

## Aproximación a una descripción del perfil profesional del profesor en educación a distancia

Approach to a description of professional profile  
of the distance education professor

Erika Rivera Gutiérrez<sup>1</sup>

Alejandro Higuera Zimbrón<sup>2</sup>

Miguel Ángel Rubio Toledo<sup>3</sup>

*Universidad Autónoma del Estado de México*

### Resumen

La investigación que se presenta tiene como propósito exponer un marco teórico conceptual referencial que se enfoca en describir una aproximación al perfil profesional para un profesor de educación a distancia de estudios profesionales. Por lo que, se plantea un estudio con un enfoque cualitativo-descriptivo, una revisión de literatura, apoyado también de estudios empíricos. Para ello, se presenta una descripción del campo en el mercado laboral actual. También, se especifican las funciones más comunes. Además, se determinará la aproximación hacia el campo de trabajo. Por último, se exponen las conclusiones finales del estudio.

**Palabras clave:** profesor, competencias, educación a distancia, educación superior, perfil profesional

### Abstract

The research presented aims to expose a referential conceptual theoretical framework that focuses on describing an approach to the professional profile for a distance education teacher in higher education. Therefore, a qualitative-descriptive research, a review of the

---

<sup>1</sup> [eriverag@uaemex.mx](mailto:eriverag@uaemex.mx)  
<https://orcid.org/0000-0001-6966-2721>

<sup>2</sup> [ahigueraz@uaemex.com](mailto:ahigueraz@uaemex.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-7851-7531>

<sup>3</sup> [marubiot@uaemex.mx](mailto:marubiot@uaemex.mx)  
<https://orcid.org/0000-0001-8609-7496>

literature, and empirical studies will be used. For this, a description of the field in the current profession is presented. Also, the most common activities will be defined. Finally, the approach to the labor field will be determined and the conclusions of the study are presented.

**Keywords:** professor, competences, distance education, higher education, professional profile

## Introducción

Actualmente son varios los títulos que se utilizan dentro del ámbito laboral para referirse al especialista en tecnología y diseño instruccional (IDT), como diseñador instruccional, tecnólogo, consultor estratégico y de aprendizaje, especialista en ambientes virtuales, desarrollador instruccional, especialista en educación, desarrollador de medios, capacitador, especialista en sistemas instruccionales, por mencionar algunos. Sin embargo, existen diferencias en la descripción de las responsabilidades en el medio laboral, las cuales dependen del campo en que se enfoquen, educativo, industria, negocios, consultoría o milicia. Empero, las variaciones no solamente existen en los trabajos que se buscan, sino también en las expectativas de las organizaciones para las cuales laborarán. De ahí que el IDT debería ser visto como una profesionista emergente (Rothwell & Kazanas, 2015), enfocado en llevar a las organizaciones de educación y formación, en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje mediante las aplicaciones de la tecnología educativa. En consecuencia, la finalidad de este estudio expone un marco referencial que se enfoca en determinar cuál es el perfil laboral para un profesional de la educación a distancia, especialista en la educación superior. Por esta razón, se plantea una investigación cualitativa-descriptiva, que se sustenta mediante una revisión de literatura exhaustiva en diversas bases de datos como *Proquest*, *Web of Science*, *Redalyc*, *Ebsco*, entre otras, además de estudios empíricos. Por consiguiente, se definirá la perspectiva del campo en el mercado laboral actual, se caracterizan las funciones de mayor relevancia, se expondrá un procedimiento de entrevista para ocupar el puesto, se clarificará la perspectiva del campo de trabajo. En suma, se presentarán las conclusiones finales del estudio.

## 1. Perspectiva del Mercado Laboral Actual

Actualmente los IDT son contratados por las empresas, la industria y las organizaciones de educación superior. Empero, cada posición de IDT tiene diferentes responsabilidades y expectativas. Además de fortalezas y debilidades en función de su preparación y experiencia. Por consiguiente, para poder hablar de la perspectiva del mercado laboral actual del campo, es necesario definir el perfil profesional (PP) sin importar el contexto donde se desempeñe. Por un lado, Coll y Moreneo (2008), así como Vargas (1996) hacen

referencia al PP, como el conjunto de competencias en donde el individuo tiene la capacidad de poner en práctica de manera integral sus conocimientos, habilidades, experiencias y características personales en un puesto determinado. Por otro lado, *International Board of Standards for Training, Performance and Instruction* (IBSTPI) (2012) desarrolló un conjunto de competencias internacionalmente reconocidas para los IDT. Éstas se enfocan en: (a) fundamentos profesionales; (b) planeación y análisis; (c) diseño y desarrollo; e (d) implementación y gestión. Por tanto, el desarrollo profesional para los IDT establece la aplicación de investigación y teoría a la disciplina, así como actualizar y mejorar conocimientos, habilidades y actitudes con respecto al proceso de diseño instruccional y su campo de aplicación. Asimismo, la *Association for Educational Communications and Technology* (AECT), define al IDT como un facilitador del aprendizaje, que mejora el rendimiento por medio de la creación, aplicación y administración de procesos y recursos tecnológicos (como se citó en Januszewski & Molenda, 2008). En consecuencia, el especialista en tecnología y diseño instruccional es un profesional que tiene la capacidad de facilitar y mejorar el proceso educativo mediante la teoría, planeación, análisis, diseño, desarrollo, implementación, evaluación y gestión, apoyado en métodos de instrucción, materiales y recursos tecnológicos.

Dicho lo anterior, para abordar la perspectiva del mercado laboral de un IDT en educación superior es preciso considerar lo que señala Valente y Varela (como se citó en Sánchez-Olavarría, 2014) quienes precisan que para evaluar la calidad del perfil profesional de un individuo se deben contemplar tres aspectos: (a) formación profesional, (b) desempeño profesional, y (c) demanda del mercado laboral. Los cuales se han convertido en indicadores que muestran cómo las instituciones de educación superior (IES) responden a las exigencias dinámicas del mercado laboral (Sánchez-Olavarría, 2014).

Por un lado, la calidad en la formación de un profesional de IDT, no sólo descansa en los aspectos teóricos y técnicos, sino también en el marco pedagógico sobre el que se inserta y se aplica de manera didáctica la tecnología. En ese sentido, los conocimientos, las percepciones y actitudes que se tengan sobre los medios se convertirán en factores determinantes para su integración en el proceso de formación. De ahí que, Cabero (2006) señale que en esta formación se deben tomar en cuenta varios factores como: (a) presentación de contenidos; (b) herramientas de comunicación sincrónicas y asincrónicas; (c) estrategias de enseñanza aprendizaje; y (d) uso de materiales tecnológicos. Mas aún, Navarro (como se citó en García, 2014) expone que el IDT debe enfocarse en el uso de la *Web 2.0*, como medio y recurso para llevar a cabo estas actividades. Tomando en cuenta los espacios virtuales de aprendizaje para la educación, *blogs*, *wikis*, *podcasts*, *e-books*, aulas virtuales, entre otros. Por lo anterior, la calidad en la formación de un IDT deberá contemplar todos estos aspectos, que posibilitan el conocimiento, la interacción, la comunicación, así como la información por medio de contextos tecnológicos.

Por otro lado, el perfil profesional en el desempeño laboral hace referencia a las competencias (comportamientos, habilidades y conocimientos) que se espera las personas demuestren que tienen éxito en su profesión (Díaz-Barriga, 1999). En ese sentido, la *Association for Talent Development* (ATD) (Rothwell & Kanazas, 2012), realizó un estudio mediante el diseño e implementación de un método mixto, con el propósito de determinar las acciones claves en el desempeño exitoso del IDT. Para ello, se entrevistó a 26 empleadores de IDT, además de 1, 381 profesionales vinculados al campo. En donde se señalaron las acciones que desempeñan comúnmente: (a) conducir la evaluación de necesidades (76%); (b) diseñar planes de estudios, programas y resolución de problemas (80%); (c) identificar enfoques de aprendizaje apropiados (82%); (d) colaborar con los sectores productivos (76%); (e) diseñar materiales instruccionales (80%); (f) desarrollar materiales instruccionales (74%); (g) aplicar teorías de aprendizaje (68%); (h) evaluar el diseño del aprendizaje (72%); y (i) analizar, seleccionar e integrar recursos tecnológicos (51%). Como se puede observar en el estudio, todas las tareas son importantes para los participantes, aun cuando analizar, seleccionar e integrar recursos tecnológicos obtuvo el menor porcentaje. Mientras que la acción que más predomina se centra en el diseño y las necesidades del aprendiz. Actividades que se vinculan directamente con la práctica actual del experto en IDT en educación superior, enfocada en la búsqueda de diversos perfiles laborales (Campbell, Schwier & Kenny, 2009), por ejemplo: diseñador instruccional, diseñador de enseñanza, gerente de proyecto, consultor educacional, consultor de desarrollo instruccional, diseñador de programas de educación, consultor de aprendizaje, analista de educación, gerente de tecnología educacional, coordinador de preparación de sistemas de gestión de aprendizaje, desarrollador de currículo, facilitador instruccional, gerente de programa, especialista en tecnología educacional, coordinador de tecnología, especialista en tecnología educacional, desarrollador de medios, diseñador de cursos, desarrollador de cursos, investigadores educacionales, instructor, entre otros. En efecto, es diverso el campo laboral en el que los profesionales en IDT pueden participar.

Por lo que se refiere, al análisis sobre la demanda del mercado laboral del IDT, permite conocer en profundidad la situación laboral de los profesionales en educación superior vinculado con el ámbito de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Por un lado, en México durante el primer cuatrimestre del 2021, solamente 295, 000 personas laboraban dentro del área de las TIC, de las cuales únicamente el 3.7 % se ubicaba en empleos dentro de la educación media superior y superior (STPS-INEGI, 2021). Por otro lado, se toma como referencia un estudio sobre la situación laboral de los profesionales del sector de tecnologías de la información en España (CCII, 2015), considerando que en México todavía no se cuenta con estudios similares con validez científica. Los resultados presentan que el nivel de inserción laboral de los titulados y profesionales de IDT es muy alto. En donde, entre mayor es su formación académica, más alto es su nivel de ocupación laboral. Sin embargo, se presentan oportunidades de empleo a mediano plazo, en la

educación básica, media y superior. Asimismo, los resultados muestran una demanda no satisfecha de profesionales IDT, derivada de falta de competencias tanto de un segundo idioma como conductuales.

En definitiva, la perspectiva del mercado laboral de un IDT en educación superior se contempla en tres aspectos. Por un lado, su formación profesional, centrada en contar con las competencias necesarias que le permitan en el proceso educativo, planear, analizar, diseñar, desarrollar, implementar, evaluar y gestionar, mediante la aplicación de métodos instruccionales, materiales y recursos tecnológicos. Asimismo, una clara descripción del perfil profesional para su desempeño laboral en el ámbito educativo seleccionado. Por otro lado, la oferta del mercado laboral que contemple sus competencias, ubicándolos adecuadamente en el ámbito de desempeño que se trate.

## 2. Responsabilidades de un IDT

Dentro del ámbito laboral en que se desempeña un IDT, se establecen una serie de funciones que derivan de sus competencias profesionales y del contexto en que se encuentre. En ese sentido, es relevante mencionar que la AECT (como se citó en Yeaman, Eastmond & Napper, 2008) propone 16 competencias profesionales del IDT centradas en: (1) identificar proyectos para desarrollo instruccional; (2) desarrollar las evaluaciones de procedimientos e instrumentos; así como la interpretación de resultados; (3) crear planes para la evaluación de las habilidades de entrada y actitudes de aprendices e instructores; (4) analizar estructuras de trabajo, actividades y contenidos; (5) establecer objetivos de aprendizajes; (6) analizar y caracterizar el ambiente instruccional, determinando los recursos de la institución; (7) seleccionar procesos secuenciales para garantizar el aprendizaje; (8) determinar las estrategias instruccionales; (9) definir una secuencia de aprendizaje, de acuerdo al contexto; (10) evaluar, adaptar o proponer la compra de recursos instruccionales (medios), además de la producción de materiales instruccionales; (11) planear, dirigir y evaluar los procesos de instrucción y *training*; (12) diseñar cursos, programas de *training*, y talleres para la instrucción de sistemas educativos; (13) planear y dar seguimiento a los proyectos de desarrollo instruccional; (14) desarrollar comunicación efectiva; (15) liderazgo efectivo para trabajo colaborativo y en equipo; así como, (16) gestionar la difusión de los procedimientos para el desarrollo instruccional, contemplando también su adopción y adaptación.

En ese sentido, Seels (como se citó en Vargas, 1996) considera que para describir las responsabilidades de un IDT se deben contemplar el diseño, desarrollo, utilización, administración y evaluación; tomando en cuenta que son los ámbitos de competencia de los profesionales de IDT. En el diseño, enfocadas en determinar los aspectos de aprendizaje. El desarrollo, centrado en los cambios de los medios instruccionales. La utilización, en el uso de procesos y recursos para aprender. La administración, en controlar la tecnología y el

diseño instruccional mediante la planificación, coordinación y supervisión. La evaluación, centrada en los proyectos, programas y productos. Vargas (1996) señala que mediante estos cinco dominios, se integran tanto los conocimientos como la aplicación para resolver problemas. (la teoría y la práctica) de un profesional de IDT. Por lo anterior, es evidente que las responsabilidades de un IDT en educación superior estarán en función del accionar de sus competencias profesionales (Saettler, 1990, como se citó en Januszewski, 2001), así como en el impacto que éstas guarden con respecto al proceso de enseñanza aprendizaje.

Para ejemplificar lo anterior, se tomará como referencia el manual de organización de la Dirección de Educación Continua y a Distancia de la UAEMéx (2011). Para ello, se describirán algunas de las funciones que se vinculan con un profesional en IDT. Por un lado, el coordinador de educación a distancia, debe: (a) coordinar la planeación, organización, supervisión y evaluación de la educación a distancia (EaD); (b) supervisar el diseño y elaboración de los materiales didácticos; y (c) promover la capacitación de los diseñadores de materiales. El gestor de contenidos debe: (a) gestionar y supervisar la creación de proyectos, programas y cursos en modalidades a distancia o mixtas; (b) establecer lineamientos y procedimientos para la planificación, instrumentación y evaluación de programas educativos o cursos en cualquier modalidad; (c) definir lineamientos y procesos para el diseño de materiales educativos; (d) establecer metodologías para la formación de asesores, diseñadores de materiales, instructores y tutores en cualquier modalidad. El gestor pedagógico debe: (a) desarrollar pedagógicamente las propuestas y prácticas de los procesos de enseñanza-aprendizaje construidas por los docentes y el gestor de contenidos; (b) trabajar colaborativamente con el gestor de contenido; (c) dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la estructura pedagógica de las propuestas educativas de la coordinación. El gestor de la unidad de aprendizaje debe: elaborar recursos didácticos mediados por las TIC, en concordancia y relación a lo desarrollado por el gestor de contenidos y el gestor pedagógico. Por tanto, se clarifica la importancia de las responsabilidades inherentes al puesto de un IDT, con base en las competencias que en materia de educación superior se deben considerar como experto en esta área.

### 3. Prospectiva del Campo de Trabajo

Con la finalidad de abordar la prospectiva del campo de trabajo de los profesionales en IDT, es preciso definir el término prospectiva. En ese sentido, etimológicamente *prospectiva* viene de la palabra *prospectus*, que significa *mirar hacia adelante*, es decir, permite visualizar el futuro y actuar en el presente (Rivera & Malaver, 2010). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (como se citó en Colocho, 2017) la refiere como “el conjunto de tentativas sistemáticas para observar a largo plazo el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad con el propósito de identificar las tecnologías emergentes que probablemente produzcan los mayores beneficios económicos o sociales” (pág. 2 ). Asimismo, Luke Georghiou (como se citó en Hartmann, 2011), la

describe como “un medio sistemático de evaluar los desarrollos científicos y tecnológicos que podrían tener un fuerte impacto en la competitividad industrial, la creación de riqueza y la calidad de vida” (pág. 335). En consecuencia, la prospectiva no solamente pretende conocer anticipadamente el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad, para identificar el impacto de las nuevas tecnologías en la sociedad, sino diseñarlo y construirlo de manera colectiva y participativa.

A su vez, el predominio de las economías del conocimiento está demandando a las instituciones que ofrecen estudios profesionales y de posgrado en México, a incrementar su cobertura educativa, con la finalidad de instruir a un mayor número de profesionales, técnicos, científicos y humanistas competentes. Empero, el acceso a la educación superior en diferentes niveles (licenciatura y posgrado) es aún limitada. Cabe señalar, que la cobertura educativa se refiere al porcentaje de alumnos, que de acuerdo a su edad deben estar inscritos en un nivel educativo (UAEMéx, 2021). Hoy en día, la cobertura que se tienen en México en educación superior es del 35.8% de la población entre 19 y 23 años, es decir, sólo 34 de cada 100 jóvenes en edad de ir a la universidad puede hacerlo (SNIEE-SEP, 2020). Mientras que el promedio en Latinoamérica y el Caribe es de 42.8 % y en los países pertenecientes a la OCDE se alcanza el 71.4%, (INEE, 2015). Empero, la meta de cobertura propuesta en el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018, establece entre sus objetivos, asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa en la educación superior, para una sociedad más justa, alcanzando un 40% en el año 2018 (Tuirán, 2012). Por consiguiente, la cobertura debe aumentar con la finalidad de que más jóvenes lleguen a completar sus estudios universitarios. En particular, en el estado de México, la cobertura educativa no dista mucho de la situación nacional. La población entre 19 y 23 años, para el ciclo escolar 2019 – 2020 es de 1 493 271 jóvenes. En donde, la matrícula es de 441 311, con una cobertura solamente del 29.6 %. Cabe señalar, que la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) cuenta con una matrícula de 57 041 jóvenes, con una cobertura de 3.8%. Con base en estas cifras, se hace evidente que la cobertura educativa en el estado de México es solamente del 34% (UAEMéx, 2021). Es por esto que, para incrementar la cobertura educativa se necesitarán recursos humanos, económicos, tecnológicos, infraestructura y equipamiento, pero primordialmente acuerdos entre los actores involucrados y la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en las IES. Lo que permitirá una planeación de la oferta educativa y el cierre de brechas en este nivel educativo. Por todo lo anterior, la prospectiva del campo de trabajo del profesional en IDT en educación superior, se enfoca en áreas de oportunidad que derivan de la insuficiente cobertura que se presenta en este nivel educativo: (a) programas académicos a distancia; (b) capacitación docente digital; y (c) desarrollo de material y recursos tecnológicos.

### 3.1. Programas académicos a distancia (PAD)

El ámbito de desempeño del IDT estará en la planeación, diseño, desarrollo, implementación y evaluación de PAD de calidad. Incluyendo equipamiento, infraestructura y tecnología para la operación de los PAD.

### 3.2. Capacitación docente (CD)

El profesional del IDT tendrá la posibilidad de desempeñarse en la capacitación y actualización del personal docente, como facilitador en la planeación, diseño, desarrollo, implementación y evaluación de los programas de las unidades de aprendizaje. Así como, en la creación de comunidades de aprendizaje en sus diferentes modalidades, permitiendo el desarrollo de una planta docente sólida, que participe en asesorías, tutorías y diseño digital, adquiriendo las competencias para la producción de materiales digitales.

### 3.3. Materiales y recursos tecnológicos (MRT)

El IDT será capaz de centrarse en el diseño y desarrollo materiales audiovisuales y multimedia como apoyo a los PAD. Además de ser un gestor para la implementación de tecnología en aulas y en entornos virtuales de aprendizaje (EVA) o sistemas de gestión de aprendizaje (SGA).

Definitivamente, para que las instituciones de educación superior puedan operar sus PAD, deberán contemplar una administración digitalizada. Por tanto, se necesita que la tecnología constituya el elemento mediante el cual se desarrollen todos los procesos comprendidos en los sistemas digitales. En donde, el profesional del IDT participe como gestor, líder, guía y facilitador en la operación de las funciones sustantivas y adjetivas institucionales. Además, la modalidad de estudios a distancia permitirá extender las oportunidades que brinda la educación de nivel superior, cada vez a más aspirantes. Particularmente, a quienes por su residencia u ocupación laboral se les dificulta desplazarse a las instituciones educativas, además de destinar determinadas horas al día para asistir a clases.

## Conclusiones

El propósito de este estudio se centró en exponer un marco teórico conceptual referencial que se enfoca en describir una aproximación al perfil profesional para un profesor de educación a distancia en educación superior. Por consiguiente, después de haber definido el perfil laboral de un IDT en educación superior, fue posible delinear la perspectiva de su mercado laboral mediante una serie de indicadores que se contemplan para evaluar la calidad educativa de las IES. Cada uno de los aspectos contemplados en el documento, posibilitó la visualización de la prospectiva del campo del profesional del IDT, desde la

mirada de la cobertura educativa en las IES, como lo señalaba Rivera & Malaver (2010), *mirar hacia delante*. Por consiguiente, el perfil laboral de un profesional en IDT, especialista en educación superior es muy amplio. Empero, se hace énfasis en que el IDT debe estar en una constante actualización, de tal manera que cuente con las competencias que se le demanden en un puesto determinado, así como actuar éticamente en el ambiente de trabajo. A partir de una visión global vinculada con las problemáticas sociales, en donde todo se visualice como un sistema (Senge, 2012). Es decir, establezca una red de relaciones que le permitan entender, comprender y estudiar estas relaciones para identificar las variables esenciales que se requieren en el perfil laboral para un profesional de la educación a distancia, especialista en educación superior. Sin dejar de lado, que las contribuciones al campo de la Tecnología Instruccional y Educación a Distancia están en sus manos y son ellos quienes deberán fortalecer la disciplina mediante la investigación y su quehacer profesional. Su futuro es alentador tomando en cuenta que su campo laboral es tierra fértil para promover los beneficios de la educación a distancia en el nivel superior.

## Referencias

- Cabero, A. J. (2006). Bases pedagógicas del e-learning. RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*.
- Campbell, K., Schwier, R. A., & Kenny, R. F. (2009). The critical, relational practice of instructional design in higher education: an emerging model of change agency. *Educational Technology Research and Development*, 57(5), 645-663.
- Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos (10 ed.). México: McGraw-Hill.
- Coll, S. C. & Monereo, F. C. (2008). Psicología de la Educación Virtual. España: Morata.
- Colocho, F. (2017). La prospectiva como paradigma de planificación estratégica gubernamental. *Mediolleno*.
- Consejo General de Colegios Oficiales de Ingeniería en Informática (CCII). (2015). *Estudio nacional sobre la situación laboral de los profesionales del sector TI*. CIF: G-47670997.
- Díaz Barriga, F. (1999). Elaboración del Perfil Profesional. Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. México: Trillas.
- García, F. J. (2014). La educación a distancia: Perspectivas y experiencias. Florida: Humboldt International University.

Hartmann, C. (2011). *From urban foresight to urban futures? Potentials and limitations of forward looking activities for integrated urban development*. N/A.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021, mayo 17). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENEO) 2021.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (2015). Acceso y Trayectoria en el Sistema: Tasa Neta de Cobertura.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (2015). Panorama Educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional (SEN).

International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPI). (2012). *Instructional designer competencies*.

Januszewski, A. (2001). *Educational Technology: The Development of a Concept*. Libraries Unlimited.

Januszewski, A., & Molenda, M. (2008). *Educational Technology: A Definition with Commentary*. New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2014). Panorama de la educación en México.

Peña, B. M. (1993). *La Dirección de Personal* (6ª ed.). Barcelona: Hispano Europea.

Rivera, R. H. A. & Malaver, R. M. N. (2010). La importancia de la prospectiva en la sociedad. *Universidad & Empresa*, 8(10), 257-270.

Rothwell & Kazanas. (2015). Skills, challenges and trends in instructional design, association for talent development. Asociación Internacional de Educación Continua y Entrenamiento (IACET).

Sánchez-Olavarría, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13).

Senge, P. (2012). *Fifth Discipline*. USA: Doubleday

Sistema Nacional de Información Estadística Educativa (SNIEE) (2020). Estadística e indicadores educativos por entidad federativa.

Tuirán, R. (2012). La educación superior en México, 2006-2012. Un balance inicial. *Diario Campus Milenio*, 60, 207-226.

Universidad Autónoma del Estado de México. (2021). Cuarto informe del plan de desarrollo institucional (PRDI) 2017- 2021. Toluca México, México.

Universidad Autónoma del Estado de México. (2011). Manual de organización de la Dirección de Educación Continua y a Distancia. Toluca México, México.

Universidad Autónoma del Estado de México. (2021). Plan de desarrollo institucional (PRDI) 2017- 2021. Toluca México, México.

Vargas, D. (1996). Nueva definición de tecnología instruccional o tecnología educativa. *Revista del Centro de Tecnología Educativa*, 2(2).

Yeaman, A. R., Eastmond Jr, J. N., & Napper, V. S. (2008). Professional ethics and educational technology. *Educational technology: A definition with commentary*, 283-326.