

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), órgano de docencia, capacitación e investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

REVISTA CIESS

PUBLICACIÓN DEL
CENTRO INTERAMERICANO DE
ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

EDICIÓN
BILINGÜE
BILINGUAL EDITION

PRIMERA ÉPOCA

JUNIO

2004

NÚMERO

7



R E V I S T A

CIESS

Revista
CIESS

7

JUNIO
2004

PUBLICACIÓN SEMESTRAL



**CENTRO
INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE
SEGURIDAD
SOCIAL**

Órgano de docencia, capacitación e investigación de la Conferencia
Interamericana de Seguridad Social

ADMINISTRACIÓN PARA EL ÉXITO A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN *

*Luis José Martínez Villalba ***

Contexto de la sociedad informacional

El entusiasmo por las llamadas *tecnologías de la información o nuevas tecnologías* ha vuelto de uso corriente expresiones como sociedad de la información o sociedad del conocimiento, presentándolas con frecuencia como términos clave para explicar problemas, ofrecer soluciones y pronosticar escenarios que abarcan los más diversos ámbitos de la sociedad. Esto se puede observar en el análisis sobre la homogeneización de necesidades de consumo por el mercado, la influencia de lo global en realidades locales, el vertiginoso ritmo de influencias culturales, la transformación del

* Este artículo fue presentado en la X Reunión de la Comisión Americana de Organización y Sistemas Administrativos (CAOSA), realizada en La Serena, Chile.

** Director del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS).

El autor agradece al Mtro. Martín Gómez Silva su invaluable contribución para la elaboración de este trabajo.

Estado, las tendencias de los mercados de trabajo, así como en la evolución de la formación laboral.

Analizar más específicamente los cambios que en el ámbito de la formación de recursos humanos en seguridad social se asocian al auge de dichas tecnologías, exige la aplicación de una mirada integradora, en la que los procesos de enseñanza-aprendizaje, tecnológicos y las tendencias en seguridad social sean considerados como ámbitos de influencia recíproca. Con esta mirada se hace una revisión panorámica del concepto de *sociedad informacional*, y de la manera en que la flexibilización marca a los mercados laborales y a las tendencias de formación y capacitación.

Algunas de las primeras citas de la expresión *sociedad informacional* se encuentran en los estudios de Manuel Castells, quien la define como:

(...) el atributo de una forma específica de organización social en la que la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en fuentes fundamentales de la productividad y el poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en este periodo histórico. (Castells, 1999: 47)

Para ampliar la explicación del término sociedad informacional, Castells distingue éste de *sociedad de la información*. Destaca al respecto que su planteamiento se dirige a describir la manera en que ciertas dinámicas sociales y tecnológicas, propias de un esquema informacional, impregnan la actividad de las sociedades contemporáneas y de sus instituciones. En este sentido, el autor hace una comparación con la llamada sociedad industrial, resaltando las consecuencias de ésta en los más diversos ámbitos. Si bien el análisis de la *sociedad informacional* abarca aspectos geopolíticos,

económicos y de la vida cotidiana, para los propósitos de este artículo nos limitamos a examinar los elementos fundamentales, como *sociedad red*, *uso de tecnologías de la información*, así como las nociones de *espacio y tiempo*, ya que son los que dan lugar a la flexibilización.

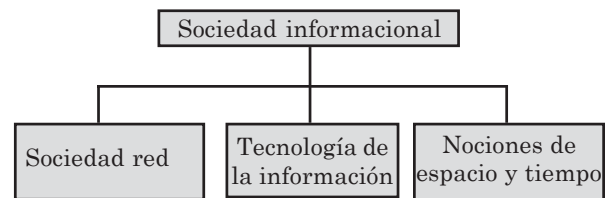


Figura 1. La sociedad informacional

La consideración de las nociones de espacio y tiempo es obligada si se tiene en cuenta que la vida social no solo ocurre en intersecciones de presencia y ausencia, establecidas en términos precisamente de espacio y tiempo, sino que está constituida por dichas intersecciones. Un ejemplo de lo anterior se encuentra en las relaciones establecidas entre personas asiduas a determinados espacios públicos. Específicamente en la sociedad informacional, el significado tradicional de estas nociones, más que desaparecer o transformarse, se sujeta a una lógica de organización de las prácticas sociales que se realizan bajo posiciones físicamente inconexas, pero posibles por secuencias de interacción a que dan lugar las tecnologías de información.

Por ello, la infraestructura tecnológica determina espacios o regiones de acuerdo con los flujos establecidos a través de la *sociedad red*, articulando, más allá de la contigüidad geográfica, lo global y lo local. Lo anterior se puede ejemplificar en el hecho de que, a través de internet y correo electrónico, es posible generar flujos de mensajes igualmente intensos y frecuentes entre lugares geográficamente cercanos o alejados. Siguiendo los términos de

Anthony Giddens, se configuran posibilidades de presencia según modos de regionalización entendidos «no solo como localización en el espacio, sino como referida a la zonificación de un espacio-tiempo en relación con prácticas sociales rutinarias» (Giddens, 1995: 151-152). Es posible, entonces, hablar de una vinculación en doble sentido: en la medida en que las tecnologías permiten coincidencias de tiempo y espacio, se establecen interacciones sociales; a la vez, las interacciones sociales pueden llegar a delimitar un espacio y tiempo específicos.

Al respecto, las acepciones de distancia propuestas por Henri Bakis (1991: 52), como distancia/terrestre, distancia/esfuerzo o distancia/simbólica, son muy útiles para explicar que en la *sociedad informacional* se hace énfasis en el desarrollo de tecnologías —como las telecomunicaciones— que disminuyan el esfuerzo necesario (en términos económicos o de energía) para vincular lugares ubicados a grandes distancias/terrestres. Esta regionalización incluso puede disminuir la distancia/simbólica entre los lugares (la distancia lingüística, por ejemplo), o bien, aumentarla entre aquellos que no puedan acceder a los recursos tecnológicos. En todo caso, se observa la *flexibilización*, es decir, la posibilidad de establecer relaciones intensas más allá de la contigüidad física.

Implicaciones de la flexibilización en los mercados laborales

Una manifestación a primera vista de la *sociedad informacional* en el ámbito de los mercados laborales es la descentralización de tareas y su coordinación a través de redes de comunicación, igualmente establecidas entre varios pisos de un edificio o entre varios continentes. Lo anterior es tan solo uno de los casos en que se impone la flexibilización:

Es cierto que las tendencias tecnológicas actuales fomentan todas las formas de flexibilidad, por lo que, en ausencia de acuerdos específicos para estabilizar una o varias dimensiones del trabajo, el sistema evolucionará hacia una flexibilidad multifacética y generalizada para los trabajadores y las condiciones laborales (Castells, 1999: 302).

Esta flexibilización es sustentada, entre otros factores, por aspectos facilitados por la utilización de tecnologías de información, como lo son el crecimiento de compañías transnacionales a través de corporaciones que cruzan fronteras; el impacto del comercio internacional sobre las condiciones de empleo y la gestión a distancia de la mano de obra en cada país, por ejemplo.

De esta manera se establecen formas de flexibilización de salarios, de movilidad geográfica, de posición ocupacional, de seguridad contractual y de tareas realizadas. Estas formas de flexibilización encuentran manifestaciones concretas como las siguientes:

- Reducción del tamaño de las empresas, manteniendo la mano de obra cualificada preferentemente en los países desarrollados.
- Subcontratación de partes del trabajo a establecimientos transnacionales o a sus redes auxiliares, ubicando centros de trabajo a menor costo en países no desarrollados.
- Contrataciones de trabajadores temporales, de trabajadores a tiempo parcial o de firmas informales.
- Creciente presencia del trabajador independiente.
- Automatización o reubicación de tareas o funciones.

- Nuevas condiciones de trabajo y salariales.

Implicaciones de la flexibilización en la capacitación

A la par de las características de la flexibilización laboral antes descritas, se presentan factores que se relacionan directamente con la formación laboral y la capacitación (Castells, 1999) entre los que se pueden destacar:

- Valor añadido generado a partir de la innovación tanto de los procesos como de los productos, incluso en el sector de servicios.
- Innovación dependiente de dos principales factores: potencial de investigación y capacidad de especificación de mercados. De esta manera, las oportunidades se presentan a las organizaciones más capacitadas para generar conocimiento y aplicarlo a necesidades específicas.
- Ejecución más eficaz de tareas aumentando la capacidad para adaptar las grandes decisiones o estrategias de las instituciones a la coordinación de los procesos y de las tareas más específicas. De este modo se pueden automatizar procedimientos y concentrar el potencial humano para el discernimiento en labores de realimentación y adaptación.
- Consecuentemente, la capacidad para integrar internamente todos los elementos del proceso de producción en torno a objetivos estratégicos y, a la vez, para adaptarse a las necesidades del entorno, es fundamental y encuentra un punto de apoyo importante en la capacitación interna.

Asimismo, la flexibilización propia de la sociedad informacional se manifiesta en el ámbito de la capacitación a través de planteamientos como el de *educación a lo largo de la vida* (Delors, 1997), toda vez que una de las bases de este concepto radica en que los procesos, espacios y tiempos de la educación no deben limitarse a sus manifestaciones convencionales, sino que deben ser lo suficientemente flexibles para llevar a cabo prácticas de formación en las más diversas condiciones. En el caso de la *educación a lo largo de la vida*, dicha flexibilidad se expresa en el rompimiento de la distinción tradicional entre educación básica —propia de una etapa de la vida— y la educación permanente; la actualización y aplicación de los conocimientos; la complementariedad entre diferentes tipos de formación y en la superación de restricciones de espacio y tiempo a fin de ampliar los alcances de la educación.

Principios de seguridad social y procesos de reforma

Las características de la flexibilización laboral también han estimulado "la individualización del trabajador en el proceso de trabajo" (Castells, 1999: 294), así como la fragmentación y diversificación profesional. En este sentido, también se ha extendido la idea de que la utilización individual de los recursos permite un mejor aprovechamiento de éstos, planteamiento que ha impregnado en buena medida las reformas de los seguros sociales en el continente.

Lo anterior es un aspecto destacable de dichas reformas toda vez que el Estado de bienestar y la institucionalización de los seguros sociales tuvieron como una de sus bases las negociaciones entre sectores para llegar a situaciones de estabilidad social. De ahí que la formación de recursos humanos en seguridad social tenga como un primer reto mostrar la vigencia y

viabilidad de principios como la universalidad, la solidaridad, la obligatoriedad y la equidad en un escenario caracterizado por la flexibilización y la individualización.

Universalidad, como el ideal de que la totalidad de la población cuente con seguridad social, reto de particular importancia, considerando el crecimiento del sector informal evidente en América Latina.

Solidaridad, como la responsabilidad que adquieren todos los integrantes de la sociedad sobre el destino de la misma y de cada uno de ellos (Ruezga, 2003: 23). Se trata, entonces, de un deber social y ético que se debe manifestar, igualmente, como un deber jurídico y económico.

Obligatoriedad, principio que es una consecuencia de considerar la solidaridad como deber; la obligatoriedad abarca a trabajadores, empleadores, instituciones aseguradoras y al Estado.

Equidad, como el principio de la seguridad social que elimine toda discriminación en la normatividad relacionada con los aportes, prestaciones y condiciones para disfrutar éstas últimas.

Referentes para la capacitación y formación en seguridad social

La asociación de la calidad de la formación a la relación de contigüidad entre docente y alumno, las reservas naturales a una innovación, y, también, es preciso decirlo, la promesas desmesuradas relacionadas con la aplicación de tecnologías con fines educativos (Demo, 2001), llevan con frecuencia a plantear la pregunta: "¿En las modalidades de formación flexibles, como la educación a distancia, las personas realmente aprenden?". A esta pregunta

habría que responder con otra pregunta, ésta formulada con poca frecuencia: "¿En las modalidades presenciales las personas realmente aprenden?". Naturalmente, la respuesta a la segunda pregunta implicaría considerar matices sobre las bases teóricas de los procesos educativos y las prácticas de ellos derivados, así como tomar en cuenta las circunstancias específicas en que se dan las acciones de formación. De igual manera, la efectividad de las modalidades flexibles dependerá, en buena medida, de los horizontes teóricos en que se funden y de las instrumentaciones de los conceptos de éstos, pues no todas las actividades de formación a distancia parten de las mismas premisas.

Cabe destacar, asimismo, que la expansión de modalidades flexibles ha traído consigo una profusión de conceptos que no necesariamente se refieren a la misma realidad, o que no dan cuenta de ella de manera suficiente. Es entonces necesaria una revisión, así sea muy general para los fines de este artículo, de diferentes esquemas que llegan a ser los referentes para la formación en seguridad social. De este modo, se pueden recuperar de dichos esquemas aquellos elementos que generen competencias laborales para enfrentar el contexto de la flexibilización, que aprovechen las ventajas de dicha flexibilización y que sean más afines con los principios de universalidad, solidaridad, obligatoriedad y equidad que dan sentido a la seguridad social.

Gestión del conocimiento

Aunque este esquema no se limita a la formación flexible, sí es un referente para ésta. En general, se basa en tres aspectos: uno tecnológico, enfocado a las aplicaciones de tecnología para almacenar, organizar, presentar y transmitir la información de una organización, de modo que estas

aplicaciones constituyan un capital más allá de las personas.

Un segundo aspecto de la gestión del conocimiento se centra en las personas, considerando que son éstas quienes crean y utilizan el conocimiento, por lo que la gestión de las organizaciones debe incentivar las relaciones sociales y procesos que, a su vez, propician la creación y transmisión de información y conocimientos. En el mismo sentido se habla de capital social.

La contabilidad constituye el tercer aspecto, el cual se centra en que la determinación del valor de los activos inmateriales hace más adecuada la gestión de éstos, de modo que los procesos de la organización se ven beneficiados por ello.

***E-learning* y entornos virtuales de aprendizaje**

Son tipos de una educación a distancia que se lleva a cabo totalmente a través de internet como medio de comunicación. Lo mismo es de aplicación para los cursos en línea o las universidades virtuales. En el último caso, el planteamiento se amplía a disponer en un entorno de internet de todos los elementos que ofrece un *campus* tradicional. Esto ha llevado a que cada vez se use más la expresión *entorno virtual de aprendizaje*, para referirse a la sistematización de recursos que en su conjunto permiten el aprendizaje. En todo caso, lo importante es que, si se utiliza alguno de estos términos, se incluyan diversos recursos —incluso de orden administrativo, por ejemplo— y que no se trate únicamente del envío de presentaciones y la inclusión de herramientas tradicionales de un sitio de internet sin un adecuado diseño didáctico (Moreno y Bailley-Baillère, 2002).

Aprendizaje distribuido

Este término ha tomado auge para describir un sistema en el cual es posible transmitir contenidos a un gran número de personas. Aun cuando se admite la posibilidad de emplear una mayor diversidad de medios (internet, discos compactos, medios impresos), la idea fundamental es que basta depositar en un medio el contenido por aprender, de modo que se acerca al planteamiento de enseñanza por correspondencia propio del siglo XIX, en el que se contaba con poca o nula interacción con el docente. Precisamente por esta visión del proceso educativo, en la cual el estudiante asume un papel pasivo y limita su aprendizaje a actividades memorísticas, es que se trata de un enfoque que no da cuenta de la complejidad de la educación a distancia.

Educación abierta

El concepto se usa a distintos niveles: por una parte, como un principio de la educación en general: una educación abierta a todos los conocimientos, a todas las personas, a todos los medios para representar el conocimiento y a su aplicación en los procesos educativos. En este sentido es que se inspiran algunas universidades, como es el caso de la Open University inglesa (ouuk, 2001).

El concepto de educación abierta se aplica, por otra parte, a la flexibilización en la organización de procesos y requerimientos de una institución educativa para ofrecer sus servicios (periodos de inscripciones, asistencia obligatoria a clases, periodos de evaluaciones, etc.). El extremo opuesto lo representarían los sistemas "más escolarizados", ya que tienen restricciones (incluyendo las de tiempo y espacio) para dichos servicios. Se trata, desde esta acepción, de una manera de ofrecer soluciones a necesidades educativas.

Fácilmente se llega a la pregunta ¿Es posible entonces una educación a la vez abierta y a distancia? Tan es posible, que coloquialmente ambos términos se llegan a usar como sinónimos. Asimismo, se han acuñado términos como *open-distance learning* (Keegan, 2000: 43) y que se llegan a plantear perspectivas abiertas de la educación a distancia (Ferraté y otros, 1997). La búsqueda de la flexibilización sería el común denominador en dicha integración.

Formación semipresencial

Ante la aceptación de ventajas de la educación presencial y la aceptación creciente de las oportunidades que aporta el *e-learning* o la educación a distancia en general, cada vez se observa un mayor empleo de la educación semipresencial. Esta se sitúa a medio camino en entre ambas modalidades:

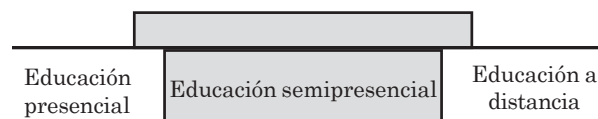


Figura 2. Educación semipresencial.

Si se admite que cada vez es más difícil encontrar una formación totalmente presencial (pues la mayoría de las prácticas incluyen actividades fuera del aula, en las que el estudiante trabaja de manera independiente), lo particular de la educación semipresencial radicaría en que la planeación de esta modalidad incluye momentos de coincidencia entre docente y estudiantes para fases estratégicas del proceso y que, siendo obligatorios, tienen un peso significativo en la duración del curso.

Red de aprendizaje

El concepto (*learning networks*) surge al aplicar las características de la llamada comunicación mediada por computadora (CMC) a la educación. En especial se le utiliza para referirse a las ventajas de internet y de las redes de telecomunicaciones en este ámbito, por lo que el término red se ha venido enfocando, en la inmensa mayoría de los casos, en el sentido primordialmente tecnológico (Barberà 2001: 160), con el agregado (de aprendizaje) únicamente por el ámbito en el que se aplica. Este enfoque, meramente tecnológico, constituye un reduccionismo, no limitado a la educación, consistente en decir que está en red lo que sencillamente está interconectado.

Sin embargo, entre los términos expuestos hasta ahora, éste resalta porque encierra en buena medida esa descripción de la educación a distancia en la cual se articula el estudio independiente con la interacción con docentes u otros miembros de la red. Destaca también por incluir la flexibilidad de tiempo y espacio como un elemento básico. Se singulariza, asimismo, por poner de relieve la importancia de las relaciones sociales para analizar las redes de aprendizaje, así se trate de una línea que ha venido teniendo menos divulgación que aquella que exalta únicamente las ventajas de la tecnología.

Debido a estas particularidades, el concepto *red de aprendizaje* aporta mayores elementos para dar cuenta de aspectos complejos de las modalidades flexibles, como el planteamiento de que estando separados docentes y alumnos, se mantenga una interacción entre ellos y se aproveche didácticamente esta separación.

La red de formación flexible del CIESS

Las actividades de formación flexible que lleva a cabo el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), ya sean a distancia o semipresenciales, retoman como fundamentos, ente otros, aquellos propios de la educación abierta. Esto debido a la afinidad con los principios de la seguridad social y a que esta perspectiva permite pasar de la aplicación de la tecnología por sí misma a:

- Una formación *abierta a todas las personas*, incluso a aquellas que no pueden adecuarse a los tiempos y espacios de la formación presencial. Es decir una educación *solidaria y con equidad*.
- Una formación *abierta a contenidos diversos*, esto es, también en este sentido, una educación con *universalidad*.
- Una formación *abierta a metodologías innovadoras* para todos los contenidos y todas las personas, de modo que se acerque a los propósitos de sociedades en que todos los campos del conocimiento avancen por igual y todos los sectores de la sociedad se beneficien por igual de dichos conocimientos; de esta manera se buscaría concretar el planteamiento de la formación *obligatoria y con equidad*.

Estos principios han sentado las bases para llevar a cabo, en los años recientes, dieciséis actividades a distancia y semipresenciales, a través de las cuales el CIESS ha ofrecido capacitación flexible a alrededor de 1,000 funcionarios.

Dichas actividades académicas tienen como eje al proceso de aprendizaje. No está de más decir esto, ya que son frecuentes los sistemas a distancia que toman como eje a uno solo de los elementos que lo componen: son sistemas que al dar preeminencia a la

tutoría se inclinan hacia la enseñanza, buscando emular las características de la formación presencial, por ejemplo. Un caso en el otro extremo es el de actividades de capacitación que se basan en el desarrollo de materiales didácticos para el estudio autónomo, de modo que tienden a prescindir de la tutoría.

La red de formación a distancia del CIESS, en cambio, toma como punto de partida que el proceso de formación que requieren los recursos de la seguridad social incluye por igual enseñanza y aprendizaje, de modo que se propone equilibrar estudio independiente, material didáctico, tutoría y apoyo institucional. De esta manera, se aprovechan ventajas de la flexibilización, como la posibilidad de que un mayor número de funcionarios de la seguridad social establezcan una relación con fines didácticos con colegas de varios países, sin necesidad de dejar sus actividades diarias.

Los participantes de actividades a distancia del CIESS estudian de manera independiente temas de la seguridad social, es decir, lo hacen ajustándose a sus propias disponibilidades, capacidades y experiencias. Para ello cuentan con un material didáctico impreso, diseñado para guiar el aprendizaje paulatino y progresivo. Establecen, asimismo, comunicación con un tutor asignado quien, a través de correo electrónico, ofrece asesoría durante todo el desarrollo de la actividad académica y evalúa los trabajos necesarios para acreditar ésta.

La relación entre la comunidad de participantes, tutores y el propio CIESS también se apoya en el uso de recursos de internet diseñados para tal propósito. De esta manera es posible conocer avisos generales, consultar materiales complementarios, acudir a fuentes en línea que complementan el material didáctico, así como participar en foros de discusión asíncronos —ya que el mejor horario para

dedicarse al estudio puede variar de un país a otro, o incluso, depender de las circunstancias de un participante a otro.

Cabe mencionar que el planteamiento metodológico de la red de formación flexible del CIESS recibió un respaldo muy significativo al ser autorizado, en el 2001, su ingreso como miembro de pleno derecho de la Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia (AIESAD), uno de los organismos internacionales más reconocidos en este ámbito. El Centro ha venido participando con tal carácter en los trabajos de esta Asociación, y se proyecta aprovechar todavía más estas relaciones a partir de la concreción de un plan de desarrollo informático que ya está implementándose en el CIESS y en la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad social (CISS).

Crecimiento de la red de formación flexible articulando esfuerzos

La existencia de las redes de aprendizaje está cercanamente asociada a la interacción de sus participantes, de ahí que al CIESS le interese diversificar las opciones y metodologías para que prioritariamente los miembros de la CISS, y los interesados en el estudio de la seguridad social en general, accedan a sus actividades de capacitación.

En este sentido, el plan de desarrollo informático antes mencionado favorecerá la comunicación entre los participantes de los cursos a distancia, incrementará el intercambio de información a través del sitio *web* del Centro, además de mejorar procesos internos. Especial mención merece que la segunda fase de dicho plan incluye la instalación de recursos para llevar a cabo videoconferencias desde el

propio CIESS, pues las que se han venido realizando en colaboración con la UNAM y enlazando a instituciones de Costa Rica, Chile, Estados Unidos de América, Italia y Uruguay han dado resultados muy favorables.

De igual manera, precisamente en estos días se trabaja con la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social de Chile (CIEDESS) en la concreción de un curso bajo la modalidad del *e-learning*, lo que seguramente nos permitirá ampliar las posibilidades de formación utilizando precisamente, las herramientas tecnológicas que incentivan la *flexibilización* característica, en buena medida, del escenario en que actúan, y seguirán actuando, las instituciones de seguridad social.

Referencias bibliográficas

- Bakis Henri, (1991), "Telecomunicaciones, espacio y tiempo", en *Nuevas tecnologías de comunicación*, Gómez Mont Carmen (ed.), México, Trillas.
- Barberà Elena (Coord.) (2001) *La incógnita de la educación a distancia*, Barcelona, Horsori e ice.
- Castells Manuel, (1999), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Volumen 1: La sociedad red*, México, Siglo XXI Editores.
- ____ (1997) "El futuro del Estado de bienestar en la sociedad informacional", en Giner Salvador y Sarasa Sebastián (eds.), *Buen gobierno y política social*, Barcelona, Ariel.
- Delors Jacques, (1997), *La educación encierra un tesoro*, México, UNESCO.
- Dero Pedro (2001) "Educación y desarrollo. Análisis de una relación casi siempre fantástica" en Franco Rolando (Coord.) *Sociología del desarrollo, políticas sociales y democracia*, México, Siglo XXI y CEPAL.
- Ferraté Gabriel *et al* (1997) "Internet como entorno para la enseñanza a distancia" en Tiffin y Rajasingham *En busca de la clase virtual. La educación en la sociedad de la información*, Barcelona, Paidós.
- Giddens Anthony (1995) *La constitución de la sociedad, bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Keegan Desmond (2000) *Distance training. Taking stock at a time of change*, Londres, Routledge-Falmer.
- Moreno Fernando y Bailley-Baillère Mariano (2002), *Diseño instructivo de la formación online. Aproximación metodológica a la elaboración de contenidos*, Barcelona, Ariel.
- OUUK (Open University of United Kingdom (2001) *Factsheets*, URL: <http://www3.open.ac.uk/media/factsheets/Background.pdf> (11 de diciembre de 2001).
- Rueza Antonio (2003) "Evolución de las reformas de los seguros sociales" en *Seguridad social. Nuevas realidades jurídicas*, México, CIESS.