

Módulo I

**Curso.
SUPERIOR
FORMADOR SINDICAL**



**FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN
A DISTANCIA**

Programa Laboral de Desarrollo – PLADES.

Proyecto: “Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”.

Responsable del proyecto : Hernán Benites Vilela.

Elaboración : Hernán Benites

Diagramación e impresión: OLCAPA SAC IMPRESIONES

Hecho en Perú. Febrero del 2011

Gracias al apoyo de:



PRESENTACIÓN

La Confederación General de Trabajadores del Perú –CGTP , en convenio con el Programa Laboral de Desarrollo–PLADES- y el Instituto de Estudios Sindicales-IESI; con el apoyo solidario de la Confederación Holandesa de Sindicatos- FNV-, ponen a vuestra disposición el curso semipresencial denominado “FORMADOR SINDICAL”¹ como parte del proyecto **“Sistema de Formación para la Innovación del Desarrollo Sindical”** el cual se orienta a construir un sistema de formación descentralizado que beneficiará de manera directa a dirigentes y trabajadores de dos Federaciones Sectoriales: Alimentos e Hidrocarburos y seis Secretarías regionales; además de apoyar el desarrollo organizativo del Departamento de Educación de la CGTP Nacional.

En este marco, ponemos a su disposición el módulo N° 1: **“Fundamentos de la educación a distancia”**. Este módulo pretende que el participante se familiarice con los principales aspectos y componentes de la educación a distancia a fin de utilizarlos cuando se participe en la aplicación de esta modalidad educativa.

Para el desarrollo de esta experiencia de formación contamos, como siempre, con vuestro compromiso y responsabilidad para el estudio y espere de nosotros apoyo y asesoría en todas las fases del proceso. Sin más, lo invitamos a acompañarnos en esta experiencia educativa que estamos seguros será de utilidad para usted y para el movimiento sindical

¡Adelante!

¹ En el texto se utilizará el masculino genérico, asumiendo que su mención representa siempre a hombres y mujeres.

INTRODUCCIÓN

El presente texto, denominado “**Fundamentos de la educación a distancia**” constituye el Módulo I del “Curso superior Formador Sindical”. El material que ponemos a su disposición permite que usted conozca aspectos fundamentales sobre la educación a distancia, los mismos que servirán de referencia para poner en marcha cualquier experiencia de formación que tome en cuenta la aplicación de esta modalidad educativa.

El módulo está organizado en tres unidades didácticas, la primera denominada “**Apuntes sobre la educación a distancia**” la cual nos ayuda a comprender mejor en qué consiste esta modalidad y los factores que impulsaron su inicio y desarrollo- resaltando las diferentes generaciones de su desarrollo y sus principales hitos históricos. La segunda unidad denominada “**Modelos de educación a distancia**” nos presenta una rápida mirada de los modelos de enseñanza – aprendizaje a distancia propuestos por Lorenzo García Aretio, para terminar presentando las principales características del modelo que pone en marcha PLADES en el marco del proyecto en el que usted participa, llamado “Sistema de formación para la innovación sindical”. La tercera y última unidad del módulo I se titula “**Algunos componentes básicos para la formación a distancia**”; en esta unidad usted podrá revisar aspectos relacionados al currículo, las estrategias de enseñanza – aprendizaje y la evaluación del aprendizaje en la educación a distancia.

Esperamos que el presente módulo sea de utilidad para la puesta en marcha de acciones de formación a distancia en beneficio de un mayor universo de trabajadores y trabajadoras ubicados en diferentes partes de nuestro país.

CAPACIDADES ESPERADAS

Al finalizar el desarrollo del módulo, las capacidades que logrará el participante son:

- Identifica las principales características de la educación a distancia y los factores que impulsaron su inicio y desarrollo- resaltando las diferentes generaciones por las que ha transitado hasta la primera parte del siglo XXI.
- Distingue y describe los principales modelos de enseñanza – aprendizaje a distancia propuestos por Lorenzo García Aretio y las principales características del modelo que pone en marcha PLADES.
- Analiza aspectos relacionados al currículo, las estrategias de enseñanza – aprendizaje y la evaluación del aprendizaje en la educación a distancia.

INDICE GENERAL	página
Presentación	3
Introducción	4
Capacidades esperadas	5
Índice General	6
UNIDAD N° 1. Apuntes sobre la educación a distancia.	
Actividad Sugerida N° 1	8
Tema 1: Educación a distancia: Inicios y desarrollo.	9
Tema 2: la calidad en la educación a distancia.	17
UNIDAD N° 2. Modelos de educación a distancia.	24
Actividad Sugerida N° 2	25
Tema 3: Gestión del aprendizaje y modelos de enseñanza – aprendizaje a Distancia	26
Tema 4: Modelo de enseñanza – aprendizaje: Caso PLADES.	32
UNIDAD N° 3. Algunos componentes básicos para la formación a distancia.	39
Actividad Sugerida N° 3	40
Tema 5: El currículo en la educación a distancia	41
Tema 6: Estrategias de enseñanza – aprendizaje a distancia.	47
Tema 7: La evaluación en la educación a distancia.	51
Glosario de términos.	56

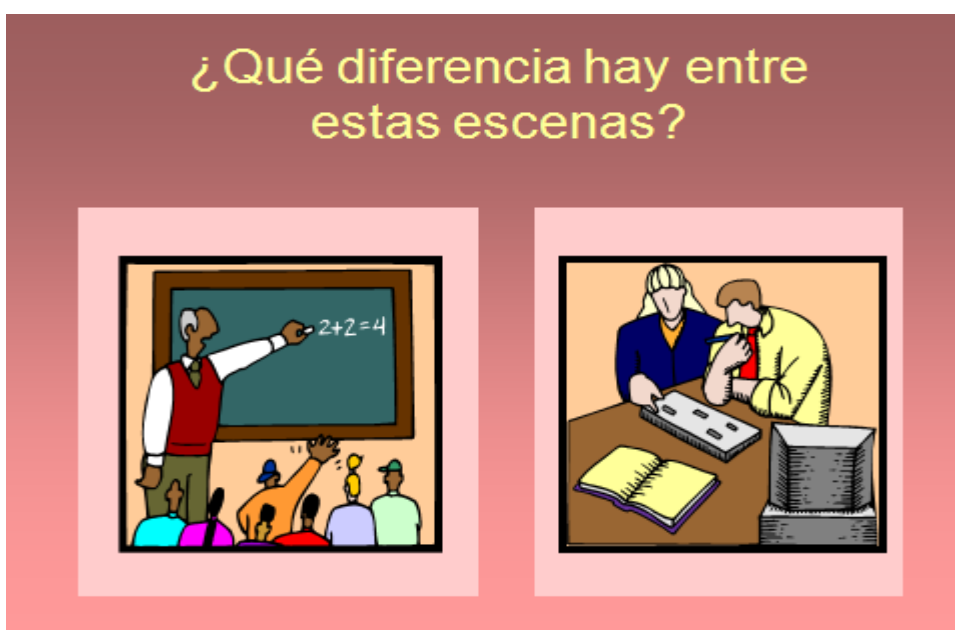
Unidad Didáctica N° 1



Apuntes sobre la educación a distancia

ACTIVIDAD SUGERIDA Nº 1

La presente actividad busca que los participantes reflexionen grupalmente - y desde su particular experiencia y conocimiento sobre la educación a distancia- diferencias más resaltantes que existen entre la educación presencial y la educación a distancia. Para ello te presentamos el siguiente gráfico y te solicitamos que dé respuesta a la pregunta ¿qué diferencias hay entre la educación presencial y la educación a distancia? Utiliza el cuadro adjunto para escribir tus respuestas.



DIFERENCIAS ENTRE LA EDUCACIÓN PRESENCIAL Y LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	
Educación presencial	Educación a distancia

1

TEMA: APUNTES SOBRE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

1.1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR EDUCACIÓN A DISTANCIA?

Los estudiosos de la educación a distancia (EAD) la han definido de diferente manera con muchos elementos comunes-. Más allá de detenernos en buscar "la definición", nuestro propósito es que usted tenga una idea clara de lo que ella significa o representa. En este sentido asumiremos que "la Educación a Distancia es una modalidad que permite el acto educativo mediante diferentes métodos, técnicas, estrategias y medios, en una situación en que participantes y capacitadores se encuentran separados físicamente y sólo se relacionan de manera presencial ocasionalmente. La relación presencial depende de la distancia, el número de participantes y el tipo de conocimiento que se imparte. Desde una perspectiva del



proceso instruccional, esa modalidad permite transmitir información de carácter cognoscitivo y mensajes formativos, mediante medios no tradicionales. No requiere una relación permanente de carácter presencial y circunscrito a un recinto específico. Es un proceso de formación auto dirigido por el mismo participante, apoyado por el material elaborado en algún centro educativo, normalmente distante de él"².

Según Lorenzo García Aretio, la educación a distancia presenta las siguientes características:

- Separación entre el facilitador y el participante durante la mayor parte del proceso educativo.
- Utilización de medios técnicos
- La organización educativa de apoyo, seguimiento y evaluación, es determinante para la calidad final.
- Aprendizaje independiente y flexible
- La organización, metodología y tecnología se orientan, siempre, a mejorar la comunicación bidireccional entre alumno y sistema.
- Aplicación necesaria del enfoque tecnológico
- Comunicación masiva
- Procedimientos industriales (depende del número de participantes)

² Raúl Santiago Campión.

Consecuentemente con lo anterior, los aportes de la psicología del aprendizaje son fundamentales al momento de la planificación y realización de situaciones instruccionales y formativas a distancia. Los acuerdos existentes en torno al logro de los aprendizajes, encuentran en la modalidad que estamos comentando una adecuada respuesta. A pesar de las divergencias entre las distintas teorías, existen claras zonas de acuerdo, entre las que se destacan las siguientes:



- Papel activo del participante.
- Respeto a las diferencias individuales.
- Motivación.
- Uso flexible del tiempo.
- Profesor facilitador.
- Uso de conocimientos y habilidades adquiridas.
- Evaluación formativa.

Si hacemos un ejercicio comparativo entre la educación presencial y la educación a distancia, encontramos lo siguiente (ver cuadro N°1)

Cuadro N° 1: Relación entre los factores que intervienen en la educación presencial y a distancia.

PRESENCIA	Factores	DISTANCIA
Estrecha	Relación formador-Participantes	Separación física
Escaso	Utilización de medios técnicos	Masivo
Lo marca el formador	Ritmo de aprendizaje	Lo marca el participante
Prescindible	Tutoría	Imprescindible
Directa	Comunicación	A través de medios tecnológicos (TICs)



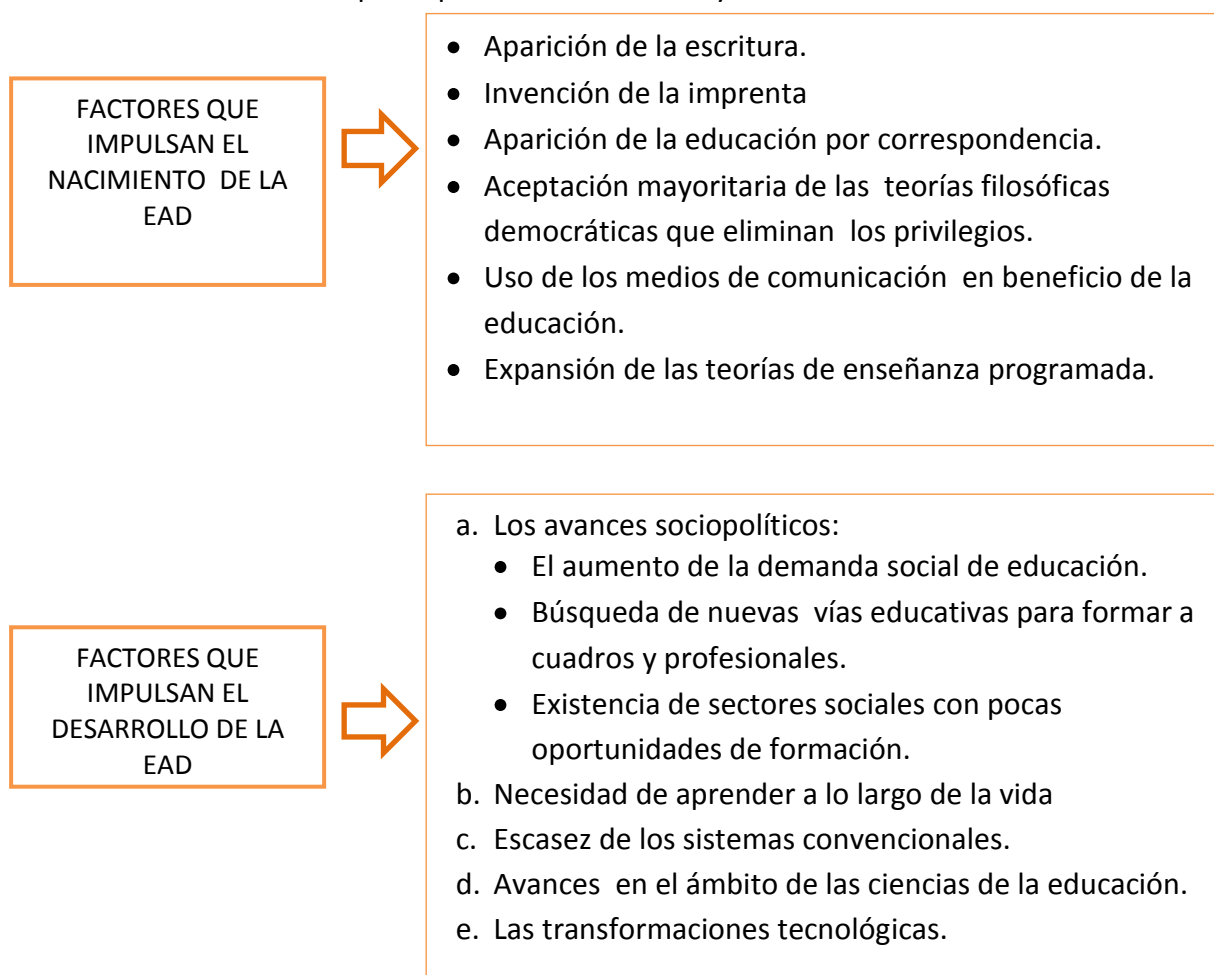
“Actualmente la educación a distancia se ha convertido en una oportunidad de formación para un creciente universo de personas (aunque en el mundo sindical su presencia aún es poco difundida).

Esta modalidad educativa permite que el participante estudie desde el lugar donde se encuentre y con horarios flexibles.

1.2. INICIO Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA.

En el siguiente cuadro se muestra de manera general los principales factores identificados por Lorenzo García Aretio respecto al nacimiento y posterior desarrollo de la educación.

Cuadro Nº 2: Factores que impulsan el nacimiento y desarrollo de la EAD³.



³ Si usted revisa la lectura "Factores que propician el inicio y desarrollo de la educación a distancia", encontrará mayor detalle sobre cada uno de estos factores.

1.3. GENERACIONES DE EDUCACIÓN A DISTANCIA⁴.

García Aretio señala que "... la educación a distancia no es un fenómeno de hoy; en realidad ha sido un modo de enseñar y aprender de millares de personas durante más de ciento cincuenta años. No siempre se aprendió a distancia con el apoyo de los actuales medios electrónicos, sino que esta forma de enseñar y aprender ha evolucionado en el último siglo y medio, a lo largo de tres grandes generaciones de innovación tecnológica que Garrison (1985 y 1989) identifica como *correspondencia*, *telecomunicación* y *telemática*. Aceptamos estas tres etapas, como las iniciales, pero ya han sido superadas. Repasemos las diferentes generaciones, fases o etapas del desarrollo de la educación a distancia que nosotros identificamos.



"De la educación por medio impreso y unidireccional, se pasó a la enseñanza por correspondencia y de ésta a la audiovisual. De la enseñanza audiovisual se evolucionó hacia la formación apoyada en la informática, para finalizar con la era de la telemática en la que nos encontramos inmersos. Las tecnologías que se vienen utilizando en esta última era están suponiendo, como decimos, una auténtica revolución en el ámbito de la educación".

⁴ Se sugiere revisar la lectura "Perspectiva histórica de la Educación a distancia".

Cuadro Nº 3: Generaciones de la Educación a Distancia.

	Primera generación ENSEÑANZA POR CORRESPONDENCIA.	Segunda generación ENSEÑANZA MULTIMEDIA	Tercera generación ENSEÑANZA TELEMÁTICA	Cuarta generación⁵ ENSEÑANZA VÍA INTERNET
Rasgo principal	Una tecnología predominantemente	Múltiples tecnologías sin ordenadores	Múltiples tecnologías incluyendo ordenadores y las redes de ordenadores	Múltiples tecnologías incluyendo el comienzo de las tecnologías computacionales de gran ancho de banda.
Periodo de tiempo	1850s a 1960	1960 a 1985	1985 a 1995	1995 a 2005 (estimado)
Medios	<ul style="list-style-type: none"> ● Papel impreso (1890 +) ● Radio (1930s) ● Televisión (1950 – 1960) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cintas de audio. ● Televisión ● Cintas de video ● Fax ● Papel impreso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Correo electrónico, sesiones de chat y tabloneros de anuncios mediante el uso de ordenadores y redes de ordenadores. ● Programas de ordenador y recursos almacenados en discos, CD e internet. ● Audioconferencias en aulas grandes mediante tecnologías terrestres, por satélite, cable o teléfono. ● Fax ● Papel impreso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Correo electrónico, sesiones de chat y tabloneros de anuncios mediante el uso de ordenadores y redes de ordenadores además de transmisiones en gran ancho de banda para experiencias de aprendizaje individualizadas, personalizadas e interactivas por video y en directo. ● Programas de ordenador y recursos almacenados en discos, CD e internet. ● Videoconferencias en despachos mediante tecnologías terrestres, por satélite, cable o teléfono. ● Fax ● Papel impreso.
Características de la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación en un sentido principalmente. ● Interacción entre la institución y el estudiante por teléfono o correo. ● Ocasionalmente apoyada por ayudas presenciales y tutores de alumnos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación en un sentido principalmente. ● Interacción entre la institución y el estudiante por teléfono, fax y correo. ● Ocasionalmente apoyada por reuniones cara a cara. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Significativa comunicación de banda ancha desde la institución a los estudiantes vía papel impreso, programas de ordenador y videoconferencias. ● Posibilidad de comunicación interactiva en dos sentidos, sincrónica y asincrónica, entre la institución y los estudiantes y entre estudiantes. ● Internet facilita el acceso a textos, gráficos y pequeños videos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Posibilidades de interacción bidireccional en tiempo real mediante audio y video. ● Comunicación sincrónica y asincrónica, entre la institución y los estudiantes y entre estudiantes. ● Transmisión completa mediante video digital de 30 tramas por segundo con bases de datos de recursos con contenidos disponibles en internet y la World Wide Web. ● Amplia programación de videos digitales disponibles bajo petición.

Fuente: Sherron y Boettcher, 1997.

⁵ Sólo como referencia señalaremos que algunos señalan que actualmente estamos viviendo la quinta generación de la EAD, a la cual denominan “Aprendizaje flexible automatizado o inteligente”.

1.4. DATOS HISTÓRICOS SOBRE EL DESARROLLO DE LA EAD.

Los inicios de la educación a distancia la podemos ubicar en las primeras décadas del siglo XIX (1830), aunque algunos autores la ubican en 1840 en Inglaterra (cuando Isaac Pitman programó un sistema de taquigrafía basada en tarjetas e intercambio postal con los alumnos) y otros en 1892 en Estados Unidos (La Universidad de Chicago estableció un curso incorporando los estudios de la modalidad en la universidad). En el cuadro Nº 4 se muestran las fechas más relevantes sobre el desarrollo de la EAD.

Cuadro Nº 4: Fechas relevantes sobre desarrollo cronológico de la EAD.

FECHA	ACONTECIMIENTO
1830	Los medios disponibles para el aprendizaje son los materiales impresos y los servicios postales, luego se fueron añadiendo las grabaciones en voz.
1833	Isaac Pitman (Universidad de Lund) introduce el servicio postal en Inglaterra. Fueron las primeras experiencias en esta modalidad (García Aretio, 2006)
1840	Isaac Pitman (Inglaterra) programó un sistema de taquigrafía basada en tarjetas e intercambio postal con los alumnos (muchos autores consideran que este es el origen de la Educación a Distancia. (García Aretio, 2006)
1856	En Francia se funda el primer instituto para enseñar lenguas extranjeras por correspondencia.
1858	La University of London comienza sus programas externos.
1873	Se funda la Society to Encourage Studies at Home.
1876	Los únicos medios de interacción eran normalmente la correspondencia y el teléfono.
1883	La Chautauqua Institute en New York es autorizada a enseñar por correspondencia.
1890	La Colliery Engineer School de Pennsylvania ofrece cursos a distancia.
1891	La University of Queensland en Australia ofrece una amplia variedad de cursos a distancia.
1892	La Universidad de Chicago estableció un curso incorporando los estudios de la modalidad en la universidad La Pennsylvania State College comienza a impartir cursos a distancia sobre agricultura.
1894	Joseph William Knipe (Inglaterra) -pensando que podía ayudar a otros- publicó un anuncio en The SchoolMaster y así impartió clases por correspondencia a 6 estudiantes para ejercer el magisterio. Todos ellos superaron los exámenes y al año siguiente se inscribieron treinta alumnos. Así comenzaron modestamente los cursos de Wolsey Hall. Erdos, 1976, citado por García A. (2006) Uso de la radio para el apoyo del aprendizaje a distancia.
1901	La Moody Bible Institute inicia sus "cursos alternativos".
1903	En España nace la primera experiencia de educación a distancia, protagonizada por Julio Cervera Baviera (Escuelas libres de Ingenieros, citado por García Aretio, 2006).

1906	La University of Wisconsin establece su extensión a distancia.
1915	Se funda la National University Continuing Education Association.
1916	Nace la University of South Africa.
1922	La Pennsylvania State College comienza sus cursos por radio, así como la Columbia University.
1925	La State University of Iowa desarrolla también cursos por radio.
1926	Se funda la National Home Study Council.
1927	La BBC británica inauguró las posibilidades de la radio en el ámbito de la enseñanza (inicialmente sus destinatarios eran escolares, a los que se les ofrecía complementar lo aprendido en las aulas (Citado por García A, 2006) Aparece la televisión.
1930	Se reconocen 39 universidades norteamericanas que venden cursos a distancia.
1934	La State University of Iowa imparte cursos filmados.
1937	Ottawa ofrece cursos por correspondencia (idiomas francés e inglés)
1940	En Francia, nace el Centro Nacional de Enseñanza por correspondencia, posteriormente denominado Centre National d'Enseignement a distance –CNED- (citado por García A, 2006)
1946	Se crea en Quebec la oficina de cursos por correspondencia. En Sudáfrica se empezaron a impartir estudios de nivel superior bimodal.
1947	En México, el Instituto Federal de Capacitación de Magisterio inicia un programa para el perfeccionamiento del profesorado en ejercicio. Se transmiten clases magistrales a través de la radio Sorbonne.
1950	La Ford Foundation imparte cursos educativos por medio de la televisión.
1962	Se inicia en España un Bachillerato radiofónico.
1963	Australia fue el primer país que empleó de forma sistemática y a gran escala la enseñanza pro correspondencia. En Bélgica se crea el Consejo Europeo de Educación por correspondencia (CEC). Se inicia en Francia enseñanza universitaria por radio.
1964	Se funda la Nova University.
1969	Se crea la Open University Británica. Esta universidad tuvo como objetivo primordial brindar educación a los adultos que no pudieron recibirla. Estuvo basada en la combinación de varios recursos como el teléfono, la televisión, recursos audiovisuales, como diapositivas y audio casetes.
1970	Creación de CD Room Interactivos. El aprendizaje se realiza con el apoyo de Audio casetes.
1971	Aparece la telesecundaria que utiliza la televisión para apoyar la acción de los centros.
1972	En la República Dominicana se fundan los centros APEC de educación a distancia.

1976	<p>En Ecuador, el Instituto Radiofónico Fe y alegría inició sus programas de educación a distancia. También comenzó a funcionar el sistema de educación radiofónico bicultural Shuar con el objetivo de formar en educación básica a los adultos que hablaban la lengua Shuar. Además la Universidad Técnica Particular de Loja impartió algunos cursos a distancia a través de la denominada Universidad Abierta de Loja.</p> <p>Brasil tuvo experiencias de educación a distancia, pero no alcanzó madurez por diferentes circunstancias.</p>
1977	<p>En España se consolida la Asociación Nacional de Centros de Enseñanza a distancia.</p> <p>En Venezuela nace la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Abierta (UNA). Pocos años antes, en este país, diferentes universidades empezaron a ofrecer algunos estudios a distancia, mediante los que denominaron Estudios Universitarios supervisados (EUS)</p> <p>En Costa Rica la Asamblea Legislativa aprobó la ley de creación de la Universidad Estatal a Distancia</p>
1980	Se crea el National University Consortium en EUA. Produce y emite programas educativos por televisión vía satélite a un buen grupo de Instituciones adscritas, aunque no a sus alumnos
1982	En Colombia se aprueba un decreto que reglamenta, dirige e inspecciona la educación abierta ya a distancia. Además se crea el Consejo nacional de Educación a distancia.
1986	Nace la Asian Association of Open University (AAOU). Nace durante el Seminario Regional de Educación a Distancia celebrado en la Sukhothai Thammathirat Open University (STOU) de Bangkok (Tailandia)
1990	Acceso a Internet. A principios de los 90, se autorizó el ingreso de algunas compañías comerciales y empezó a expandirse el acceso internacional.
1991	Se establece en México la Comisión Interinstitucional e Interdisciplinaria de Educación abierta y a distancia (CIIEAD). Su objetivo es coordinar los diversos sistemas y facilitar su interrelación y el planteamiento conjunto.
1995	Nuevas herramientas de comunicación para el aprendizaje a distancia. Navegación por WEB, IRQ, newsGroup. Pastor Angulo, M. (2005).
1997	<p>Sistemas de videoconferencias. Los ambientes de aprendizaje a distancia se benefician de videoconferencias, teleconferencias por computadora. Pastor Angulo, M. (2005).</p> <p>Uso de plataformas de colaboración LMS. Se transforma la comunicación y la entrega de aprendizaje a través de plataformas de administración de aprendizaje. Pastor Angulo, M. (2005).</p> <p>Aparece el pizarrón inteligente. Nuevas herramientas de innovación son creadas para que los profesores integren un aprendizaje más significativo. Pastor Angulo, M. (2005).</p>
1998	Se ofrecen nuevos programas en la <i>British Open University</i> .
2000	Surgen nuevas universidades, como la <i>Jones International</i> , <i>Touro University</i> , <i>apella University</i> , con un alto componente de programas a distancia basados en TICs.
1995-2005	Se identifica un amplio uso de las computadoras, con ejemplos como: e-mail, Chat, CD, audio y video conferencias -sincrónicas y asincrónicas- entre los participantes de una clase, utilizando Internet como herramienta fundamental. Una de las particularidades de esta cuarta generación son computadoras con conexión de banda ancha, altos niveles de interactividad y transferencias de video en tiempo real.

2**TEMA: LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA⁶**

Existen muchas definiciones respecto a la calidad, entre estas destacamos las siguientes. La calidad es:

- ✓ *“El grado de satisfacción que ofrecen las características del producto con relación a las exigencias del consumidor”.*
- ✓ *“El conjunto de todas las propiedades y características de un producto que son apropiadas para cumplir las exigencias del mercado al que va destinado”.*
- ✓ *“El grado de adecuación de un determinado producto o servicio a las expectativas del usuario o a ciertos parámetros tecnológicos o científicos expresados mediante normas concretas”.*

Ambos objetivos de la calidad, la satisfacción de las necesidades del consumidor y la conformidad con las especificaciones del diseño, los sintetiza Ishikawa⁷ cuando dice que *“Trabajar en calidad consiste en diseñar, producir y servir un bien o un servicio que sea útil, lo más económico posible y siempre satisfactorio para el usuario”.*



“Para definir la calidad de un determinado producto o servicio es útil distinguir niveles de especificaciones sucesivas: uno más general aplicable a cualquier producto o servicio, otro que se corresponde con los servicios que presta la empresa o la institución y, finalmente, un nivel operativo centrando el concepto en un producto o servicio concreto”.

La calidad en el ámbito de la Educación a Distancia varía en fondo y forma, como en cualquier otro tipo de educación. La calidad (sea cual sea su enfoque) puede ser el resultado de diferentes factores, tanto internos como externos. Por ejemplo, las destrezas y capacidades profesionales del personal, la cantidad y disponibilidad de recursos, la fortaleza o debilidad en el liderazgo de la organización, la eficiencia de los sistemas administrativos o incluso la infraestructura de comunicaciones del país donde se desarrolle el programa formativo. Por tanto, en esta parte nos preguntaremos sobre los modos como una institución de EaD puede gestionar su calidad de modo eficiente, cómo mejorarla y asegurarla.

⁶ Elaborado en base a texto de Raúl Campión.

⁷ Ishikawa K. What is total quality control? The Japanese Way. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1985. 43-72.

La adopción de la “calidad” como un principio organizacional para empresas e instituciones de EaD implica la utilización de un considerable potencial en términos de recursos materiales y humanos. El concepto y/o noción de calidad puede variar, significando diferentes cosas para los distintos agentes implicados (coordinadores, alumnos, técnicos, tutores, etc.), es decir, no se trata de una perspectiva diferente sobre el mismo tema, sino diferentes perspectivas sobre conceptos diferentes bajo la “misma etiqueta”.

La calidad en EaD se juzga habitualmente en relación a los materiales didácticos que se proporcionan, sea cual sea su formato o modo de distribución. Estos materiales son la base sobre la que gira todo el proyecto de aprendizaje. Sin embargo, un curso es mucho más que los materiales, es la totalidad de la experiencia de aprendizaje del participante⁸. Hay multitud de ejemplos de excelentes materiales que son inservibles porque no se distribuyen en el momento preciso y viceversa: pobres materiales que resultan ineficaces incluso con una buena distribución. Supervisar continuamente la creación de productos y la adecuada provisión de servicios son procesos a menudo relegados y no visible, salvo en el caso de fallos o errores evidentes. Frecuentemente se les presta menos atención de la debida, cuando en realidad son factores clave en la mejora de la calidad en EaD.

Una relación de elementos a tener en cuenta en este contexto, puede ser la siguiente:

- **Productos:** los materiales de aprendizaje para que el participante desarrolle una serie de competencias o destrezas básicas.
- **Servicios:** el proceso de matrícula y la información que se proporciona sobre el programa formativo, retroalimentación sobre el progreso realizado, etc.
- **Procesos:** sustentan los servicios y productos anteriormente citados como, por Ejemplo, sistemas de distribución habituales, a quién dirigirse para la solución a distintos temas, etc.
- **Filosofía implícita:** misión y visión de la institución, cultura organizativa y niveles de cumplimiento.

Los modelos conceptuales sobre calidad en EaD son reflejo de los habitualmente utilizados en el mundo empresarial o en el de la industria, como son “control de calidad”, “aseguramiento de la calidad” y “gestión total de la calidad”. Todos ellos implican la gestión de la calidad con el objeto de alcanzar un estándar concreto de actuación en los procesos y actividades que desarrolla la institución.

⁸ El objetivo de un proveedor de EaD es la creación de las condiciones de aprendizaje, su éxito dependerá en el grado de detalle y concreción de los productos, su distribución y soporte al alumno y como se integren todos estos elementos en términos operacionales.

Un modelo creciente en la gestión de la calidad es el referido al “aseguramiento de la calidad”. Esta concepción se focaliza en la gestión de procesos consensuados con el objeto de alcanzar estándares definidos y de modo sistemático. Su propósito fundamental es certificar la consistencia de servicios y productos y la fiabilidad en su distribución. Pretende, por tanto, desarrollar procesos y procedimientos transparentes a las personas que los utilizan, y por tanto, evitar los posibles errores. Tres son los elementos, según Daniel⁹ que configuran este modelo:

- comunicación,
- coordinación y
- atención cuidadosa a cualquier detalle.

Estos elementos no garantizan *per se* el valor o riqueza de un determinado servicio o producto; solamente la consistencia y fiabilidad de los procesos conducirán al logro de este fin.

Algunas prácticas actuales en el contexto de la EaD bien pudieran ser descritas como de “aseguramiento de la calidad”, aunque no sean definidas de esta manera, por ejemplo, la utilización de asesores externos en el desarrollo de un curso o la revisión de la producción de una unidad didáctica. Por tanto, una tarea inicial en el desarrollo de un sistema de aseguramiento de la calidad consiste en revisar y estructurar los procesos que ya se dan de modo “prefijado” dentro de la organización. De cualquier manera, estas tareas deben ser algo más que procedimientos mecánicos y deben ser convenientemente enlazadas con los objetivos estratégicos de la organización, cuyo más importante exponente debe ser el posibilitar un aprendizaje eficaz.

El aseguramiento de la calidad se centra en procesos y sistemas de acuerdo al siguiente esquema:

- Se crean los estándares precisos en el diseño de un producto o servicio.
- Se organiza su desarrollo (del producto o provisión de un servicio), de tal manera que los estándares prefijados sean consistentes.
- Como consecuencia, se desarrollan procedimientos fiables y consistentes para la ejecución de las actividades esenciales.

La adopción de un modelo de gestión de la calidad no debiera comenzar y acabar en un simple “cómo hacerlo de ahora en adelante”. Una peligrosa tentación para una institución de EaD es intentar avanzar demasiado rápido a nivel “procedimental” antes

⁹ 11 Daniel, J. S., 1992, 'The management of distance education', Report of the 1992. EDEN Conference, Krakow, Poland, EDEN Secretariat, Milton Keynes, pp. 72–75.

de analizar convenientemente aspectos de contexto y valores fundamentales, especialmente en lo relativo a temas académicos.

Un necesario punto de comienzo es una evaluación abierta de cómo la calidad va a ser integrada dentro de la "agenda institucional", es decir, los factores sociales y políticos de índole interna. La definición colaborativa del problema es tan importante como sus posibles soluciones.

Algunas cuestiones clave a plantearse en la definición del problema pudieran ser las siguientes:

- Qué objetivos y estándares de calidad buscamos alcanzar como institución.
- Qué necesitan hacer los distintos departamentos, secciones y grupos de trabajo para alinearse de acuerdo a esos objetivos.
- Qué procedimientos necesitan desarrollar.
- Qué criterios utilizaremos para justificar nuestros logros en materia de calidad.
- Qué evidencias necesitaremos obtener para demostrar nuestros logros.
- Qué mecanismos disponemos para identificar y en su caso corregir la falta o carencia de calidad.
- Quienes serán los responsables del desarrollo y supervisión de los procesos.
- Qué se necesita hacer para iniciar un ciclo de mejora continua.

Al final, este tipo de debates hacen tomar conciencia sobre distintos aspectos de la calidad en una organización, mejorando la comunicación y el entendimiento sobre el trabajo de otras personas. También puede propiciar el liderazgo para el desarrollo de un modelo más sistemático de gestión de la calidad.

Aunque el aseguramiento de la calidad es un proceso que se va paulatinamente adquiriendo, proyecto a proyecto, las instituciones que deseen aplicarlo requieren de un marco global de actuación para gestionar su planificación y verificar su impacto dentro de la propia institución. La siguiente lista pretende abarcar las áreas que un sistema de aseguramiento de la calidad en EaD. Se trata de factores que deben ser adaptados a la situación concreta de cada caso.

- **Política y plan de calidad:** Tiene que ver con la estructuración de un plan o política de calidad y que todos los estamentos participen del mismo. También toca lo relativo a la definición de objetivos consensuados. Todo ello llevado a la plasmación de un plan real que sea cercano a todas las personas participantes.
- **Identificación de funciones críticas:** Analiza todo lo relativo a la transformación de funciones críticas en objetivos operativos, sobre todo, tomando como punto nuclear y central al participante. También contempla la coherencia entre objetivos y procedimientos: las mejores prácticas.

- **Especificación de estándares:** En este apartado se analiza lo que tiene que ver con la definición de los estándares y si han sido descritos para alcanzar los objetivos propuestos y si han sido comunicados convenientemente. Considera si éstos son razonables, alcanzables y medibles, y si existen oportunidades para su logro.
- **Implicación de los usuarios.** Se trata de verificar si los participantes, tutores, desarrolladores de cursos, etc., han sido implicados en la planificación de estándares y desarrollo de procedimientos, así como el correspondiente feedback desde la dirección de calidad.
- **Implicación del personal:** Como en el caso anterior, se trata de verificar el grado de implicación, en este caso, del personal directamente o indirectamente implicado en la labor con el participante y con el desarrollo de productos o servicios formativos. Un factor clave es determinar si se ha dotado de tiempos suficientes para el desarrollo de estas labores.
- **Documentación.** Tiene que ver con la información relativa a cada procedimiento: las evidencias sobre su claridad y definición, el grado de concreción (hechos o ficción). También si están escritas y "maquetadas" correctamente cara a su lectura por parte del usuario, e incluso su accesibilidad para el personal.
- **Desarrollo y formación del personal:** Se trata de evidenciar que hay una adecuada provisión de formación para el personal, y que ésta tiene que ver con el trabajo a realizar por cada miembro del equipo. Para ello hay que conocer si existen métodos de análisis de las necesidades de formación y, de existir tales procedimientos, vigilar que se revisen frecuentemente.
- **Monitorización:** Su objetivo es determinar si existen mecanismos sistemáticos y rutinarios para analizar las funciones críticas, y si estos mecanismos son los ideales para llevar a cabo estos análisis y, en su caso, las acciones correctivas a emprender.
- **Coste:** Todas estas acciones deben ser tenidas en cuenta desde el punto de vista del coste que originan, tanto en términos humanos (implicación), como materiales y financieros... ¿Son los costes más grandes que los beneficios?

Como se puede ver, los estándares juegan un papel importante en la puesta en práctica de un plan de aseguramiento de la calidad. Para ser aceptables y realistas necesitan ser contruidos con la cooperación y el consenso de las diferentes partes. Los estándares pueden también ayudar a definir diferentes niveles de calidad como resultado de una estrategia deliberada y no por "mero azar". El grado máximo de perfección no es el mejor nivel. Por ejemplo, para una producción de material didáctico (un video, como muestra) se puede optar por un nivel de calidad "suficiente", mientras que para un ejercicio de auto-evaluación, se puede optar por el

grado máximo de calidad. Una dificultad añadida es que pueden ser percibidos como una "amenaza al juicio profesional" y por tanto como un sistema de control, y no de colaboración.

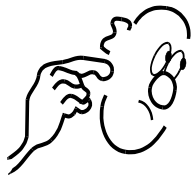
Finalmente, cualquiera que sea el modelo de gestión de la calidad que se adopte, todas las organizaciones necesitan información para gestionar y conducirse eficientemente. Es sorprendente descubrir lo que las organizaciones no saben sobre ellas mismas: su modo de funcionar, sus propias operaciones, actividades básicas, prácticas y problemas cotidianos. Este suele ser, a menudo, el mayor obstáculo para que una organización aprenda sobre ella misma, sobre sus fortalezas y debilidades, sistemas de corrección y prioridades para la acción.

Entre las formas de generar sistemas de información y evidencias que ayuden la gestión de la calidad, tenemos las siguientes:

- la que proviene de las grandes áreas funcionales (finanzas, administración, alumnos) y,
- las referidas a la gestión de la información: monitorización, evaluación e investigación.

Estas categorías se pueden "solapar", ya que la información que proveen se puede utilizar para distintos propósitos. La dificultad radica en asegurar que los datos y evidencias se enlacen efectivamente con el proceso de toma de decisiones. Este es un problema que la mayoría de las instituciones afronta. Los sistemas de monitorización y evaluación son habitualmente inadecuados tanto estructural como operacionalmente, debido a esto, una evaluación real del sistema y sus subsiguientes ajustes resultan difíciles.

En definitiva, el aseguramiento de la calidad, requiere que una institución sea capaz de demostrar conocimiento y documentación sobre sus propias prácticas, pero también necesita recabar información sobre su propio funcionamiento interno.



Ahora...

Reflexiona y responde

Lee el siguiente ejemplo y luego contesta las preguntas planteadas.

Una alumna intentó contactar 112 veces a una institución de EaD en un intento continuo por conseguir los materiales del curso en el que se había matriculado. El esfuerzo no tuvo ningún éxito. Finalmente pudo conseguirlo después de que el curso ya había comenzado y tras haber viajado 170 kms. A la propia sede de la institución y en compañía de sus padres

- Para usted, ¿Cuáles serían las consecuencias de esta situación? Escriba dos:

1. _____

2. _____

- ¿Qué haría usted para evitar este problema?. Escriba dos acciones:

1. _____

2. _____

Unidad Didáctica N° 2



Modelos de educación a distancia

ACTIVIDAD SUGERIDA N° 2

La presente actividad sugerida busca generar un espacio de reflexión grupal sobre los contenidos que se desarrollan en la segunda unidad del curso (se sugiere revisar esta reflexión al finalizar el estudio del módulo). Observa la viñeta adjunta y responde a las siguientes preguntas:



1. ¿Por qué cree que Manolito no entendió nada?

2. Para ti ¿Cuándo podemos decir que una persona aprendió algo?

3

TEMA: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE¹⁰ Y MODELOS DE ENSEÑANZA –APRENDIZAJE A DISTANCIA.**3.1. Gestión del aprendizaje a distancia.**

La Educación a Distancia, como ya hemos visto en el tema 1, se ha basado históricamente en el estudio a través de correos. En nuestros días, las nuevas tecnologías de comunicación, audio, video y computadoras, se utilizan como soportes para distribuir educación. De esta manera, el estudiante es el responsable de su aprendizaje. Sin embargo, estas herramientas representan la tendencia que utiliza una mezcla de diferentes modos educativos para optimizar el procedimiento de la enseñanza-aprendizaje.

Es importante tener en cuenta el proceso que posibilitará que los contenidos formativos- específicamente diseñados para la Red- constituyan auténticos entornos de aprendizaje. En este sentido, citaremos tres aspectos: (a) la plataforma de teleformación¹¹ (b) el concepto de interactividad y, (c) el papel del capacitador.

a. La plataforma de teleformación y los recursos disponibles en la misma¹².

Los principales recursos docentes se pueden estructurar en torno a tres grandes grupos:

- materiales y sistemas de aprendizaje;
- sistemas de comunicación; y
- recursos para la evaluación y la autoevaluación.

La elección del sistema más apropiado pasa por contrastar las necesidades y objetivos de la acción formativa y las posibilidades técnicas y docentes de la plataforma. Según Roger¹³, los cuatro elementos principales que hay que cuidar en el diseño del sistema, son:

- contenido (todo lo referido al diseño del material)



¹⁰ Esta parte se organizó en base a documento de Raúl Santiago Campión.

¹¹ "Es una aplicación informática abierta que posibilita el desarrollo y ubicación de un sitio web específicamente diseñado para el aprendizaje on line, dotado de una cierta variedad y diversidad de recursos, tanto docentes, como administrativos y de gestión".

¹² Se sugiere revisar con detalle la plataforma virtual del curso. <http://aula.virtual.plades.org.pe>

¹³ Rogers, P. (2000): «Layers of Navigation for Hypermedia Environments: Designing Instructional Web Sites», en *Instructional and Cognitive Impacts of Web- Based Education*, Idea Group Publishing, Hershey, (217).

- presentación (interfaz amigable e intuitivo, específicamente referido al diseño gráfico del sistema),
- navegación (enlaces, nodos, botones, secuencias de control, en definitiva, acceso global a los recursos en distintos modos, con la meta de abarcar todas las opciones posibles desde el punto de vista del usuario), y,
- tipo de tarea (implica la presentación de un contenido o actividad de un modo específico, dependiente de la naturaleza de la misma tarea).

b. La interactividad.

Este aspecto lo analizaremos desde dos puntos de vista: por un lado, la interactividad de lo inherente en el diseño de materiales para Internet y, por otro, la retroalimentación (feedback) que se genera entre los agentes implicados, tanto desde los participantes hacia el capacitador, como de este último hacia los primeros.

- **La interactividad de los materiales.**

Los medios de comunicación en Internet proporcionan gran cantidad de ejemplos de sistemas multimedia basados en un modelo que proporciona un cierto nivel de



interactividad entre el contenido y el usuario. La variedad e integración de los recursos multimedia sumada a su atractivo gráfico, hace de estos materiales unos recursos más interesantes y diversificados que las aplicaciones basadas en código HTML. Las tecnologías basadas en programas como Flash, Macromedia Director, Fireworks (animaciones) irán progresivamente sustituyendo a las que

generan puros contenidos de hipertexto. Otro tipo de interactividad en los materiales puede producirse y es deseable que así ocurra en el contexto de los sistemas de evaluación y autoevaluación; en lo que se viene a denominar "retroalimentación formativa.

- **La interacción entre los agentes implicados en el proceso formativo.**

Matthews¹⁴ señala que un aprendizaje activo se da cuando el participante se ve implicado en la tarea y tiene la oportunidad de desarrollar una interacción personal con el capacitador y el resto de participantes. Otros autores señalan que el papel del capacitador como co-aprendiz estimula al participante a compartir sus dificultades y buscar en él una guía para resolverlas. ***El capacitador, por tanto, ha de ser un facilitador de información, tutor de estudio y posterior evaluador de la capacitación del participante.*** Así mismo, el participante deberá ser consciente de su papel eminentemente activo y protagonista. Se le deberá, desde un primer

¹⁴ Matthews, R (1997): *Guidelines for Good Practice: Technology Mediated Instruction*, California Community Colleges, Sacramento, California

momento, responsabilizar de su propio aprendizaje. Bischoff¹⁵ distingue tres factores clave en la naturaleza del feed-back:

- ✓ frecuencia y consistencia (seguimiento diario tanto al grupo como al individuo),
- ✓ tiempo en la respuesta (para vencer el aislamiento y adelantarse a los acontecimientos antes que dejar que ocurran dudas previsibles), y
- ✓ diplomacia (tacto en la redacción de sugerencias, avisos, consejos, etc.).

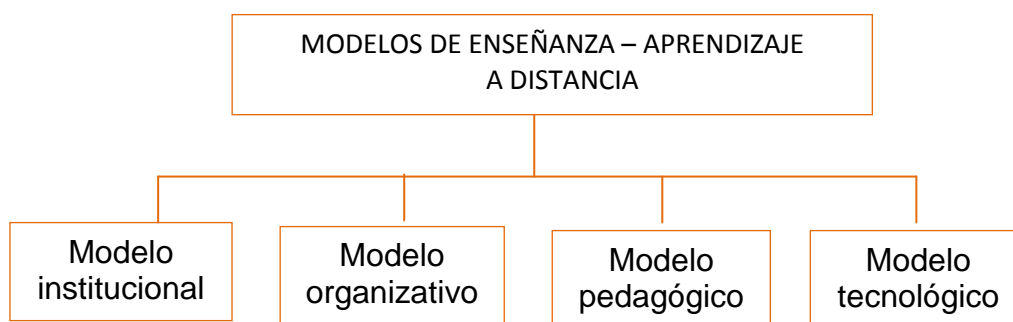


Estas normas de etiqueta en la Red deben de estar presentes no sólo en el caso del capacitador, sino en la propia participación de los participantes.

2.2. Modelos de Enseñanza – Aprendizaje a distancia¹⁶

Existen diversos modelos de enseñanza – aprendizaje a distancia. Cada una de ellas enfocada desde una determinada perspectiva. Esta amplitud de criterios hace compleja la tarea de clasificar los modelos existentes. En este apartado, se tomará en cuenta la siguiente Clasificación propuesta por García Aretio, la misma que ha tratado de abarcar las diferentes posibilidades que hoy existen.

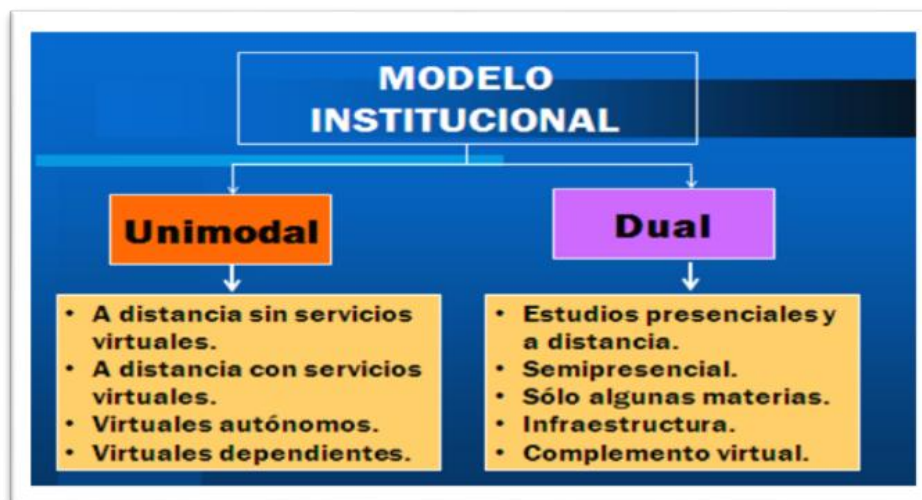
Gráfico Nº 1: Modelos de enseñanza – aprendizaje a distancia.



- a. **Modelo institucional:** Este modelo es característico de la forma de enseñar y aprender implantado por las universidades a distancia durante las décadas de los sesenta y setenta del siglo XX. Este modelo puede ser unimodal y dual. Cada uno de ellos tiene varios subtipos, como lo podemos apreciar en el gráfico Nº 2.

¹⁵ Bischoff, A. (2000): «The elements of effective online teaching», en *The online teaching guide*, Allyn and Bacon, Needham Heights, Mass

¹⁶ Se sugiere revisar la lectura "Modelos de enseñanza – aprendizaje abiertos y a distancia de García Aretio y Otros. "De la educación a distancia a la educación virtual", España- 2007, paginas 68 - 83.

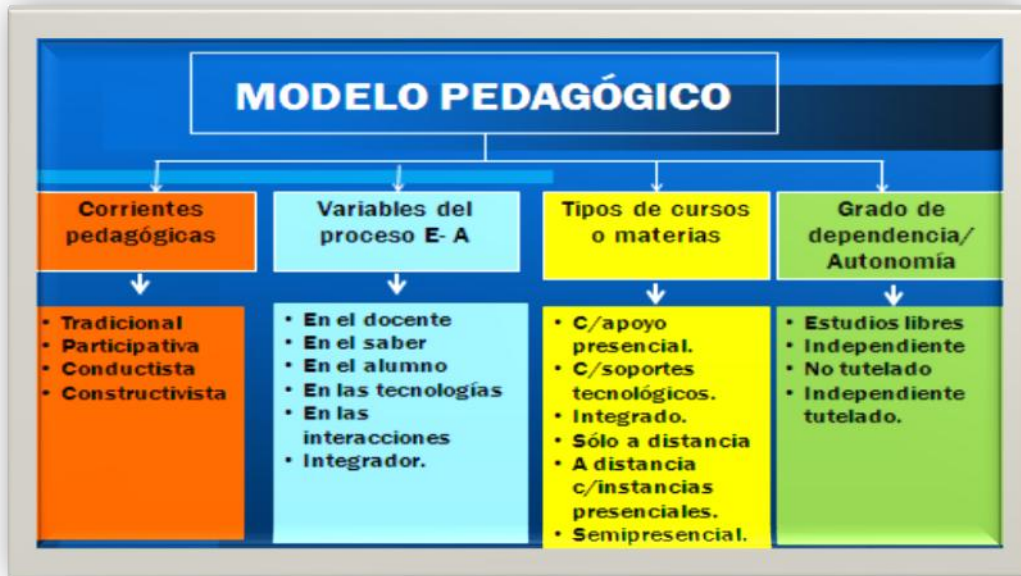
Gráfico Nº 2: Modelo institucional de E-A a distancia

- b. **Modelo organizativo:** Este modelo se centra en la manera cómo se dan las relaciones (comunicación) entre los capacitadores y los participantes en los cursos a distancia. Esta puede ser: síncrona (comunicación virtual que coincide en el tiempo real), asíncrona (comunicación virtual que no coincide en el tiempo real, los mensajes se conservan hasta que el destinatario los recibe) y mixta (síncrona y asíncrona). Ver gráfico Nº 3.

Gráfico Nº 3: Modelo organizativo de E-A a distancia

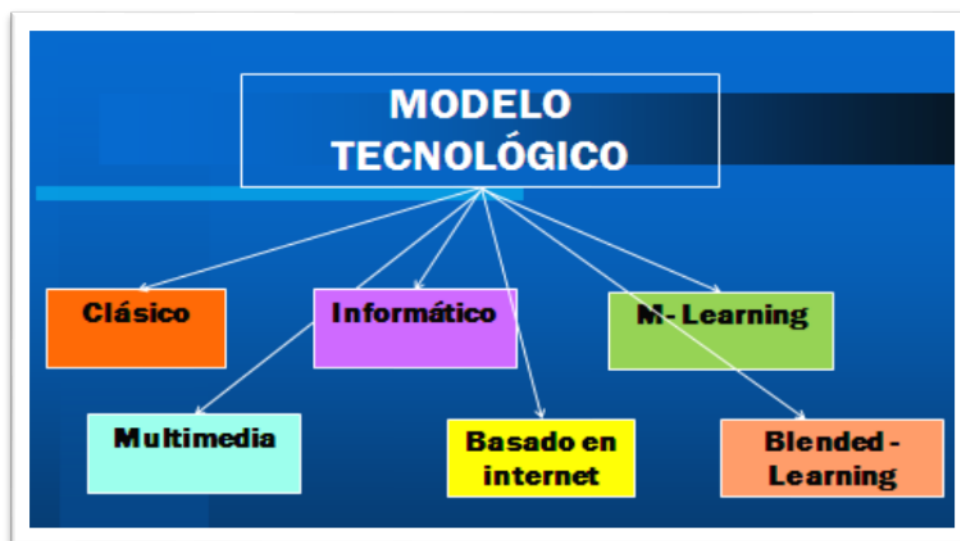
- c. **Modelo pedagógico:** Este modelo se organiza tomando en cuenta cuatro grandes aspectos: (i) las corrientes pedagógicas, (ii) las variables del proceso de enseñanza – aprendizaje, (iii) el tipo de cursos o materias y, (iv) el grado de dependencia/ autonomía del participante. (ver gráfico Nº 4)

Gráfico Nº 4: Modelo pedagógico de E-A a distancia



d. **Modelo tecnológico:** En este modelo destaca el rol de los medios y la tecnología. En función a la tecnología que se use, este modelo puede ser: Clásico, multimedia, informático, basado en internet, M- learning y/o Blended – Learning.(ver gráfico Nº5)

Gráfico Nº 5 Modelo tecnológico de E-A a distancia



“Los modelos pedagógicos hacen referencia a esquemas que guían y dan estructura al pensamiento y a la acción de todos los implicados en los procesos educativos...”. (García Aretio. “De la educación a distancia a la educación virtual”, página 68).

Cuadro Nº 5: Modelos de aprendizaje on-line: del e-reading a la educación en línea (e-learning)”.

	Formato gráfico	Cualidades instructivas	Enfoque metodológico	Comunidad aprendizaje	Tutorización	Formato Técnico-instructivo
A Distancia “Tradicional”	Línea editorial	Propias de la Tele-enseñanza	“Autoaprendizaje tradicional”	Limitada	Distintos roles	Inexistente
“e-reading”	Word,pdf: Mediante e-mail o descarga	Inexistentes: “Aprendizaje” lineal	Expositivo: no orientado al autoaprendizaje	Limitada	Distintos roles	Inexistente
Cursos on-line	Word,pdf: Mediante e-mail o descarga	Traslación de la metodología “tradicional”	“Autoaprendizaje Tradicional”	No	Correo-e: “Resolvidor de dudas”	Lineal
Formación on-line	HTML, DHTML,pdf: Entorno seguro	“Web Based Instruction” y adaptado a la materia	“Semiconstruivista”	Si, en el contexto de un entorno virtual de aprendizaje.	Distintos roles	Hipertexto/ Hipermedia
Educación en línea (e-learning)	HTML, DHTML,pdf, SWF entorno seguro	“Web Based Instruction”y adaptado a la materia	“Semiconstruivista”	Si, en un entorno Virtual de aprendizaje	Integrado “Facilitador y dinamizador del aprendizaje”	Hipertexto/ Hipermedia y Multimedia Interactiva

4

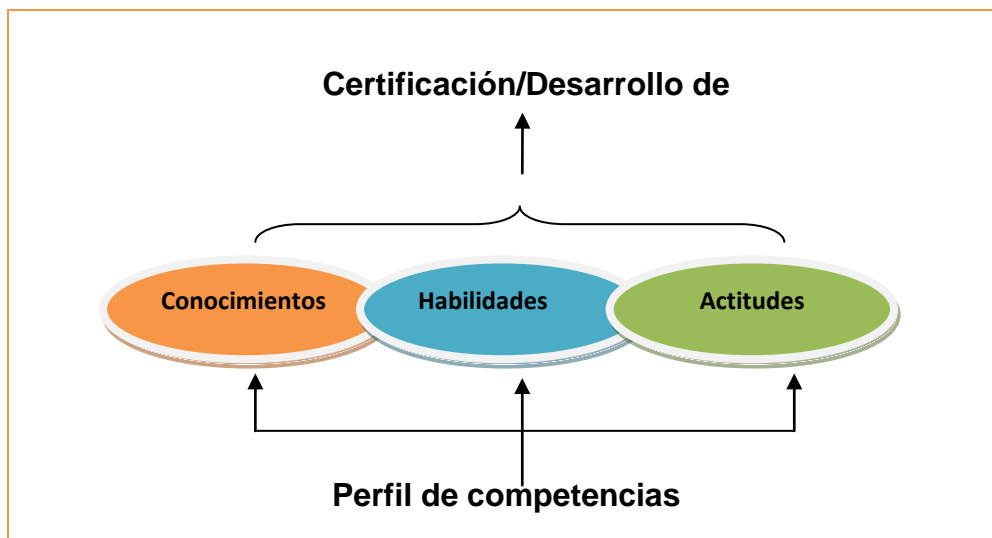
TEMA: MODELO DE ENSEÑANZA –APRENDIZAJE A DISTANCIA: CASO PLADES.

El modelo pedagógico de enseñanza – aprendizaje a distancia desarrollado por PLADES responde a las preguntas: ¿qué se aprende?, ¿quién lo enseña?, ¿quién lo aprende?, ¿cómo se enseña? ¿Cómo se aprende?, ¿qué recursos intervienen en el proceso?, ¿qué se evalúa?, ¿quién lo evalúa?, ¿cuándo se evalúa? y ¿cómo se evalúa?, de la siguiente manera:

a. ¿Qué se aprende?

Se concibe la formación de recursos humanos como el desarrollo de capacidades¹⁷ de pensar y hacer con otros, de gestionar y lograr resultados. Este proceso de aprendizaje ayuda a los participantes y a las organizaciones a mejorar y/o complementar sus potencialidades (conocimientos, habilidades y actitudes) para actuar con eficiencia ante una situación concreta y según lo apropiado para el entorno. La siguiente figura complementa lo antes indicado.

Gráfico N° 6: ¿Qué se aprende?



b. ¿Quién enseña?

La persona que enseña es el **capacitador o formador**, él como responsable de la formación se hace cargo del desarrollo de la actividad, estableciendo – en coordinación con el responsable del área de educación– el contenido del curso: los objetivos (generales y específicos), las

¹⁷ Se enseña tres tipos de contenidos: contenidos declarativos (SABER), contenidos procedimentales (SABER HACER) y contenidos estratégicos (SER).

unidades de aprendizaje, las evaluaciones (formativas y sumativas) y elementos de apoyo a la asignatura, etc.

Es importante destacar que las personas que estén involucradas en proceso de formación bajo la modalidad semipresencial o virtual deben disponer de un equipo de cómputo que les permita conectarse 3 horas diarias, 7 días a la semana, acceso fluido a la información. Deben ser profesionales proactivos, que den respuesta a las necesidades de los alumnos/participantes en un tiempo corto (antes de las 24 horas). Deben ser capaces de gestionar trámites de ayuda y tutoría de manera efectiva.



En este modelo **el Tutor cumple** un rol muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Él está en permanente relación entre alumno y el experto (en la modalidad presencial) o entre el alumno y la experiencia de formación en la virtualidad. En síntesis, la función del tutor es de orientación, guía, motivación, integración de los alumnos en su proceso de aprendizaje en una modalidad virtual. Dentro de sus funciones específicas se encuentran:

- Recibir e integrar al participante.
- Orienta desde la inscripción y hasta la certificación.
- Conocer los programas en que su tutorando esté inscrito y cursando, a modo de mantener el interés del participante en el programa.
- Explicar a los participantes el plan de trabajo de sus actividades de formación y del programa.
- Asesora, aconseja, anima y orienta en el estudio de los módulos.
- Absuelve de manera directa o indirecta consultas sobre el contenido del material y sobre el manejo del aula virtual
- Motivar a los participantes al cumplimiento de sus evaluaciones.
- Seguir en forma personalizada a sus participantes. Canaliza y hace seguimiento de las respuestas a las consultas académicas.
- Identificar, atender y resolver las dificultades de los participantes al enfrentar la actividad de formación.
- Recomendar ciertas actividades de formación de acuerdo al estudio anterior.
- Entregar a cada participante un reporte de seguimiento y desarrollo de las actividades de formación.

c. ¿Quién aprende?

El centro del modelo pedagógico es **el participante**, quien el sujeto que aprende. Este debe:

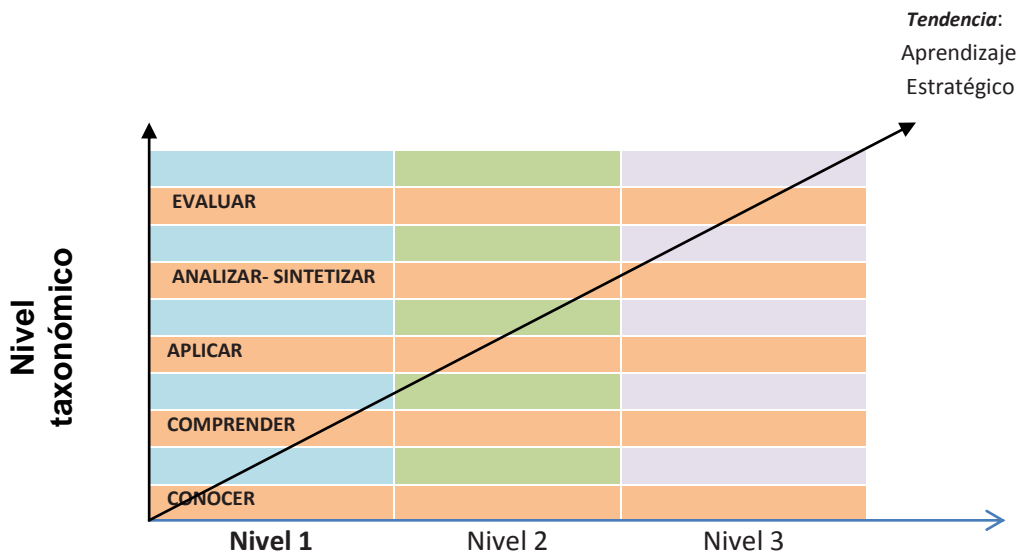
- Aprender a aprender.
- Aumentar la autodeterminación en el aprendizaje.
- Colaborar en la creación del conocimiento.
- Desarrollar nuevas estrategias y habilidades.
- Desarrollar nuevas competencias.
- Autoevaluarse y adquirir conciencia del objetivo tras lo aprendido.
- Reconocer cómo aprendió para aplicar este conocimiento en distintos momentos de su desempeño como trabajador y como persona.



d. ¿Cómo se enseña?

Se enseña respetando el nivel taxonómico y secuenciando el contenido a través de las distintas acciones de enseñanza- aprendizaje, en cualquiera de los tres niveles: declarativo, procedimental o estratégico.

Gráfico Nº 7: Taxonomía del aprendizaje.



Si se determina como objetivo de aprendizaje alcanzar el grado cognitivo de análisis, entonces se deberá asegurar que dicho contenido pasa ordenadamente por los niveles inferiores de manera explícita para lograr realmente el análisis de lo que se ha propuesto. Es importante

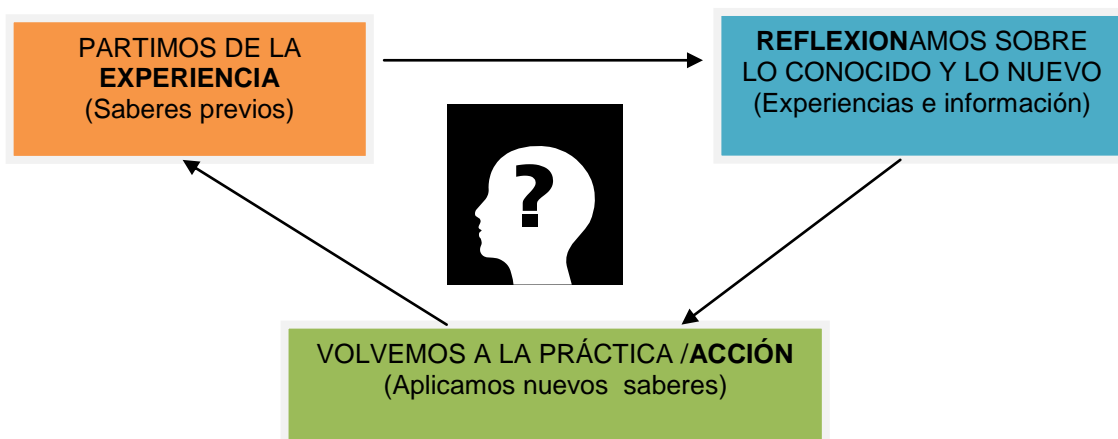
establecer que los niveles cognitivos superiores se logran siempre y cuando los antecedentes se cumplan sólidamente. De esta manera, el conocimiento más simple es el declarativo en su grado cognitivo: conocer. El más complejo sería el estratégico en el grado cognitivo de evaluación. Se enseña también haciendo transversal el conocimiento, llevándolo de nivel declarativo (saber) al nivel procedimental (saber hacer) y con una tendencia al nivel estratégico (saber hacer, con conciencia, de manera reflexiva, tomando decisiones).

e. **¿Cómo se Aprende?**

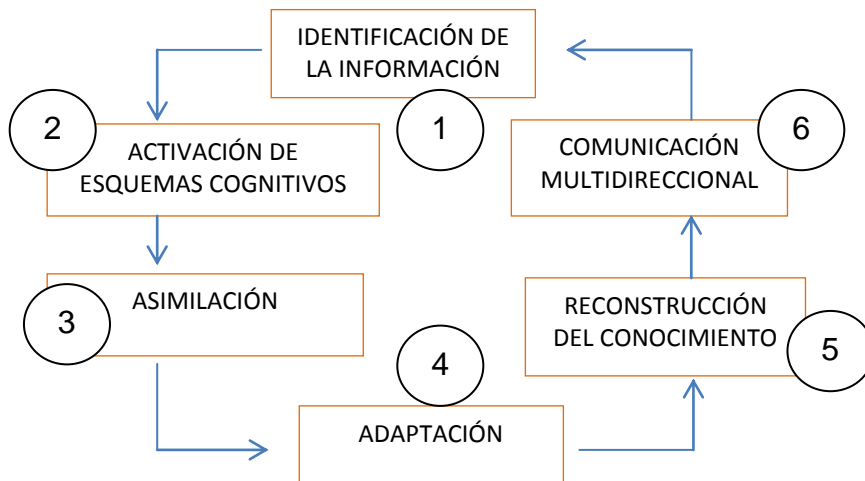
La metodología de este modelo pedagógico se sustenta en la teoría del constructivismo. Esta es participativa, busca la transformación del ser individual y colectivo para ello establece una relación significativa entre los saberes previos con lo propuesto en los módulos. Es decir, el aprendizaje parte de los saberes previos y se construye a través del intercambio de experiencias; la reflexión crítica sobre la práctica cotidiana; el análisis de casos significativos y el fomento de una actitud proactiva, participativa y cooperativa que promueva el desarrollo integral de los participantes y la articulación de los conocimientos con la acción transformadora. En este sentido, el tutor se relaciona con los participantes en un clima afectivo, de mutua confianza; ayudándolos a que se vinculen positivamente con el desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para el logro eficiente de su función.

La metodología propuesta vincula la experiencia, el trabajo intelectual (reflexión) y la acción. La motivación y la evaluación son dos aspectos permanentes que completan la metodología: la primera despierta y orienta el interés y la segunda permite verificar el nivel de logro de los aprendizajes y el funcionamiento del proceso formativo para identificar los aspectos negativos y positivos. Toda esta propuesta se enmarca en un contexto concreto que afianza la significatividad de los contenidos y de los aprendizajes.

Gráfico Nº 8: Proceso metodológico



Este proceso de aprender pasa por el siguiente ciclo:



- 1º Identificación de la información** Es el momento en que el participante entra en contacto con el nuevo conocimiento y reconoce sus características o elementos El objetivo es provocar desequilibrio cognitivo en el participante.
- 2º Activación de esquemas cognitivos** Se busca que el participante reconozca sus aprendizajes previos y comprenda la diferenciación que produce el nuevo conocimiento en su esquema anterior.
- 3º Asimilación** En este momento el nuevo conocimiento ingresa al esquema u organización anterior para modificarlo y enriquecerlo. Este proceso es de profunda actividad del participante.
- 4º Adaptación** Es el momento de aprendizaje donde el sujeto, una vez que ha integrado e incorporado el nuevo conocimiento y ha superado la fase de desequilibrio cognitivo, está en posibilidades de reconocer, utilizar y aplicar su "nuevo" esquema que ha elaborado con su trabajo de aprendizaje.
- 5º Reconstrucción del conocimiento** Es el momento en que el participante, a través de las acciones o actividades de aprendizaje, puede elaborar un conocimiento "propio" dando un sello personal a éste, así como el grado de significatividad que ha logrado en la reconstrucción cognitiva.
- 6º Comunicación multidireccional** Es esta etapa, el participante, habiendo reflexionado, trabajado e interactuado con el conocimiento y reestructurado a través del proceso de asimilación-acomodación, puede compartir el producto de su aprendizaje. Puede comunicarse: con el experto, con el tutor, y en su momento con sus compañeros de aprendizaje. La comunicación multidireccional tomará especial relevancia conforme se pase de nivel de conocimiento (de declarativo a procedimental y mucho más de procedimental a estratégico).

f. ¿Qué recursos intervienen en el proceso?

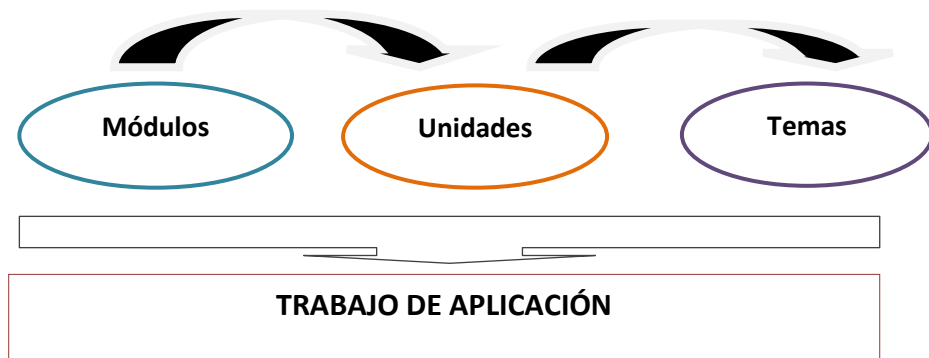
Los medios y materiales básicos que se utilizan en el proceso formativo son los siguientes:

- **Aula virtual:** Es un entorno de aprendizaje que facilita la interacción entre los participantes, permitiendo la comunicación mediante herramientas como el chat, el foro, etc. Asimismo, apoya el desarrollo de múltiples actividades a través del uso de recursos de aprendizaje como evaluaciones en línea, documentos, agenda, etc.

Las herramientas básicas de comunicación previstas para la interacción durante el desarrollo del curso son las siguientes:

- ✓ *Foros de discusión:* Son un espacio que permite la reflexión diferida sobre temas desarrollados en el curso. Promueve el intercambio de opiniones de manera fácil y sencilla entre participantes y educadores-formadores. Durante el desarrollo se propondrá por lo menos un foro de discusión.
 - ✓ *Sesiones de chat:* Es una herramienta que facilita la interacción en tiempo real entre participantes y tutor (a), proporcionando la solución a dudas o dificultades de manera inmediata, así como el intercambio de opiniones.
- **Módulos de estudio:** Cada curso está organizado en módulos, distribuidos en unidades de aprendizaje. El contenido de las unidades están diseñados para el estudio independiente de los participantes, alternando actividades individuales y grupales, priorizando mayormente estas últimas. La estructura de cada unidad es: presentación, índice, introducción, objetivos, desarrollo temático, actividades de reflexión, auto-evaluación, bibliografía y anexos.

La estructura general de los contenidos del programa es la siguiente:



- **Guía del participante:** Contiene la información necesaria para organizar el estudio del participante. Presenta los datos generales del curso, el manual de uso del Aula Virtual, la explicación de los contenidos y el calendario de las actividades de aprendizaje debidamente detalladas.
 - **CD-ROM:** Cada participante recibe un CD-ROM multimedia, allí se encuentran los contenidos y las actividades de las unidades. Además, se incluyen lecturas obligatorias y complementarias, enlaces de interés e información relevante para el desarrollo del programa.
- g. **¿Qué se evalúa?, ¿Quién lo evalúa?, ¿Cuándo se evalúa? y ¿Cómo se evalúa?,** Concebimos la evaluación como un proceso continuo, con carácter formativo y sumativo, que busca identificar el nivel de logro de cada participante durante el curso, así como sus dificultades en el proceso de aprendizaje, con el fin de realizar las acciones de retroalimentación necesarias. Desde esta perspectiva, la evaluación combina instrumentos que permitan verificar el nivel de comprensión, análisis y aplicación de los temas tratados. Se contempla diversas formas de evaluar (puede realizarla él mismo -auto evaluación-, o la pueden realizar otros (experto, tutor) o los demás compañeros). Para establecer el nivel de logro de los participantes se utiliza la siguiente tabla referencial.

Nivel de logro	Valoración	Correspondencia en escala vigesimal
Sobresaliente	AD	18 - 20
Muy Bueno	A	15 – 17
Bueno	B	13 – 14
Aceptable	C	11 – 12
Insuficiente	D	Menor/ igual a 10

Al finalizar el proceso formativo se busca reconocer el esfuerzo y dedicación de cada participante, por ello se otorga un certificado o constancia. Para acceder al certificado se requiere que el o la participante haya concluido el programa con un nivel de logro igual o mayor que "B" (bueno). Los participantes con nivel de logro "C", obtienen una constancia.



“La propuesta metodológica, sin perder identidad, sistematiza e incorpora la diversidad de materiales y procedimientos propios del facilitador para enriquecerse permanentemente y facilitar cada vez mejor el proceso de enseñanza – aprendizaje”.

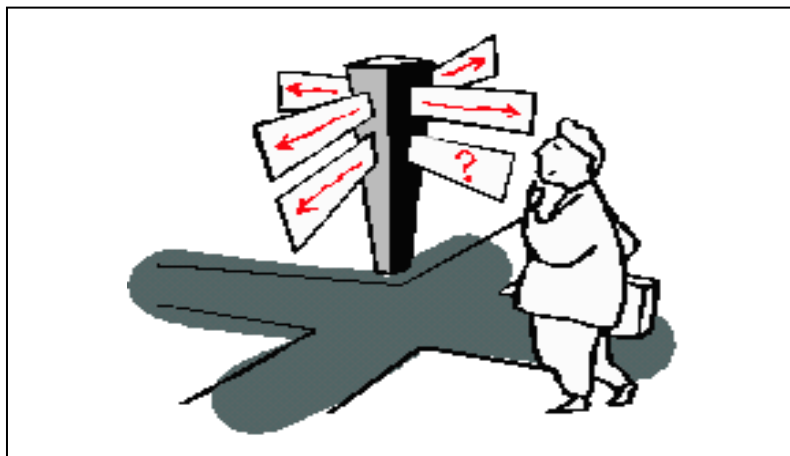
Unidad Didáctica N° 3



Algunos componentes de la formación a distancia

ACTIVIDAD SUGERIDA N° 3

La presente actividad pretende generar un espacio de reflexión acerca de la evaluación. Para ello, te presentamos un dibujo y algunas preguntas sobre el mismo.



Después de observar el dibujo, reflexione sobre las siguientes preguntas:

a. La situación que se observa en el dibujo, ¿implica que la persona realice alguna evaluación?

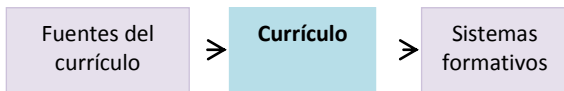
b. ¿Qué consecuencias sufrirá el personaje del dibujo si realiza una evaluación incorrecta?

5

TEMA: EL CURRÍCULO EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

5.1. EL CURRÍCULO.

En el currículo se concretan y toman cuerpo un conjunto de principios ideológicos, pedagógicos, psicológicos, epistemológicos, etc., que marcan la orientación general de un sistema educativo o formativo. (Quineche, 2000). Gráficamente, podríamos identificar al currículo como la bisagra entre antecedentes o aspectos previos que lo nutren (Fuentes curriculares) y los sistemas formativos.



Cuadro Nº 6: Algunos aspectos relacionados al currículo.

Aspecto	Concepción	Características						
FUENTES DEL CURRÍCULO	Epistemología	Ciencia del conocimiento						
	Sociología	Análisis de la sociedad: problemas, necesidades, características.						
	Psicopedagogía	Proporciona información sobre ¿Cómo se aprende?						
PRINCIPALES CONCEPCIONES CURRICULARES EN EAD	Plan de instrucción	El currículo es un documento que consolida la planificación del aprendizaje y como tal presenta la descripción de los objetivos, contenidos, actividades y estrategias de evaluación. Ejemplo: malla curricular, planes de estudio, estructura curricular básica (Lamas, 2000)						
	Respuesta a una corriente psicológica	<p>Conductista: Desde esta perspectiva el docente enseña y el participante aprende. El docente señala lo que está bien y lo que está mal.</p> <p>Cognitiva: Para que se produzca aprendizaje se debe producir una modificación de las teorías o sistemas de concepto.</p> <p>Constructivista: El conocimiento no es una copia de la realidad sino una construcción del ser humano.</p>						
	Sistema (modelo ADDIE)	<p>El currículo es un conjunto de elementos o unidades interrelacionadas que interactúan a través de distintos procesos para lograr la formación del participante (Lamas, 2001). Según Dhal Aglada, esta concepción está identificada con el modelo ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación).</p> <p>La estructura del currículo presenta los siguientes aspectos:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Elementos</th> <th style="width: 33%;">Procesos</th> <th style="width: 33%;">Producto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos/Competencias • Contenidos • Actividades • Evaluación </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño • Implementación • Ejecución • Evaluación </td> <td>Participantes con características predeterminadas</td> </tr> </tbody> </table>	Elementos	Procesos	Producto	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos/Competencias • Contenidos • Actividades • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño • Implementación • Ejecución • Evaluación 	Participantes con características predeterminadas
	Elementos	Procesos	Producto					
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos/Competencias • Contenidos • Actividades • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño • Implementación • Ejecución • Evaluación 	Participantes con características predeterminadas						
Respuesta a la diversidad cultural.	Este enfoque trata de las cuestiones referidas al modo en que la educación aborda la diversidad cultural.							

Tomando en cuenta la información presentada en el cuadro anterior, se puede reconocer que el currículo tiene muchos componentes, los cuales se pueden representar en el siguiente gráfico:

Cuadro N° 7: Componentes del currículo.

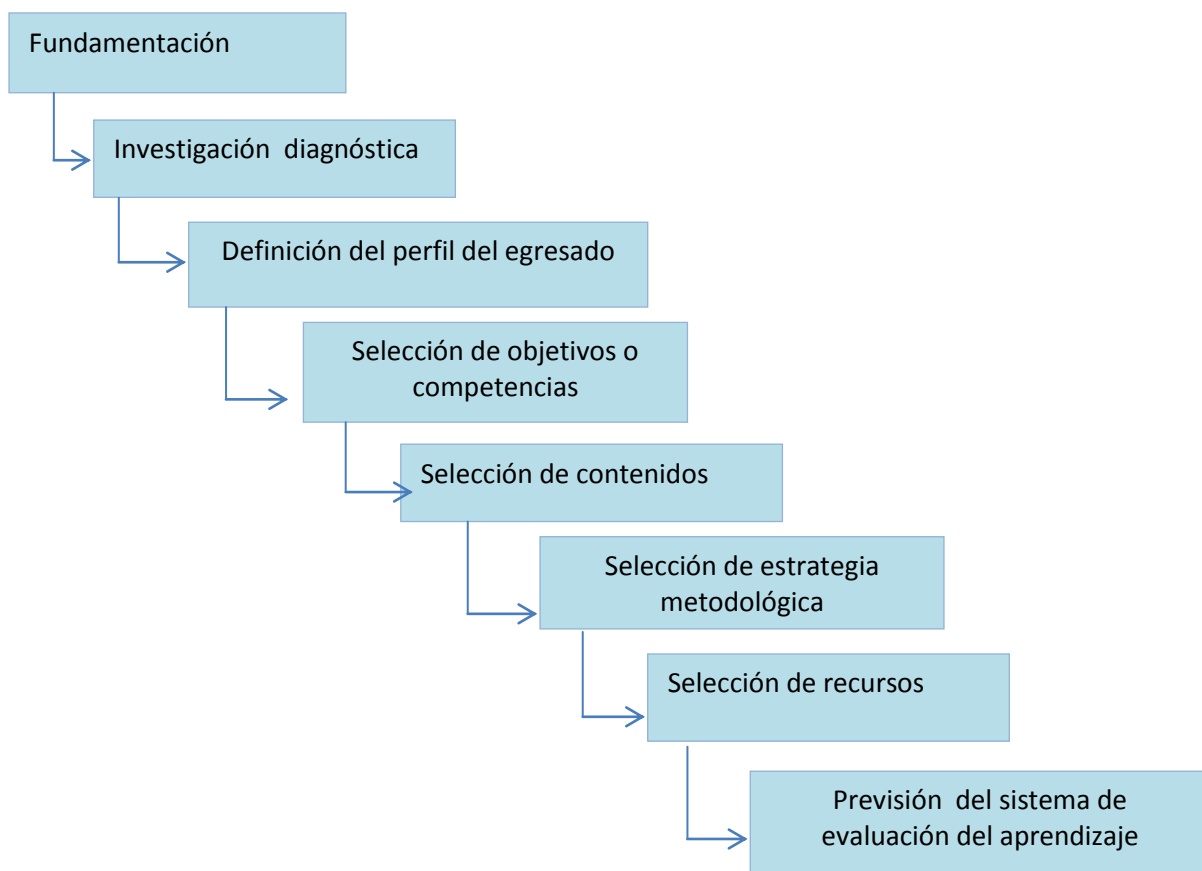
COMPONENTES DEL CURRÍCULO		
Componente	Subcomponente	Descripción
PROCESOS	Diseño	Es un "plan ordenado, coherente, sistemático y secuencial de todos los elementos y factores que intervienen o pueden intervenir en una acción formativa..." (García Aretio, 1992). En este proceso nos referimos a: <ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación • Investigación diagnóstica • Definición del perfil del egresado. • Selección de objetivos o competencias. • Selección de contenidos. • Selección de estrategia metodológica. • Selección de recursos. • Previsión del sistema de evaluación del aprendizaje.
	Implementación	Es todo aquello que debe ser elaborado o previsto para poner en ejecución la propuesta elaborada en el diseño. Es el momento de la negociación, acuerdos, coordinaciones, estrategias que posibiliten la aceptación de los usuarios y logren el apoyo institucional y organizativo para hacer posible la ejecución curricular.
	Ejecución	Es la puesta en práctica de lo que se diseñó. En general, es necesario que se establezca previamente una política curricular que puede estar determinada en la planificación institucional, en la que se establezcan consensos sobre la flexibilidad en la forma de llevar a cabo un proyecto y se reconozca la capacidad de experimentación, facilitando (o al menos, no entorpeciendo), la realización de los procesos educativos.
	Evaluación	Una vez que se ha diseñado un currículum y se ha puesto en práctica, se debe evaluar lo que se ha conseguido, con objeto de comprobar si se ajusta a lo que el diseño propone.
ELEMENTOS	Perfil del egresado	Son las características del participante al inicio (perfil básico) o el final (perfil del egresado) del proceso formativo.
	Objetivos/ competencias	Reflejan las intenciones (¿para qué?) del proceso formativo.
	Contenidos	Conocimientos que deseamos sean aprendidos por los participantes.
	Metodología	Acciones que se diseñan para asegurar que el acto educativo se desarrollen bien y los participantes aprendan lo previsto
	Recursos	Son los medios, materiales, el manejo del tiempo y del espacio.
	Evaluación	Permite valorar el aprendizaje del participante y obtener información útil para tomar decisiones respecto al desarrollo curricular.

5.2. EL DISEÑO CURRICULAR

El diseño curricular corresponde a un nivel de planificación más amplio (planificación curricular), de carácter orientador para toda organización que se decida a desarrollar procesos formativos a través de la modalidad de educación a distancia. El producto de esta etapa está generalmente centrado en el plan de estudios o malla curricular.

El diseño curricular tiene diferentes etapas, la secuencia de las mismas se presentan en el gráfico adjunto¹⁸.

Gráfico Nº 9: Etapas del diseño curricular



Ahora te presentamos un **Ejemplo de secuencia curricular** a partir de necesidades de formación en una organización estatal¹⁹.

¹⁸ Se sugiere revisar el tema 3 y 4 del módulo II del curso Formador sindical desarrollado en el marco del proyecto "Sistema de formación para la innovación del desarrollo sindical" PLADES, CGTP-FNV, 2010.

Cuadro Nº 8: Ejemplo de secuencia curricular.

CUESTIONAMIENTOS SOBRE PROYECTO CURRICULAR	PROPUESTA CURRICULAR
¿Qué se quiere hacer?	Capacitar, con modalidad semipresencial, en las problemáticas del Estado, las políticas públicas y la comunicación, a los agentes públicos incluidos en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SNPA) que no han podido realizar los cursos sobre estos temas en forma presencial.
¿Por qué se quiere hacer?	Porque hay agentes que por sus funciones o lugar de residencia no han podido participar de estos cursos y, por lo tanto, no han cubierto los requisitos de capacitación que sus niveles les exigen para avanzar en su carrera administrativa.
¿Para qué se quiere hacer?	<p>Los objetivos generales del proyecto son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación activa de los agentes en forma permanente, integrar sus conocimientos y experiencias previas y estimular juicios críticos y autoevaluación personal de cada uno. • Que los agentes conozcan dónde están ubicados laboralmente, qué funciones desempeñan, qué sentido tienen sus trabajos para la sociedad y para la implementación de las políticas públicas, y para qué existe la Administración Pública en nuestra sociedad.
¿Cuánto se quiere hacer?	La meta fijada para una primera etapa es capacitar a alrededor de mil agentes de los niveles correspondientes que no han seguido aún estos cursos.
¿Dónde se quiere hacer?	En principio, este proyecto abarca las dependencias públicas de Capital Federal aunque se propone una instancia futura de aplicación del programa en dependencias del interior del país.
¿Cómo se va a hacer?	La modalidad del programa será semipresencial. Esto significa que los destinatarios contarán con materiales impresos especialmente elaborados y diseñados para guiar el aprendizaje. Deberán asistir sólo a tres reuniones presenciales para intercambio, profundización y consulta. Podrán consultar a su capacitador – tutor en forma presencial o a distancia cuando necesiten resolver algún problema o disipar dudas que se le presenten en el trabajo con los materiales.
¿Cuándo se va a hacer?	La propuesta está programada en primera instancia, para ser ofrecida a lo largo del segundo semestre del año 2010. La duración del ciclo será de un mes.
¿A quiénes va dirigido?	Los beneficiarios del programa son todos aquellos agentes de los sectores D, E y F del Sistema Nacional de Planificación Administrativa que han realizado estos cursos en forma presencial.
¿Quiénes lo van a hacer?	La planificación, la producción y puesta en marcha del proyecto estará a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública (I.N.A.P.). Para ello formará y capacitará equipos interdisciplinarios.
¿Con qué se va a hacer y a costear?	Se utilizarán recursos materiales y financieros propios de la Dirección Nacional de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública (I.N.A.P.).

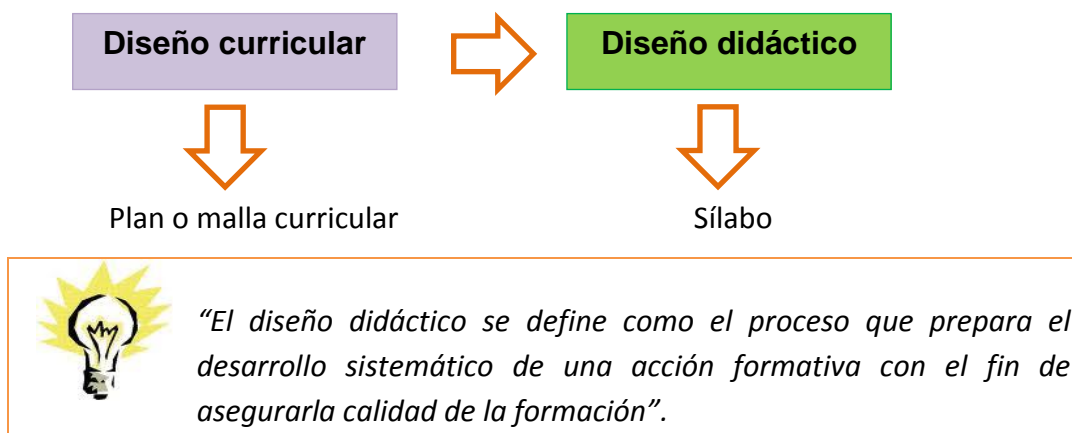
De alguna manera, con este ejemplo, podemos observar lo que hacemos cuando queremos realizar un diseño o propuesta curricular. Algo similar es el proceso para diseñar

¹⁹ Tomado de: Mena, Martha: La Educación a Distancia en el Sector Público. Manual para la elaboración de proyectos. INAP, Buenos Aires, 1996.

un currículo; resulta necesario dar respuesta a una serie de preguntas como las que se presentan en el ejemplo.

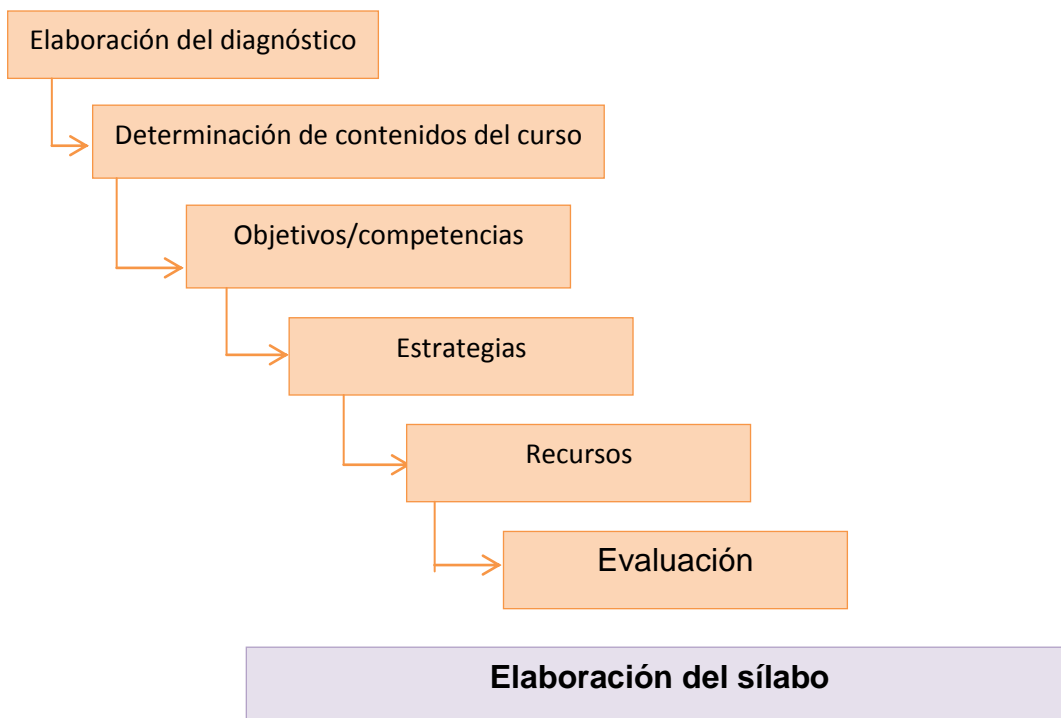
5.3. SECUENCIA DEL DISEÑO DIDÁCTICO.

El diseño didáctico es posterior al diseño curricular (es más específico y descriptivo). El producto de este proceso es el plan del curso o programación del curso, que se concreta en el sílabo.



Al igual que en el diseño curricular se presentó una secuencia de etapas, para este caso, el diseño didáctico también posee un conjunto de etapas que a continuación precisamos:

Gráfico N° 10: Etapas del diseño didáctico



Cuadro Nº 9: Etapas del diseño didáctico

Elaboración del diagnóstico	En esta etapa se revisa el contexto institucional (fines y objetivos institucionales, aspectos normativos referidos al proceso de E- A, estructura organizativa de la institución, datos del contexto social, económico, cultural y político donde se ubica la institución) y académico (relación y coherencia entre el curso y el perfil del egresado) y la caracterización de los participantes (edad promedio, estudios, pre-requisitos, número de participantes, expectativas e intereses, etc.). El diagnóstico debe ser explícito, técnico y sistemático y no intuitivo, implícito o casual. El Dx permite obtener información necesaria para definir los objetivos, contenidos, estrategias, recursos y el sistema de evaluación del aprendizaje.
Contenido del curso	Esta etapa del diseño didáctico demanda poseer un buen conocimiento de la materia o curso que se va a desarrollar para poder consolidar los contenidos que se van a desarrollar en el curso. En esta etapa tenemos que lograr dos cosas: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Definir el marco teórico</u>: el responsable del curso, sistematice los principales aportes, los clásicos y los últimos avances o aportes respecto del contenido del curso. Debe tener presente que el marco teórico de la disciplina debe estar <i>en coherencia con el perfil del egresado</i> que desea formar su institución. • <u>Determinar, seleccionar y organizar los contenidos</u>: Los contenidos se determinan en base al propio dominio de la materia por parte del profesor y, por supuesto, del marco teórico que se posee del curso. Posteriormente, debe analizar la importancia de los mismos para seleccionarlos y darles un orden jerárquico.
Objetivos/competencias	En este momento, dependiendo de cómo decida trabajar, por objetivos o por competencias, deberá desarrollar un procedimiento para definirlos adecuadamente. ²⁰
Estrategias	En esta etapa del diseño didáctico, el capacitador decide la secuencia de pasos que va a seguir para que se logren los objetivos o capacidades previstas (métodos y técnicas). Es decir, se decide el modo o la dinámica en la que se van a producir las interacciones entre docente-alumnos y recursos, principalmente.
Recursos	En esta etapa el capacitador debe decidir qué medios y materiales didácticos serán los más apropiados para la naturaleza del curso. Asimismo, debe considerar la logística (infraestructura) de la que dispone la institución educativa y los tiempos (cronograma) establecidos dentro del programa de estudios.
Evaluación	En esta etapa se define el sistema de evaluación del aprendizaje. En el ámbito del diseño didáctico será necesario evaluar los objetivos o las capacidades en función a los criterios e indicadores. Cuando nos referimos a los criterios, se incluyen los aspectos o elementos que se evaluarán en el aprendizaje del alumno. Y los indicadores expresan los niveles de logro del aprendizaje.
Elaboración del sílabo	El sílabo o programa de un curso es el documento resultado del proceso de diseño didáctico. Tanto el capacitador como los participantes lo utilizan como guía didáctica durante el desarrollo del curso. La estructura del sílabo es: Datos generales, presentación, objetivos, contenidos del curso, metodología, sistema de evaluación, cronograma del curso, referencias bibliográficas del curso.

²⁰ En la lectura "El currículo y la didáctica en la educación a distancia", usted puede encontrar detalle de los procedimientos para definir objetivos y competencias.

6

TEMA: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE A DISTANCIA²¹**6.1. FACTORES QUE AFECTAN EL PROCESO DE E- A ADISTANCIA.**

El proceso de aprendizaje a distancia se encuentra afectado por diferentes factores que es necesario considerar para lograr buenos resultados a través de la enseñanza. Tomando en cuenta los aportes de Monereo y Barberá (2000) y Barberá y Badía (2004) reconocemos tres principales grupos de factores que afectan los procesos de enseñanza a distancia: Factores personales, factores relativos a la tarea y factores relativos al contexto de estudio

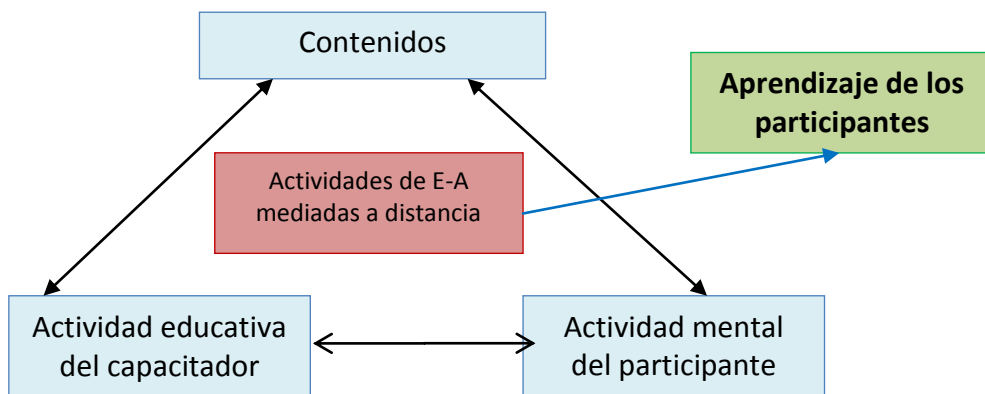
Cuadro Nº 10: Principales factores del aprendizaje y pautas de actuación²²

FACTORES	PAUTAS DE ACTUACIÓN
Factores personales a. Percepción de uno mismo (autoconcepto, autoestima, autoeficacia). b. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el intercambio bidireccional de ideas. • Dar información sobre los procesos en el aprendizaje. • Establecer objetivos próximos. • Fomentar que el participante formule metas de aprendizaje. • Organizar la actividad en grupos cooperativos.
Factores de la tarea a. Objetivos b. Habilidades cognitivas c. Tipos de conocimiento d. Familiaridad	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar al participante a identificar la demanda de la tarea. • Utilizar el lenguaje adecuado al nivel de los participantes. • Comprobar que la interpretación por parte del participante y la demanda de la tarea se acerca a la del profesor. • Explicar las habilidades necesarias y potenciar su desarrollo y aplicación. • Adecuar la metodología al tipo de conocimiento declarativo, procedimental y actitudinal). • Orientar el pensamiento de los alumnos a través de la interrogación. • Explicitar los motivos que justifican la utilización de los procedimientos. • Comprobar los conocimientos y experiencias previas del participante.
Factores del contexto de estudio a. Características institucionales /de la modalidad b. Características tecnológicas c. Profesor d. Interacción social e. Variables ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre el modelo educativo de la institución. • Informar sobre las características de la modalidad de EAD. • Explicar y orientar sobre los procesos administrativos • Explicar y orientar sobre los procesos de estudio y aprendizaje EAD. • Proporcionar un manual sobre el uso de la plataforma. Realizar capacitaciones para su adecuada utilización. • Explicar el rol del capacitador a distancia y las ayudas que brinda y los medios para comunicarse con él. • Orientar el desarrollo de actividades cooperativas y el uso de herramientas de comunicación social

²¹ Documento elaborado en base a texto "Estrategias d aprendizaje en EAD" de Cristina del Mastro.

²² Monereo, 1994

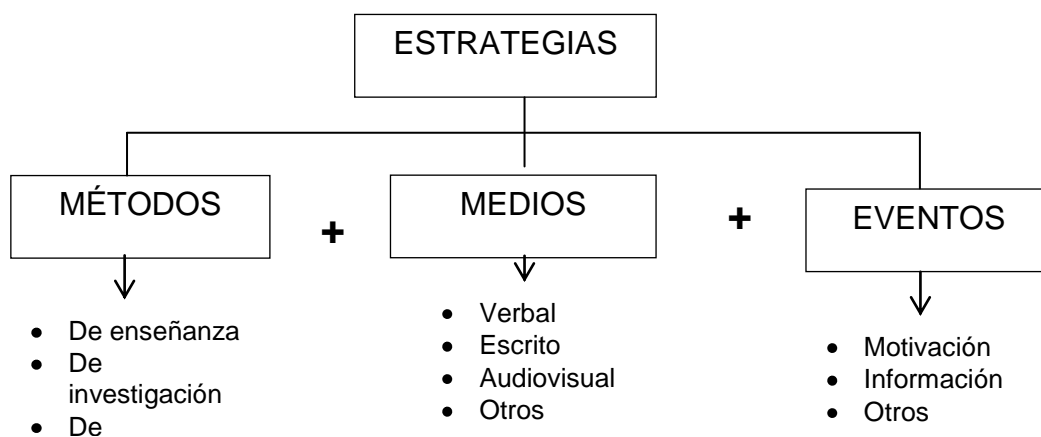
Se debe tener en cuenta que desde la concepción constructivista e interactiva del aprendizaje se deberá tomar en cuenta siempre los tres vértices del triángulo que se visualiza a continuación: sujeto que aprende, contenidos de aprendizaje, y medios y sujetos que favorecen este aprendizaje.



6.2. Estrategias de enseñanza – aprendizaje a distancia

a. ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?

Respecto a las estrategias de aprendizaje existen diversas definiciones. Tomando en cuenta que nuestro propósito es tener una idea clara de ella, asumiremos la definición propuesta por Winstein y Mayer (1986) *“las estrategias de aprendizaje pueden ser definidas como conductas y pensamientos que un aprendiz utiliza durante el aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación. Se podría concluir que una estrategia es uno o más métodos que pueden combinarse con uno o más medios adecuados a uno o más eventos instruccionales en función de un objetivo concreto.*



Para pozo (1996), el uso de estrategias de aprendizaje presenta cuatro fases:

- a. *Fijar el objetivo o meta de la estrategia*: Es necesario que el participante luego de analizar las condiciones de la tarea y de la situación de aprendizaje se pregunte ¿cuál es su objetivo de aprendizaje?, para que pueda ajustar su actuación al logro de este objetivo y verificar si lo está logrando o no.
- b. *Selección y Planificación de la estrategia*, o conjunto de acciones a seguir en un tiempo determinado para lograr el objetivo, tomando en cuenta los recursos disponibles.
- c. *Ejecución, aplicación* de la estrategia planificada desarrollando las acciones previstas.
- d. *Autocontrol* o evaluación de la estrategia seguida en función a los objetivos propuestos y las acciones planificadas. Esta fase no es la última sino que se produce de modo permanente durante la ejecución a través de una reflexión consciente sobre lo que se está haciendo y cómo se está haciendo.

b. Aprendizaje estratégico y autónomo en la educación a distancia.

En los tiempos actuales exige de los participantes continuar su ciclo formativo sin dejar sus responsabilidades laborales y sociales. En la modalidad a distancia, esta organización necesita: una predisposición y motivación intrínseca, un deseo de aprender y una claridad del porqué y para qué desea aprender, que lo impulse a actuar para conseguir sus metas de aprendizaje. Además, el participante requiere de un buen conocimiento y regulación de sus propios recursos para lograr estas metas. El participante de programas de educación a distancia se enfrenta al reto de realizar un aprendizaje más autodirigido, autónomo y autorregulado²³ (Valenzuela, 2000).

Para enfrentar estas dificultades, los participantes deben poseer ciertas actitudes y desarrollar habilidades y hábitos que favorezcan su proceso de aprendizaje a distancia. A continuación, presentamos aquellos requerimientos que consideramos necesarios para que el estudiante pueda estudiar y aprender a distancia:

- Motivación por el aprendizaje del contenido.
- Organización y manejo del propio tiempo y espacio.
- Responsabilidad y compromiso con sus estudios.
- Uso y manejo de los medios y materiales educativos con énfasis en los recursos informáticos.
- Dominio de un mínimo de estrategias de aprendizaje.

²³ Un aprendizaje autodirigido es aquel en que la persona define claramente las metas de aprendizaje que quiere alcanzar; las relaciona con las necesidades concretas de su trabajo y de su desarrollo personal; y elige, de entre varias opciones posibles, un programa educativo que le permita satisfacer dichas necesidades (Grow 1991).

- Conocimiento y autorregulación de los propios recursos para lograr las metas del aprendizaje.
- Habilidades de interacción y comunicación.

Cuadro Nº 11: Componentes de una actuación estratégica

Componentes	Características								
Activación de Conocimientos, especialmente de procedimientos	<p>El uso de estrategias implica tomar decisiones sobre los conocimientos, es decir datos, conceptos, procedimientos y actitudes a emplear, para resolver un problema o alcanzar un objetivo de aprendizaje. Para Pozo (1996,1998), los procedimientos se pueden organizar de la siguiente manera:</p> <table border="1" data-bbox="521 688 1334 1178"> <tr> <td data-bbox="521 688 773 821">ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN</td> <td data-bbox="773 688 1334 821"> a. Observación b. Selección de información c. Búsqueda y recogida de la información d. Repaso y memorización de la información </td> </tr> <tr> <td data-bbox="521 821 773 919">INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN</td> <td data-bbox="773 821 1334 919"> a. Decodificación o traducción de la información b. Uso de modelos para interpretar situaciones. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="521 919 773 1052">ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y REALIZACIÓN DE INFERENCIAS</td> <td data-bbox="773 919 1334 1052"> a. Análisis y comparación de información. b. Estrategias de razonamiento. c. Actividades de investigación o solución de problemas. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="521 1052 773 1178">COMPRENSIÓN Y ORGANIZACIÓN CONCEPTUAL DE LA INFORMACIÓN</td> <td data-bbox="773 1052 1334 1178"> a. Comprensión del discurso (escrito/oral) b. Establecimiento de relaciones conceptuales. c. Organización conceptual </td> </tr> </table>	ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN	a. Observación b. Selección de información c. Búsqueda y recogida de la información d. Repaso y memorización de la información	INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	a. Decodificación o traducción de la información b. Uso de modelos para interpretar situaciones.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y REALIZACIÓN DE INFERENCIAS	a. Análisis y comparación de información. b. Estrategias de razonamiento. c. Actividades de investigación o solución de problemas.	COMPRENSIÓN Y ORGANIZACIÓN CONCEPTUAL DE LA INFORMACIÓN	a. Comprensión del discurso (escrito/oral) b. Establecimiento de relaciones conceptuales. c. Organización conceptual
ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN	a. Observación b. Selección de información c. Búsqueda y recogida de la información d. Repaso y memorización de la información								
INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	a. Decodificación o traducción de la información b. Uso de modelos para interpretar situaciones.								
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y REALIZACIÓN DE INFERENCIAS	a. Análisis y comparación de información. b. Estrategias de razonamiento. c. Actividades de investigación o solución de problemas.								
COMPRENSIÓN Y ORGANIZACIÓN CONCEPTUAL DE LA INFORMACIÓN	a. Comprensión del discurso (escrito/oral) b. Establecimiento de relaciones conceptuales. c. Organización conceptual								
Ajuste a los Objetivos	<p>Un participante estratégico debe decidir ante una determinada situación de aprendizaje, qué conocimientos y procedimientos utilizará y en qué sentido. Es necesario que sea capaz de interpretar la demanda de una tarea de aprendizaje e identificar las intenciones u objetivos de la misma (para qué), para luego hacer un uso estratégico del procedimiento que decida utilizar.</p>								
Ajuste a las condiciones de Aprendizaje	<p>Las condiciones del aprendizaje constituyen el contexto en el que interactúan participantes y capacitador: ambos poseen una representación mental del sentido y significado de las actividades de aprendizaje.</p>								



“En síntesis, el participante a distancia, necesita convertirse en un aprendiz estratégico, capaz de autorregular su proceso de estudio y aprendizaje, desarrollando actitudes favorables y habilidades de: organización y planificación de sus acciones; lectura, análisis e interpretación de información; manejo de las nuevas tecnologías de la información; comunicación escrita e interacción social para un aprendizaje colaborativo; todo ello con responsabilidad y autonomía (Del Mastro, 2005).”

7**TEMA: EVALUACIÓN: CONCEPTO, TIPOLOGÍA Y OBJETIVOS.****7.1. La evaluación a lo largo del siglo XX²⁴**

El término evaluación apareció en Estados Unidos durante el proceso de industrialización que se desarrolló a inicios del siglo XX. En esta época la evaluación era entendida como control de los resultados obtenidos. Con el paso de los años, el concepto de evaluación fue evolucionando en la medida que se amplían y modifican sus aplicaciones en el campo educativo. Así tenemos que en la década de los cuarenta del siglo XX, Ralph Tyler planteó por primera vez el quehacer evaluativo como una actividad diferente a otras actividades educativas. Tyler concebía la educación como un proceso sistemático de cambio deseado destinado a ayudar a producir cambios en la conducta de los participantes encaminados a conseguir unos objetivos educativos. Es decir, a un sujeto, que partía de una situación A, se le sometía a un proceso de enseñanza-aprendizaje para que, de acuerdo con unos objetivos pedagógicos establecidos previamente, llegara a una situación B. A partir de su concepción de educación, Tyler dice que *la evaluación consiste en la constatación de la coincidencia o no de los resultados obtenidos al final de un programa educativo con los objetivos o rendimiento que se pretendía lograr inicialmente.*

Un segundo momento importante en la evolución del concepto de evaluación lo tenemos en la década de los sesenta con los trabajos de L.J. Cronbach, quien *define la evaluación como la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo.* Queda claro que Cronbach considera a la evaluación como un instrumento básico para la toma de decisiones. En definitiva, la evaluación se convierte en un medio al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objeto evaluado, y no sólo como un fin - según el modelo de Tyler-, que lo único que pretende es emitir una valoración determinada acerca de los resultados del proceso educativo llevado a cabo sin afán de intervenir para mejorarlo, sino exclusivamente como comprobación de lo conseguido²⁵. A partir de las propuestas de Cronbach, podemos afirmar que el fin de la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso estimar de una manera fundada.



Lee J. Cronbach

²⁴ Para una revisión detallada de este tema, recomendamos revisar el texto de Tomás Escudero Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, v. 9, n. 1. http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm

²⁵ CASANOVA, María Antonia. Manual de Evaluación Educativa. Madrid: La Muralla, 1999. p.21.

Un tercer momento importante en la evaluación del concepto de evaluación lo marca M. Scriven al incluir en su definición la necesidad de valorar el objeto evaluado; es decir de integrar la validez y el mérito de lo que se realiza o de lo que se ha conseguido para decidir si conviene o no continuar con el programa emprendido.

En los años últimos años ha comenzado a desarrollarse una concepción que pretende que la actividad evaluativa no quede relegada a informar los resultados, sino que se convirtiera en un proceso cuyo objetivo final fuese comprobar y mejorar la eficacia del propio programa educativo. Por eso, la idea más ampliamente aceptada considera a la evaluación como *el proceso de recopilación y análisis de información relevante que es útil para realizar un juicio de valor y para tomar decisiones oportunamente*²⁶.

Ahora...



Reflexiona y responde

Después de haber realizado esta breve revisión sobre la evolución del concepto de evaluación, lo invitamos a contestar dos preguntas.

¿Por qué se considera que la evaluación es una actividad educativa fundamental? Justifique su respuesta.

7.2 Construyendo nuestro concepto de evaluación.

En líneas generales, *la evaluación puede ser definida como una recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con la intención de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones servirán de guía para la toma de decisiones para corregir o mejorarla situación evaluada.* Asimismo, la evaluación no puede ser concebida como una acción puntual practicada en un momento único y al final del proceso de capacitación, sino como un proceso continuo, de manera que sea posible disponer de información a lo largo de todo el proceso de formación. De este modo, los resultados de la evaluación permitirán extraer conclusiones

²⁶ Si usted desea ahondar en este tema recomendamos la lectura Concepto de evaluación de José Oliva Gil que encontrará en sus lecturas complementarias.

para perfeccionar el desarrollo de los planes y programas de capacitación. Además, debemos tender hacia una evaluación integral y sistemática.



*"La **evaluación es importante...**, pero no como fin de la educación. No se enseña para "aprobar". Se enseña y se aprende para alcanzar una plena e integral formación como persona.*

CASANOVA, María Antonia. Manual de Evaluación Educativa

Si asumimos que la evaluación se orienta a la toma de decisiones para corregir o mejorar los procesos de formación, que se trata de un proceso sistemático, continuo e integral, nos alejamos de la idea que ve a la evaluación como un instrumento sancionador o como un arma de poder de quien evalúa. María Antonia Casanova señala que gran parte de la desconfianza en los procesos evaluativos se presenta porque no se ha hecho clara su utilidad ni sus aspectos positivos, sino que solamente se percibe su carga controladora, sancionadora, etc.²⁷

Gráfico N º 11: Fases del proceso de evaluación.

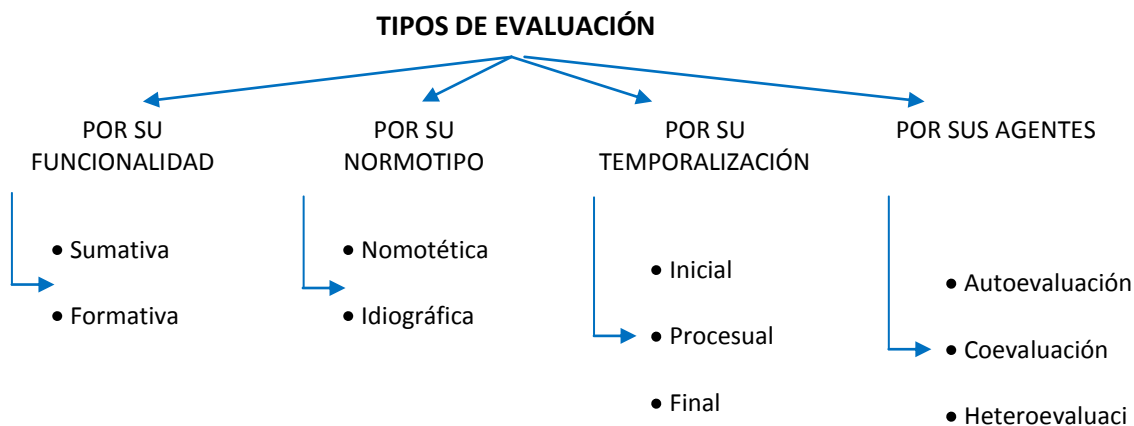


²⁷ CASANOVA, María Antonia. Op. Cit., p. 22.

7.3. Tipología de la evaluación

En el siguiente gráfico se presenta la tipología de la evaluación propuesta por María Casanova, la cual "permite situarse en este campo y mostrar las diferentes posibilidades con las cuales podemos aplicar la evaluación y las virtualidades que se obtendrán con ellas".

Gráfico N ° 12: Tipología de la evaluación²⁸.



Consideraciones finales²⁹.

La tipología de la evaluación expuesta es válida para presentar claramente las virtualidades que ofrece la evaluación desde diferentes enfoques o perspectivas, pero en la práctica, en su aplicación al quehacer diario pueden darse mezclados algunos de los tipos descritos y, sobre todo, se conjuga su funcionalidad para conseguir la meta común: la mejor formación del participante. Así, tanto la evaluación inicial como la final pueden ser, a la vez, formativas o sumativas –según la funcionalidad con la que se apliquen–; lo mismo ocurre con la autoevaluación o coevaluación, que, además, pueden ser iniciales, procesuales o finales. La evaluación criterial o la idiográfica se aplicarán para perfeccionar o para seleccionar, al principio, durante o al final de un proceso e incorporando a ellas autoevaluaciones o coevaluaciones del propio alumnado... La acción educativa es variada y requiere soluciones diversificadas que permitan que la enseñanza de un profesor y el aprendizaje de un alumno caminen al unísono. Este aprendizaje, en definitiva, es un continuo que no se rompe ni se divide en compartimentos estancos. Por ello, la acción educativa eficaz debe plantearse también como tal y, en consecuencia, la evaluación no

²⁸ Se sugiere leer el texto: Evaluación, tipología y objetivos.

²⁹ Lileya Manrique V.

puede aplicarse aisladamente ni sin interferencias permanentes de todas las perspectivas. La evaluación final es la evaluación inicial del día siguiente...

La ordenación de la labor entre docente y discente se realizará seleccionando el tipo de evaluación más adecuado para cada situación y los objetivos que se pretendan con ella, eligiendo técnicas e instrumentos para llevarla a cabo y poniéndola en práctica, colegiadamente, del mejor modo posible. Pero, una vez organizado el proceso –de forma rigurosa pero flexible–, en el camino se presentarán multitud de ocasiones en las que será necesario echar mano de todo tipo de recursos para resolver determinadas circunstancias que se planteen con ciertos alumnos: de ahí la conveniencia – la exigencia profesional – de disponer de cuantos conocimientos evaluadores – en este caso – sea posible y aplicarlos en los momentos del camino en que resulten útiles para superar una situación. La calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad de la evaluación. Y evaluar no siempre resulta fácil, pero siempre es ineludible. La evaluación es compleja porque desemboca no sólo en asumir, sino también en rechazar muchas posibilidades, y la abundancia de posibilidades implica una drástica y, a veces, dolorosa selección. Por eso, quizá, resulte más fácil rechazar con certeza que asumir sin dudas. Por eso, una vez más, insistimos en las ventajas de valorar no sólo lo negativo (lo claramente rechazable), sino todo lo que de positivo aparezca en el proceso educativo: analizar las ventajas de cada elemento ofrecerá criterios válidos en los que apoyar la elección de una ruta y no la de otra similar

Enseñar puede ser fácil. Lo difícil es enseñar bien. Enjuiciar a alguien puede hacerse apresuradamente, pero evaluar a una persona o un proceso educativo completo es una tarea seria y compleja. Conocer, juzgar, valorar..., son palabras sucesivas en un proceso educativo en el que el sujeto madura equilibradamente para saber, saber hacer y saber ser con los otros.

ANEXO

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Asincrónica	:	Comunicación que no coincide en tiempo real, los mensajes se conservan hasta que el destinatario lo recibe.
Aprendizaje auto dirigido	:	Cuando el estudiante determina el momento, el espacio y el ritmo en que habrá de realizar sus estudios formales de alguna materia o contenido temático. Este proceso educativo puede tener lugar con la utilización de auxiliares didácticos propios o los proporcionados por la institución educativa. Es sinónimo de "aprendizaje autorregulado".
Aprendizaje colaborativo	:	Se genera del contacto con los otros estudiantes y con el apoyo de un asesor. En la época de la globalización resulta imprescindible en programas de educación abierta o a distancia.
Aprendizaje en línea	:	Forma de aprender por medio de la Internet, con los recursos de la computadora y las telecomunicaciones.
Aprendizaje virtual	:	La recreación de ambientes de aprendizaje a través de nuevas tecnologías de informática y las telecomunicaciones. Herramienta básica para ampliar la cobertura educativa.
Asesoría	:	En la modalidad abierta o a distancia, es el servicio en la que un estudiante distante recibe orientación por parte de un experto en la materia o contenido en relación a: estrategias de estudio, realización de trabajos, contenidos, problemas, o dificultades en las experiencias de aprendizaje.
Aula virtual	:	Entorno telemático en página web que permite la impartición de teleformación. Normalmente, en un aula virtual, el estudiantado tiene acceso al programa del curso, a la documentación de estudio y a las actividades diseñadas por el profesor. Además, puede utilizar herramientas de interacción como foros de discusión, charlas en directo y correo electrónico.
Autoaprendizaje	:	Concepto utilizado erróneamente, pues todo aprendizaje es personal; es decir, todo aprendiz lo hace por sí mismo y no para otro. Asimismo este término ha sido utilizado como sinónimo de "autodidactismo", "autoinstrucción" o "autoestudio". Sin embargo, para algunos psicólogos, significa que el sujeto de la educación, se hace responsable y se compromete a aprender por sí mismo.
Autoevaluación	:	Forma de evaluación donde el estudiante se aplica asimismo un instrumento que explora el grado de conocimientos o aprendizajes que ha adquirido. El propósito de esta forma de evaluación es

identificar para corregir las fallas de aprendizaje y establecer actividades de remedio o confirmar que se ha aprendido y/o se está en posibilidad de enfrentar un examen aplicado por una persona externa. Asesor.

Auto instrucción	:	Sistema de aprendizaje que se caracteriza por organizar los materiales de estudio, de tal manera que un estudiante se pueda administrar por sí mismo, y sin la ayuda de un asesor, los contenidos y actividades de aprendizaje.
Campus virtual	:	Aplicación telemática en entorno web que permite la interrelación entre todos los componentes de una Comunidad Educativa de una universidad, trasciende los límites físicos de la universidad.
Certificación	:	La certificación es la representación oficial de la acreditación. Certificación a los procesos, de acuerdo a la norma (constancia de la calidad alcanzada) y se certifica a la persona y a la institución. Validación interna o externa reconocimiento institucional de logros de los objetivos, criterios y requerimientos de un programa por parte de un estudiante. Requisitos cumplidos para que se otorgue un documento oficial, como constancia de acreditación o diploma.
Chat	:	Uno de los servicios de la Internet que permite la "conversación" en tiempo real en ambientes de texto y o gráfico entre dos o más personas distantes. En educación a distancia es ideal para que el docente realice una sesión de discusión conjunta o para que los estudiantes analicen entre sí la forma de realización de algún trabajo de investigación.
Correo electrónico (Correo-E)	:	Servicio de la Internet que permite enviar datos (textos, sonido, programas de cómputo, imágenes, animaciones etc.) de persona a persona o de una persona a diversos receptores (listas).
Comunidades de aprendizaje	:	Estrategia para fortalecer la interacción en los ambientes virtuales de aprendizaje.
Curso en línea	:	Evento académico utilizando la Internet o por medio del web.
Educación Distancia	:	Proceso de aprendizaje en el que dos o más personas que se encuentran geográficamente alejados, realizan actividades de enseñanza-aprendizaje, apoyadas por una estructura orgánica y estableciendo comunicación a través de medios de telecomunicación.
Educación permanente	:	Paradigma o concepción educativa que a partir de una visión del mundo promueve la formación de actitudes (valores) destrezas y procesamiento de la información. Esta forma de educación está

dirigida a todo tipo de personas en las diversas etapas de la vida y tiene por objetivo su desarrollo integral, a través de aprendizaje ininterrumpido desde el nacimiento hasta la muerte.

E-learning	:	Experiencia planificada de enseñanza - aprendizaje que utiliza una amplia gama de tecnologías para lograr la atención del estudiante a distancia y está diseñado para estimular la atención y la verificación del aprendizaje sin mediar contacto físico (ACTE).
Enseñanza on-line	:	Actividad que realiza algún experto en contenido y didáctica, empleando exclusivamente los servicios de las redes de cómputo (correo electrónico, teléfono, TV, video, computadora o redes informáticas).
Guía de estudio	:	Instrumento impreso que generalmente se entrega al estudiante al principio de un curso y que contiene los elementos indicativos para que el estudiante pueda realizar los estudios necesarios para el logro de los objetivos de aprendizaje de un programa educativo. Dichos elementos son: temas, objetivos de aprendizaje, actividades de aprendizaje, bibliografía y cuestionario.
Hipertexto	:	Documento electrónico que permite al usuario leer en forma no lineal en el ambiente de las hojas web y tratándose de un texto, es la posibilidad de que algún concepto sea explicado mediante un enlace en otra sección.
Módulo	:	Unidad de estudio que por sí sola encierra un cuerpo de conocimientos independiente, que al integrarse a otros módulos estructura la totalidad de un curso o materia de estudio
Multimedia	:	Tecnología que integran texto, imágenes gráficas, sonido, animación y video, coordinados a través de medios electrónicos, página Web o página HTML. Equivalente digital de los libros o revistas utilizando material impreso.
Tutor	:	Persona cuya tarea más importante es adecuar los contenidos del curso a las principales características y necesidades del estudiante en un proyecto educativo común.
Videoconferencia interactiva (VCI)	:	Sistema de comunicación que se realiza una sesión por diversas vías de comunicación como son: Internet y líneas telefónicas dedicadas. Utiliza una infraestructura que permite la transmisión por audio y video.