

**Usos del aprendizaje no formal en entornos virtuales aplicados
a la formación para el trabajo**

Uses of non-formal learning in applied virtual environments
to job training

Daniela Valencia Victoria*

Proyecto de grado como requisito de grado
para el programa de antropología

18 de diciembre de 2020

Tabla de contenido

Introducción	2
Proceso metodológico.....	7
Hallazgos	9
Discusión.....	19
Conclusiones.....	20
Bibliografía	22

Resumen: El objetivo de esta investigación es describir como el uso del aprendizaje no formal en entornos virtuales se convierte en una herramienta para la construcción de trayectorias laborales. Para lograr este objetivo en este estudio se identificó la etnografía virtual como el diseño metodológico más apropiado. Como técnicas de recolección de datos se realizó una observación en dos grupos de Facebook sobre cursos gratuitos, entrevistas semiestructuradas a sus miembros y el análisis documental de plataformas enfocadas en educación virtual. Se identificaron y analizaron un conjunto de prácticas e imaginarios que dan cuenta de la forma en la que el aprendizaje no formal y virtual es creado, apropiado y aplicado. Este aprendizaje no formal y virtual, surge como alternativa para dar solución a vacíos de conocimiento y de necesidad práctica para profesionales y población en general. Esto toma especial relevancia, puesto que posibilita el desarrollo de competencias laborales concretas, estableciéndose como una forma rápida, económica y singular de vincularse al mundo laboral.

Palabras clave: Trayectorias laborales, aprendizaje no formal, educación virtual, etnografía de lo digital

Abstract: The objective of this research is to describe how the use of non-formal learning in virtual environments becomes a tool for the construction of work trajectories. To achieve this objective in this study, virtual ethnography was identified as the most appropriate methodological design. As data collection techniques, an observation was made in two Facebook groups about free courses, semi-structured interviews with their members and the documentary analysis of platforms focused on virtual education. A set of practices and imaginaries were identified and analyzed that account for the way in which non-formal and virtual learning is created, appropriate and applied. This non-formal and virtual learning arises as an alternative to solve gaps in knowledge and practical need for professionals and the general population. This is especially relevant, since it enables the development of specific job skills, establishing itself as a fast, inexpensive and unique way to join the world of work.

Key words: Work paths, non-formal learning, virtual education, ethnography of the digital.

*Estudiante del programa de Antropología de la Universidad Icesi.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5725-7435>

1. Introducción

La educación y las trayectorias laborales han tenido una relación de larga historia. Según Jacinto y Dursi (2010: 337), “las prácticas en contextos reales de trabajo han adquirido nuevos sentidos ante las rupturas de los procesos de socialización laboral tradicionales. “Este argumento toma más fuerza cuando se observa dicha relación desde la perspectiva del aprendizaje no formal y su creciente fortalecimiento en entornos digitales o virtuales. La educación y el aprendizaje están presentes a lo largo de la vida del ser humano, para algunos es un proceso más formal, que va desde la escuela primaria hasta la universidad. Leal (1987: 7) describe cómo “los procesos internos del sistema educativo lo constituyen como un organismo complejo, (el cual es) esculpido por muchas manos”. Sin embargo, para otros, es un proceso “no formal” por fuera de la institucionalidad del sistema educativo.

En esta investigación, de manera exploratoria se indaga por las características del aprendizaje no formal que se crea, se consume y se reproduce en entornos virtuales, y los usos y significados asociados para la construcción de trayectorias laborales. La teoría sobre el concepto de trayectorias dicta que todos los seres humanos tenemos por lo menos cuatro historias: la historia residencial, historia familiar, historia de formación e historia profesional (Muñiz Terra, 2012:43). En particular, el foco de este trabajo se orienta en estas dos últimas. Dombos dice que “tanto el análisis de la historia de vida laboral como de las trayectorias laborales, se enfocan en el proceso mediante el cual las personas se ubican en el mercado de trabajo como un proceso en el tiempo biográfico e histórico” Y que este proceso está permeado por diferentes instituciones entre ellas la educación (Dombos como se cita en Muñiz Terra, 2012: 44).

Para explorar los usos del aprendizaje no formal en entornos virtuales, se realizó un ejercicio etnográfico y de análisis documental sobre dos grupos de Facebook especializados en cursos virtuales. En su componente etnográfico, este estudio construye una narrativa alrededor de los relatos de algunos integrantes de estas dos comunidades virtuales. Sus voces se analizan e interpretan alrededor de la etnografía virtual como método principal.

Para Hine “la aproximación etnográfica abre el camino para estudiar la configuración de un contexto cultural significativo para los participantes” (2000: 34). Es así, que la etnografía virtual como método permite un acercamiento a fenómenos sociales que se dan en la virtualidad. Siguiendo a Ruiz Méndez y Aguirre Aguilar, “los estudios sobre internet desde la antropología sociocultural encuentran parte de su objeto de estudio en las comunidades virtuales, las cuales tienen formas de comunicación, de interactividad y de estructuras de participación en constante dinámica” (2015: 80). La inmensa variedad de historias y percepciones en estos contextos virtuales debe empezar a desarmarse y analizarse desde su compleja particularidad. Como ejemplo de esta variedad se puede presentar lo expresado por David Pino en una de las entrevistas del trabajo de campo:

“ Yo no me rijo mi vida por las leyes del humano, me quiero salir de las leyes del sistema, si tú te has fijado hay personas que están allá afuera haciendo millones de dólares haciendo algo totalmente inocuo, no tiene sentido alguno para alguien como tu o como yo, pero para esa persona que

aprendió a hacerlo bien y es uno de los mejores y tiene su nicho de mercado, no necesita más, no necesita del sistema, no necesita del gobierno, de los amigos de la familia, porque ya creó un sistema completamente ajeno a lo que conoces y conocemos es su propio sistema, por eso llamamos a nuestras páginas ecosistemas digitales, entonces puedes hacer crecer tu ecosistema digital hasta el infinito, porque somos 7 mil millones de humanos de los cuales 3200 estamos conectados a internet tenemos posibilidades N de hacer dinero” (David Pino, comunicación personal, 26.10.2020).

La educación como concepto y proceso se divide en tres grandes tipos: la educación formal, la educación informal y la educación no formal. La educación formal se estructura y se rige por el sistema educativo, este sistema es “altamente institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado y va desde la escuela primaria hasta la universidad” (Coombs como cita PASTOR HOMS, 2001: 528). El segundo tipo es la educación informal, esta categorización se refiere al aprendizaje constante que dura toda la vida, es el conocimiento que se acumula a través de un libro, de un periódico, es el aprendizaje empírico que el individuo adquiere a lo largo de la vida, que proviene de diferentes fuentes tanto académicas como no académicas y muchas veces el individuo no es consciente que está adquiriendo un conocimiento. El tercer tipo de educación es la educación no formal, sobre la cual se hará énfasis en este trabajo, ésta se define textualmente como “toda actividad organizada, sistemática, educativa realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños” (Coombs como cita PASTOR HOMS, 2001: 528). La educación no formal se usa para describir cualquier aprendizaje que no ocurre o no se desprende de un programa formalmente organizado. Para abordar este tipo de educación, la literatura revisada muestra que su composición puede variar de acuerdo con el grado de intencionalidad del individuo para aprender, los objetivos de aprendizaje y la certificación o acreditación de ese nuevo conocimiento.

La educación no formal se puede dar de manera presencial, a distancia o virtual. Para este caso se hará énfasis en su desarrollo en el ámbito virtual. Es preciso resaltar que, aunque este tipo de aprendizaje está fuera del sistema educativo formal, se caracteriza porque sigue procesos estructurados y sistemáticos de enseñanza, es específica, de corta duración, es de carácter voluntario y se desarrolla en presencia de docentes, instructores o facilitadores. Tiene lugar en distintas etapas de la vida y está enfocada en distintos segmentos de la población. La educación no formal puede abarcar diversas especialidades, desde la cultura general hasta habilidades para el trabajo (Carrasco, 2012: 156).

Gracias al desarrollo y la expansión de modelos educativos, que se basan en modos de interacción a través de tecnologías digitales como el e-learning, b-learning (blended learning) y m-learning (mobile learning), se posibilitan nuevos alcances para la educación no formal. Esto se debe a que se vuelve accesible la formación a personas que no pueden acceder a un aula convencional; permite el acceso permanente a las fuentes de información, e innova cambiando los procesos de aprendizaje receptivos a procesos constructivos. La mediación de la tecnología digital posibilita que este tipo de formación llegue a individuos que están geográficamente dispersos, que interactúan en tiempos diferidos para que empleen recursos informáticos que faciliten el acceso al contenido educativo. AREA, M. y ADELL, J. (2009:4)

Existen cuatro subtipos de educación virtual que se constituyen alrededor de los modos de e-learning y blended learning. Éstos son la educación a distancia, la cual tiene un componente virtual y uno de presencialidad, sin embargo, no depende totalmente de herramientas digitales para su desarrollo. La educación en línea se caracteriza porque profesores y estudiantes interactúan a través de un entorno digital, generalmente es sincrónica, y el material educativo se aloja en un Learning Management system* (LMS)¹. El tercer subtipo es la educación remota de emergencia, este término agrupa a todas las acciones llevadas a cabo por los gobiernos y universidades para contener la crisis causada por el COVID-19 y asegurar la continuidad de la educación para los estudiantes. Finalmente, el término de educación virtual es el que nos concierne, ésta a diferencia de la educación en línea es asincrónica, y hace uso exclusivo de material digital para su desarrollo. Otros autores descomponen el término, y definen de manera independiente el concepto de virtualización como “la representación electrónica y en forma numérica digital, de objetos y procesos que encontramos en el mundo real” (Silvio en Ardila-Rodríguez, 2011: 191). La educación virtual se desarrolla en entornos virtuales, estos se definen como “la representación de procesos, actores y escenarios asociados a actividades de enseñanza y aprendizaje, (...) incluye toda acción que permita al usuario realizar muchas tareas y acciones a través de internet, como: aprender, buscar material, comunicarse con profesores y estudiantes” (Ardila-Rodríguez, 2011: 191).

La virtualidad en el campo de aprendizaje permite que se gesten otros espacios de sociabilidad: comunidades virtuales articuladas como redes de aprendizaje, aquí personas geográficamente dispersas pero interconectadas, de manera asincrónica trabajan juntas en un entorno online para construir conocimiento y resolver problemas. Garrido define como comunidad virtual cuando, entre los participantes, “se producen y mantienen relaciones sociales en las que se negocian significados, al tiempo que sus propias identidades y el contexto en el que se inscriben” (Garrido, 2003:4) Este autor establece que las comunidades virtuales tienen el potencial de desarrollar sistemas culturales, en la cual sus miembros pueden compartir y construir conocimiento basado en la relación establecida entre ellos. Esto permite que se cree un nuevo modelo de interacción en la comunidad en sus roles de profesores y alumnos. Kearsley describe el potencial de las redes de aprendizaje que permiten “a cualquier persona, en cualquier lugar y en cualquier momento ser un alumno o un profesor, incrementando la relación entre la teoría y la práctica, entre la clase y el mundo real” (Kearsley Cita de Salinas, s.f., s.p). Este mismo autor explica cuáles son los elementos característicos de una comunidad virtual. Primero, tienen un *lugar* en donde se desarrollan, es decir, se crean y se alojan en un espacio específico diseñado para la interacción. Segundo, hay facilidad de comunicación digital, el desarrollo de plataformas como las redes sociales, facilitan el encuentro y permiten compartir espacios de intercambio, colaboración y comunicación. Tercero, se aprende en comunidad, es decir, hay intercambio de aprendizajes, experiencias y recomendaciones. Cuarto, se habla de temas comunes, manteniendo la conversación en torno a una temática que sea de interés para todos. Y finalmente, la conversación se guía a través de reglas preestablecidas dadas por los miembros del grupo. En este sentido, la educación pasa de ser un objeto alojado en un entorno virtual, a ser un elemento común dentro de una comunidad virtual.

¹ Podría traducirse como sistemas para la gestión de aprendizaje. Este sistema permite la creación de «aulas virtuales» donde se produce la interacción entre tutores y alumnos.

Hasta ahora se ha hecho énfasis en la definición del concepto de educación no formal y cómo se manifiesta a través de la virtualidad, sin embargo, es pertinente aclarar que, de ahora en adelante, se utilizará el concepto de aprendizaje, con el fin de diferenciar la educación como objeto y el aprendizaje como proceso constructivo y voluntario. El aprendizaje sobre el cual se indaga en esta investigación es la formación para el trabajo. Este concepto se usa en ambientes formales de educación y empleo, por lo tanto, las definiciones encontradas tienen correspondencia con su desarrollo en estos escenarios. Se consultó el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Icesi (PEI), en el cual se define este tipo de formación como:

“la línea de formación para el trabajo perfecciona las destrezas, especialmente, las técnicas, habilidades, métodos, procedimientos, aplicaciones, que permiten desarrollar con mayor rigor y precisión competencias que se espera que el egresado pueda aplicar en el mundo del trabajo” Universidad Icesi (2017).

Otros autores lo definen como transferencia del aprendizaje, que “se entiende como la aplicación al puesto de trabajo lo aprendido durante el proceso de formación” (Garrido; Davids; González; Soto, 2017: 339). Estas definiciones son un precedente establecido y aceptado dentro del ámbito formal de educación y empleo, y se usarán sólo como referencia para delimitar el objeto de estudio de la presente investigación. Con el fin de entender cómo este tipo de aprendizaje se usa y se aplica en un entorno virtual.

Es pertinente entender a nivel conceptual que se entiende por trayectoria laboral, existen diversas perspectivas teóricas para definir y analizar las trayectorias laborales, Muñiz Terra (2012), realiza una recopilación de todas las corrientes teóricas que han definido este concepto. Autores como Dombois (1998) y Pries (1999) han desarrollado estudios en el ámbito biográfico laboral, muestran que “las trayectorias están permeadas por instituciones sociales tales como la educación, el servicio militar, las posibilidades de empleo, (y por) las particularidades del actor como su edad, sexo, sus antecedentes laborales, etc” (Dombois cita de Muñiz Terra, 2012: 44). Para este mismo autor, las trayectorias “son secuencias de experiencias laborales que se estructuran por el tiempo en dos dimensiones: la dimensión del tiempo biográfico, secuencias típicas según los ciclos de vida, y la dimensión de tiempo histórico, que define espacios diferentes para trabajos, y empleos de cohortes” (Dombois cita de Muñiz Terra, 2012: 44). Pries (1999) apoya este enfoque, y especifica que “el proyecto biográfico laboral” de los actores está estructurado a grandes rasgos por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa u organización, el oficio o profesión y el clan, y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo”, (Pries cita de Muñiz Terra, 2012: 45).

Sobre este punto quiero hacer énfasis ya que para entender cómo el uso del aprendizaje no formal permite la construcción de trayectorias es pertinente tomar la perspectiva de Pries (1999) y el concepto de proyecto biográfico laboral. Al hablar de trayectorias debe mirarse desde una perspectiva temporal, como recorrido pasado y proyecciones futuras, lo cual está condicionado por lo que entiende el individuo como normal, deseable, alcanzable y realizable, producto de experiencias anteriores. Y referirse a las orientaciones, ideas, prácticas y planes que tienen para (pensar) el futuro (Pries cita de Muñiz Terra, 2012: 45).

El propósito de este trabajo toma relevancia en el contexto actual por varias razones: la primera, es la digitalización de procesos educativos y laborales dados por las condiciones de confinamiento obligatorio. Esto ha generado que un número creciente de personas transiten hacia un uso más utilitario de lo virtual, a través de la adopción de prácticas y herramientas digitales que posibiliten el teletrabajo, y permita crear nuevas formas de empleabilidad. Y, la segunda razón es la aceleración de la producción de conocimiento no formal, según un reporte creado por Udemy, llamado Online Education Steps Up: What the world is learning (from home). Cuenta lo que sucedió con su plataforma durante los primeros dos meses de pandemia. El reporte muestra que hubo un aumento del 55% en la creación de cursos, así como también hubo un pico de inscripciones por parte de nuevos suscriptores del 425% Udemy (2020). En este sentido, es importante abordar este fenómeno virtual, para entender no solo cómo los actores involucrados en este entorno lo construyen, lo entienden y lo apropian. Sino también, cuáles son los discursos y las dinámicas que operan en el vasto y heterogéneo mundo de la educación virtual no formal.

Finalmente, con el propósito de entender Describir como el uso del aprendizaje no formal en entornos virtuales se convierte en una herramienta para la creación de trayectorias laborales se formularon los siguientes objetivos de investigación:

1. Describir cuáles son las dinámicas sociales que se dan dentro de los entornos virtuales del aprendizaje no formal.
2. Interpretar cuáles son los elementos simbólicos y discursivos que operan en el aprendizaje no formal en entornos virtuales en relación con la percepción de construcción de trayectorias laborales.

El resto del artículo se estructura de la siguiente forma. La sección 2 presenta el diseño metodológico donde se expone, cuál fue el proceso de recolección de datos y las fuentes de información utilizadas. La sección 3 describe de manera detallada los hallazgos del proceso de análisis documental y de las entrevistas. Se da respuesta a los objetivos de investigación, dando cuenta sobre los entornos y las dinámicas sociales que están presentes en los grupos en los cuales se realizó la observación. Así como también se relatan los significados asociados al aprendizaje no formal en entornos virtuales. En la sección 4 se presenta la interpretación de los hallazgos a la luz del marco teórico mostrando cómo la literatura y/o los datos dan cuenta de los grupos observados, en los que se forman comunidades que propician el aprendizaje. Es ahí en donde a lo largo de discusiones, debates y negociaciones, se da forma y significado al aprendizaje no formal y a sus usos y que propicien la posible vinculación con las trayectorias laborales. Y, finalmente, en la sección 5 se encuentran las conclusiones que demuestran que la educación no formal y virtual. En donde su consecuente desarrollo, permite llenar vacíos de aprendizaje que en espacios formales educativos y laborales, no están dando respuesta a las necesidades de conocimiento práctico, rápido y asequible. A diferencia de la educación no formal y virtual. Ya que su característica rapidez permite que se generen procesos de aplicación más inmediatos en el ámbito laboral.

2. Proceso metodológico

Esta investigación es exploratoria y tiene un enfoque cualitativo, en el cual se usó como método principal la etnografía virtual con técnicas como: la observación, la entrevista semiestructurada y el análisis documental. Este método, con sus correspondientes técnicas, se aplicó en dos grupos de Facebook, a partir de ahí fue posible desarrollar un proceso de análisis de la información a través de la técnica de análisis de contenido.

Elisenda Ardevol establece en 2003 que la “etnografía virtual o en línea surge cuando el objetivo es no sólo estudiar los usos de Internet, sino también las prácticas sociales en línea y de qué manera estas prácticas son significativas para la gente” (Mason cita de Ardevol, 2003:73). La etnografía también permite delimitar el campo de estudio y observar las relaciones y conexiones que son susceptibles de observación. La investigación se desarrolló, primero con un periodo de tiempo de observación, en el cual se identificó y se estableció contacto con actores claves los cuales fueron entrevistados. Con los datos recopilados a través de la observación y de las entrevistas, la última fase de campo consistió en recopilar textos, videos, audios de diferentes sitios web que fueron publicados en el grupo, y nombrados por los entrevistados. A continuación, se describe cada una de las fases del proceso metodológico.

La observación

El proceso de observación tuvo una duración de tres meses después de seleccionar los grupos de estudio. Siguiendo a Hine (2000), el primer paso para descomponer internet es comenzar por dejarlo de ver en su totalidad. El alcance de este estudio no es llegar a explicar la entera complejidad del aprendizaje no formal y virtual, sino por el contrario, encontrar cuál es el uso que se le otorga a los grupos, para poder identificar roles, conversaciones, intereses, relevantes a priori. Por lo tanto, la observación consistió en ingresar a los grupos de manera recurrente y recopilar los comunicados, las publicaciones, las reacciones², los comentarios, las encuestas, los sitios web que se publicaban. La observación no fue participante, puesto que, dada la naturaleza del grupo, no habían conversaciones continuadas, estaban asociados a temas concretos y puntuales, en los cuales no se hacía relevante la participación. Cabe aclarar que estos dos grupos fueron el punto de partida, que permitieron determinar dos componentes claves para el desarrollo de la investigación: el primero, es que el grupo de Facebook fue el principal medio por el cual se entabló un enlace con las personas que participaron en la investigación. Para cada grupo, se identificaron los diferentes actores y roles involucrados, las personas más participativas en las discusiones, quienes fueron la base para la selección de potenciales contactos. Algunos respondieron, otros no. El segundo elemento, que resultó de la observación de los grupos, fue la recopilación de la información sobre plataformas, hashtags y sitios web indexados, que permitirían rastrear otros espacios de aterrizaje (landing pages) que eran promovidos dentro del grupo.

² En Facebook hay siete tipos de reacciones: 'Care' 'Me gusta', 'Me encanta', 'Me divierte', 'Me asombra', 'Me entristece' y 'Me enfada'.

La entrevista semiestructurada

Se realizó un instrumento (ver anexo) que se dividía en tres grupos de preguntas: Primero se indagó por la experiencia personal con el aprendizaje no formal, aquí se les preguntó a los sujetos por una descripción de sí mismos y de sus trayectorias, quienes eran y cuál era su experiencia con el aprendizaje no formal y virtual. En el segundo bloque de preguntas, se indaga más a fondo por la experiencia en sí misma de tomar cursos virtuales. Este bloque fue el más largo, puesto que permitió determinar puntos importantes, tales como el rol de cada sujeto sobre el uso y aplicación de la educación no formal, la calidad, el certificado y diferentes consideraciones y recomendaciones. El tercer bloque de preguntas se proponía a indagar sobre casos concretos, qué personas se habían vinculado con procesos de aprendizaje no formal y virtual y habían tenido buenos resultados profesionales. En total se formularon ocho preguntas, sin embargo, para cada caso las preguntas tuvieron variaciones dada la naturaleza exploratoria de la investigación, y con el fin profundizar en temáticas que para el entrevistado resultaban importantes, las preguntas tuvieron giros distintos. Cada una de las entrevistas mostraron una faceta del aprendizaje no formal y virtual desde una perspectiva funcional en relación con el cómo se usa.

Recopilación de contenido relevante de sitios web, videos y textos.

Se emplea como técnica la recopilación de contenido de sitios web, videos y textos. Por medio de la navegación y exploración de otros sitios de producción y consumo. Para hacerlo se tuvo en cuenta el contenido de las publicaciones de los dos grupos, los enlaces de video, los enlaces a plataformas y las entradas de blog.

Fuentes de información

La principal fuente de información fueron los dos grupos de Facebook “Cupones para UdeMY y cursos online gratis” y “Cursos online gratuitos y de compra”. Para seleccionar estos grupos se tuvieron en cuenta tres criterios: El primero identificaba que no estuvieran enfocados en una profesión u oficio específico. El segundo permitía determinar si el grupo promovía escuelas digitales y cursos no formales o no. Finalmente, el tercer criterio permitía identificar si las interacciones entre personas iban más allá de la promoción publicitaria. Es decir, recomendaciones, consejos, conversaciones entre los miembros del grupo. Estos criterios en conjunto le permite a este estudio seleccionar grupos de Facebook más enfocados a un trabajo de comunidad que a una plataforma publicitaria. Después de ser aceptada como integrante en siete grupos, sólo dos grupos cumplían con las características.

Análisis de contenido

La información recopilada de todas las fuentes de información se analizó a través de la técnica convencional de análisis de contenido (Hsieh & Shannon, 2005). Debido a la naturaleza exploratoria de la investigación y a las características de los datos se definió como la técnica más apropiada, ya que primero, permitió identificar el conjunto de variables a analizar a partir del texto mismo. Sin embargo, se inició el proceso de codificación con dos grandes grupos de categorías: trayectorias laborales y aprendizaje no formal. De ahí se desprendieron varias subcategorías que

ayudaron a clasificar los principales nodos de información: la repetición de conceptos, las definiciones comunes y las definiciones particulares. Después de un proceso de transcripción de entrevistas, se empezó con la codificación. Esta misma estrategia se utilizó para las entradas de blog, los textos de los sitios web y los videos. Después de esto se siguió con la triangulación de los datos, obteniendo como resultado una descripción aproximativa sobre la relación entre el aprendizaje no formal y las trayectorias laborales. El proceso general de codificación se realizó utilizando la herramienta de análisis cualitativo ATLAS.ti.

3. Hallazgos

Acotando el trabajo y por razones de grandes volúmenes de información, el trabajo se centra en Facebook y particularmente en la funcionalidad *grupos*. Los grupos se entienden como un lugar donde confluyen personas y discursos, formas de hacer y de entender, las formas como se aprende y se enseña. Para este estudio y siguiendo los criterios de selección de fuentes de información, se seleccionaron dos grupos como comunidades representativas que reflejan las prácticas y discursos de interés para responder las preguntas de investigación. Sin embargo, cabe aclarar que dentro de la vasta oferta y demanda que existe en la web, los hallazgos presentados en esta sección son una aproximación exploratoria para poder entender, cómo se tejen relaciones y se articulan lógicas y sentidos en espacios masivos y más amplios de interacción y de generación de información. A este espacio de grupos, participantes y plataformas lo llamaremos espacio virtual de confluencia.

Ahora bien, el análisis de estos grupos en Facebook muestra una estructura heterogénea de roles y tipos de miembros participantes, interacciones, y plataformas digitales mediadoras cobijadas bajo un propósito único. Este propósito que según Facebook es “conéctate con personas que compartan tus mismos intereses, conoce a personas nuevas, comparte conocimientos o recibe apoyo. Encuentra el grupo ideal para tí”.³ Para este estudio se entiende el concepto de grupos como una forma de establecer conversaciones horizontales para hablar de una temática determinada.

Un primer hallazgo se relaciona con que el grupo gira en torno a los cursos virtuales gratuitos y las dinámicas de interacción se rigen por cuatro roles principales. El primer rol es el del administrador(a) del grupo de Facebook, se define como aquella persona que funda el grupo, dicta las normas y genera conversaciones. El segundo rol es el o la instructora, también pueden llamarse info productores*, son expertos en un área de conocimiento y con esto crean cursos no formales, los cuales promueven a través de diversas plataformas. El tercer rol es el de los promotores de contenido, son personas que no crean su propio contenido, sino que monetizan con el contenido creado por alguien más a través de sitios web independientes. Finalmente, el cuarto rol es el de estudiante o aprendiz, es quien únicamente busca los cursos y los cupones, los usa y recomienda sus experiencias a otros.

³ Tomado de: https://m.facebook.com/groups/?locale=es_LA consultado el 02.11.2020

Hine habla sobre las particularidades de las comunidades virtuales en particular con estas intenciones. Este autor manifiesta que “toda persona que genera contenidos en Internet suele tener ideas muy específicas y detalladas de lo que es su audiencia y de cuáles son las capacidades de las tecnologías de comunicación que utilizan” (Hine, 2000: 118). Cabe aclarar que el rol no necesariamente es estático y constitutivo de una persona, si no que por el contrario, cada persona puede asumir diferentes roles dependiendo del contexto, de las intenciones, el conocimiento y la temporalidad en la cual se encuentre, los límites entre uno y otro rol son difusos. Esto se podrá ver a continuación, cuando se profundice en los relatos de cada uno de los entrevistados, quienes, desde su particularidad personal y trayectoria laboral, asumen roles con los cuales apropian los aprendizajes, los crean y los difunden. Creando de esta manera un relato sobre sus trayectorias y proyecciones futuras.

Los entornos de aprendizaje

Lo anteriormente descrito se aloja en un *lugar*, este *lugar* en el cual convergen diferentes sitios web especializados en aprendizaje no formal, tiene dinámicas sociales que dan cuenta y articulan formas de ser, de entender y de aplicar el aprendizaje no formal. A continuación, se dará una descripción de estos espacios y cómo influyen en dinámicas de aprendizaje.

Después de buscar (en Facebook) las palabras clave “cursos gratuitos” aparecieron más de 60 resultados, grupos diversos de repostería, pastelería, vigilancia, lettering e incluso colorimetría, o simplemente cursos gratis, cursos online, ayudas y becas, fui aceptada en siete grupos. En apariencia, todos tienen la misma dinámica, personas que publican: “Curso de bordado a mano”, “REGALO curso de instagram, canva y e-commerce, escribe y te dejo el enlace” varias personas comentando “.” “Yo” inscripciones, y más de 50 publicaciones por día. Los dos grupos seleccionados son *cursos virtuales gratuitos y de compra y cupones para Udemy* & *cursos online gratis*.

El grupo *Cursos virtuales gratuitos y de compra* que tiene como descripción “La mejor inversión es el conocimiento” se creó el 18 de junio de 2020 y hasta el 2 de noviembre de 2020 tiene 20.914 miembros, el grupo está administrado por Sueños Eternos y Caballero Kennedy. El primero, se encarga de compartir frases o contenido motivacional, libros como “Elija ser rico” “Emprender quien lo lea”, Estos elementos motivacionales son mencionados por los entrevistados y lo denominan como mentalidad positiva, es un elemento que podría llegar a tener cierta incidencia en qué se hace y cómo se aplica el conocimiento. Sobre este punto se profundiza en la siguiente sección.

Para entrar en detalle sobre las dinámicas dentro del grupo, se puede decir que tienen una lógica de reglas preestablecidas ya reconocida por todos los miembros. Se caracteriza porque no hay exclusividad sobre un tipo de conocimiento, o una plataforma. Lo que importa es lo que pidan las personas, para ello se publican encuestas para saber qué tipo de cursos son requeridos por los miembros. No podría afirmar que hay una lógica de selección por parte de los administradores, puesto que fue imposible comunicarme con ellos, sin embargo, el lenguaje utilizado apela no solamente a la motivación y superación personal, si no también, por herramientas y habilidades útiles tanto para el teletrabajo, como para diversos oficios, como barbería, pizzería, ventas y reparación de celulares. La dinámica constante consiste en que los miembros del grupo publican

preguntando por cursos gratis y dónde encontrarlos, promotores de contenido e instructores, publican sus propios cursos.

El segundo grupo es Cupones para Udemy & cursos online gratis, que se describe como:

“Este grupo se creó para compartir Cupones 100% gratis para cursos de diferentes plataformas como UDEMY, Crehana, Domestika, Platzi, entre otros. Mi pensamiento es que el conocimiento es libre y se comparte. No se eliminan personas a menos que Practiquen piratería o Falten a las reglas y los usuarios que estén en este Grupo. Recuerden que en este Grupo Solo se comparten Contenido de calidad ¡Gracias!” (Tomado de sección de descripción del grupo).

El administrador es una página asociada que se llama Cursos de programación. El administrador del grupo también es promotor de contenido asociado a Udemy, esto lo hace a través de la página de aterrizaje www.cursosdev.com esta página publica cupones para descuentos del 100%. En el grupo se publican sobre todo tipo de áreas de conocimiento, sin embargo, hay una prevalencia en temas de programación. Con 13.000 miembros en noviembre del 2020 cerró por razones desconocidas. En este espacio confluían estudiantes, profesionales, instructores, creadores y promotores de contenido, y plataformas tales como escuelas virtuales, grupos de Telegram, Youtube, personas, fanpage. Este es el espacio estaba designado para preguntar: ¿dónde encontrar cursos?, ¿cómo empezar una carrera?, preguntar por profesores, promover cursos, es en este espacio en donde los instructores de Udemy pueden publicar cupones gratuitos, con el fin de aumentar el número de estudiantes inscritos en su curso de Udemy.

Cada grupo tiene una variedad inmensa de tipos de plataformas, desde grupos de telegram hasta wordpress, Youtube, Crehana, Udemy, Facebook, Whatsapp, clases en vivo, clases grabadas, suscripciones gratuitas, pagos, promociones, cupones, clases grabadas de la pantalla subidas en Mega, “punto y te doy información”. La variedad no acababa: sobre electrónica, sobre marketing, expertos mundiales, expertos locales, expertos retirados. Necesito este curso gratis en carpintería, es para un negocio familiar. Quiero aprender a programar, ¿por dónde empiezo? Punto y te digo. ¿Tienen cupones?

Según el análisis documental realizado, la gran variedad de plataformas y sitios se pueden clasificar en dos grandes grupos 1) las escuelas virtuales tales como Crehana, Platzi, Domestika, que se caracterizan por ser plataformas especializadas en un área de conocimiento, ya sea diseño, programación, tecnología y marketing. Estas tienen un modelo de atracción para usuarios y empresas con cursos gratis o cursos pagos de bajo costo, emiten certificados. Cuentan con un proceso de enseñanza y evaluación estructurado que se da gracias al modelo que utilizan para la contratación de instructores, el cual consiste en un proceso de selección interno y regalías por los cursos que se vendan a través de la plataforma. Udemy, por otra parte, cuenta con un modelo de suscripción masiva de instructores, en el cual, de manera individual cualquier persona con conocimiento en un área específica puede empezar a enseñar. Aquí el proceso pedagógico es distinto, es más informal e intuitivo. En este modelo la tecnología de la plataforma puede ser de un tercero (como Udemy) o propio, es para este modelo que se registran diferentes sitios web, creados en Wordpress o Hotmart, las personas de manera independiente y a nombre propio crean cursos para venderlos de manera masiva, este contenido puede llegar a tener un amplio alcance,

puesto que el modelo de negocio consiste en promoverlo tanto por el creador, como por terceros que reciben regalías cada vez que se completa una transacción. La diferencia entre estos dos tipos de modelos de negocio entre plataformas, tienen múltiples variables: el tipo de tecnología que se use, el modelo de enseñanza y el sistema de evaluación, el marketing, el precio, la confianza. La gama de variaciones es grande, sin embargo, en esto no se entrará en detalle, por lo menos en este trabajo.

Elementos simbólicos y discursivos para entender los usos del aprendizaje no formal para la construcción de trayectorias.

Las entrevistas se realizaron a través de videoconferencia, después de presentarme les pedí a mis entrevistados que hicieran una presentación sobre sí mismos, cada uno dio una primera descripción que llamó mi atención, puesto que después del nombre, la profesión y el empleo parecen un elemento constitutivo para decir quiénes somos: “Actualmente soy estudiante y trabajo, estudio en la UCR y trabajo en un call center dando soporte, estudio informática computación, estoy en como en el cuarto o quinto semestre” (Steven Fallas, comunicación personal, 22.10.2020). Parte de decir quiénes son, también es decir cuál es su historia educativa y laboral. A partir de este punto, las definiciones que se dan al aprendizaje no formal son claves para entender cómo es apropiado y cómo es utilizado por las personas. Dos de los entrevistados son instructores, ellos como productores de cursos han construido una narrativa particular que permite comprender cómo desde la creación misma del curso, hay detrás un objetivo dirigido: la aplicación dedicada.

Uno de los instructores es Alonso Nava. Él es instructor de Udemy⁴, y antes de la pandemia ejercía como profesor universitario, es programador e ingeniero informático y vive en Ciudad de México, el número de estudiantes que han tomado sus cursos supera los 5.000. Para Alonso esto está relacionado con su manera de enseñar. Él manifiesta que “en Udemy nosotros te enseñamos una aplicación dedicada, enfocarte hacia un proyecto más real (...), acá es enseñarte como hacer los pasos desde cero, esa es la gran diferencia entre una universidad presencial a una enseñanza virtual” (Alonso Nava, comunicación personal, 21.10.2020). El tipo de enseñanza que busca entregar Alonso es una enseñanza que brinde conocimiento en entornos reales, en empresas y requerimientos de clientes. Para él esa es una forma de encontrar la especialización. Quiero hacer énfasis sobre el término *aplicación dedicada*, Alonso la define bajo dos características:

“1) están aprendiendo cómo hacer un sistema para venderse al mundo real y 2) y ya tienen prácticamente un sistema que se van a quedar ellos y que lo van a adaptar a lo que sus posibles clientes lo lleguen a necesitar. Entonces te estas aventando dos cosas en una les estas dejando conocimiento y les estás dejando un proyecto que al rato le pueden sacar provecho” (Alonso Nava, comunicación personal, 21.10.2020)

Es decir, el aprendizaje debe estar conectado a necesidades del mundo laboral, dependiendo del área de conocimiento o la profesión, esto podría manifestarse como proyectos, metodologías,

⁴ Udemy es una tienda virtual de aprendizaje y enseñanza en línea con más de 130.000 cursos y 35 millones de estudiantes. Recuperado de <https://www.udemy.com/> consultado 29.11.2020

estrategias o paso a paso. Todo siempre y cuando contribuya a crear un conocimiento aplicado y especializado. Esto toma aún más sentido, cuando se indaga por la perspectiva de Jopsam, el segundo instructor de Udemy, él nombra la capacidad de resolver problemas reales con conocimiento aprendido como creatividad: “que digan a bueno con Jopsam yo aprendí que esta problemática la puedo resolver de esta manera y al mismo tiempo incentivo a los estudiantes a que desarrollen su propia lógica, su propia creatividad” (Jopsam Sequera, comunicación personal, 22.10.2020). Esta creatividad es la capacidad de usar herramientas para poder resolver problemas que puedan presentarse en entornos laborales. En este sentido, tanto Alonso como Jopsam, hacen énfasis en que la universidad no otorga este tipo de conocimiento, este conocimiento se da a raíz de la inmersión en el mundo del trabajo, sin embargo, es difícil y competido acceder a la formalidad laboral. Pagan poco, exigen experiencia, conocimiento componentes prácticos que no se aprenden en la universidad, pero que sí enseña la universidad de la vida, así como sus cursos también.

La aplicación dedicada y la especialización son dos términos que están relacionados con la construcción de un sistema propio de conocimiento, es decir, cada punto de encuentro con el aprendizaje no formal se constituye como una oportunidad para, ya sea ingresar al mercado laboral o crear un nicho de mercado, que permita generar un empleo. Alonso me dice respecto a esto que:

“ahora estoy sacando otro curso que está enfocado en bases de datos en tiempo real que se llama firebase todo ese tipo de bases de datos, y enfocado en lo que es el framework de angular cotizado por fuera está alrededor de los 60.000 pesos. Yo lo que me gusta es transmitir ese conocimiento que vean la forma de cómo sacar adelante, de cómo explotar algo básico por así decirlo, eso es lo que yo quiero que ellos vean, con algo básico, ellos puedan hacer algo grande” (Alonso Nava, comunicación personal, 21.10.2020).

Steven fallas hace una reflexión al respecto, recordando a su amigo, quien no pudo ingresar a la universidad con él, pero su trayectoria laboral para Steven, es mucho más satisfactoria que la suya:

“yo conozco a un montón de amigos, personas que ya trabajan y ellos nunca cursaron la universidad, si no por un video, por un estudiar en casa ellos por causa de trabajo, no tenían el dinero, no tenían el tiempo ellos ahora están en el sector laboral con buenos puestos” (Steven Fallas, comunicación personal, 22.10.2020).

Para él, el conocimiento debe ser demostrado, y la relación con el título universitario es una cuestión cultural “le piden que usted de alguna u otra manera (demuestre) cuál es el conocimiento adquirido” la formación es central “si básicamente no nos educamos o no aprendemos a nuestra forma, va a costar mucho que recién salidos de la universidad que nos contraten en una de estas áreas especializadas” (Steven Fallas, comunicación personal, 22.10.2020).

Aquí es pertinente introducir cuales son los dos principales tipos de usos que tiene internet como repositorio de conocimiento, de cursos y de aprendizajes para la formación en el trabajo. Para poder entender qué operaciones mentales juegan para decidir si un conocimiento es válido o no, el qué aprender, el cuándo y el por qué. El primer tipo, es cuando existen vacíos de conocimiento o de saber hacer, la persona durante su vida profesional o estudiantil se encuentran ante un interrogante, aprender a usar un programa, una técnica, un tipo de lenguaje de programación, este interrogante debe ser resuelto de manera rápida y óptima. La persona apela al valor de la autonomía

y de la autosuficiencia, y su primera opción es buscar en internet: ¿cómo hacerlo? Aparecen varias opciones, cursos y recursos en diferentes formatos. En este sentido operan los sentidos: que la producción audiovisual sea agradable, que el instructor sea elocuente y que lo que enseñe sea correcto. Si estos tres requisitos se cumplen de manera gratuita, es posible que haya ocurrido un milagro. Si no, es necesario recurrir a recursos de pago. El proceso de búsqueda de estrategias no para, la asociación de internet con contenido gratuito o muy económico continúa siendo una premisa en la mente de quien lo usa, una posibilidad que siempre es necesario agotar, antes de llegar a poner la tarjeta de crédito (si es que la tiene), de buscar un cupón, o encontrar quien le dé el curso pirateado. El siguiente paso, es tomar el curso, que puede tener una duración de una, dos o hasta diecisiete horas, fragmentado en videos de tres o máximo cinco minutos. Dependiendo del tiempo disponible, y la determinación de la persona, el curso se concluirá o simplemente se tomará lo que necesita para resolver un requerimiento inmediato.

El segundo uso, es la necesidad de transformarse de manera personal, esto es lo que llamamos anteriormente *aplicación dedicada* o *conocimiento adquirido*, para crear un sistema propio que le permita especializarse y construir una trayectoria o proyectarse a futuro con un plan. Unir diferentes piezas y armarse como una pieza de lego: experto en PNL, comediante, actor, experto en negocios digitales, orador público profesional: SU NOMBRE ES: “ ”. O, formarse para cumplir con un perfil laboral determinado para estar a la par del mercado laboral. Indagaré en cada una de ellas, que, aunque están relacionadas, todas tienen formas particulares de responder por el qué y el por qué. El proceso de adquirir conocimiento del tipo formación para el trabajo, está asociado a la posibilidad de construir una trayectoria, ya sea por medio de la vinculación a una empresa por medio de la contratación o creando un sistema propio del ejercicio de su propio oficio que se definiría como su saber hacer. Todos tienen matices propios, sin embargo, siempre está presente un elemento simbólico: El Certificado, y sus consecuentes significados asociados, validación, credibilidad, calidad, respaldo institucional.

Una de las estrategias utilizadas para indagar sobre las perspectivas de los entrevistados respecto a la validez y peso del aprendizaje no formal en las trayectorias laborales, fue colocando como caso hipotético, de qué manera yo, como Daniela podría empezar una carrera en programación ¿podría hacerlo a través del aprendizaje virtual? “por lo menos para ti, que eres antropóloga, no vas a tener más facilidad de solicitar un trabajo porque no tienes esa especialidad, les va a costar trabajo creerte que tienes esos conocimientos para tener esa habilidad. Yo dure 3 o 5 años de mi carrera donde manipule 100% lo que fueron ciertas sintaxis, y le dan mayor credibilidad a personas que van enfocadas en esas raíces.” PERO... “Esto no quiere decir que nosotros como instructores no te vamos a dar un curso que no te va a dejar, al contrario, puedo decirte que los cursos que nosotros damos como instructores te pueden dejar mayores conocimientos que los que te dan en una universidad, nada más que lamentablemente no vas a tener un respaldo que diga que tú te dedicas a eso” (Alonso Nava, comunicación personal, 21.10.2020). El respaldo, el certificado institucional, resalta como un validador de conocimiento, no porque el aprendizaje no formal no sea suficiente, sino porque socialmente no es reconocido como un validador de conocimiento. No está respaldado por la institución, y en cierta forma tiene razón y mi propósito no es llegar a comparar ambos tipos de educación y formas de aprendizaje. El propósito de esta pregunta es catalizar con qué y de qué manera, los sujetos asocian el aprendizaje no formal. El certificado institucional se contraponen a otro concepto “El autodidacta”: esta persona se ha formado a pulso, aprendiendo

sola, a través de la virtualidad. Alonso me pone un ejemplo donde indica que “hay otra persona que le enseñe a programar y puedo decirte que en todo mi entorno social entre las mejores programadoras que hay y sin carrera” (Alonso Nava, comunicación personal, 21.10.2020).

Por una parte, está el significado social del certificado, el cual está vinculado a la capacidad de insertarse en el mercado laboral. El certificado virtual no tiene peso, porque no está respaldado por una institución. Sin embargo, el aprendizaje que lleva a él otorga mayor conocimiento práctico para vincularse a dinámicas laborales. Por lo descrito hasta ahora, el aprendizaje y el trabajo están asociados desde una perspectiva tanto utilitaria como personal y subjetiva. Puede decirse que el aprendizaje virtual es paralelo a las trayectorias educativas formales, se constituyen como el deber ser, lo ideal y lo deseable, es la forma de hacerse un mejor profesional e incluso una mejor persona “un autodidacta”. Sin embargo, bajo todos estos matices, qué pasa con las personas que no tienen dinero para pagar por una educación universitaria, o para quienes no tienen el tiempo para responder con la demanda universitaria. Estas dos características son las que resaltaron los sujetos cuando les pregunté por quienes podrían beneficiarse de la educación virtual.

Esto es clave, porque puede conectarse con dinámicas externas y de contexto que podrían estar asociadas al nacimiento de nuevas vocaciones, nuevas formas de aprendizaje y de trabajo. El descontento hacia elementos característicos de la educación formal, tales como la larga duración (de tres a cinco años), y la alta inversión que representa, se relacionan con la dificultad que implica la vinculación con el mundo laboral para un recién graduado. En este sentido, es posible percibir, que se gestan discursos con los cuales se apela a la creación de este sistema propio, que les otorga a las personas la capacidad de construir su propia trayectoria laboral. En la siguiente sección profundizaré en estos elementos discursivos, que se pudieron identificar, tanto con el análisis de las entrevistas, como con el análisis documental.

El certificado y el autodidacta

Esto ha llevado a que los conceptos de *certificado* y de *autodidacta* surjan como términos que se contraponen, pero que finalmente dan cuenta, de cómo el aprendizaje y las trayectorias laborales tienen un componente simbólico y un componente práctico. El simbólico, es la aceptación común de que, para pertenecer al ámbito laboral, socialmente se necesita de un certificado, esto lo explica David Pino:

(sobre los certificados) nunca para mí ha sido algo que yo saque al frente, más bien a las personas les gusta escuchar eso, por eso lo menciono, porque a las personas les gustan los títulos y las etiquetas, no les gusta ser una persona, les gusta ser una profesión (David Pino, comunicación personal, 26.10.2020).

La importancia de estos certificados se da “[...] porque tradicionalmente en la sociedad en la que vivimos la palabra no es suficiente para certificar algún conocimiento frente a algo” (Diego Troncoso, comunicación personal, 27.10.2020). Para Diego, las instituciones son avaladoras de que el proceso pedagógico por el cual pasó la persona le permite practicar el oficio que está ejerciendo. Sin embargo, hackear el sistema puede resultar fácil, tanto en la educación formal como no formal, puesto que cursar una carrera universitaria o tomar un curso no siempre es un aval de

aprendizaje. Pero la tecnología y los sistemas de medición permiten determinar qué tanto las personas están aprendiendo, y esa diferencia es fundamental al referirse sobre lo formal y lo no formal. En donde el certificado, al final, resulta ser un aval de la verdad del conocimiento que la persona aprendió y puede empezar a aplicar. Esta perspectiva de Diego tiene un trasfondo pedagógico en el cual no se profundizará en este trabajo. Sin embargo, cabe resaltar que la mezcla entre el componente tecnológico y el componente pedagógico, sirven como punto de reflexión para entender por qué en un escenario laboral formal, tiene mayor peso frente a lo no formal. Aun siendo conscientes de sus debilidades para determinar cuándo el aprendizaje es óptimo para ser aplicado.

Quiero profundizar sobre la perspectiva que plantea Diego, quien, desde su experiencia reflexiona sobre la importancia de la verificación del conocimiento adquirido, (para que) “genere valor a la sociedad que buenos procesos o que sus graduados tienen una característica de idoneidad en su profesión entonces eso genera un primer proceso de generar confianza en el mercado por parte de los entes” (Diego Troncoso, comunicación personal, 27.10.2020). El camino para que la educación no formal virtual obtenga un prestigio similar, aún tomará un largo tiempo. Aún este componente de aplicación del aprendizaje recae sobre el individuo, que para integrarse dentro de dinámicas laborales debe apelar de manera individual a su capacidad de aprender y demostrar que sabe. Así el certificado, como elemento simbólico, cobra menos relevancia, así como tampoco la institución donde aprendió. Aquí empiezan a gestarse otro tipo de valores, por ejemplo, aquellos que recaen en la reputación del instructor, que tenga autoridad de conocimiento en el medio (cualquiera que sea el área profesional). Otro elemento es la utilidad del conocimiento para ser aplicado y la capacidad del estudiante de tomar lo que le interesa y le sirve aplicarlo en su trayectoria laboral. Como bien dice Steven Fallas “no todas las personas que estudian son buenas y no todas las que no tuvieron la oportunidad son malas” Sin embargo, lejos de romantizar el conocimiento, también es importante aclarar que la masificación de la creación de “cursos” puede ser tomado y practicado con mayor o menor seriedad por quien lo cursa, dependiendo del área profesional, no es lo mismo prácticas médicas a programación. Puesto que el problema está es en, qué tanto ese conocimiento, tomado, aplicado y apropiado pueda llevar a que se realicen malas prácticas, “dependiendo de la labor ya sea del trabajo de alturas, la manipulación de alimentos, aprender un nuevo método, es que socialmente (alguien) certifique tu conocimiento, el problema está es cuando ese tercero certifica mal” (Diego Troncoso, comunicación personal, 27.10.2020,). En este aspecto, la tecnología se vuelve un factor central, no solo como medio, sino como herramienta de evaluación para medir los procesos pedagógicos, que no son de conocimiento común, pero que su falta de aplicación es evidente en la apertura de creación masiva de material educativo.

El certificado de los cursos virtuales está desacreditado. En el espacio social en el cual se monitorearon este tipo de discusiones. Aún el valor social de lo virtual sigue estando desacreditado. Dentro del grupo, surgió esta conversación:

Jhon Moreira: “Lo dicen como que esos certificados fueran en serio. Se sacan reproducción todos los videos hasta el final sin ninguna prueba, 0 confianza”

Jimmy Potter: “Eso ya queda en cada uno, si lo haces así o no, en lo particular yo adquiero el curso por la temática y su contenido, si bien el certificado también es un plus, pero como te digo yo voy más por su contenido”

Tomado de Cupones para Udemty & cursos online gratis

En este sentido, la conversación respecto al valor social que puede tener el certificado virtual toma un giro diferente y es interpretado dentro su propio contexto por quien lo adquiere y lo usa. Tal es el caso de David Pino, quien lo plantea de esta manera: “el certificado yo lo veo de dos maneras, al que le importa y al que no le importa entonces al que le importa siempre va a querer y su justificador número uno es, necesito el certificado, para es la validación del conocimiento está asociado a un certificado y para el otro tipo de personas es adquirir conocimiento”. Esto hace que los aprendices, sean quienes asuman y se responsabilicen de su propio aprendizaje, en este caso la institución puede resultar irrelevante, sin embargo, el conocimiento permite que la persona construya su propio sistema, su propio nicho, que ponga en marcha el conocimiento aplicado. Es en este escenario en donde surge la definición de autodidacta, en palabras de Steven Fallas:

“una persona que es autodidacta y que haya estudiado ella sola y haya logrado sacar una carrera da muy bien que hablar de ella porque sin un profesor directo o al menos sin las ayudas o los recursos que le brinda la universidad ellos pudieron sacar la carrera u obtuvieron un conocimiento igual o superior al que tienen los egresados y que básicamente están trabajando o haciendo lo que tienen que hacer, pero nunca cursaron una universidad” (Steven Fallas, comunicación personal, 22.10.2020).

La persona autodidacta es quien, de manera autónoma adquiere conocimiento, y ese conocimiento puede aplicarlo en ámbitos prácticos, ya sea por medio del empleo formal, o prestando servicios de manera independiente. En esta perspectiva juega constantemente el poner en práctica lo aprendido, la formación y la práctica empírica deben ir de la mano. Para desarrollar este punto de manera más explícita, usaré la historia de David Pino, puesto que tiene una doble perspectiva del aprendizaje no formal, ya que su trayectoria educativa y laboral gira en torno a lo virtual, y puede ejemplificar cómo el concepto de autodidacta se convierte en un concepto rector para apropiarse el aprendizaje no formal y aplicarlo como un mecanismo de trabajo.

David vive en Quito y ha tenido una larga historia profesional, es Comunicador y Publicista de la Universidad Internacional del Ecuador, hizo una maestría en diseño y comunicación por el Instituto Europeo de Diseño en Barcelona España. Durante los tres últimos años vendió vehículos en los Ángeles, California. Para él la educación virtual ha sido un catalizador de su objetivo de vida, él vive y define el aprendizaje en línea como transformador. él es administrador de www.aprendetodoenlinea.com, aprendió a volver el conocimiento en “oro en polvo” gracias a su reciente experiencia de aprendizaje en Hotmart, en donde aprendió cómo ganar regalías por medio de un sistema de afiliados, mientras promueve los cursos los consume, de 120 cursos ha consumido ya 9, “yo me leo a mí mismo viendo compilados en Youtube de Tiktokers, podría estar aprendiendo algo en este momento, todo el conocimiento que llegue a tus manos debes tomarlo” Es una forma de ayudar, “De hecho yo he ayudado a personas afuera del Ecuador gracias a las herramientas del internet, y ahora que estoy involucrado en educación en línea que estoy tratando

de que personas adquirieran conocimiento a través del internet”. David era comunicador, publicista, sin embargo, la acumulación de aprendizajes laborales y personales, le ha permitido volverse quien es, “yo soy máster en 80.000 cursos PNL, TOEFL, orador en público certificado. Para mí todo eso me ha servido para ser el personaje que estás viendo ahora, nunca para mí ha sido algo que yo saque al frente. A David no le importan mucho los certificados, cuando debe mostrarlos los muestra, pero prefiere ser David Pino, el que ha aprendido muchas cosas, aprovecha su tiempo, puede decirse que es una mente inquieta, cinestésica, que puede aprovechar cualquier oportunidad de negocio y tiene las herramientas para hacerlo.

David es un personaje, desde su individualidad, él construye ese lego en donde cada pieza es cada uno de los cursos que ha tomado, cursos que le han otorgado el aprendizaje que necesita para crear su propio sistema. Hablé con David por videoconferencia alrededor de una hora, en donde me habló sobre cómo los cursos virtuales le han enseñado desde cómo conquistar chicas, hasta cómo ser actor. El precio no es un problema para él, tampoco cree que le sirvan a todo el mundo, puesto que debe estar precedido de una disposición mental, que, según él, muchos latinoamericanos no tenemos. Los cursos no solo dan conocimiento, porque ese conocimiento sin una aplicación real, sin una persona que pueda llevarlos al siguiente nivel de ejecución, simplemente se volverá en algo más aprendido. Como si la mentalidad o la capacidad de hacer fuera otro elemento de relación entre el aprendizaje y la trayectoria, esta capacidad de ejecución y de demostrar el conocimiento aprendido, y que esto genere utilidad y practicidad para ganar dinero. A David desde una posición de privilegio puede crear su propio sistema, un sistema que le permita la libertad financiera.

“Mi idea siempre ha sido también buscar algo que me permita hacer cosas sin que tenga que trabajar directamente entonces el concepto de la libertad financiera es ganar dinero sin tener que trabajar sólo puede hacerse de una manera y es con regalías, y esas regalías es vendiendo cursos a muchas personas” (David Pino, comunicación personal, 26.10.2020).

En doble vía, con la educación virtual y con el aprendizaje laboral, David se beneficia de ellos: por un lado, lo vende y por otro lo consume y se apropia de él. www.aprendetodoenlinea.com es su página, la cual tiene una gran variedad de cursos “Embudos magnéticos”, “Marketing Inmobiliario”, “aprende jardinería”, “pastelería canina y felina”, “manicurista premium”, la variedad de temáticas de sus cursos pueden indicar que está testeando a su público, es decir, identificando qué personas están dispuestas a pagar por sus cursos. Otra opción es que quiere atraer una multiplicidad de público, de todos los oficios y con intereses variados. Mientras hablábamos traté de indagar sobre los cursos que tiene en su página y cuál es su lógica detrás de esto, la respuesta fue evasiva y dijo que lo que le naciera que es un acto al azar, sin embargo, aunque la página demuestra una colección al azar, esto puede estar ligado al discurso de que puedes aprender lo que sea, ser quien quieras ser, esta es una cita de su página web: “Puedes estudiar y aprender lo que realmente te apasiona.”.

El relato anterior es un fragmento de lo que David describió para una persona que acababa de conocer, su perspectiva del mundo, la forma como busca conocimiento constante, y busca crear *su propio sistema*, en donde obtiene libertad financiera y puede ser quien quiera ser. Por otra parte, se han encontrado posiciones que hacen énfasis en la especialidad y en cómo se puede evaluar

dicha especialidad para que sea aplicada en un mundo real. Esto lleva a comprender cómo el aprendizaje virtual puede ser tanto una herramienta complementaria para la educación formal, como un vínculo con lo laboral, que permite practicar y ejercer un oficio.

Dificultades de contacto

Los cinco entrevistados, fueron contactados a través de los dos grupos en los cuales se hizo observación, sin embargo, cabe aclarar que, el contacto fue una de las primeras barreras de obtención de información, puesto que el establecimiento de relaciones previas a la entrevista era nula y por ende había resistencia a acceder a una entrevista a través de una videollamada. “En el trabajo de campo antes de obtener datos hay que tejer relaciones” (Ardevol, 2015) sin embargo, por la naturaleza del grupo se complejizó.

4. Discusión

El aprendizaje no formal y virtual y las formas de sociabilidad que se gestan en los grupos de Facebook, tal como lo muestra (Salinas, s.f., s.p) “son un espacio en donde convergen redes de personas, que están geográficamente dispersas pero interconectadas, para construir conocimiento y resolver problemas”. Los grupos de Facebook analizados tienen como temática central los cursos virtuales, en este espacio, las personas en el ejercicio de sus diferentes roles promueven el aprendizaje, predefinen reglas de interacción, recomiendan cursos e instructores. Estas redes de actores, y los diálogos que convergen, son fuentes de información para el instructor, quien puede recabar información y comprender cuáles son las necesidades de información y de formación. Garrido (2003) muestra la importancia del componente de comunidad "una construcción de versiones presentes de experiencias pasadas por parte de personas diversas actuando conjuntamente en la práctica diaria", una actividad situada en un contexto que la dota de inteligibilidad, según la cual la descontextualización del aprendizaje es imposible, puesto que toda adquisición de conocimiento está contextualizada en algún tipo de actividad social” Garrido (2003: 4). Este estudio interpreta como *lugar* los grupos de Facebook categorizándolos como escenarios apropiados para la sociabilidad y también para el aprendizaje.

A parte del grupo como *lugar* en Facebook, las plataformas que se promueven en este espacio son entornos de aprendizaje, ya que desde la perspectiva de Ardila-Rodríguez (2011) “(...) incluye toda acción que permite al usuario realizar muchas tareas y acciones a través de internet como: aprender, buscar material, comunicarse con profesores y estudiantes”. Estos lugares son espacios de consumo de cursos y en donde se desarrolla el proceso de aprendizaje. Sin embargo, la complejidad de algunas de estas va más allá de ser simples espacios de consumo, también son *lugares* en los que se usan lenguajes específicos y funcionalidades que permiten que los diferentes actores, desde sus particularidades ejerzan el rol de aprendiz, de instructor o de promotor de contenido. Este es el potencial al cual se refiere Salinas cuando cita a (Kearsley, 1993) para describir cómo las redes de aprendizaje permiten así “a cualquier persona, en cualquier lugar y en cualquier momento ser un alumno o un profesor, incrementando la relación entre la teoría y la práctica, entre la clase y el mundo real” (Salinas, s.f., s.p). La tecnología de cada plataforma, y sus particularidades tienen una

incidencia en la forma en la cual la persona puede apropiarse dicho conocimiento y apropiarlo para sus trayectorias de vida y personales.

En este orden de ideas, después de entender el *lugar*, puedo pasar a interpretar el uso, lo que los informantes llaman: la aplicación dedicada. En este sentido, la educación virtual se caracteriza por estar enfocada en grupos particulares y específicos, (puede agruparse por área profesional) y también por estar orientada en saberes prácticos, que se dan a través de cursos de corta duración. El aprendizaje adquirido, debe ser aplicado de manera práctica. Tomando la perspectiva de Dombois, todas las personas tienen tanto una historia educativa, como una historia laboral y esta está permeada por situaciones personales de tipo biográfico propias del ciclo de la vida y contextuales de la dimensión del tiempo histórico (Dombois cita de Muñiz Terra, 2012: 44). Estas secuencias de experiencias laborales mantienen una relación iterativa con el aprendizaje. Este aprendizaje de tipo formación para el trabajo, adquiere una definición propia cuando se aplica en un entorno virtual, en el cual el individuo de manera autónoma decide buscar el conocimiento, pagar por él, pasar por un proceso de aprendizaje y aplicarlo. Y es el individuo quien desarrolla su conocimiento en pro de lo que Pries (1999) llama proyección a futuro, las trayectorias se relatan tanto en lo que se ha realizado en tiempo pasado y presente, sin embargo, el aprendizaje autónomo puede clasificarse como, acciones que se realizan por deseos personales que el individuo define como normal, deseable, alcanzable y realizable, es decir, construye una proyección a futuro, en relación a experiencias anteriores. Es decir, el uso del aprendizaje virtual encuentra una relación en tanto la persona espera construir a futuro una trayectoria (Dombois) o un proyecto biográfico futuro (Pries).

Una parte de los hallazgos se centra en, entender cómo los sujetos a través del elemento simbólico del certificado asocian una serie de significados sobre el reconocimiento, la confianza, la institución y los procesos. Esta serie de significados se pierden, cuando el certificado es emitido en entornos de educación virtual. En este entorno virtual, toman relevancia otro tipo de valores que están asociados más con el individuo que con la institución: como el ser autodidacta. Los actores en sus distintos grados de inclusión, con el aprendizaje no formal, han logrado darle una serie de significados y usos que responden a lo que su contexto demanda, y esto cobra sentido porque se han construido socialmente, Christine Hine habla al respecto sobre este tipo de manifestaciones en espacios virtuales y se refiere a que “funciona(n) porque la gente sabe cómo darle uso (...) la capacidad de usarlo no viene “dada intrínsecamente para quienes las adquieren, sino que, más bien, son desarrolladas en un proceso de negociaciones e interpretaciones en el contexto específico al que son traídas y en el que son empleadas” (2000:42). En este sentido, la forma como estos consensos sociales, empiezan a transformarse y a crear nuevas formas de entender son procesos continuos de largo tiempo de negociaciones.

5. Conclusiones

El escenario de la educación virtual es un espacio que ha sido construido socialmente, en el cual, las personas crean y apropian conocimiento teórico y práctico que responde a los vacíos de la educación formal, y los escenarios cada vez más competitivos y precarizados del ámbito laboral. Al final, el aprendizaje virtual, en su inmensa heterogeneidad de profesiones, áreas de especialización, tipos de plataformas, usos, comunidades, tipos de cursos e instructores. Es un

repositorio o un extracto de las demandas prácticas de conocimiento que están ocurriendo en escenarios de empleo y consecuentemente de las transformaciones en el escenario laboral.

En este entorno virtualizado, que resulta ser una representación de objetos y procesos que encontramos en el mundo real. Los objetos también tienen un conjunto de significados, los cuales son negociados socialmente: El certificado, por una parte, es un elemento simbólico que avala el conocimiento. Por otra parte, el concepto de autodidacta: quien es capaz de comprobar el conocimiento en un contexto práctico. El primero, el certificado, está ligado a las instituciones, es costoso y no siempre es confiable, pero es un elemento socialmente aceptado para vincularse a lo laboral. Esto se contraponen, con el escenario del aprendizaje virtual, en donde el certificado existe, porque replica los procesos y elementos del mundo offline, pero no tiene peso, no es un vinculante al medio laboral. Esta problematización, es pertinente y no pretende entrar a comparar la formación en un escenario formal universitario con la formación en un curso virtual, que varía en tiempo y proceso pedagógico. Simplemente es un escenario descriptivo, puesto que la relevancia que el aprendizaje no formal y virtual está ganando, como una forma rápida, económica y singular de vincularse al mundo laboral, hace que surjan discusiones sobre cómo el futuro fortalecimiento de la educación no formal, y los retos que esto implica. Lo que puede llegar a contraponerse a la educación formal, que se interpreta como excluyente, costosa, no solo en dinero sino también en tiempo. Para un mundo en continua transformación, puede ser que llegue el punto en el cual la aplicación práctica de conocimiento adquirido virtualmente pueda llegar a desarrollarse a tal punto, que puede tener el mismo valor social que el certificado adquirido a través de la educación formal.

En este orden de ideas, las manifestaciones de grupo del aprendizaje no formal y virtual permite que las dinámicas y los roles que los componen tomen partido y lugar y se creen formas de monetización con la educación misma. Como lo vimos en los hallazgos, las diferencias entre escuelas virtuales, modelos de monetización y tipos de plataforma, permiten que los actores tomen dos elementos: tecnología y conocimiento y lo conviertan en modelos de negocio rentables, con un amplio alcance. Estas dinámicas de red son muestra de cómo la necesidad de conocimiento es latente. Sin embargo, este carácter masivo, es lo que hace que pongan en riesgo procesos pedagógicos que generen aprendizaje de calidad. En este sentido, es interesante observar cómo la comunidad misma es quien se encarga de resolver esta cuestión de calidad. Puesto que ayuda a resolver de manera autocontenida y a depurar por medio de calificaciones, comentarios, recomendaciones o advertencias sobre los instructores y los cursos que no aportan conocimiento. En este sentido cobra gran relevancia las dinámicas sociales en relación con los aprendizajes en grupo.

Para este trabajo aún quedan pendientes muchas cuestiones por indagar, el campo del aprendizaje no formal y virtual es inmensamente amplio, y se contiene en múltiples variables que serían posibles de analizar por medio de técnicas de analítica cultural, que permitan recopilar de manera masiva datos que den cuenta de los tipos de cursos, de conocimientos creados, profesiones y áreas de conocimiento con más campo y desarrollo en el ámbito virtual. Para poder comprender, de una manera más detallada cómo éstas se vinculan o responden a demandas laborales. Este trabajo deja una puerta abierta para seguir indagando por cuestiones que involucran tanto a la educación como al mercado laboral, para dar cuenta, en este ámbito en específico cómo se desarrolla la relación entre sociedad y tecnología digital.

6. Bibliografía

Ardèvol, Elisenda, Bertrán, Marta, Callén, Blanca, & Pérez, Carmen. (2003). *Etnografía virtualizada: la observación participante y la entrevista semiestructurada en línea*.

Ardila, R. M. (2011). *Indicadores de calidad de las plataformas educativas digitales*. *Educación y Educadores*, 2011, Volumen 14, Número 1, pp. 189-206.

Bogotá: D - Universidad de La Sabana.

Carrasco, Rosario, Jadue, Fabiola, Letelier, Mario, & Oliva, Claudia. (2012). ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS UNIVERSITARIOS. *Calidad en la educación*, (36), 149-184. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652012000100005>

Educación en Línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia ¿cuáles son sus características y diferencias? (2020). Observatorio de Innovación Educativa.

Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>

Facebook (2020). Recuperado de https://m.facebook.com/groups/?locale=es_LA

Fandos Garrido, Manel, & Renta Davids, Ana Inés, & Jiménez González, José M., & González Soto, Ángel-Pío (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. *EDUCAR*, 53(2), 333-355. [fecha de Consulta 4 de Diciembre de 2020]. ISSN: 0211-819X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3421/342151828006>

Garrido, Antony (2003). El aprendizaje como identidad de participación en la práctica de una comunidad virtual [tesis de doctorado] Recuperado de: <https://www.uoc.edu/in3/dt/20088/index.html>

GEERTZ, C. (1992). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. doi:10.1177/1049732305276687

Hine, C. (2000). *Etnografía virtual*. Thousand Oaks (CAL): SAGE Publications.

Jacinto, C., IDES (Organization), & Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo. (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires: Teseo.

LEAL, M. A. (Junio de 1987). EL ANALISIS DE SISTEMAS Y LA CRISIS PERMANENTE DE LA EDUCACION. *Revista de la Educación Superior* Número 62, 1-12.

Muñiz Terra, L. (2012) Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2 (1), 36-65. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf

Pastor, H. M.I. (2001). *Orígenes y evolución del concepto de educación no formal*. *Revista española de pedagogía*, 220.

Ruiz Méndez, María del Rocío, and Genaro Aguirre Aguilar. “Etnografía virtual, un acercamiento al método y a sus aplicaciones.” *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, vol. XXI, no. Número 41, 2015, pp. 67-96.

Salinas, J. (s.f). *Comunidades Virtuales y Aprendizaje Digital*. Universidad de las Islas Baleares.

UDEMY

¿Quiénes somos? (2020). UDEMY. Recuperado de <https://about.udemy.com/es/>

Udemy. (2020). *Online Education Steps Up: What the world is learning (from home)*. Recuperado de: https://research.udemy.com/research_report/online-education-steps-up-what-the-world-is-learning-from-home/

Universidad Icesi. (2017). *Proyecto Educativo Institucional*. Cali: Universidad Icesi.

Valderrama, A. (2004). Teoría y crítica de la construcción social de la tecnología. *Revista Colombiana de Sociología*, 217-233.