aplicar el uso el Formulario No.14, el cual servirá de guía al docente/tutor virtual, para que al realizar sus monitoreos, pueda registrar sus observaciones y determinar si el proceso analizado requiere un análisis más profundo posterior, para aplicarle mejoras:

FORMULARIO PARA EL REGISTRO DE OBSERVACIONES EN LAPROS CRITICOS DE LA DISCUSION, CON EL PROPOSITO DE MEJORAS AL PROCESO

Formulario No. 15. Registrar observaciones durante lapsos críticos de la discusión.

MOMENTOS CRITICOS DE LA DISCUSION QUE PERMITEN DETERMINAR CALIDAD EL PROCESO	COMENTARIOS GENERALES DE LO OBSERVADO	PUNTAJE PARA DIAGNOSTICAR SEGÚN MUY BIEN (5) O MUY MAL(0)						RECOMENDACIONES/OBSERVACIONES/ CONSIDERACIONES
		5	4	3	2	1	0	
Aviso y explicación de la convocatoria al foro y sus características de inicio, organización y funcionamiento, así como evaluación.								
Desempeño de los moderadores si fueron asignados.								
Funcionamiento del grupo en general durante la discusión								
Realización de los monitoreos y sus resultados								
Funcionamiento adecuado del grupo frente a desafíos aplicados durante la discusión								
Fiabilidad de los mecanismos aplicados para evidenciar aprendizaje significativo								

Fuente: diseñado y confeccionado por Martín Arosemena

LOS MOMENTOS CRITICOS PLANTEADOS AQUÍ SON SUGERIDOS, USTED PUEDE DEFINIR Y DETALLAR SUS PROPIOS MOMENTOS CRITICOS A EVALUAR...

Explicamos los puntos que sugerimos en nuestro modelo, incluir para análisis, en el formulario previo:

Tabla No. 2. Los momentos críticos propuestos durante la discusión.

MOMENTO CRITICO:	SE REFIERE A:
Aviso y explicación de la convocatoria al foro y sus características de inicio, organización y funcionamiento, así como evaluación.	Se pretende evaluar si lo actuado para convocar al foro, definir las mecánicas de funcionamiento, de organización, características del foro y el sistema de evaluación, aportó adecuadamente al logro de los objetivos del foro y así pues alcanzar aprendizaje significativo, además de un desarrollo adecuado de la experiencia
Desempeño de los moderadores si fueron asignados.	Se busca verificar el funcionamiento y desempeño de los moderadores, en el sentido de ver si mediante nuestro monitoreo, dirección, gestión y liderazgo, y mediante el desempeño de ellos, se proporcionó un ambiente adecuado de aprendizaje, y los resultados comprobados lo sustentan
Funcionamiento del grupo en general durante la discusión	En este aspecto, se pretende determinar si el grupo funcionó adecuadamente, según las instrucciones iniciales, y según lo indicado durante, es decir, se busca determinar si el liderazgo y tutoría y orientación del docente o tutor, lograron que este aspecto fuese exitoso o no
Realización de los monitoreos y sus resultados	Para este aspecto, proponemos revisar la mecánica de monitorear, es decir, el cómo se realizó el monitoreo, y se ese “cómo”, proporcionó aportes al éxito o no de la experiencia, ya que debemos tener claro que no es solo monitorear, si no hacerlo con excelencia, y que rinda buenos frutos
Funcionamiento adecuado del grupo frente a desafíos aplicados durante la discusión	<p>Uno de los elementos importantes de las discusiones en línea es el reto que impone el tutor, los desafíos... discutir en línea mediante una herramienta que permita intercambios en diferido, es decir, no en vivo, no es fácil, suele ser complejo, y suelen darse malos entendidos...</p> <p>Además, es muy importante que el tutor sea innovador para dirigir las discusiones, y que evite la rutinario y “esperable” en los foros, es por ello que es importante “evaluar” lo actuado por el grupo, a manera de poder evaluar lo actuado por quien los dirige durante la discusión, es decir, si sus métodos y mecanismos aportaron éxito a la experiencia, así como su actitud y aptitud.</p>
Fiabilidad de los mecanismos aplicados para evidenciar aprendizaje significativo	Es importante contrastar lo analizado y observado durante la experiencia vs lo resultados obtenidos en las pruebas que buscan medir si hubo o no aprendizaje significativo, como resultado de la experiencia

Conclusiones de la discusión:

El docente debe procurar que sus alumnos definan y entreguen sus conclusiones de la experiencia.

Recomendamos, como parte de nuestro modelo, lo siguiente:

1. Indicar desde el inicio cómo, cuándo, con cuál formato, etc., y de qué manera deben organizarse los alumnos, para entregar formalmente sus conclusiones.
2. Incluir la entrega de las conclusiones (y recomendaciones) como parte de la evaluación del foro, aportando las rúbricas que orientarán los mecanismos de evaluación de tales conclusiones.
3. Recomendamos, que no solo se soliciten conclusiones abiertas, si no que se debe ser muy específico:
 - a. Autor de la conclusión
 - b. Cantidad de conclusiones por alumno o grupo
 - c. Cuáles elementos deben estar presentes en la redacción de la conclusión
 - d. Advertir a los alumnos que las conclusiones pueden ser rechazadas si no se cumplen las normas de entrega y que pueden ser cuestionadas, por ende deben estar debidamente sustentadas en la redacción
4. Recomendamos que las conclusiones se hagan públicas a todos los participantes del foro, y que se abra un período para que las conclusiones sean cuestionadas, defendidas y corregidas si fuese el caso.

Medición del aprendizaje significativo logrado durante la discusión

Todo foro debe generar de alguna manera aprendizaje, y éste debe ser significativo, es decir, transformador, debe construir conocimiento, y será aún mejor si se logran también, más que conocimiento, destrezas, habilidades, competencias, y otros, pero eso debe ser evidenciable.

Dado que cada curso, asignatura, etc., busca sus propios objetivos, el instrumento a aplicar de acuerdo a X metodología de evaluación, deberá ser “personalizado” a la experiencia de discusión o foro de que se trate, según curso/asignatura...

Como parte de nuestro modelo, consideramos pertinentes las siguientes recomendaciones (ver Formulario No.15) a efectos de definir una metodología de evaluación de la experiencia y del instrumento aplicado para evaluarla, en términos de medir el aprendizaje significativo logrado:

FORMULARIO PARA EXPLORAR Y SELECCIONAR CÓMO MEDIR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION O COMO RESULTADO DE ESTA

Formulario No. 16. Cómo medir aprendizaje significativo.

No.	TECNICA	DESCRIPCION DE LA TECNICA	PUNTAJE EVALUADOR SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEL FORO Y OBJETIVOS DEL MISMO para elegir el apropiado 6 máximo 1 mínimo						OBSERVACIONES
			6	5	4	3	2	1	
1.	Entrevista en audio individual	Entrevista mediante tecnologías de comunicación electrónicas o digitales fundamentadas en audio únicamente							Aplica muy bien en situaciones donde no se requiere conversación cara a cara y/o donde la tecnología accesible se limita a llamadas telefónicas convencionales
2.	Entrevista en video individual	Entrevista mediante tecnologías de comunicación electrónicas o digitales fundamentadas en videollamadas							Aplica muy bien en casos donde el tutor dispone de tiempo para atención y evaluación individualizada mediante entrevista en video en vivo
3.	1 y 2 grupal	Entrevista en grupos pequeños							Aplica cuando la entrevista va enfocada a grupos pequeños homogéneos o con misma misión, o para entrevistar grupos pequeños mediante debate o cuestionamiento y defensa de criterios
4.	Cuestionario individual o grupal	Asignación de cuestionario una vez concluido el foro							Se recomienda aplicar un conjunto de preguntas específicas, analíticas, que permitan descubrir si se logro el aprendizaje significativo esperado, y la adecuada aplicación de los conocimientos nuevos
5.	Evaluación inmersa en el foro y durante el foro	Se aplica un encargo a resolver (en grupos pequeños) durante la discusión como producto final del foro							Se trata de organizar al grupo en grupos pequeños con líder incluido, mediante el cual construyan en equipo su propio conocimiento.
6.	Casos de aplicación	Se plantea al alumno o grupos pequeños un caso							Los casos permiten generar un escenario ficticio o extraído del mundo real, a fin de que el alumno analice la situación y trate de presentar una solución aplicando los conocimientos adquiridos
7.	Examen	Aplicar un examen individual o grupal mediante grupos pequeños							Se trata de una prueba sumativa que permita enfrentar al alumno a una evaluación que logre determinar si el estudiante alcanzó aprendizaje significativo al término de la experiencia

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

Encuestas pro-mejoras de la discusión.

Al final de toda experiencia de un foro de discusión, como parte de nuestro modelo, recomendamos la aplicación de una encuesta que permita evaluar, desde la perspectiva del estudiante, los diferentes componentes, su aplicación y desarrollo, que integran la experiencia (ver propuesta de encuesta en página entre páginas 136 y 142).

Recomendamos, la consideración de los siguientes elementos, según Tabla No.3, que pueden ser explorados mediante la encuesta:

Tabla No. 3. Explorando mediante encuesta la experiencia de la discusión recién concluida.

#	Componente	Consideraciones	Importancia en la escala de 1 a 10 (1 el más bajo 10 el más alto)** mide calidad Sugerido Preferido	
1.	Diseño de la discusión	Permite descubrir fallas en el punto inicial de la experiencia	10	
2.	Desarrollo de la discusión	Nos permite observar cómo percibieron los alumnos el desarrollo de la experiencia, de principio a fin	9	
3.	Desempeño de moderadores	Un rol muy importante que puede generar dinamismo y ser de gran diferencia entre el éxito básico y relevante del foro	8	
4.	Desempeño del docente	Aspecto muy importante, dado que alumnos y docentes son los actores más relevantes de la experiencia formativa	9	
5.	Calidad del ambiente social en el foro	La percepción del ambiente social experimentado durante el foro es valiosa, dado que permite detectar si los alumnos experimentaron aceptación, libertad, respeto y otros valores	8	
6.	Percepción del logro de aprendizaje significativo	Se recomiendan algunas preguntas que permitan determinar si el estudiante no solo siente, si no que experimenta que la experiencia fue muy provechosa y que alcanzó nuevos saberes, logró nuevas destrezas y habilidades	10	
7.	Percepción de la calidad y eficacia de la encuesta	De paso se aprovecha la aplicación de la encuesta para que los encuestados nos digan si consideran que el instrumento aplicado reúne calidad, elementos suficientes, y eficacia para recabar información cierta y confiable sobre la experiencia vivida.	5	

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

**** Es una estimación sugerida que podemos modificar según la relevancia del foro para los fines u objetivos específicos, según la unidad de aprendizaje, y según los objetivos generales del curso, y los objetivos específicos del foro.** Recordemos que los foros de discusión pueden tener diversos objetivos, tales como formativos, sumativos, diagnósticos, socializadores, definidores de afinidades relacionales, pueden ser para evaluaciones en cuanto a estándares de aprendizaje mínimos evidenciables, etc.

Analicemos cada uno de los elementos detallados previamente (ver Tabla No.4), a fin de orientarnos en cuanto a la relevancia de cada uno, para así lograr una guía en términos de consideración, para construir el instrumento de encuesta que diseñaremos y confeccionaremos para evaluar la experiencia, y recabar información que nos permita mejorarla.

Tabla No. 4 Aspectos a considerar para encuestar al final de la discusión.

#	Aspecto a analizar	Comentarios y recomendaciones generales
1.	Diseño de la discusión	<p>El diseño de la discusión es conocido de cierta forma por los alumnos... si bien no conocen el diseño en sí, sí pueden tener acceso a los elementos del diseño a medida que el curso se desarrolla, desde su inicio hasta su fin... Se refiere al conjunto de elementos que integran la discusión, desde su anuncio inicial, pasando por el desarrollo de la discusión, hasta sus evaluaciones finales.</p> <p>Los alumnos pueden ayudarnos, con su evaluación de este elemento, a saber si el diseño es eficaz en el desarrollo de la experiencia, o si existen debilidades que será obligante considerarlas, analizarlas, y mejorarlas, para ir así puliendo nuestra forma de diseñar discusiones, y así proponer y desarrollar discusiones en línea mediante foros de discusión.</p> <p>Para este elemento, es determinante obtener el parecer de los participantes del foro ya que puede resultar al final la raíz principal de todos los problemas o debilidades que podamos evidenciar en la experiencia.</p>
2.	Desarrollo de la discusión	<p>Otro elemento muy importante de evaluar en cuanto a su realización... es muy importante determinar qué tanto o qué tan poco, el “durante”, resulta ser bien percibido por los alumnos, pues es el espacio donde se pasa a la acción, donde los participantes del curso perciben la compañía continua de sus compañeros de curso, donde se debe evidenciar con más fuerza el acompañamiento del docente, y donde los moderadores tienen una oportunidad de aportar significativamente al éxito de los objetivos del foro, teniendo oportunidad de evidenciar otras destrezas y habilidades, y es otro escenario donde los participantes pueden manifestar más otras destrezas y competencias, que son complementarias y que aportarán beneficios al desarrollo de la experiencia de aprendizaje... por ende, el desarrollo de la discusión, es un elemento que debemos evaluar, qué tal resultó para los participantes durante la experiencia. Algunas veces se logran interesantes hallazgos como consecuencia de evaluar el desarrollo de la discusión.</p>

3.	Desempeño de moderadores	Dado que darle oportunidad a a alumnos para que ejerzan como moderadores es un honor y un destacarse, asignación consecuente pruebas psicológicas aplicadas al inicio del curso, y que además se convierten en un factor clave del modelo aquí propuesto, es muy oportuno evaluar el desempeño de tales moderadores, desde la óptica de quienes no fueron moderadores durante la experiencia, pero que recibieron la guía, orientación y apoyo de tales moderadores, o quizás no, incumpliendo así con el rol que se les confirió, bajo el criterio de que cumplieran determinadas expectativas de ejercer liderazgo con eficacia, servicio y eficiencia.
4.	Desempeño del docente	<p>Uno de los dos actores principales del curso, es obligatorio incluir algunas preguntas en nuestra encuesta o instrumento de evaluación de la experiencia, las cuales nos permitan determinar si el grupo de alumnos perciben un desempeño adecuado de parte del docente del curso, durante la experiencia... no sirve de mucho un buen diseño, y buenos moderadores, si el docente tiene un mediocre o básico desempeño... es por ello que encuestar sobre este personaje, nos permitirá lograr hallazgos, para determinar si hubo calidad, desempeño regular, básico o insatisfactorio...</p> <p>De hecho este es un punto donde es recomendable que la institución educativa, aplique encuestas estandarizadas y certificadas para lograr instrumentos y resultados más confiables.</p>
5.	Calidad del ambiente social en el foro	<p>Este elemento es de relevancia evaluarlo, dado que un ambiente no agradable, con hostilidad, conflictivo, o simplemente frío, rutinario, o sin rumbo, además de no experimentar un coloquio real, aunque sea en diferido, puede generar un ambiente que no contribuya a lograr aprendizaje significativo... es muy importante que en el diseño de la discusión, se planteen reglas del foro claras y que se gestione al inicio del foro si las mismas han sido en efecto leídas, analizadas y comprendidas por los alumnos...</p> <p>Vigilar la interacción social digital en el foro de discusión es una función vital por parte del docente, ya que es él quien debe generar el escenario para que sea sano, productivo y acogedor, esto permitirá un ambiente adecuado para el logro de los objetivos, quizá incluso con valores agregados si se gestiona bien, y permitirá el logro de aprendizaje significativo en todos los participantes.</p>

6.	Percepción del logro de aprendizaje significativo	<p>Este aspecto es de vital importancia evaluarlo mediante un instrumento encuestador, pues es determinante poder saber de parte del mismo alumno si percibe que logró aprendizaje significativo, lo cual podemos corroborarlo mediante la mecánica e instrumento de evaluación que debemos aplicar al término de la experiencia.</p> <p>Es conveniente plantear un conjunto de preguntas que permitan que el estudiante perciba que se le formulan preguntas diferentes entre sí, pero deben estar muy bien redactadas para asegurarnos a través de la misma encuesta, que el estudiante es consistente en sus razonamiento y respuestas. En las encuestas esto se logra empleando preguntas que buscan indagar lo mismo, pero con enfoques distintos y redacción sustancialmente diferente.</p>
7.	Percepción de la calidad y eficacia de la encuesta	<p>Es igual de pertinente y relevante aprovechar el mismo instrumento, para evaluarlo, de tal forma que podamos percibir los pareceres del alumno al respecto del instrumento que ha debido responder.</p> <p>El alumno... este aspecto recomendamos sea de mediana a básica intensidad ya que los 6 aspectos previos son los que más relevancia deben tener para ser indagados, y porque en realidad son los especialistas en estos temas los que deben someter la encuesta diseñada a técnicas y procedimientos de medición de calidad de encuestas. NO obstante, sondear al estudiante en cuanto su percepción de la encuesta resuelta, nos proporciona información relevante y puntual de parte del público encuestado, quienes a la postre, son los que más y mejor nos pueden proporcionar información sobre la encuesta como un instrumento aplicado y aplicable, su sencillez, claridad, coherencia, pertinencia, entre otros aspectos.</p>
<p>Recomendamos que el docente emplee este conjunto de criterios aquí planteados, para diseñar, confeccionar y revisar su propuesta de encuesta para medir el proceso de desarrollo de la discusión en línea mediante foros de discusión. Veamos un ejemplo:</p>		

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR, DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (Ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 17. Diseño de la discusión.

A: EXCELENTE/	B: MUY BIEN	C: BIEN	D: REGULAR	E: DEFICIENTE
---------------	-------------	---------	------------	---------------

ASPECTO No.1:

ASPECTO A EVALUAR: DISEÑO DE LA DISCUSION							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿De qué manera percibe la planificación de la discusión?						
2.	¿Cómo percibe la organización de la experiencia de discusión						
3.	¿Cómo percibes la actitud de los participantes de la discusión con respecto a los objetivos de la experiencia?						
4.	¿Considera usted que las reglas del foro de discusión fueron debidamente comunicadas: a tiempo, bien explicadas, no hubieron confusiones en este tema...?						
5.	¿Las rúbricas de evaluación fueron comunicadas y explicadas oportunamente?						
6.	¿De manera general, las preguntas dirigidas al grupo durante la discusión, las considera como un grupo de preguntas... considerando el objetivo de la discusión...?						
7.	¿Percibe usted las conclusiones y recomendaciones provechosas para la experiencia de aprendizaje?						

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR, DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (Ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 18. Desarrollo de la discusión

A: EXCELENTE/más que satisfactorio(a)	B: MUY BIEN/muy satisfactorio (a)	C: BIEN/satisfactorio (A)	D: REGULAR/apenas satisfactorio (a)	E: DEFICIENTE/no satisfactorio (a)
---------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	------------------------------------

ASPECTO No.2:

ASPECTO A EVALUAR: DESARROLLO DE LA DISCUSION							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿Cómo percibe la actitud de sus compañeros de foro durante la experiencia?						
2.	¿Las dinámicas y estrategias para el desarrollo de la discusión las percibió...?						
3.	¿Considera usted que la calidad del ambiente académico aportó al éxito del foro de manera...?						
4.	La forma en que fue llevada la discusión de inicio a fin, y" el durante" la experiencia, en términos académicos, lo percibió?						
5.	Considera usted que la experiencia le permitió apoyarse en y manifestar algunas competencias, destrezas y habilidades complementarias, que le permitieron, cooperar, colaborar, aportar, al éxito de la experiencia, de manera...?						

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR,
DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (Ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 19. Desempeño de moderadores.

A: EXCELENTE/más que satisfactorio(a)	B: MUY BIEN/muy satisfactorio (a)	C: BIEN/satisfactorio (A)	D: REGULAR/apenas satisfactorio (a)	E: DEFICIENTE/no satisfactorio (a)
---------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	------------------------------------

ASPECTO No.3:

ASPECTO A EVALUAR: DESEMPEÑO DE MODERADORES							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿El desempeño de los moderadores en su rol, lo percibe?						
2.	¿Considera usted la presencia y participación de un moderador una estrategia...?						
3.	¿Considera usted que emplear pares como moderadores es una estrategia...?						
4.	El beneficio real de la participación de uno o más moderadores, en cuanto a los objetivos de la discusión, la percibe?						
5.	La actitud socio-académica del moderador (es) lo percibe?						

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR,
DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (Ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 20. Desempeño del docente.

A: EXCELENTE/más que satisfactorio(a)	B: MUY BIEN/muy satisfactorio (a)	C: BIEN/satisfactorio (A)	D: REGULAR/apenas satisfactorio (a)	E: DEFICIENTE/no satisfactorio (a)
--	--	----------------------------------	--	---

ASPECTO No.4:

ASPECTO A EVALUAR: DESEMPEÑO DEL DOCENTE							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿Percibió la presencia del docente durante la discusión de manera?						
2.	¿Las intervenciones, guías, cuestionamientos, iniciativas, del docente durante la discusión, las considera?						
3.	¿El desempeño académico del docente, lo percibe?						
4.	¿El liderazgo del docente lo percibe?						
5.	¿Los instrumentos de evaluación y materiales aportados por el docente, los percibe?						
6.	¿La pertinencia de la discusión gestada por el docente, a efectos de los objetivos del curso, la considera usted?						

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR, DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (Ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 21. Calidad del ambiente social en el foro.

A: EXCELENTE/más que satisfactorio(a)	B: MUY BIEN/muy satisfactorio (a)	C: BIEN/satisfactorio (A)	D: REGULAR/apenas satisfactorio (a)	E: DEFICIENTE/no satisfactorio (a)
--	--	----------------------------------	--	---

ASPECTO No.5:

ASPECTO A EVALUAR: CALIDAD DEL AMBIENTE SOCIAL EN EL FORO							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿La interacción docente-alumnos la percibe?						
2.	¿La interacción entre estudiantes la percibe?						
3.	¿La interacción entre moderadores y estudiantes la percibe?						
4.	La interacción entre moderadores y docente la percibe?						
5.	¿La interacción social por razones del desarrollo de la experiencia, al momento de los cuestionamientos lo percibe?						
6.	La motivación, integración, inclusión, colaboración, cooperación, lo percibe?						
7.	La pertinencia y lo oportuno de los instrumentos de exploración para temperamento, liderazgo y demás, los percibe?						

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR, DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 22. Percepción del logro de aprendizaje significativo.

A: EXCELENTE/más que satisfactorio(a) (5)	B: MUY BIEN/muy satisfactorio (a) (4)	C: BIEN/satisfactorio (A) (3)	D: REGULAR/apenas satisfactorio (a) (2)	E: DEFICIENTE/no satisfactorio (a) (1)
---	---------------------------------------	-------------------------------	---	--

ASPECTO No.6:

ASPECTO A EVALUAR: PERCEPCION DEL LOGRO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿La experiencia generó aprendizaje significativo, en su caso, de manera?						
2.	¿Considera usted que el grupo logró aprendizaje significativo de manera?						
3.	¿Considera usted que la estrategia/instrumento empleado por el docente, para medir el logro o no de aprendizaje significativo es...?						
4.	¿Considera usted que el aprendizaje significativo de esta experiencia, le ha permitido evolucionar en su formación, según los objetivos del curso, de manera...?						
5.	Considera usted que el foro de discusión, ha sido un escenario apropiado, para el desarrollo de aprendizaje significativo, considerando la temática del mismo?						

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

PROPUESTA DE ENCUESTA

MEDIR LA EXPERIENCIA EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DEL MODELO PROPUESTO PARA DISEÑAR, DESARROLLAR Y REFLEXIONAR SOBRE LOS FOROS DE DISCUSION – OPTICA DEL ESTUDIANTE

OBSERVACIONES: MARQUE CON UNA X LA CASILLA DE LA PUNTUACIÓN O EVALUACION CUALITATIVA ELEGIDA... CONSIDERE EXCELENTE (ó 5) COMO LO MEJOR, Y DEFICIENTE (ó 1) COMO LO PEOR. EXPLICACION PARA PUNTUALIZAR:

Formulario No. 23. Percepción de la calidad y eficacia de la encuesta.

A: EXCELENTE/más que satisfactorio(a) (5)	B: MUY BIEN/muy satisfactorio (a) (4)	C: BIEN/satisfactorio (A) (3)	D: REGULAR/apenas satisfactorio (a) (2)	E: DEFICIENTE/no satisfactorio (a) (1)
--	--	--------------------------------------	--	---

ASPECTO No.7:

ASPECTO A EVALUAR: PERCEPCION DE LA CALIDAD Y EFICACIA DE LA ENCUESTA							
#	CRITERIOS	A	B	C	D	E	COMENTARIOS
1.	¿Percibe usted ésta encuesta en términos de sencillez y claridad, de manera?						
2.	¿Considera usted esta encuesta coherente y pertinente, en relación a esta experiencia, de manera?						
3.	¿En términos generales, esta encuesta le resulta a usted, para los fines de evaluar la experiencia...?						
4.	El diseño y formato de esta encuesta, relacionado a la eficacia de su aplicación, lo percibe:						
5.	Percibe usted esta encuesta, amigable, motivadora e interesante, de manera?						
6.	¿De manera general, percibe usted esta encuesta como instrumento que cumple su propósito para los fines para los cuales es aplicado, de manera?						

COMENTARIOS ADICIONALES:

5.5 Nivel 4. Análisis reflexivo posterior a las discusiones

En esta etapa (ver Diagrama No.4), se define un espacio para la reflexión profunda, basada en informes, experiencia, e información de realimentación, que permita generar descubrimientos de aspectos negativos y positivos del proceso, teniendo presente a todos los actores, y cada etapa de la discusión, y sus fases respectivas.

En este Nivel 4 del modelo, se recomienda observar los siguientes elementos según nuestro modelo, a fin de sacarle el mejor provecho a la reflexión, a los hallazgos, a la información básica, general y detallada que hayamos logrado obtener, para lograr afinar la calidad eficiencia y eficacia, de nuestras experiencias en foros de discusión, en su diseño y desarrollo, etc. Veamos (ver Diagrama No.4):

Análisis de información/informes logrados durante las reflexiones (fin de cada etapa o nivel del modelo:

Aquí se recomienda realizar una revisión de informes, encuestas, y demás instrumentos que permitan recabar información sobre la experiencia. La idea es revisar todo lo que pueda proporcionarnos información del antes, durante y después de la experiencia de discusión en línea, para poder contar con suficiente criterio para reflexionar sobre la experiencia, ya que debemos reflexionar sobre todo el proceso para mejorarlo, no solo el durante, ni solamente el desempeño de participantes e instructores, si no también todo lo considerado desde la organización de la experiencia, hasta su informe final, y los diversos instrumentos empleados para la revisión del proceso... todo hay que revisarlo cada vez que se emplee.

Reflexiones del proceso: Analizado cuanto informe, comentarios, encuestas, anécdotas y demás sobre la experiencia se tenga, toca reflexionar sobre la misma, a fin de determinar cuáles aspectos son fortaleza del diseño planteado, cuáles son oportunidades para fortalecer o potenciar el proceso, debilidades detectadas y amenazas o impactos negativos detectados u ocurridos en la experiencia.

Descubrimientos y Conclusiones de las reflexiones (por causa de las reflexiones): Las reflexiones del proceso, deben llevarnos a realizar descubrimientos y generar conclusiones y recomendaciones, las cuales posteriormente deben convertirse en acciones para mejorar el proceso y refinarlo, procurando y/o manteniendo el camino hacia un proceso excelente mediante el mejoramiento continuo.

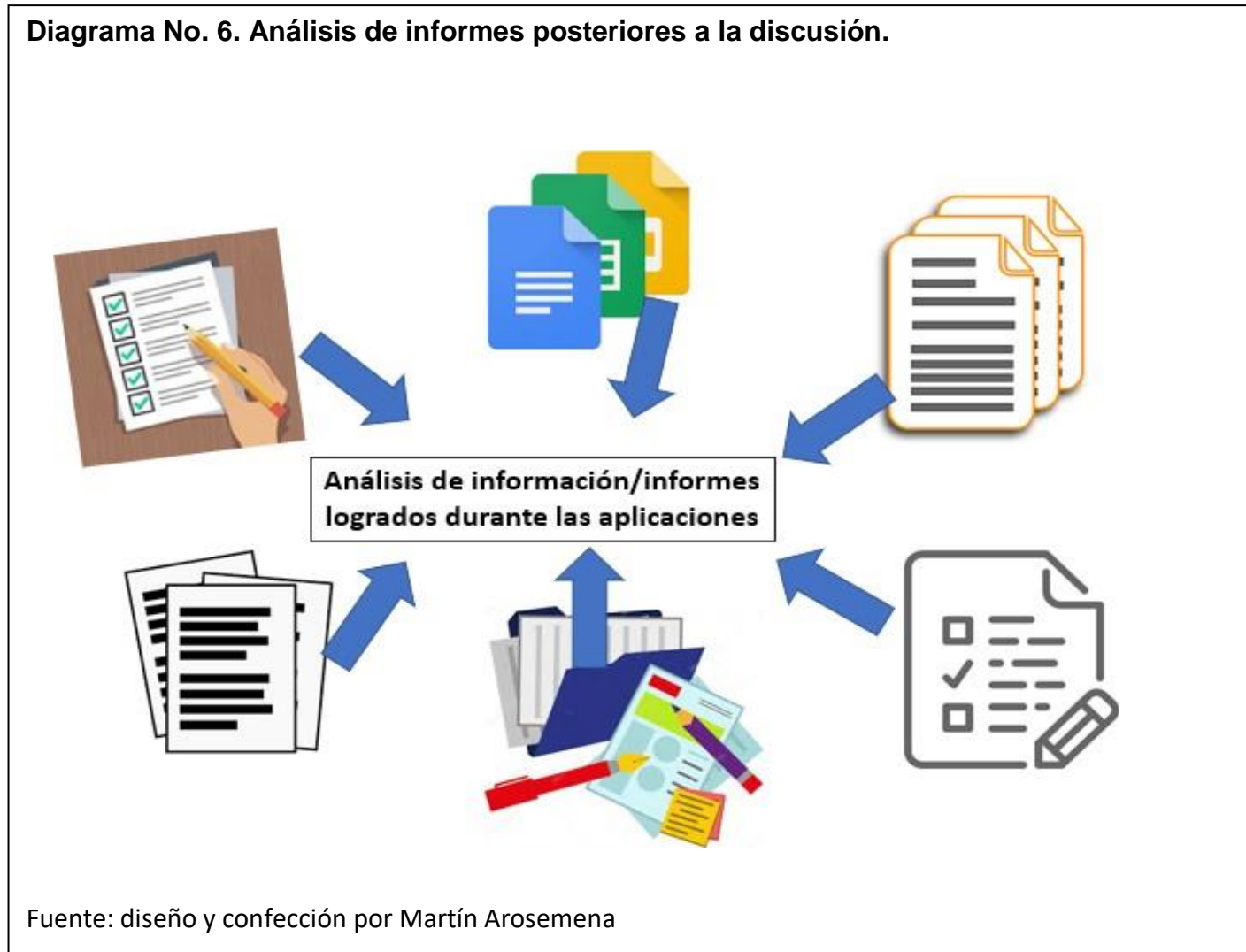
Propuestas de mejoras del proceso: En esta fase, el diseño del modelo propone que quien reflexiona, aporte propuestas concretas de cómo debe mejorarse el proceso, especificando lo que debe mejorarse, proponer opciones de cómo mejorarlo, y el procedimiento que puede seguirse.

Diagrama No. 5. Nivel 4. Análisis reflexivo posterior a las discusiones.



Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena

Diagrama No. 6. Análisis de informes posteriores a la discusión.



Fuente: diseño y confección por Martín Arosemena

En esta etapa del modelo lo que se busca es reflexionar sobre lo recolectado por medio de cada uno de los instrumentos que se han aplicado antes, durante y después de la experiencia del foro de discusión (ver Figura No.19).

Considerando los distintos niveles de aplicación del modelo, deberemos entonces tener presente los distintos instrumentos, a saber: (Tabla No.5)

Tabla No. 5. Formularios propuestos para cada nivel del modelo.

#	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION O EXPLORACION	PROPOSITO CONCRETO DEL INSTRUMENTO	ETAPA O NIVEL
1.	FORMULARIO QUE REUNE CARACTERISTICAS DESCUBIERTAS EN TESTS DIVERSOS PARA DEFINIR PERFIL DEL PARTICIPANTE Y PERFIL DEL GRUPO	TRAZAR PERFIL DE PARTICIPANTES DE MANERA INDIVIDUAL	NIVEL 0
2.	FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS GRUPALES DESCUBIERTAS EN TESTS DIVERSOS PARA DEFINIR PERFIL DEL PARTICIPANTE Y PERFIL DEL GRUPO.	TRAZAR PERFIL DE PARTICIPANTES DE MANERA GRUPAL	NIVEL 0
3.	TEMPERAMENTOS PREVALECIENTES EN EL GRUPO (DOMINANTE Y SECUNDARIO)	TEMPERAMENTOS PREVALECIENTES	NIVEL 0
4.	ESTILOS DE LIDERAZGO PREVALECIENTES EN EL GRUPO	INDAGAR ESTILOS DE LIDERAZGO	NIVEL 0
5.	INTELIGENCIA EMOCIONAL PREVALECIENTE DEL GRUPO	INDAGAR INTELIGENCIA EMOCIONAL	NIVEL 0
	ESTILOS DE APRENDIZAJE PREVALECIENTES EN EL GRUPO	INDAGAR ESTILOS DE APRENDIZAJE	NIVEL 0
HASTA AQUÍ NIVEL 0			
1.	FORMULARIO QUE REUNE LOS INSTRUMENTOS TIPO TEST ELEGIDOS POR EL APLICANTE DEL MODELO (PROFESOR DEL CURSO)	EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO PARA REUNIR IDEAS ACERTADAS SOBRE LOS PARTICIPANTES	NIVEL 1
2.	FORMULARIO QUE REUNE CARACTERÍSTICAS GRUPALES DESCUBIERTAS EN TESTS DIVERSOS PARA DEFINIR PERFIL DEL GRUPO.	EVALUAR LA EFECTIVIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO PARA REUNIR IDEAS ACERTADAS SOBRE LOS PARTICIPANTES	NIVEL 1
HASTA AQUÍ NIVEL 1			

#	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION O EXPLORACION	PROPOSITO CONCRETO DEL INSTRUMENTO	ETAPA O NIVEL
1.	INTERVENCIONES Y SU CALIDAD: 4 MAXIMA CALIDAD DE LA INTERVENCION, 1 MINIMA CALIDAD.	MEDIR EL NIVEL EN TERMINOS DE CALIDAD, DE LAS INTERVENCIONES Y APORTES DE LOS PARTICIPANTES	NIVEL 2
2.	ESTUDIANTE: EVALUACIONES CUALITATIVAS DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSIÓN	CAPTAR LA REAL PERCEPCION DE LOS ESTUDIANTES DE LOS RECURSOS Y COMPONENTES EMPLEADOS DURANTE LA DISCUSIÓN	NIVEL 2
3.	TUTOR: EVALUACION DE CADA PARTICIPANTE DURANTE LA DISCUSIÓN	SE EVALUA LA PARTICIPACION DE CADA ALUMNO DURANTE LA EXPERIENCIA OPTICA TUTOR	NIVEL 2
4.	TUTOR: EVALUACIONES CUALITATIVAS DE LA DISCUSIÓN SEGÚN ALUMNO	SE PERSIGUE EVALUAR ELEMENTOS QUE APORTAN DE MANERA DIVERSA A LA EXPERIENCIA OPTICA TUTOR	NIVEL 2
5.	TUTOR: EVALUACIONES CUALITATIVAS DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSIÓN	EVALUACIONES CUALITATIVAS DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSIÓN OPTICA TUTOR	NIVEL 2
6.	FORMULARIO PARA REGISTRAR LAS OBSERVACIONES CAPTADAS DURANTE MONITOREO: APLICACION INDIVIDUAL POR ALUMNO	MONITOREO: APLICACION INDIVIDUAL POR ALUMNO... ANALIZAR LAS ANOTACIONES DE ESTE PUNTO DE LA EXPERIENCIA	NIVEL 2
HASTA AQUÍ NIVEL 2			
1.	FORMULARIO PARA EL REGISTRO DE OBSERVACIONES EN LAPROS CRITICOS DE LA DISCUSION, CON EL PROPOSITO DE MEJORAS AL PROCESO	DESTACAR LO OBSERVADO EN LOS MOMENTOS CRITICOS DE LA DISCUSION	NIVEL 3
2.	FORMULARIO PARA EXPLORAR Y SELECCIONAR CÓMO MEDIR APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION	ELEGIR METODOLOGIAS DE MEDICION DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	NIVEL 3
HASTA AQUÍ NIVEL 3			

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

Reflexiones del proceso.

En este punto, toca revisar todo lo que los informes y demás documentos recabados nos permiten examinar, con el propósito de lograr descubrimientos, o realizar hallazgos que tal vez, no esperábamos o tal vez sí, todo lo revelará la información recabada.

Recomendamos, revisar todos los comentarios, comparar las opiniones, contrastar las opiniones de alumnos con las percepciones del docente, y en general tomar un tiempo adecuado para realizar un análisis profundo que nos permita lograr una adecuada y oportuna reflexión, que genere conclusiones y recomendaciones, que a su vez lleven a mantener lo que resultó muy bueno, a mejorar lo que se detectó como mejorable y a reemplazar lo que evidentemente no cumplió expectativas.

Es muy importante, tomar tiempo suficiente para revisar todo lo que ha logrado recogerse, incluso recomendamos revisar una segunda vez, o volver atrás lo que ya hemos revisado...

El objeto siguiente, Tabla No.6, nos proporcionará una especie de mapa que, a manera de tabla, nos resultará de guía al momento de analizar reflexivamente los diferentes instrumentos de recolección de información, y contrastarlos con los resultados y vivencias de la experiencia:

Tabla No. 6. Mapa de los niveles del modelo.

#	NIVEL A ANALIZAR	DESCRIPCION	ETAPAS
1.	0	Caracterización de la población (buscar y analizar diversidad de instrumentos previo al inicio de las discusiones)	<ul style="list-style-type: none"> • Test de trabajo en equipo • Test de temperamentos • Teste de liderazgo y estilos de liderazgo • Test de estilos de aprendizaje • Test de inteligencia emocional • Características de la población que integra el grupo
2.	1	Pruebas exploratorias previas a la discusión (selección y aplicación de instrumentos)	<ul style="list-style-type: none"> • Test de trabajo en equipo • Test de temperamentos • Teste de liderazgo y estilos de liderazgo • Test de estilos de aprendizaje • Test de inteligencia emocional • Características de la población que integra el grupo
3.	2	Diseño de las discusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar la discusión • Organizar la discusión • Dirigir/Monitorear la discusión • Determinar resultados de la discusión
4.	3	Desarrollo de las discusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar la discusión • Dirigir/monitorear la discusión • Seguimiento reflexivo pro-objetivo de la discusión • Conclusiones de la discusión • Medición del aprendizaje significativo logrado durante las discusiones • Encuestas pro-mejoras de la experiencia de discusión

Fuente: Diseño y confección por Martín Arosemena

Ahora toca tomarse el tiempo necesario en revisar los informes y resultados obtenidos, contrastar lo recabado versus lo vivenciado durante la experiencia, y contrastar lo que manifiestan nuestros informes levantados, versus lo que originalmente nos manifestaron los instrumentos aplicados para caracterizar a la población.

En general lo que se busca, es un amplio espacio reflexivo de lo que pensamos o percibimos al principio, de lo que propusimos en particular para esta experiencia, y de lo que arrojan como resultados los instrumentos aplicados durante y al final de la experiencia, con miras a poder determinar calidad de la experiencia, sus debilidades, fortalezas, logros y retos, así como darnos luces para todas las mejoras que podemos plantear para luego aplicarlas.

Este análisis puede darnos muchas luces, ya que nos permitirá reflexionar sobre la experiencia desde la perspectiva de cada etapa del modelo propuesto, ya que se busca evaluar todo lo realizado, lo propuesto, lo manifestado por los diversos participantes, lo bueno, lo malo y lo feo, pues debemos estar dispuestos a ser autocríticos, e incluso estar abiertos a críticas de diversa índole, a cada una de las cuales debemos sacarle el mejor provecho para que nuestras experiencias de discusión en EVAs sean provechosas y procuren el aprendizaje significativo evidenciable.

Mediante la siguiente forma, Formulario No.16 al No.28, proponemos recabar observaciones destacadas, conclusiones, recomendaciones y proponer mejoras que nos lleven siempre de la mano y camino a la excelencia, por medio del mejoramiento continuo:

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO EN CUANTO A DEFINIR PERFIL DEL GRUPO - NIVEL 0

Formulario No. 24. Perfil de grupo – Nivel 0

ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR/RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1. SOBRE TEMPERAMENTOS DEL GRUPO	
2. SOBRE TRABAJO EN EQUIPO	
3. SOBRE LIDERAZGO Y ESTILOS DE LIDERAZGO	
4. ESTILOS DE APRENDIZAJE	
5. INTELIGENCIA EMOCIONAL	

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO EN CUANTO A TEMPERAMENTOS PREVALECIENTES EN EL GRUPO NIVEL 0

Formulario No. 25. Conclusiones y demás sobre lo relativo a temperamentos prevalecientes en el grupo.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	SANGUINEO	
2.	COLERICO	
3.	MELANCOLICO	
4.	FLEMATICO	
COMENTARIOS GENERALES: <hr/> <hr/>		

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO EN CUANTO A LIDERAZGO – NIVEL 0

Formulario No. 26. En cuanto a liderazgo – Nivel 0.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	LO REFERENTE A NIVEL DE LIDERAZGO PREVALECIENTE	
2.	LO REFERENTE A NIVEL INTERMEDIO DE LIDERAZGO	
3.	LO REFERENTE A AUSENCIA DE LIDERAZGO ESTE GRUPO	
4.	OTROS ASPECTOS RELEVANTES	
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <hr/> <hr/>		

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO EN CUANTO A ESTILOS DE LIDERAZGO - NIVEL 0

Formulario No. 27. En cuanto a estilos de liderazgo – Nivel 0.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	LO REFERENTE A ESTILOS PREVALECIENTES	
2.	LO REFERENTE A ESTILOS SECUNDARIOS	
3.	LO REFERENTE A ESTILOS AUSENTES EN ESTE GRUPO	
4.	LO REFERENTE A ESTILOS CASI AUSENTES EN ESTE GRUPO	
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <hr/> <hr/>		

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO EN CUANTO A INTELIGENCIA EMOCIONAL – NIVEL 0

Formulario No. 28. En cuanto a inteligencia emocional.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	LO REFERENTE A ELEMENTOS PRESENTES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL GRUPO	
2.	LO REFERENTE A ELEMENTOS AUSENTES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL GRUPO	
3.	LO REFERENTE A ELEMENTOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL APENAS PERCEPTIBLES EN EL GRUPO	
4.	LO REFERENTE A ALUMNOS QUE SE EVIDENCIA UNA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMPLETA Y SU INCIDENCIA EN LA ACTIVIDAD	

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO EN CUANTO A ESTILOS DE APRENDIZAJE - NIVEL 0

Formulario No. 29. En cuanto a estilos de aprendizaje.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	LO REFERENTE A ESTILOS DE APRENDIZAJE PREVALECIENTES EN EL GRUPO	
2.	LO REFERENTE A ESTILOS DE APRENDIZAJE SECUNDARIOS EN EL GRUPO	
3.	LO REFERENTE A ESTILOS DE APRENDIZAJE CON LIMITACIONES EN SER ATENDIDOS EN UN FORO DE DISCUSION VIRTUAL	
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <hr/> <hr/>		

**FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION
LO RELATIVO A INSTRUMENTOS TIPO TEST PARA DEFINIR PERFIL DEL GRUPO - NIVEL 1
APORTES DE LOS INSTRUMENTOS Y SU COHERENCIA CON LO VIVENCIADO**

Formulario No. 30. Instrumento aplicados y vivencia.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	TEMPERAMENTOS	
2.	INTELIGENCIA EMOCIONAL	
3.	TRABAJO EN EQUIPO	
4.	LIDERAZGO Y ESTILO DE LIDERAZGO	
5.	ESTILOS DE APRENDIZAJE	
COMENTARIOS GENERALES: <hr/> <hr/>		

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO A LA EVALUACION DE CADA PARTICIPANTE DURANTE LA DISCUSION - NIVEL 2

Formulario No. 31. Conclusiones y demás sobre lo relativo a estilos de liderazgo.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	LO REFERENTE A INTERVENCIONES PUNTUALIZADAS ENTRE 4 Y 3	
2.	LO REFERENTE A INTERVENCIONES PUNTUALIZADAS ENTRE 3 Y 2	
3.	LO REFERENTE A INTERVENCIONES PUNTUALIZADAS ENTRE 2 Y 1	
4.	LO REFERENTE A INTERVENCIONES PUNTUALIZADAS ENTRE	
5.	LO REFERENTE A ALMUNOS PUNTUALIZADOS A LA MEDIA O SUPERIOR	
6.	LO REFERENTE A ALUMNOS PUNTUTALIZADOS A LA MEDIA O MENOS	
COMENTARIOS GENERALES: _____		

**FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION
LO RELATIVO A LA EVALUACION CUALITATIVA DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSION, OPTICA
ESTUDIANTE - NIVEL 2**

Formulario No. 32. Conclusiones y demás sobre a la evaluación cualitativa de componentes y recursos de la discusión, óptica estudiante

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	ACTUAR DEL MODERADOR	
2.	ACTUAR DE PARES SOCIALES	
3.	ACTUAR DE PARES EN CONTEXTO ACADEMICO	
4.	CALIDAD Y PROVECHO DE LA EXPERIENCIA EN TERMINOS DE APRENDIZAJE	
5.	¿APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO LOGRADO?	
6.	COMPORTAMIENTO DE LA PLATAFORMA O EVA	
7.	AUTOEVALUARSE SEGÚN NORMAS DEL FORO Y OBJETIVOS DE LA DISCUSION	
8.	CUMPLIMIENTO DE PERIODOS ESTABLECIDOS PARA PARTICIPACIONES Y ENTREGAS	
9.	ACTUAR DEL DOCENTE DEL CURSO	
10.	¿LOGRADOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE?	

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO A LA EVALUACION DE CADA PARTICIPANTE DURANTE LA DISCUSION, OPTICA TUTOR - NIVEL 2

Formulario No. 33. Conclusiones y demás sobre a la evaluación cualitativa de componentes y recursos de la discusión, óptica tutor.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	APORTES	
2.	ACTITUD	
3.	INTERACCION	
4.	REGLAS	
5.	PLATAFORMA	
6.	MODERADOR	
7.	EXPERIENCIA	
8.	APRENDIZAJE	
9.	AUTOEVALUACION	
COMENTARIOS GENERALES:		

**FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION
LO RELATIVO A LA EVALUACION DE COMPONENTES Y RECURSOS DE LA DISCUSION, OPTICA
TUTOR - NIVEL 2**

Formulario No. 34. Conclusiones y demás sobre a la evaluación cualitativa de componentes y recursos de la discusión, óptica tutor.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	PARES ACADEMICOS	
2.	PARES SOCIALMENTE	
3.	CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES	
4.	ACTUAR DEL DOCENTE	
5.	OBJETIVOS	
COMENTARIOS GENERALES:		

FORMULARIO PARA REUNIR LAS CONCLUSIONES Y REFLEXIONES AL TÉRMINO DE LA EXPERIENCIA DEL FORO DE DISCUSION

LO RELATIVO AL MONITOREO - NIVEL 2

Formulario No. 35. Conclusiones y demás en lo relativo al monitoreo recurrente.

No.	ASPECTO A CONCLUIR/REFLEXIONAR /RECOMENDAR	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFLEXIONES FINALES
1.	MONITOREO 1	
2.	MONITOREO 2	
3.	MONITOREO 3	
4.	...	
5.	MONITOREO N	
COMENTARIOS GENERALES:		

FORMULARIO PARA EL REGISTRO DE OBSERVACIONES EN LAPROS CRITICOS DE LA DISCUSION, CON EL PROPOSITO DE MEJORAS AL PROCESO

Formulario No. 36. Lo relativo a observaciones en lapsos críticos de la discusión, con el propósito de mejoras al proceso.

MOMENTOS CRITICOS DE LA DISCUSION QUE PERMITEN DETERMINAR CALIDAD EL PROCESO	COMENTARIOS GENERALES DE LO OBSERVADO	RECOMENDACIONES/OBSERVACIONES/ CONSIDERACIONES
Aviso y explicación de la convocatoria al foro y sus características de inicio, organización y funcionamiento, así como evaluación.		
Desempeño de los moderadores si fueron asignados.		
Funcionamiento del grupo en general durante la discusión		
Realización de los monitoreos y sus resultados		
Funcionamiento adecuado del grupo frente a desafíos aplicados durante la discusión		
Fiabilidad de los mecanismos aplicados para evidenciar aprendizaje significativo		

LOS MOMENTOS CRITICOS PLANTEADOS AQUÍ SON SUGERIDOS, USTED PUEDE DEFINIR Y DETALLAR SUS PROPIOS MOMENTOS CRITICOS A EVALUAR...

Considerando los formularios previos (Formulario No.16 al No.28), lo que se pretende proponer, es que cada uno de ellos o algunos de ellos, sea empleado por el interesado en recabar información, de los diferentes aspectos de la experiencia, desde sus orígenes hasta su fin... esto permitirá un análisis reflexivo profundo de la experiencia, lo cual respaldará los procesos de afinar lo modelado, y las organizaciones y planificaciones propuestas, a fin de que se vayan depurando de situaciones anómalas o que pueden disminuir la calidad o éxito de la experiencia.

CONCLUSIONES

1. Los foros de discusión son una excelente herramienta disponible en los EVAs para alcanzar aprendizaje significativo, siempre y cuando los mismos sean debidamente y estructuradamente empleados, tarea que corresponde al instructor del curso.
2. Adecuadamente diseñados, dirigidos, monitoreados, y guiados, un foro es una herramienta de gran potencial, que se asemeja de cerca al debate o interacción presencial cuando en el aula se discute sobre un tópico en particular, con la ventaja de que es asincrónico, lo que permite la reflexión sin inmediatez, la consulta de bibliografía, las conversaciones con asesores, etc., por lo cual puede usarse como una poderosa herramienta para dialogar, discutir, y llegar a descubrimientos muy interesantes, realistas y aplicables.
3. Todo docente de curso virtual, o que se apoya en la virtualidad para desarrollar su actividad docente, debe conocer a la población de estudiantes que va a atender, en el sentido de sus temperamentos, habilidades de liderazgo, dimensión de inteligencia emocional, estilos de aprendizaje y de liderazgo, así como de trabajo en equipo, ya que esto permite definir o conceptualizar el perfil del grupo a atender, lo cual permitirá elegir técnicas, metodologías, herramientas y procedimientos más ajustados a las características de la población que aprende en el curso. De hecho el profesor, debe ejercer en sí mismo el autoconocimiento, pues todo este saber previo al inicio de cualquier, no solo le permitirá ser más efectivo en todo lo relativo al foro, sino también en todo lo relativo al curso y su desempeño docente.

4. El dinamismo en los foros virtuales es un elemento vital en el éxito del mismo... es pertinente, oportuno y dinámico proporcionar a los actores del echo educativo la oportunidad de aportar, liderizar, cuestionar, y desarrollar plenamente un proceso de discusión en el cual los diferentes participantes ejerzan su rol, y sean creativos y se reten a sí mismos.
5. El docente debe ser organizado, planificado, disciplinado, y debe ser un excelente conocedor de las múltiples formas en que un foro de discusión puede ser empleado para el logro de aprendizaje significativo.
6. El modelo planteado permite profundizar en cada una de las partes del mismo, por ende, en cada una de las partes de un diseño previo, coherente, constructivista y pertinente, para el logro de aprendizaje significativo en foros de discusión virtuales.
7. La elección correcta de herramientas y técnicas a aplicar, es determinante para recabar información adecuada, oportuna, real, concluyente, y para aplicar una dinámica de funcionamiento al foro que sea conducente sin lugar a dudas, para el logro de aprendizaje significativo, considerando siempre las características propias de la población de cada experiencia educativa.
8. El monitoreo de la discusión, es en gran medida, una actividad que permite al docente no ser el centro de la discusión y a la vez ser el guía principal de la misma, es decir, permite a otros actores del echo educativo liderizar, guiar, organizar, desestimar, incorporar, y siempre animar... mientras el profesor del curso se mantiene vigilante de que la experiencia esté enfocado en los objetivos de la misma, para así alcanzar el anhelado aprendizaje significativo.

9. El adecuado manejo del EVA, también es vital para el éxito de la actividad, pues los actores deben saber con cuáles facilidades cuentan en el mismo para realizar sus aportes, citas, inclusión de diagramas, imágenes, etc., todo eso con miras a hacer de sus aportaciones lo más enriquecedoras y explícitas posibles., pero siempre respetando y considerando las normativas del foro.

10. El modelo planteado aporta un excelente recurso para que cada profesor virtual evalúe la calidad de sus experiencias formativas mediante foros de discusión, revise las participaciones de sus alumnos en el mismo, y confronte su propuesta de diseño conceptual de la experiencia, con un instrumento que le permitirá ir mucho más allá de solo realizar un foro.

RECOMENDACIONES

1. Someter el modelo a diversas pruebas, en las cuales se experimente con diversas poblaciones de alumnos, y se aplique a diversas situaciones, de tal manera que se pueda probar la eficacia del modelo en los diferentes escenarios que el mismo debe atender. La idea es determinar la viabilidad del mismo, ya que lo que se persigue con el modelo es el logro de aprendizaje significativo.
2. El profesor o instructor, deberá aplicarse a sí mismo los distintos instrumentos de evaluación o test, a fin de que experimente lo que el alumno experimentará al resolverlos, y así poder determinar fortalezas, debilidades y peculiaridades de cada instrumento y experiencia, a fin de determinar si continúa usándolos o no, además de tener en cuenta la realidad del comportamiento y desempeño de los alumnos durante el foro de discusión, en contraste con los resultados de los tests.
3. Se recomienda no descartar el nivel 4 del modelo, ya que es allí donde será evaluada la experiencia, con el propósito de logra descubrimientos concretos y así poder aplicarlos a futuras nuevas experiencias, por ende, aplicar dichos descubrimientos a los distintos niveles del modelo, sobretodo el diseño de la experiencia, ya que muchas de las problemáticas tienen su origen en el inicio de todo.
4. Recomendamos aplicar el modelo en su conjunto, ya que cada nivel entrega información al nivel siguiente, y el último nivel permite evaluar toda la experiencia, por lo que no coherente aplicar solo ciertas cosas del modelo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Carles Dorado, M.A (2001). Estrategias, funciones e interacciones en un entorno virtual de aprendizaje a distancia.

https://www.researchgate.net/publication/249009616_Estrategias_funciones_e_interracciones_en_un_entorno_virtual_de_aprendizaje_a_distancia

Cenich, G., Santos, G. (2009). Aprendizaje significativo y colaborativo en un curso online de formación docente.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-66662009000300002

Dellepiane, P.A. (2013). Aplicaciones educativas en entornos virtuales. por qué trabajar en grupo y aprender en colaboración?.

<http://aplicacionesenentornosvirtuales.blogspot.com/2013/07/los-entornos-virtuales-del-siglo-xxi.html>

García, M., Vicente González, Ramos, C. Modelos de interacción en entornos virtuales de aprendizaje.

<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/41056/1/MODELOS%20DE%20INTERACCION%20EN%20ENTORNOS%20VIRTUALES%20DE%20APRENDIZAJE1.pdf>

Martínez de la Cruz, N.L, Ruíz Aguirre R. M., Galindo González. Habilidades y estrategias docentes para comunicación afectiva y efectiva en los procesos de aprendizaje en ambientes virtuales.

<http://www.virtualeduca.red/documentos/23/Ponencia%20Virtual%20Educa%202015.pdf>

PAHO (2015). Cómo desarrollar foros virtuales de discusión de manera efectiva.

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=metodologias-8847&alias=35657-como-desarrollar-foros-virtuales-discusion-manera-efectiva-657&Itemid=270&lang=en

Pérez Alcalá, M. del S. (2017). La comunicación y la interacción en contextos virtuales de aprendizaje.
<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/15/18>

Sánchez, A., Puerta, C., Sánchez Ceballos, L. (2010). Manual de Comunicación en Ambientes Educativos Virtuales. http://www.ucn.edu.co/institucion/sala-prensa/Documents/Libro_Educacion_Virtual-_Julio_01_de_2010-_Version_Final.pdf

Santoveña, S.M. (2011). Procesos de comunicación a través de entornos virtuales y su incidencia en la formación permanente en RED.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjojo-stZ7XAhXE4iYKHUQBBfkQFghcMAU&url=http%3A%2F%2Fwww.raco.cat%2Findex.php%2FRusc%2Farticle%2Fdownload%2F225627%2F306983&usg=AOvVaw2kP2M6gGyDOCdQZSdP4IC9>

Vásquez Hidalgo, I. (2005). Tipos de estudio y métodos de investigación.
<https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

Vásquez Lopera, C. P, Avendaño, A.R., Arango Vásquez, S.I. (2009). Interacciones comunicativas en un entorno virtual de aprendizaje.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/81/167>

Vásquez Lopera, C., Arango Vásquez, S. (2012). Estrategias de participación e interacción en entornos virtuales de aprendizaje.
<http://www.scielo.org.co/pdf/anvr/v10n20/v10n20a07.pdf>

Zapata Rendón, M. (2015). La comunicación en ambientes virtuales de aprendizaje.
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/265225/mod_resource/content/2/pdf%20la%20comunicaci%C3%B3n%20en%20AVA.pdf

INFOGRAFIA

1. **Apuntes para estudiar. (2019). ¿Qué es la Comunicación? ¿Cuáles son sus elementos?** 27/5/2019, de Apuntes para estudiar Sitio web: <https://apuntesparaestudiar.com/lengua-y-literatura/%C2%BFque-es-la-comunicacion-%C2%BFcuales-son-sus-elementos>
2. **Begoña Gros Salvat, Mariella Adrián. (sin datos).** Estudio sobre el uso de los foros virtuales para favorecer las actividades colaborativas en la enseñanza superior. 15/11/2018, de Universidad de Barcelona Sitio web: https://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_05/n5_art_gros_adrian.htm
3. **CONCEPTODEFINICION.DE. (2011). Definición de Interacción.** 20/7/2018, de Venemedia Comunicaciones, C.A. Sitio web: <https://conceptodefinicion.de/interaccion/>
4. **DEFINICION ABC. (2007). Definición de Dirigir.** 4/6/2018, de DEFINICION ABC Tu diccionario hecho fácil Sitio web: <https://www.definicionabc.com/politica/dirigir.php>
5. **Easy LMS. (sin datos). Cuáles son los tipos de evaluación.** 2/4/2019, de Easy LMS Sitio web: <https://www.onlineassessmenttool.com/es/ayuda/centro-de-conocimiento-evaluaciones/cuales-son-los-tipos-de-evaluacion/item10637>
6. **Isabel Vásquez Hidalgo. Gestiópolis: Tips de estudio y métodos de investigación.** 18/12/2005. De Gestiópolis: <https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>
7. **Jonathan García-Allen. (sin datos). Tipos de liderazgo: Las 5 clases de líderes más habituales.** 1/9/2018, de Psicología y Mente Sitio web: <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
8. **Marit Acuña. (2017). Los Foros Virtuales como herramienta pedagógica en el Aprendizaje Online.** 27/5/2019, de Evirtualplus Sitio web: <https://www.evirtualplus.com/foros-virtuales/>
9. **Mg. Alejandro González Esp. Mercedes Martín. (sin datos). CLASE 3 ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE.** 28/1/2019, de Universidad Nacional de Salta Sitio web:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/54375/Documento_completo____.pdf-PDFA2u.pdf?sequence=3

10. **Psicoactiva. (sin datos). ¿Qué es la Inteligencia Emocional? El papel de las emociones en nuestras vidas.** 15/9/2018, de Psicoactiva Mujerhoy.com Sitio web: <https://www.psicoactiva.com/blog/la-inteligencia-emocional/>

11. **Sebastián Agudelo, Julián Fernando Trujilo Amaya. (sin datos). REGLAS PARA UNA DISCUSION CRÍTICA.** 15/3/2019, de ScIELO Colombia Scientific Electronic Library Online Sitio web: <http://www.scielo.org.co/pdf/pafi/n28/n28a10.pdf>

12. **Significados.com. (2013). Significado de Discusión.** 11/7/2018, de Significados.com Sitio web: <https://www.significados.com/discusion/>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1. Pregunta No.1 Encuesta a docentes virtuales. Las personas encuestadas, todos docentes con experiencia como docentes virtuales, en su totalidad, opinan que es positivo realizar experiencias de discusión en EVA's que generan aprendizaje significativo. Las 4 primeras opciones seleccionadas por los encuestados manifiestan esta aseveración.....	42
Figura No. 2. Pregunta No.2. Encuesta a docentes virtuales. Este resultado nos evidencia que el profesorado emplea la técnica de discusiones en línea con determinados propósitos. Observemos “Siempre: 36.00%”, y “Casi siempre: 40.00%”... los más votados, expresando así que las discusiones en línea son una estrategia muy empleada por el profesorado para generar interacción entre sus discentes.	43
Figura No. 3. Pregunta No.3. Encuesta a docentes virtuales. En esta pregunta se detecta una de las primeras situaciones que nuestro modelo a proponer, busca resolver o minimizar: la indiferencia o interés limitado, incluso algo de indiferencia, con respecto a que las discusiones en línea, relacionadas a temáticas del curso, deben procurar aprendizaje significativo, y por ello en nuestro modelo propondremos algunas estrategias para lograrlo y evidenciarlo.	44
Figura No. 4. Pregunta No.4. Encuesta a docentes virtuales. Con esta pregunta, descubrimos el siguiente elemento a atender con respecto a la propuesta de nuestro modelo: los docentes perciben que no han sido entrenados para gestionar discusiones en línea, lo cual es muy crítico, ya que si no han sido entrenados para ello, mucho menos podrán tener una adecuada percepción de la potencialidad de esta estrategia para lograr aprendizaje significativo en EVA's.....	45
Figura No. 5. Pregunta No.5. Encuesta a docentes virtuales. Esta pregunta nos revela que los encuestados manifiestan no emplear modelo respetable alguno para gestionar discusiones en EVA's, solo hablan de un modelo básico adaptado, lo cual es modesto para lo que debería ser... incluso hay un importante 24,00% de encuestados que manifiesta no ser esto necesario. Contrastarlo con la pregunta previa, revela un 64,00% de encuestados que manifiestan ser conveniente aplicar un modelo para gestionar discusiones en línea en EVA's. La mayoría considera que sería conveniente	46
Figura No. 6. Pregunta No.6. Encuesta a docentes virtuales. Estas respuestas nos revelan que los docentes con experiencia virtual encuestados se limitan, en su mayoría, a aplicar una estrategia básica para gestionar discusiones en línea en EVA's, lo cual no permite explotar la potencialidad de este recurso para lograr aprendizaje significativo.	47
Figura No. 7. Pregunta No.7. Encuesta a docentes virtuales. Felizmente, la mayoría de encuestados manifiesta que sería positivo aprender y aplicar un modelo para gestionar sus discusiones en cursos en línea, con miras a lograr aprendizaje significativo, lo cual sugiere que son conscientes de la necesidad de ser orientados al respecto.....	48
Figura No. 8. Pregunta No.8. Encuesta a docentes virtuales. En esta pregunta, los encuestados responden masiva y positivamente a la aplicación de un modelo para gestionar sus discusiones en línea en EVA's. Observar que solo un único encuestado opinó que “no es necesario un modelo”. El grupo encuestado percibe esto como una solución	49
Figura No. 9. Pregunta No.9. Encuesta a docentes virtuales.....	51

Figura No. 10. Pregunta No.10. Encuesta a docentes virtuales.....	52
Figura No. 11. Pregunta No.11. Encuesta a docentes virtuales.....	53
Figura No. 12. Pregunta No.12. Encuesta a docentes virtuales.....	54
Figura No. 13. Pregunta No.13. Encuesta a docentes virtuales.....	55
Figura No. 14. Pregunta No.14. Encuesta a docentes virtuales.....	56
Figura No. 15. Temperamentos humanos	94
Figura No. 16. Etapas en la planificación de la discusión.....	112

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

Diagrama No. 1. Nivel 0. Caracterización de la población participante del curso virtual.....	91
Diagrama No. 2. Pruebas exploratorias previas a la discusión	102
Diagrama No. 3. Diseño de las discusiones y sus etapas.....	109
Diagrama No. 4. Nivel 3 Desarrollo de las discusiones.....	147
Diagrama No. 5. Nivel 4. Análisis reflexivo posterior a las discusiones.	170
Diagrama No. 6. Análisis de informes posteriores a la discusión	171

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1. Descripción de grupos de preguntas según encuesta docentes virtuales.....	40
Tabla No. 2. Los momentos críticos propuestos durante la discusión.....	151
Tabla No. 3. Explorando mediante encuesta la experiencia de la discusión recién concluida.....	155
Tabla No. 4 Aspectos a considerar para encuestar al final de la discusión.	157
Tabla No. 5. Formularios propuestos para cada nivel del modelo	172
Tabla No. 6. Mapa de los niveles del modelo.....	175

ÍNDICE DE PANTALLAS

Pantalla No. 1. Relativo a prueba o test sobre temperamento en grupo exploratorio.	60
Pantalla No. 2. Relativo a prueba o test sobre temperamento en grupo exploratorio.	61
Pantalla No. 3. Relativo a prueba o test sobre liderazgo en grupo exploratorio.	62
Pantalla No. 4. Relativo a prueba o test sobre estilos de liderazgo en grupo exploratorio.....	63
Pantalla No. 5. Relativo a prueba o test sobre trabajo en equipo en grupo exploratorio.....	64
Pantalla No. 6. Planteando el diseño de la discusión.....	66
Pantalla No. 7. Aplicando los descubrimientos sobre el test de liderazgo.....	67
Pantalla No. 8. Aplicando el monitoreo reiterativo durante la discusión	67
Pantalla No. 9. Monitoreo e intervención del docente del curso	68
Pantalla No. 10. Se evidencia alcance de objetivos del foro.....	69

INDICE DE FORMULARIOS

Formulario No. 1. Características del grupo según test diversos.....	88
Formulario No. 2. Temperamentos prevalecientes en el grupo.....	89
Formulario No. 3. Estilos de liderazgo prevalecientes en el grupo.....	97
Formulario No. 4. Inteligencia emocional prevaleciente en el grupo.....	98
Formulario No. 5. Estilos de aprendizaje prevalecientes en el grupo.....	99
Formulario No. 6. Instrumentos tipo test elegido por el instructor para caracterizar el grupo a atender.....	103
Formulario No. 7. Características del grupo para definir su perfil según tests aplicados.....	105
Formulario No. 8. Evaluación de cada estudiante durante la discusión, N veces....	121
NOMBRE DEL CURSO: _____ NOMBRE DEL ESTUDIANTE: _____	
Formulario No. 9. Evaluaciones cualitativas de componentes y recursos de la discusión, óptica estudiante.	122
Formulario No. 10. Evaluación de cada participante durante la discusión.....	126
Formulario No. 11. Evaluaciones cualitativas de la discusión, recolectados para el tutor.....	127
Formulario No. 12. Evaluaciones cualitativas de componentes y recurso de la discusión, para uso del tutor.....	129
Formulario No. 13. Organizar la discusión.....	136
Formulario No. 14. Registrar observaciones durante lapsos críticos de la discusión.....	141
Formulario No. 15. Registrar observaciones durante lapsos críticos de la discusión.....	150
Formulario No. 16. Cómo medir aprendizaje significativo.....	154
Formulario No. 17. Diseño de la discusión.....	160
Formulario No. 18. Desarrollo de la discusión.....	162
Formulario No. 19. Desempeño de moderadores.....	163
Formulario No. 20. Desempeño del docente.....	164
Formulario No. 21. Calidad del ambiente social en el foro.....	165
Formulario No. 22. Percepción del logro de aprendizaje significativo.....	166
Formulario No. 23. Percepción de la calidad y eficacia de la encuesta.....	167
Formulario No. 24. Perfil de grupo – Nivel 0.....	177
Formulario No. 25. Conclusiones y demás sobre lo relativo a temperamentos prevalecientes en el grupo.....	178
Formulario No. 26. En cuanto a liderazgo – Nivel 0.....	179
Formulario No. 27. En cuanto a estilos de liderazgo – Nivel 0.....	180

Formulario No. 28. En cuanto a inteligencia emocional	182
Formulario No. 29. En cuanto a estilos de aprendizaje.	183
Formulario No. 30. Instrumento aplicados y vivencia.	184
Formulario No. 31. Conclusiones y demás sobre lo relativo a estilos de liderazgo.	185
Formulario No. 32. Conclusiones y demás sobre a la evaluación cualitativa de componentes y recursos de la discusión, óptica estudiante	186
Formulario No. 33. Conclusiones y demás sobre a la evaluación cualitativa de componentes y recursos de la discusión, óptica tutor.	187
Formulario No. 34. Conclusiones y demás sobre a la evaluación cualitativa de componentes y recursos de la discusión, óptica tutor.	188
Formulario No. 35. Conclusiones y demás en lo relativo al monitoreo recurrente.	189
Formulario No. 36. Lo relativo a observaciones en lapsos críticos de la discusión, con el propósito de mejoras al proceso.....	190

