



Guía de lineamientos y buenas prácticas para la elaboración de cursos virtuales



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



Tabla de contenido

Introducción	3
CAPÍTULO I: Definición conceptual	5
Definiciones generales	5
¿Qué entendemos por Buenas prácticas?	5
¿Qué entendemos por Andragogia?	5
Concepto de e-learning	6
¿Qué entenderemos por E-learning?	6
Enfoques de E-learning	6
Autodirigido:.....	6
Dirigido o facilitado:	7
Tipos de aprendizaje	7
Aprendizaje sincrónico:	7
Aprendizaje asincrónico:	7
CAPÍTULO II: Modelos de Diseño Instruccional.....	8
¿Qué es el diseño instruccional?.....	8
Modelos de diseño instruccional	8
El modelo genérico “ADDIE”:	8
Modelo de “Prototipización Rápida”:	9
Modelo “ASSURE”:	9
Modelo de Jerrold & Kemp:	10
CAPÍTULO III: Recomendaciones y buenas prácticas	12
Procesos de gestión de los cursos virtuales	12
Diseño de cursos virtuales.....	13
Bibliografía	17

Introducción

“Hasta hace poco tiempo la educación a distancia era considerada como una forma de educación a la cual tenían opción aquellas personas que no tenían posibilidad de asistir a educación presencial. Sin embargo, el surgimiento de las Tics, conjuntamente con una conceptualización de la educación como un proceso que se extiende a lo largo de la vida, han hecho que la educación a distancia pueda considerarse en estos momentos como una alternativa real a la educación presencial” (Sangrá, 2002).

El Comité de Creación de Capacidades (CCC), órgano de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), tiene como objetivo principal promover y gestionar el desarrollo de capacidades profesionales e institucionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), para contribuir al incremento de la eficacia de la gestión y la modernización de la Administración Pública.

Para cumplir con su objetivo, el CCC ha implementado distintas líneas de acción materializadas en Fuerzas de Tareas, que buscan fortalecer las capacidades de los funcionarios de las EFS miembros a través de un trabajo coordinado y colaborativo en distintas materias. En este contexto y atendiendo a la naturaleza propia del público objetivo del CCC (dispersión geográfica), durante el 2017 se define como una prioridad desarrollar una propuesta metodológica para la capacitación a distancia.

Es así como esta Guía nace como una primera aproximación metodológica para la definición de lineamientos y buenas prácticas en el desarrollo, implementación y ejecución de cursos e-learning dentro del CCC, buscando además ser un documento de apoyo teórico para el diseño instruccional en las EFS.

La inclusión de tecnologías ha permitido generar nuevas instancias de aprendizaje a distancia, como alternativa a los modelos educativos tradicionales presenciales; estos permiten capacitar de forma más rápida, efectiva y a un menor costo; convirtiéndose en una herramienta factible para el desarrollo del aprendizaje oportuno de diversos funcionarios. Por ende, trabajar con un modelo adecuado de diseño instruccional es clave para el logro de los objetivos de aprendizaje planteados por una organización.

Para entender la importancia de la aplicación de definiciones metodológicas en el diseño de actividades virtuales, es necesario conocer los conceptos básicos del desarrollo de cursos e-learning, la aplicación de diferentes modelos y recomendaciones prácticas para su aplicación en los contextos de formación de capital humano en el CCC.

El primer capítulo en esta guía entregará una breve descripción de las definiciones metodológicas más relevantes en el desarrollo de programas y cursos que se realizan vía e-learning.

En el segundo capítulo se detallarán los diferentes modelos de diseño instruccional y sus implicancias y una breve definición de cada uno.

Para finalizar en el tercer capítulo con recomendaciones y buenas prácticas para el desarrollo de cursos virtuales en el Comité de Creación de Capacidades de la OLACEFS.

CAPÍTULO I: Definición conceptual

Definiciones generales

A continuación se presentan algunas definiciones de conceptos básicos para el desarrollo de esta guía:



¿Qué entendemos por Buenas prácticas? Se hace referencia a algo que ha funcionado con anterioridad y que, debido a su correcta implementación, puede ser aplicado a otros esperando obtener resultados similares. Abdoulaye Anne (2003) en Sánchez (2008, p.183) establece que “una buena práctica es una manera de actuar que daría unos resultados concluyentes y que en su puesta en práctica pueden mostrar una innovación respecto a lo que se hacía hasta entonces”. Se remite a la idea de poder innovar dentro de los procesos establecidos, introduciendo nuevas formas de implementar planes, programas, estrategias, etc.



¿Qué entendemos por Andragogía? El término Andragogía fue introducido por Malcom Knowles en USA en 1984. De acuerdo al autor, se refiere “al arte de enseñar a los adultos a aprender”.

Pedagogía como Andragogía, se basan en dimensiones distintas ya que apuntan a diferentes modelos de enseñanza y con diferentes grupos objetivos. Por un lado la Pedagogía se define como la educación enfocada a niños y jóvenes, mientras que la Androgogía es la educación enfocada en los adultos. Muchos han sido los investigadores que se han dedicado a estudiar este último fenómeno, habiendo varios de ellos que sostienen que el aprendizaje de los adultos se diferencia al de los niños y jóvenes.

Por ende, la andragogía está orientada a objetivos o metas claras y ya definidas con anterioridad. Para Knowles los adultos aprenden de una manera diferente, ya que tienen la autonomía y la capacidad de dirigir su aprendizaje, por ende, el profesor se convierte en un facilitador y un trasmisor de la información.

Concepto de e-learning



¿Qué entenderemos por E-learning? Es la “enseñanza a distancia caracterizada por una separación física entre profesorado y alumnado sin excluir encuentros físicos puntuales, entre los que predomina una comunicación de doble vía asíncrona donde se usa preferentemente Internet como medio de comunicación y de distribución del conocimiento, de tal manera que el alumno es el centro de una formación independiente y flexible, al tener que gestionar su propio aprendizaje, generalmente con ayuda de tutores externos.” (Germán Ruipérez, 2003). A través de la vía e-learning se busca utilizar las nuevas tecnologías de la información para mejorar el proceso de aprendizaje a distancia de los alumnos, proporcionando una base de datos que apoyara de forma más rápida y continúa su proceso educacional. Por tanto e-learning tiene un significado final de “aprendizaje asistido por la tecnología.” (Olivo, Salinas y Fridman, 2002).

En resumen, “el e-learning es un sistema educativo que utiliza todos los recursos de la Informática para crear un ambiente propicio para el proceso de enseñanza/aprendizaje o construcción del aprendizaje del alumno y donde la enseñanza tiene un lugar en una parte del aprendizaje, de modo que la comunicación educador-educando queda diferida en el tiempo, en el espacio, o en ambos a la vez. Considerando los conceptos de tiempo y espacio, existen dos modalidades de aprendizaje: en tiempo real o sincrónico, y en tiempo diferido o asincrónico”. (Olivo et al., 2002)

Enfoques de E-learning

Según la Guía Metodológica E-learning de la FAO (2014) existen dos enfoques globales para el e-learning: el aprendizaje autodirigido y el aprendizaje dirigido o facilitado por un instructor.



Autodirigido: Alumnos realizan el curso a su propio ritmo y definen las rutas de aprendizaje en función de sus propias necesidades, disponibilidad de tiempo e intereses; sin contar con fechas u horarios preestablecidos. En estos tipos de cursos se recomienda entregar todo el apoyo pedagógico posible, para que los alumnos puedan aprender por su cuenta;

generalmente se entrega apoyo técnico a través de dinimizaciones por email o foros dentro del curso.



Dirigido o facilitado: En este enfoque el curso se desarrolla a través de un programa lineal de actividades, que incluyen charlas del instructor, trabajos individuales o a actividades colaborativas entre los alumnos. Los facilitadores o instructores pueden utilizar herramientas de comunicación como e-mails, foros, chats, encuestas, pizarras digitales, o videoconferencias, entre otros para guiar y comunicarse continuamente con los alumnos.

Tipos de aprendizaje



Aprendizaje sincrónico: Se trabaja de manera virtual-presencial con el profesor a través de plataformas virtuales como chat o videoconferencias. De esta forma se busca generar instancias de aprendizaje donde el alumno pueda tener un contacto “directo” con el tutor para la resolución de dudas o problemas, por ende, se desarrolla en tiempo real.



Aprendizaje asincrónico: puede ser definido “como una modalidad de autoaprendizaje a través del uso de tecnologías de la información, donde el elemento característico es que el proceso de aprendizaje está diferido en el tiempo y en el espacio. A través de documentación y material en línea, el alumno realiza un proceso de autoaprendizaje administrando su propio ritmo y tiempo de dedicación a las tareas. [...] A pesar de la ausencia de contactos presenciales entre profesores y alumnos, así como entre los alumnos, permite trabajar en un marco de altísimo nivel de interactividad y colaboración, gracias a recursos como cámaras, pantallas gigantes, audio y recursos complementarios. (Olivo et al., 2002).

La forma de aprendizaje “derriba barreras geográficas y temporales, porque permite el acceso a la educación, la capacitación y la gestión del conocimiento las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, desde cualquier lugar, en cualquier momento [...] mejorando los costos de oportunidad, ya que el personal no debe dejar sus tareas habituales para realizar la capacitación” (Leens, 2008).

CAPÍTULO II: Modelos de Diseño Instruccional

¿Qué es el diseño instruccional?

Desarrollo planificado de las acciones formativas y el material didáctico de un curso virtual a través de un modelo metodológico; basadas en teorías del aprendizaje para determinar la mejor forma de desarrollar una actividad formativa.

Son múltiples las definiciones que se han realizado para definir Diseño Instruccional, sin embargo para los fines de esta guía podemos mencionar que según los autores de Richey, Fields y Foson (2001) el diseño instruccional supone la planificación sistemática de una actividad formativa, que incluye la valoración de necesidades, el desarrollo, la evaluación, la implementación y el mantenimiento de materiales y programas estudio.

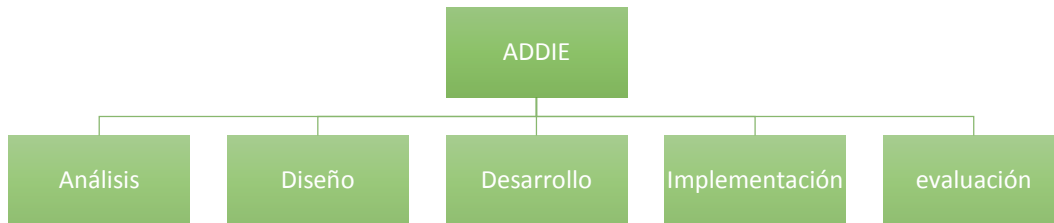
Modelos de diseño instruccional

A continuación se mencionan los modelos que tienen mayor incidencia en la integración de mejores prácticas en los sistemas educativos vía e-learning. Si bien es cierto, todos los modelos tienen prácticas diferenciadas, se debe generar un lineamiento de acción que permita un mejor desarrollo de estos, es por esta razón resulta fundamental conocer las diferentes líneas de acción existentes.

El modelo genérico “ADDIE”:

El modelo ADDIE es un acrónimo de los pasos clave que se deben seguir según lo postulado por el modelo. ADDIE se descompone en; **Analysis (análisis)**, **Design (diseño)**, **Development (desarrollo)**, **Implementation (implementación)** y **Evaluation (evaluación)**. Estos elementos tienen relación con gran parte de los procesos de diseño instruccional, pueden utilizarse de manera secuencial o integrada. Sin embargo, es posible saltarse algunos pasos o simplificarlos según los requisitos de cada institución, como las restricciones presupuestarias, experiencia o características propias de su público objetivo.

Modelo Addie:



Fuente: Elaboración propia

Modelo de "Prototipización Rápida":

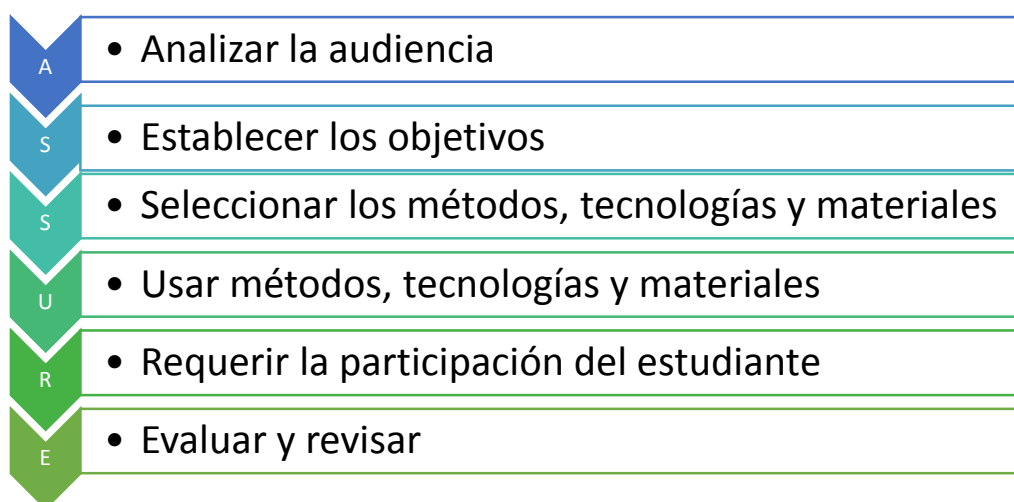
Surge como una variante del modelo ADDIE. A través de este modelo se busca generar prototipos de diseño de sistemas educacionales que posteriormente se puedan implementar en grupos de estudiantes de prueba, que cumplan con ciertas características, que permita generar reformas rápidas de los cursos, ya que a través del grupo de "control" se conocerán las insuficiencias del curso, lo que permitirá aplicar mejoras y cambios de acuerdo a las necesidades de los usuarios. Por ende, es importante contar con un equipo cohesionado que busque generar respuestas a los modelos que fallan, ya que el proceso estará en constantes cambios y modificaciones.

Modelo "ASSURE":

De acuerdo a (Heinich, Molenda, Russell, & Smaldino, 2003). El modelo lo componen los siguientes pasos:

- a. Analizar a los estudiantes: Para comprender a los estudiantes que realizaran el curso, es necesario conocer sus características generales y las habilidades y/o experiencias previas al ingreso de los cursos, de esta manera se podrá inferir sobre las necesidades y requerimientos del curso que se desarrollara.
- b. Fijar objetivos: A través de esta instancia se podrán fijar los resultados esperados en relación a los aprendizajes de los cursos y de las unidades que se desarrollaran.

- c. Seleccionar los métodos de formación, los documentos multimedia y los materiales: en esta etapa se seleccionara el material de apoyo para la formación del estudiante. Se podrá optar por material audiovisual, escrito o software para complementar la formación del alumno.
- d. Utilizar los medios y materiales: para lograr una correcta cohesión de los instrumentos de aprendizaje, de esta forma se busca cumplir con los resultados deseados en un comienzo.
- e. Exigir la participación de los alumnos: es parte primordial del desarrollo de los cursos, sin la participación de ellos, y por más bueno que sea el proyecto educativo, se está destinado a fallar.
- f. Evaluar y revisar: La evaluación debe incluir los aspectos formativos y sumativos de los alumnos y del formador



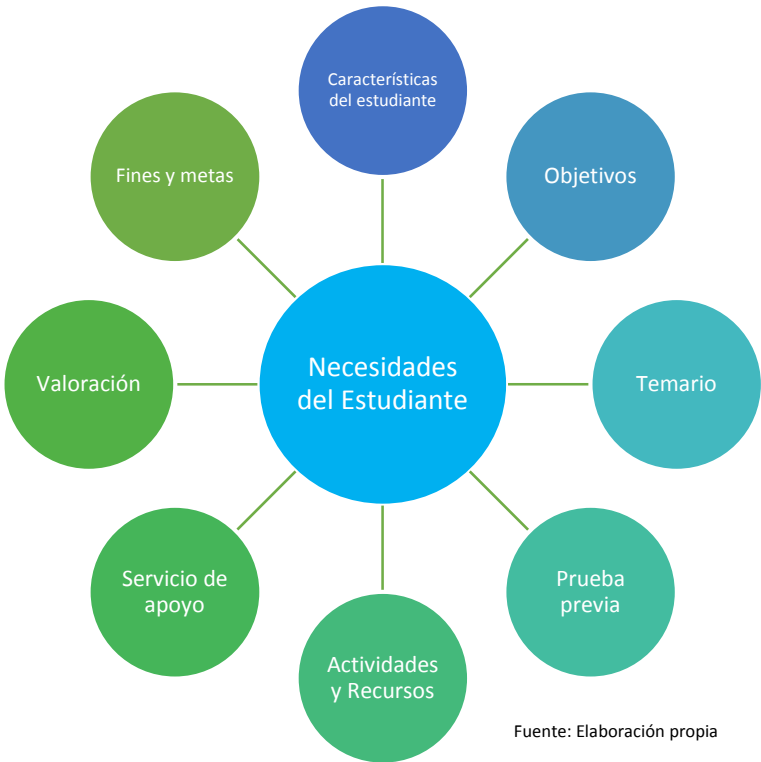
Fuente: Elaboración propia

Modelo de Jerrold & Kemp:

De acuerdo a Lucero (2011), el Modelo de Kemp se puede aplicar a cualquier nivel educacional, puesto que se enfoca directamente en los estudiantes y en el aprendizaje. En este tipo de aprendizaje se priorizan una amplia gama de actividades para mejorar la experiencia creativa de los alumnos, y que se puedan adaptar a las diversas necesidades educacionales.

Las características del modelo deben ser integradores entre sí, para lograr un óptimo desarrollo de los nuevos cursos de capacitación que se busquen implementar bajo esta modalidad.

Modelo de Jerrold & Kemp



CAPÍTULO III: Recomendaciones y buenas prácticas

Las estrategias de cambio y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y principalmente las características de los participantes de los cursos de la OLACEFS; han incitado al CCC al planteamiento de nuevos desafíos relacionados con modelos educativos a distancia. En relación a revisar los cursos ya ofrecidos y a buscar la mejora continua de los procesos de creación y diseño de nuevas actividades. En este contexto, en este capítulo final, ofreceremos algunas recomendaciones y buenas prácticas, según categorías, para facilitar su entendimiento.

Procesos de gestión de los cursos virtuales:

✓ Se recomienda anualmente, al finalizar el año calendario, realizar una evaluación multidimensional de los cursos ofertados en el período. En relación a las siguientes variables: resultados de la evaluación de satisfacción realizadas por los participantes, revisión de los porcentajes de vacantes, participación y evasión de los cursos. Esto con el fin de tener en la oferta cursos efectivamente útiles para los alumnos, que permitan ser finalizados en el tiempo otorgado y que aporten a la mejora de la gestión institucional.

✓ Se recomienda, al comienzo de cada año calendario, identificar los cursos que se impartirán durante el período, estableciendo las normas que lo regirán, la cantidad de participantes, los contenidos y metas a tratar y el proceso de selección, para de esta manera, mantener informada a los participantes, evitando la deserción.

✓ Con el objetivo de minimizar la deserción en los cursos virtuales, se recomienda que cada EFS implemente políticas de participación de sus funcionarios en los cursos ofrecidos por el CCC,

que contemple los mecanismos de acceso, selección y sanción para quienes no finalicen las actividades; tendientes a entregar cupos a aquellos funcionarios que tengan realmente el perfil, la responsabilidad y motivación para participar.

✓ Los elementos más importantes tienen relación con la disponibilidad del acceso permanente a internet por parte de los alumnos, y si esto no fuese posible, se debe contar con una plataforma que permita la descarga de todos los documentos y el material que se utilizará para el correcto funcionamiento del curso.

✓ Se recomienda enviar al inicio de cada semestre la planificación de los cursos virtuales con la siguiente información: fechas de postulación y ejecución, objetivo de la actividad, requisitos de participación y contenidos de cada curso. Con esta antecedentes cada EFS debería realizar un proceso de difusión interno, que permita conocer con mayor anticipación los interesados a participar en cada actividad y programar la demanda de cada curso.

✓ Con el fin de facilitar la gestión interna de las EFS con sus funcionarios, se propone enviar a cada enlace los siguientes antecedentes: información de seguimiento de la participación en los cursos; una vez finalizada la actividad, remitir la evaluación de cada curso, para poder tomar medidas asociadas a deserción y reprobación.

Diseño de cursos virtuales:

✓ Considerando el contexto de los cursos desarrollados por el CCC, se recomienda desarrollar actividades que permitan a los participantes autogestionar su aprendizaje y mantener contacto con el tutor de forma asincrónica; por lo que es de suma importancia desarrollar actividades pedagógicas que permitan facilitar la enseñanza (según las recomendaciones del cono de aprendizaje, pág 11) y disminuir la deserción dentro de los cursos.



El diseño de los cursos debe responder a los requerimientos planteados en la Detección de Necesidades y posterior análisis de aquellas que se pueden cubrir a través de un curso virtual, siempre considerando estrategias de supervisión y evaluación de todas las etapas del proceso.



A la hora de diseñar todos los aspectos metodológicos de un curso, es importante tener elementos de la andragogía como sustento teórico, con el fin de generar experiencias formativas significativas para estudiantes adultos. En este ámbito, se recomienda tener en consideración los cinco principios de Knowles (1971):

1.- Aprendizaje auto dirigido: Los adultos se responsabilizan por su aprendizaje, pero en ocasiones tienen que superar sus paradigmas para convertirse en participantes autodirigidos.

2.- Base experimental rica: Los participantes adultos suelen tener mayor experiencia en constante expansión. Es importante considerar este aspecto, para permitir que este conocimiento se integre a sus experiencias en el aula o instancias de aprendizaje.

3.- Tareas de desarrollo que van asociadas con los papeles sociales: En general los participantes adultos tienen otras responsabilidades y roles además que ser alumnos de una actividad virtual; por lo recomendable es plantear siempre actividades concretas, prácticas y que guarden relación con el desempeño laboral o roles que cumplen los participantes.

4.- Centrados en los problemas: El aprendizaje de adultos se centra en la resolución de problemas o en la elaboración de tareas prácticas.

5.- Aplicación inmediata: La motivación que el adulto tiene para aprender se basa principalmente en el reconocimiento profesional y la satisfacción personal. Por lo tanto la aplicación del conocimiento debe ser inmediata para que sea adecuada.



Tal como vimos en el capítulo precedente, existen muchos modelos de diseño instruccional, sin embargo, es recomendable adaptar los modelos disponibles para ajustarlos a necesidades específicas del CCC. Para facilitar su aplicación y para efectos de esta guía se recomienda seguir al menos las siguientes etapas y actividades:



Fuente: Elaboración propia

1.- Análisis: Siempre se debe llevar a cabo un análisis de necesidades al iniciar el diseño de una actividad de capacitación. En este paso es importante considerar las necesidades que se subsanarán a través del curso y la modalidad más idónea que facilita el aprendizaje del público objetivo; considerando las características de este, como nivel educacional, experiencia, origen geográfico, entre otros.

2.- Diseño: El resultado de esta etapa es el plan de acción que se utilizará durante el desarrollo del curso virtual. Este plan determina la estructura del programa, los objetivos de aprendizaje asociados a cada unidad y la metodología andragógica que se utilizará.

3.- Desarrollo: Esta es la etapa más relevante del proceso, donde se determinan los contenidos del curso virtual. Esta fase tienen tres pasos esenciales: desarrollo del contenido, desarrollo del guion gráfico y el desarrollo de las herramientas pedagógicas.

4.- Implementación: En esta etapa se imparte el curso a los participantes y se desarrollan las actividades previstas en las fases anteriores. Sean cursos autodirigidos o facilitados, esta etapa debe incluir la administración, facilitación de las actividades y dinamización de los alumnos.

5.- Evaluación: Es importante que todas las actividades ofrecidas por el CCC sean evaluadas al menos en reacción y aprendizaje. Dependiendo del curso y de la relevancia de la materia, se debe evaluar evaluaciones de reacción y/o resultados.



Como reflexión final es importante destacar que según Van Dame (2003), las tasas de retención, memorización y aprendizaje de los alumnos tras realizar un curso *on-line* varían conforme a los recursos y medios empleados en el mismo.

Van Dame (2003) se basa en el cono del aprendizaje postulado por Edgar Dale para plantear que el alumno que utiliza sólo como medio de aprendizaje la lectura retiene un 10% de lo leído, mientras que un alumno que lee y ve, tiene una capacidad de retención del 30%; cuando lee, ve y oye es capaz de retener un 50%, y si, a los medios anteriores, se le agrega la capacidad de escribir o decir sobre lo aprendido el porcentaje de retención es de 70%; finalmente si a todo lo anterior se le agrega la experiencia práctica, de ejecutar lo aprendido, el porcentaje de aprendizaje aumenta a 90%.

Bibliografía

- Leens, J.L. (2008) Consumidores Inteligentes de e-Learning: Conocimientos, sugerencias y recomendaciones. Learning Review Latinoamérica. Extraído el 16 de Agosto de 2018 de:<http://www.learningreview.com/e-learning/articulos-y-entrevistas/conocimientos-sugerencias-y-recomendaciones-para-que-empresarios-y-directivos-puedan-convertirse-en-consumidores-inteli-237-5.html>.
- Olivo. J., Salinas A., Fridman A. (2002). Descripción del Proceso de Construcción del Aprendizaje en la Capacitación Laboral a través de la Modalidad de e-Learning. Sence: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Extraído el 18 de agosto del 2018 de: <http://www.acel.cl/htm/estudios/pdf/SKMSeaprende.pdf>.
- Ruipérez, G. (2003). *Educación Virtual y E-learning*. Madrid: Fundación AUNA
- Sánchez A. (2008). Diseño y redacción de un código de buenas prácticas docentes para el título de grado en información y documentación. Ed. Universidad de Salamanca.
- Sangrá, A. (2002). "Educación a distancia, educación presencial y usos de la tecnología: una tríada para el progreso educativo". *Edutec*, Nº 15, mayo. En: http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec15/albert_sangra.htm



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



contraloria.cl

