



# La gestión de la educación a distancia: un proceso hacia la calidad con el uso de la tecnología

Sandra Gpe. Altamirano Galván

ORCID: 0000-0001-7498-8355

Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Artes Visuales

sandra.altamiranoglv@uanl.edu.mx



34

## Resumen

En la actualidad, las instituciones educativas se enfrentan con grandes cambios, las tecnologías de información y comunicación se han hecho presentes y han generado una evolución inesperada en todos los ámbitos de la sociedad influyendo directamente al contexto educativo. Esta situación ha provocado un giro en la perspectiva de la educación, pues se enfrenta a un mundo globalizado que exige individuos preparados para la diversidad y la adaptación a nuevos escenarios.

**Palabras clave:**  
gestión educativa,  
educación  
a distancia,  
tecnología,  
planificación,  
enseñanza

Surgen nuevas posibilidades, entre ellas, la educación a distancia así como la integración de nuevos medios de comunicación a la enseñanza, que generan cambios en los procedimientos de administración de recursos financieros, materiales y humanos. Es en este punto donde se hace fundamental la gestión de la educación para fortalecer los nuevos proyectos educativos a partir del análisis, la organización y la planificación de los procesos inmersos en este ámbito, con una nueva visión de la administración, la gestión de los medios de comunicación y la inclusión de las necesidades de los individuos para su desarrollo en la sociedad.

---

## Abstract

Currently, educational institutions are facing great changes, information and communication technologies have become present and have generated an unexpected evolution in all areas of society, directly influencing the educational context. This situation has caused a shift in the perspective of education, as it faces a globalized world that requires individuals prepared for diversity and adaptation to new scenarios.

New possibilities arise, including distance education as well as the integration of new media into teaching, which generate changes in the administration procedures of financial, material and human resources. It is at this point where education management becomes essential to strengthen new educational projects based on the analysis, organization and planning of the processes immersed in this area, with a new vision of administration, media management of communication and the inclusion of the needs of individuals for their development in society.

**Key words:**  
educational management, distance education, technology, planning, teaching

## Introducción

La educación a distancia ha surgido a partir de las nuevas tecnologías de información y comunicación que permiten una transformación en los procesos educativos, nuevas estrategias y metodologías de enseñanza-aprendizaje, así como el desarrollo y la innovación de herramientas y materiales didácticos adaptados a la nueva modalidad.

La gestión educativa tiene como finalidad lograr la calidad en los procesos, según Antúnez (2012) “es el medio para accionar los cambios positivos en los centros educativos a fin de buscar la mejora continua”. Un gestor de educación a distancia debe tener la capacidad de organizar y controlar los recursos con los que cuenta, tanto humanos como técnicos, materiales y financieros, con el objetivo de ofrecer servicios educativos de calidad.

Dentro de los recursos humanos encontramos a un actor muy importante del proceso educativo: el docente; que debe adaptarse a las nuevas perspectivas de la educación y enfrentarse a un rol diferente. “El papel del profesor se transforma, pasa de ser un transmisor de la información, a ser un facilitador del aprendizaje de conceptos complejos, pero también necesita conocer el uso de las TIC en los entornos virtuales de aprendizaje” (Harasim, 2000 en Esquivias, Gasca y Martínez, 2009). Por tanto, es necesario tomar en cuenta aspectos específicos para la selección y evaluación de los facilitadores.

## Competencias básicas

La educación a distancia conlleva cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje, por tanto, se hace necesario que el facilitador cuente con competencias específicas para esta modalidad. Debe ser flexible, tener la capacidad de innovar los procesos de aprendizaje, estar abierto al cambio modificando los hábitos educativos tradicionales, adaptarse a las necesidades de los estudiantes y contar con competencias comunicativas, tanto orales como escritas.

Denis, Watland, Pirotte y Verday (2004) en Campos, Brenes y Solano (2010), clasifican los roles de los docentes de educación a distancia en roles centrales y roles periféricos:

Centrales	Periféricos
Facilitador de contenido, facilitador de metacognición, facilitador del proceso, asesor/consejero, evaluador, técnico proveedor de los recursos.	Gerente o administrador, diseñador, co-alumno e investigador responsable.

Los roles se encuentran conectados con las competencias básicas que el facilitador de educación a distancia debe tener para que pueda cumplir con las responsabilidades que le asignarán una vez que se encuentre desempeñando su trabajo. Campos, Brenes y Solano (2010), proponen un perfil de cinco competencias fundamentales para el docente de educación a distancia:

### Competencias tecnológicas

Asociadas al dominio y la habilidad en el uso, la aplicación, la selección y la incorporación de las herramientas tecnológicas en los procesos educativos, que permitan la interacción entre docente y alumno.

### Competencias investigativas

Son las habilidades y conocimientos para encontrar en la práctica educativa, problemáticas que puedan llevarse a la investigación para su solución, con el fin de mejorar su actividad pedagógica.

### Competencias pedagógicas

Se refieren al dominio de diversas teorías de enseñanza-aprendizaje que permitan generar un plan educativo efectivo y pertinente para las características de los estudiantes, que lo lleven a un aprendizaje significativo.

### Competencias de liderazgo académico

Se refieren a las actitudes que conducen a la búsqueda de la excelencia académica tanto del docente como del alumno, dando como resultado también, la excelencia de la institución.

### Competencias sociales

Son fundamentales en la educación a distancia, puesto que se requiere de estrategias que permitan una buena comunicación e interacción entre docente y alumno, dentro de un ambiente armonioso que conduzca a un desarrollo integral y permanente de los participantes.

En general, el docente debe contar con competencias integradoras de conocimientos, habilidades, destrezas y valores para un desarrollo estratégico, efectivo y armónico del proceso de educación a distancia.

## Criterios de selección

La selección del facilitador de educación a distancia debe realizarse a partir de criterios que se establezcan en función de los objetivos que se pretendan alcanzar en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las características de dicha modalidad. Por tanto, están ligados a las competencias básicas y al perfil que debe poseer el facilitador.

Según Zuluaga y Piña (2005) un facilitador de educación a distancia debe poseer las siguientes características:

- Capacidad intelectual
- Honestidad profesional y personal
- Deseo de ayudar a los demás (capacidad de escuchar y cuestionar para determinar las necesidades y problemas de los alumnos, etc.)
- Habilidad de comunicación verbal y no verbal
- Creatividad
- Madurez emocional
- Habilidad para generar oportunidades
- Satisfacción en el desempeño de su trabajo como docente

El facilitador debe tener dominio de la materia que va a impartir, pero también debe ser creativo para generar un plan que permita el aprendizaje del alumno a través de la tecnología, además debe poseer la suficiente madurez emocional para adaptarse a la nueva modalidad y a los cambios de rol de los participantes del proceso. Debe estar abierto a escuchar y ayudar a los alumnos, así también, poseer habilidades de comunicación para una interacción efectiva.

Hernández y Hernández (2008) mencionan que un facilitador debe poseer las siguientes competencias, que bien pueden establecerse como criterios de selección:

- Ética y valores
- Humanista
- Hermeneuta
- Autodidacta y autocrítico
- Comunicación y liderazgo
- Visión sistémica y trabajo en equipo
- Conocimiento de las TIC y orientador hacia las transformaciones
- Aprendizaje continuo y situacional

El docente o facilitador de educación a distancia, debe ser un individuo proactivo, en constante crecimiento personal y profesional, con el deseo de transmitir el conocimiento dejando a un lado el autoritarismo y siendo un orientador del alumno con una visión más humanista, así también, debe adaptarse a los cambios y ser consciente de que es indispensable mantenerse siempre actualizado para mejorar su desempeño.

## Estrategias para evaluar el desempeño profesional

La evaluación es un elemento fundamental para la gestión de la educación, debido a que aporta información que puede ayudar a conocer la situación en la que se desarrollan los procesos, por tanto evaluar el desempeño profesional docente ayudará a valorar logros y destacar áreas de oportunidad para la búsqueda de la mejora continua.

Gómez (2001) en Basabe, Torres y Quintero (2012) “destaca el carácter integral del proceso de evaluar el desempeño docente que significa valorar las actitudes, talento, competencias y motivación al logro; lo cual permite juzgar la eficacia e integridad demostrada en el acto de enseñar”.

Duart y Martínez (2001) en Villar (2006) proponen un modelo de evaluación del desempeño basado en tres pilares: el análisis interno de los procesos (por parte del equipo docente), el análisis externo (por parte de los estudiantes) y el análisis de los resultados de la actividad docente (resultados académicos). Este modelo implica un proceso sistemático, participativo y flexible, diseñado para medir en forma objetiva el rendimiento laboral del docente en entornos virtuales.

Mercedes Inciarte (2008) propone una estrategia de gestión del docente partiendo de los diferentes roles que desempeña, tales como:

- Docente diseñador y productor de contenido
- Docente administrador de cursos Web
- Docente orientador y mediador de aprendizaje.

Inciarte establece una serie de indicadores para la evaluación del docente de educación a distancia, organizados en cada uno de los roles propuestos, de tal manera, que una vez realizada la evaluación se obtendrá información concreta para cada área y se podrá buscar solución de manera más rápida, específica y directa cuando los resultados no sean óptimos.

### Indicadores para el docente diseñador y productor de contenido:

- Produce contenidos instruccionales originales para su curso, basados en las necesidades y características de la asignatura.
- Desarrolla los contenidos del curso indicando su plan de desarrollo, el material de apoyo y estrategias para la mediación pedagógica.
- Aplica principios de las teorías de instrucción y aprendizaje para el diseño de contenidos.

- Aplica los estándares de diseño instruccional para la administración de cursos virtuales o en línea.

### **Indicadores para el docente administrador de cursos web:**

- Asume las TIC dentro del marco de la administración de Educación a Distancia.
- Conceptualiza la formación a distancia como un proceso complejo, teniendo en cuenta las TIC como herramienta y medio de instrucción.
- Integra diferentes estrategias para la administración de instrucción a distancia, respondiendo a las características del participante y del curso.

### **Indicadores para el docente orientador mediador de aprendizajes:**

- Asume su compromiso como mediador de la instrucción, tomando en cuenta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes y los criterios institucionales.
- Identifica las evidencias de aprendizaje de sus alumnos, las estrategias instruccionales y de evaluación, que conlleven al logro de los indicadores.
- Asesora al estudiante sobre los aspectos relacionados con el aprendizaje de los contenidos del curso y lo retroalimenta en cuanto al logro de los indicadores planteados en el desarrollo del curso *web*.

La evaluación es necesaria en todas las modalidades educativas pero Rockwell, Furgason y Marx (2000) mencionan que a medida que la educación a distancia aumente, así también existirán más profesores dedicados a la enseñanza en esta modalidad y será aún más necesario el monitoreo y la evaluación de su desempeño, así también deberá realizarse mayor investigación en esta área para obtener información que ayude a mejorar los procesos.

La evaluación del docente en esta modalidad debe ser integral, incluyendo indicadores que aporten información sobre la calidad de los aprendizajes, el desempeño de los docentes en el desarrollo de los programas a distancia, la preparación y actualización continua del docente, así también la satisfacción de los estudiantes basados en las estrategias que los estimulan y animan a participar en línea y fuera de línea.

## Programa de incentivos y estímulos al desempeño

En la educación es muy importante contar con un programa de incentivos al desempeño, debido a que esto motivará al docente a realizar mejor su trabajo, a tener una mayor preparación y mantenerse actualizado. Así también se sentirá más comprometido e integrado con la institución.

Cofer y Appley (1987) en Mendoza (2008) señalan que los incentivos “*son objetos y condiciones que se usan con el propósito de motivar la ejecución de una conducta. Los objetos pueden ser las recompensas y las condiciones pueden ser el conocimiento de los resultados de la conducta o la competencia*”.

Los principales esquemas de incentivos propuestos por Mendoza (2008) a partir de los mencionados por Mizala y Romaguera (2003), Odden y Kelley (2002) y Uribe (1999), son:

### Pago por mérito

Otorgar incentivos monetarios individuales a los docentes eficientes, de esta manera, un porcentaje de su salario está basado en el desempeño.

### Carreras escalares o escalafón docente

Consiste en entregar incentivos individuales e incrementos salariales a los docentes con el propósito de mantenerlos en la docencia. Basado tanto en los años de experiencia, como en otros criterios como cursos de capacitación, acreditaciones y desempeño.

### Pago por competencias

Consiste en entregar incentivos individuales a aquellos docentes que cumplan con desarrollar ciertas competencias propias de su labor.

### Esquema de reconocimiento al docente

Consiste en reconocer públicamente a los docentes eficientes. Uribe (1999) plantea que este reconocimiento puede favorecer de manera muy positiva la moral de los maestros.

### Esquema de incentivos a escuelas

Los incentivos son ofrecidos a grupos de docentes o a una escuela completa (Mizala & Romaguera, 2003; Odden & Kelley, 2002). Los objetivos principales de este esquema son motivar la innovación de las instituciones educativas y motivar el trabajo docente en equipo.



Mark Tucker (2014) menciona que es importante crear incentivos para maestros de alto desempeño y que se encuentren en continuo desarrollo profesional, pues esto los motivará a seguir adelante y elevará el nivel de la institución, así también generará una cultura en la cual otros docentes de niveles menores, se inspiren en los maestros de alto nivel para superarse y crecer tanto personal como profesionalmente.

Los incentivos para los docentes son fundamentales para elevar la calidad educativa y tal como ya lo hemos mencionado, dichos estímulos pueden ser económicos, pero también pueden ser reconocimientos públicos que destaquen el desempeño, los años de servicio o el crecimiento profesional. Este tipo de reconocimientos son de alto valor moral para los docentes y generan en ellos, una actitud positiva hacia su trabajo y la institución.

## Reglamento básico

El reglamento básico de los docentes es un conjunto de reglas y normativas para lograr objetivos específicos en función de la visión, misión y filosofía de una institución, así también de las características del sistema educativo. Es indispensable para regular el comportamiento, las funciones, los derechos y obligaciones del docente, además permite conducir a la institución hacia procesos educativos de calidad.

Todo proceso educativo debe gestionarse a partir de un reglamento básico que permita el control de diversos aspectos. Existen controles económico-financieros, pero además controles de valores. Dentro de los controles de valores se encuentran los elementos básicos de control para el docente.

Según César Ramírez (2002) “*el control del docente debe darse en diversas direcciones, tales como: control de desempeño, control de proceso enseñanza-aprendizaje, control de trabajo en equipo, control de habilidades y valoración de cursos*”, integrando diversos elementos indispensables que el docente debe cumplir.

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de República Dominicana cuenta con un Reglamento de Instituciones y Programas de Educación Superior a Distancia aprobado en 2006 que indica los lineamientos para el facilitador de educación a distancia y son los siguientes:

- El profesor como facilitador y guía, debe favorecer experiencias de aprendizaje de los estudiantes, mediante el desarrollo de las capacidades para el estudio independiente y la autogestión, con la promoción de ambientes educativos que incorporan los principios de aprendizaje activo.
- El profesor requiere capacitación continua, a fin de que propicie ambientes de aprendizaje estimulantes, favoreciendo la motivación, la tolerancia y el respeto. Debe propiciar en el estudiante la investigación, la reflexión crítica, la creatividad, así como la participación entusiasta en su propia formación.
- El personal docente, en el marco de la misión institucional, asume en el ejercicio de sus funciones actividades de docencia, de investigación y de extensión.
- El docente según sus responsabilidades puede asumir uno o más de los siguientes roles: planificador, especialista en el desarrollo de materiales educativos, gestor de ambientes de aprendizajes, tutor y evaluador.
- El profesor planifica y guía el desarrollo del proceso de aprendizaje, selecciona conforme al plan de estudio, junto al equipo de trabajo, los contenidos y los materiales didácticos de la asignatura correspondiente a su área de especialidad y elabora las evaluaciones. El diseño y producción de los materiales didácticos y el apoyo tecnológico deben estar a cargo de especialistas en estas áreas.
- El tutor es un especialista que orienta, estimula y acompaña al estudiante en su aprendizaje, lo cual requiere dominio de la disciplina que enseña y de las estrategias pedagógicas de la educación a distancia.
- Los profesores son responsables de una evaluación continua y sumativa de los estudiantes asegurando la calidad en cada una de las asignaturas.
- Toda institución de educación superior a distancia debe contar con un programa de desarrollo profesoral y de carrera académica que oriente y capacite al docente de manera continua, tanto en los aspectos profesionales como pedagógicos, para un desempeño óptimo en beneficio de la calidad educativa.

- Toda institución debe tener un reglamento para el docente en donde se definan los derechos y responsabilidades académicas, el perfil del docente, las funciones y el sistema de evaluación del desempeño. Además, debe incluir el proceso de reclutamiento, selección, incorporación e integración institucional, el desarrollo profesoral y la evaluación.

Existen pocos reglamentos establecidos y específicos para esta modalidad, sin embargo, este reglamento dirigido al sistema educativo de la República Dominicana, podría adaptarse a otras instituciones educativas de modalidad a distancia, puesto que presenta normativas muy completas que integran los aspectos más importantes del desempeño docente.

### Gestión de medios de comunicación en educación a distancia

La gestión de la educación a distancia requiere de una especial atención en la inclusión de los medios en los procesos de enseñanza-aprendizaje, para hacer un buen uso y aplicación de ellos.

González Sanmamed (2007) en Cabero y Romero (2010), señala que:

“La integración de los medios en la enseñanza implica no sólo su incorporación física sino su interrelación con los demás elementos del acto didáctico. Desde una perspectiva sistémica, esta integración supone que los medios influyen y son influidos por los demás componentes curriculares, y estarán condicionados por la naturaleza del contexto curricular que los ampara y que les proporciona determinada lógica de funcionamiento y de valoración”.

Esto es parte de la función de un administrador de educación a distancia, que genera un plan incluyendo el análisis de los recursos, para conocer a fondo las características de cada medio y con ello, tomar decisiones adecuadas para incluirlos en las estrategias planteadas, para ayudar a mejorar la calidad en la enseñanza.

El administrador también “deberá superar las dificultades de manejar un sistema diseñado tanto para captar cursos como para emitirlos, dirigiéndose a estudiantes ubicados en lugares lejanos y siendo su responsabilidad la de suministrar el soporte adecuado tanto a los miembros en forma individual como al programa a distancia en conjunto”. (Domínguez, 2011)

Pero cabe mencionar, que desde una visión holística, la gestión de los medios incluye también el factor humano, en la que a diferencia de la administración centrada únicamente en recursos financieros y materiales, involucra a todos los actores que participan en el proceso.

*“El carácter holístico e integral de la gestión educativa contemporánea implica tener una visión considerable de la acción humana” (Quintasi, 2006)*

Por lo tanto, en un plan de gestión de medios no solo puede considerarse el medio y los recursos materiales, sino también la capacitación y organización de los individuos que trabajarán con dichos medios, como docentes, alumnos, administrativos, especialistas en las TIC's, productores audiovisuales, tutores, entre otros; que deberán centrarse en una misma línea de acción, creando un trabajo en equipo para la mejora de los procesos y el buen funcionamiento del sistema de educación a distancia.

## Conclusiones

Un gestor de medios de comunicación en la educación a distancia debe tener una visión integral de la dirección de la institución para controlar todos los procesos educativos y los actores que se involucran en dichos procesos.

En lo que respecta al facilitador, es importante tener un especial cuidado para su selección, tomando en cuenta las competencias básicas que son fundamentales y que se encuentran conectadas con las funciones que desempeñará y que deberán estar controladas a partir de un reglamento básico. También es necesaria la evaluación constante para conocer las condiciones en las que se desarrollan los procesos educativos.

Otro punto importante a tomar en cuenta son los incentivos que resultan fundamentales para motivar al docente a la superación y a tener una actitud positiva hacia la institución. En general, todos estos aspectos, se encuentran conectados en un sistema que se mueve en conjunto hacia una misma dirección para lograr metas enfocadas en la calidad educativa.

En general, podemos concluir que la gestión y administración de los medios para la enseñanza a distancia, deberá partir de una visión integral, abierta, dinámica y participativa, con la cual se responda a las necesidades actuales de las instituciones para mantenerse en constante actualización e innovación, pero teniendo siempre presente que el objetivo principal de una buena gestión educativa deberá ser la formación de calidad y el desarrollo de los individuos en la sociedad.

## Referencias

- Antúnez, E. (2012) Modelo de Gestión para los Centros de Educación a Distancia Universitarios, Panamá: Virtual Educa 2012. Disponible en: <http://virtualeduca.info/fveduca/es/tematica-2012/66-modelos-rec-tec-nologicos-y-mecanismos-de-gestion/413-modelo-de-gestion-para-los-centros-de-educacion-a-distancia-universitarios>
- Basabe, S., Torres, A. y Quintero, H. (2012) Sistema de evaluación del desempeño del docente en las aulas virtuales de la Universidad del Zulia (Luz) - Venezuela. XIII Encuentro Internacional Virtual Educa Panamá 2012. Disponible en: <http://www.virtualeduca.info/fveduca/es/tematica-2012/77-la-educacion-virtual-una-cuestion-de-calidad/397-sistema-de-evaluacion-del-desempeno-del-docente-en-las-aulas-virtuales-de-la-universidad-del-zulia-luz-venezuela>
- Cabero, J. y Romero, R. (2010) Diseño y producción de TIC para la formación. Barcelona: Editorial UOC.
- Campos, J., Brenes, O. y Solano, A. (2010) Competencias del docente de educación superior en línea. Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación. Volumen 10. Número 3. Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717980010>
- Domínguez, L. (2011) Sistema de Educación a Distancia de la Universidad de Sonora: Propuesta de distribución y funciones de cada área. Disponible en: [http://www.tochtli.fisica.uson.mx/educacion/en\\_linea/P4.htm](http://www.tochtli.fisica.uson.mx/educacion/en_linea/P4.htm)
- Esquivias, M., Gasca, M. y Martínez, M. (2009) Competencias del docente virtual universitario y a distancia: sistema de evaluación por rúbricas. Veracruz: X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Disponible en: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_02/ponencias/1657-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_02/ponencias/1657-F.pdf)
- García, D., Farías, F. y López, A. (2006) Reglamento de Instituciones y Programas de Educación Superior a Distancia. República Dominicana: SEESCYT. Disponible en: [http://aiesad.cederj.edu.br/observatorioaiesad/publicacoes/pais/republica\\_dominicana/Reglamento%20de%20educacion%20a%20distancia%20Republica%20Dominicana.pdf](http://aiesad.cederj.edu.br/observatorioaiesad/publicacoes/pais/republica_dominicana/Reglamento%20de%20educacion%20a%20distancia%20Republica%20Dominicana.pdf)
- Hernández, Y. y Hernández, M. (2008) Nuevo rol del docente del siglo XXI. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/economia/rol-del-docente-en-la-educacion.htm>
- Inciarte, M. (2008) Gestión Docente en la Administración de Educación a Distancia. Universidad del Zulia. Venezuela: Revista Educare. Volumen 12. Disponible en: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/57/51>
- Mendoza, P. (2008) Tesis: Efecto del Incentivo Docente sobre el Rendimiento de Estudiantes de Escuelas Rurales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/639/MENDOZA\\_DEL\\_SOLAR\\_ARA-NIBAR\\_PAMELA\\_EFECTOS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/639/MENDOZA_DEL_SOLAR_ARA-NIBAR_PAMELA_EFECTOS.pdf?sequence=1)
- Quintasi, M. (2006) Visión educativa de la "Nación" Qanchi. La Paz-Bolivia: Plural Editores
- Ramírez, C. (2002) La gestión administrativa en las instituciones educativas. México: Noriega Editores. Universidad Autónoma de Morelos.
- Rockwell, K., Furgason, J. y Marx, D. (2000) Research and Evaluation Needs for Distance Education: A Delphi Study. Online Journal of Distance Learning Administration, Volume III, Number III. State University of West Georgia, Distance Education Center. Disponible en: <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/fall33/rockwell33.html>
- Tucker, M. (2014) Fixing Our National Accountability System. NCEE. Disponible en: <http://www.ncee.org/accountability/>
- Villar, G. (2006) La evaluación de un curso virtual. Propuesta de un modelo. OEI. Disponible en: [www.oei.es/tic/villar.pdf](http://www.oei.es/tic/villar.pdf)
- Zuluaga, O. y Piña, B. (2005) El docente asesor o tutor en Educación Abierta y a Distancia. Virtual Educa 2005. México D.F: Encuentro Internacional de Educación Superior UNAM 2005. Disponible en: <http://www.virtualeduca2005.unam.mx/memorias/ve/extensos/carteles/mesa2/2005-03-29272Eldocenteasesoreneeducacionabiertyadistancia.pdf>



## Sandra Guadalupe Altamirano Galván

Doctora en Educación, con una Maestría en Ciencias de la Comunicación y una Licenciatura en Artes Visuales con acen-  
tuación en Artes Gráficas, egresada de la UANL.

Autora del Libro Identidad Corporativa, una introducción, de la Editorial Trillas. Profesora Investigadora de Tiempo Com-  
pleto en la FAV UANL. Especialista en diversas áreas del dise-  
ño, tales como identidad corporativa y editorial. Evaluadora  
y Miembro de la Comisión Dictaminadora de Arquitectura,  
Diseño y Urbanismo de los CIEES.

Formó parte del Consejo Técnico EGEL-DISEG, CENEVAL, y ha  
sido jurado en diversos certámenes de diseño a nivel local y  
nacional. Fue Coordinadora del Departamento de Planeación  
y Proyectos Estratégicos, Coordinadora de la Licenciatura en  
Diseño Gráfico y Coordinadora de Vinculación Interna. Im-  
parte clases de Diseño Editorial y Diseño de Identidad en la  
Licenciatura, así también de Administración de Proyectos y  
Diseño Sustentable en el Posgrado. Pertenece al Sistema Na-  
cional de Investigadores.

Dirige el Departamento Editorial en la FAV UANL. Creadora del  
Canal de Investigación: Hola! Todo es Diseño, en diversas pla-  
taformas digitales como Youtube e Instagram.