

PNCA

**INFORME PRELIMINAR SOBRE CAPACTACION A DISTANCIA
Y SU EJECUCION POR EL PNCA**

MARLEN PEÑA ARDILA

BOGOTA 21 DE DICEMBRE, 1983

CA
2.983
N-5636
83

PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION AGROPECUARIA-PNCA

Administrado por el

INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA-IICA
Oficina en Colombia

**INFORME PRELIMINAR SOBRE CAPACITACION A DISTANCIA Y SU EJECUCION
POR EL PNCA**

Por

Marlene Peña Ardila
Psicóloga

Bogotá, 21 de diciembre, 1983

INFORME PRELIMINAR SOBRE CAPACITACION A DISTANCIA
Y SU EJECUCION POR EL PNCA

I. LA CAPACITACION DE PERSONAL A NIVEL DE LAS INSTITUCIONES

La capacitación de personal a nivel de las instituciones se lleva a cabo por medio de acciones tendientes a la adquisición, complementación, actualización o especialización de los funcionarios, en tópicos de conocimientos, información, técnicas y metodologías necesarias para el desarrollo de planes y programas de acción propios de las entidades y que contribuyen al crecimiento económico y social del país.

Las políticas, organización y procedimientos para realizar la función de capacitación son directamente dependientes de las políticas y planes institucionales, del tipo de servicio que prestan las entidades, de los recursos financieros y humanos de que se dispone.

Tradicionalmente la capacitación del personal ha sido atendida por medio de acciones que sin ser exactamente programas educativos formales guardan algunas semejanzas con éstos por su conformación, características y administración.

Se efectúa de muy diversas formas: seminarios de planeamiento y/o evaluación de actividades, adiestramiento en el puesto de trabajo, demostraciones y trabajos de campo, cursos de inducción, seminarios y congresos sobre temas de interés para las entidades o el sector al que pertenecen; cursos cortos, cursos de especialización, convenios de intercambio o asesoría técnica en diversas áreas, cursos de postgrado, todas estas actividades de capacitación presencial.

Tal vez la modalidad más extendida es la de cursos. Usualmente son actividades que se llevan a cabo en un lugar y tiempo preestablecidos, con metodologías de enseñanza que incluyen: conferencista que transmite ideas, información, conocimientos especializados y grupo receptor, que asimila y

This One



9AZO-QPO-50PP

dentro de posibilidades de tiempo realizan algunas actividades prácticas. Finalmente, se trata de aplicar lo aprendido a la actividad laboral según las necesidades.

En la capacitación presencial el medio primordial es la comunicación oral, apoyada en algunos casos por medios impresos como bibliografías, resúmenes, lecturas y medios audio-visuales como diapositivas, sonovisos y películas. Además para algunos temas hay actividades prácticas, trabajo de campo o demostraciones.

Estas actividades propician el intercambio de experiencias profesionales y personales logrados en el medio laboral.

A. Cursos a Nivel Externo de las Instituciones

De manera casi permanente, entidades públicas y privadas (universidades, institutos, centros educativos) que se han especializado en diferentes áreas o ramas del conocimiento, ofrecen capacitación de personal y venden servicios en cursos abiertos donde asisten personas de diferentes empresas. El costo es por inscripción-participante:

Estos programas, cursos, seminarios, suelen ser de contenido amplio y general para así lograr atraer muchos más participantes. Vale anotar que... "puede incidir que, a la larga los programas de adiestramiento regular sean afectados por esta competencia, en detrimento de la calidad y/o especialidad que un organismo necesita" *.

En algunos casos, se ofrecen cursos cerrados para grupos específicos de una entidad, con un tema por ellos solicitado.

* Villarreal, Norma, Identificación y diagnóstico del subsector de capacitación para el sector agropecuario. Bogotá, PNCA, 1981.

Las evaluaciones de los cursos generalmente se centran en aspectos administrativos relacionados con la organización del certamen, dominio del tema por parte del conferencista, metodología usada, clase de ayudas y material presentado, posibilidad de participación en actividades prácticas y discusiones o trabajos de grupo, temas que se desea tratar en futuros cursos, etc.

más utilidad
- aplicar en su
- ps de acción.

Otros aspectos de seguimiento han sido difíciles de evaluar por cuanto el tiempo de acción de capacitación no lo permite y se pierde contacto de los participantes con la entidad que ofrece el curso y/o sus conferencistas.

Sin embargo, a nivel interno, dentro de algunas entidades se hacen esfuerzos por evaluar los programas de capacitación (seminarios, cursos, talleres) frente a criterios de desempeño laboral, logros de aprendizaje, incidencia en promoción del personal, etc. Profundizar en esta serie de aspectos permitirá establecer relaciones de costo-beneficio de muchas más actividades de capacitación.

B. Cursos a Nivel Interno de las Instituciones

En otras ocasiones las entidades, a través de las unidades de capacitación o de otros sectores, organizan de acuerdo con evaluaciones y planeaciones sistemáticas, acciones a nivel interno con el propósito de atender problemas específicos y necesidades prioritarias frente a sus políticas y planes.

Cuando la capacitación se realiza a nivel interno se operacionaliza de varias formas:

1. A través de grupos de instructores que forman parte de la planta de personal y cuya función básica es realizar actividades de adiestramiento y/o capacitación.
2. Con personal técnico especializado y/o directivo de la entidad que esporádicamente cumple funciones docentes con personal subalterno.

3. Con el SENA, a través de convenios para formación o complementación del personal, con cursos en los centros fijos o con atención directa de instructores que el SENA envía a las empresas.

4. Contratando instructores o conferencistas externos que realizan la función de capacitación.

5. Combinando las alternativas ya mencionadas

Son opciones que dependen de la infraestructura que poseen las unidades de capacitación, de los recursos que se les ha asignado y de las políticas institucionales frente al recurso humano.

Esta capacitación implica inversiones que varían según :

- a. Costos de alquiler de locales o salones de reunión
- b. Costos por alquiler de equipos y/o materiales que se usan como ayudas didácticas.
- c. Costos por honorarios de conferencistas externos y en algunos casos gastos de viáticos y transporte para ellos.
- d. Cuando son recursos externos, valores por inscripciones y/o matrículas.

Lo anterior, con la premisa que la actividad no implique desplazamientos fuera de la ciudad sede de trabajo, ni a los participantes ni a los instructores.

Para muchas entidades, por la especialidad de servicios que prestan y la amplia cobertura geográfica que alcanzan, la participación en cursos de capacitación de buena parte de su personal se ve afectado o imposibilitada por limitaciones de presupuesto relacionadas con gastos adicionales a la inversión de capacitación con viáticos y gastos de transporte del personal.

Además por las características de la metodología en la capacitación presencial, el personal debe ausentarse de su puesto de trabajo sin opción de reemplazo en la mayoría de las ocasiones, con la consecuente demora o acumulación de trabajo en las funciones propias del cargo, cuando no su paralización. Esto último, en los cargos de nivel más operativo.

Es evidente que factores como los antes mencionados limitan la cobertura de los programas y sitúan la capacitación en un nivel "casi" privilegiado, solo accesible a determinados grupos ocupacionales y dentro de estos, a cargos especializados en muchas ocasiones.

Las crecientes demandas de actualización e innovación exige que la capacitación ocupe un lugar más importante, que disminuya la distancia entre los requerimientos técnicos, metodológicos y de habilidades de un desempeño y la preparación real de los funcionarios.

"Los jóvenes trabajadores salidos de la enseñanza profesional o técnica tienen necesidad de una formación complementaria y deben aprender a adaptarse a condiciones y al ritmo de trabajo industrial; y no pueden hacerlo más que en el seno de una empresa.

Es igualmente a las empresas a las que incumbe lógicamente la responsabilidad de diversos tipos de formación ulterior: especialización, perfeccionamiento, formación con vistas a la promoción, reciclaje, formación de los cuadros y mandos intermedios, etc.

Para poder responder a sus obligaciones crecientes, la educación necesita del concurso de otras instituciones, en especial de los establecimientos, llamados a emplear la mano de obra formada por aquella" * .

Ante tales requerimientos se hace necesario que las entidades encuentren diversas maneras de llevar a cabo la capacitación de su personal en todos los grupos ocupacionales, valiéndose para ello de combinaciones de técnicas y metodologías de enseñanza que optimicen el uso de los recursos con que se cuenta.

* Faure, E. Aprender a ser. Madrid, Unesco, 1972

C. La Capacitación a Distancia - Una Alternativa Metodológica

La capacitación es una forma de educación, y se habla de capacitación de personal para referirse a aquella que se recibe en el ámbito de la actividad laboral.

"A la palabra 'educación' se le ha ido adhiriendo curiosamente distintos calificativos: se habla de 'educación permanente, educación no formal, educación a distancia etc, ". En muchos de estos términos se adivina un intento por resaltar cualidades que de por sí se encuentran encerrados en el concepto de educación a secas, pero que están ausentes de lo que históricamente ha sido y sigue siendo ya no el concepto sino la realidad educativa" *.

La capacitación de personal sería calificada entonces, en este orden de ideas, como una educación no formal: complementa al empleado, lo perfecciona facilitándole responder a necesidades cambiantes de su diaria actividad, permite adaptar modelos y tecnologías a las necesidades de las organizaciones y nuevas formas de trabajo; pero no conduce a títulos "formales" lo cual no la ilegítima y no se produce necesariamente en un medio educativo formal institucional.

Así como la "educación a distancia" ha sido utilizada para responder a las necesidades de las personas en los campos de la formación media, técnica y profesional; se le están encontrando enormes posibilidades en el campo de la capacitación de personal al servicio de diferentes instituciones.

La educación a distancia o teleeducación es una metodología de enseñanza que se caracteriza por la interposición de formas mediadoras entre docentes y estudiantes, para trascender las limitaciones de tiempo y espacio propios de la enseñanza directa o presencial y abrir así ámbito de influencia de la educación **.

* Peña, Luis B. Aprender a ser. Madrid, UNESCO, 1972

** Peña, Luis B. Planeación de programas de Universidad Abierta y a Distancia. Bogotá, ICFES, 1983.

La capacitación a distancia, entonces, surge como una aplicación del enfoque de sistemas y la tecnología educativa al campo de la formación, adiestramiento y capacitación del personal en el medio laboral.

En este sistema es una alternativa metodológica especialmente útil cuando la ubicación del personal y su distribución geográfica hace difícil que los funcionarios puedan participar en algunos programas de capacitación.

La estrategia a distancia facilita llegar a un número significativamente mayor de usuarios, ofreciéndoles capacitación que favorezca mejores niveles de desempeño en las actividades propias de sus cargos.

Es una alternativa y no un reemplazo a otras formas y metodologías de hacer capacitación de personal, que en la experiencia práctica han demostrado ser valiosas.

Un programa de capacitación a distancia, frente a otros de metodología presencial responde a situaciones como las siguientes :

1. Gran número de funcionarios, en determinados grupos ocupacionales y/o cargos, quienes por razones propias de su diaria actividad, no disponen de la posibilidad de desplazarse, aún por períodos cortos (1-2 semanas), fuera del puesto de trabajo y/o del municipio sede del mismo, con el propósito de capacitarse.

2. Falta de personal supernumerario o temporal que pueda asumir funciones de reemplazo y así obviarse la dificultad antes mencionada.

3. Dificultad presupuestal para asumir gastos adicionales de la gestión de capacitación como son viáticos y gastos de transporte aéreo y terrestre.

4. Cambios en normas, procedimientos, metodologías a nivel institucional que requiere de amplia divulgación en varios niveles de la entidad.

Además de las razones expuestas, a nivel interno de cada institución en particular, pueden encontrarse otras, que corresponde a las unidades de capacitación detectar y valorar.

D. Características Metodológicas de la Educación a Distancia y de la Educación de Adultos.

Si algo debe caracterizar a un programa de capacitación de personal, es funcionalidad y aplicabilidad de lo aprendido frente a la actividad laboral del funcionario; funcional en la medida que capacita para el quehacer presente y futuro y contribuye no solo a la adquisición y complementación de conocimientos, sino también al desarrollo de destrezas y habilidades específicas, así como el cambio de actitudes.

Psicológicamente e intencionalmente el adulto está más dispuesto y expuesto a procesos de aprendizaje. La mayor parte de sus aprendizajes están motivados no por la curiosidad sino por la necesidad *.

Las exigencias de trabajo diario, la necesidad de ascender y promocionarse buscando mejores niveles de trabajo y remuneración, de desarrollo personal y profesional, hacen que el adulto se muestre altamente motivado por ingresar a programas de educación o capacitación formales o no formales, que le signifiquen una posibilidad de crecimiento y desarrollo.

Precisamente por las razones antes expuestas y por el cambio tecnológico, la difusión de medios y sistemas de información, la necesidad de superar distancias y acercar los avances del mundo moderno se ha dado importancia y participación de modelos de enseñanza-aprendizaje que no son exactamente nuevos sino subutilizados.

* Ramírez E. La educación de adultos en el sistema educativo nacional y la participación de Acción Cultural Popular, Bogotá, ACPO, 1983

Una de esas formas de aprender es el autodidactismo como metodología de educación de adultos. De ella conviene destacar :

1. El autoestudio es el soporte a los métodos y técnicas de educación y capacitación a distancia.

2. Como método contiene en sí mismo la posibilidad de acelerar o disminuir la velocidad en el proceso de aprender, ya que se apoya en las capacidades, habilidades, disposiciones al estudio, así como la motivación e interés del usuario.

3. Facilita el aprendizaje a nivel individual ya que la persona no tiene necesariamente que ir a centros educativos (instituciones, salones de clase, horarios pre-establecidos) para capacitarse o educarse.

El aprendizaje es un acto eminentemente individual; es la persona apoyada en estímulos externos, quien aprende y se educa. Aunque en esto puede haber intervención de muchos *.

4. Retoma la experiencia educativa que por métodos formales y no formales haya adquirido la persona, para así facilitar los procesos de aprendizaje y de acción.

5. El autoestudio propicia y facilita el desarrollo de la habilidad para dirigirse así mismo * .

6. El autoestudio lo dirige la persona con base en la orientación que le dan los materiales y ayudas especialmente preparadas por instructores que por razones ya discutidas no tienen la posibilidad física de acercarse a él.

7. Para programas de capacitación a distancia el autoestudio exige como conducta de entrada básica saber leer y escribir.

* Ramírez, E. Op. cit

Considerando los anteriores enunciados se puede analizar las características de una capacitación a distancia:

1. Es una metodología de enseñanza que se sale del modelo tradicional presencial: maestro-alumno-aula e introduce a instructores y estudiantes en un modelo de comunicación mediatizada.

2. Mediatizada, porque es a través de uno o varios medios de comunicación que se establece la relación entre profesores y alumnos. Los medios se convierten en portadores de información, conocimiento y median e inducen en buena parte el proceso de aprendizaje.

3. Los medios no reemplazan a los instructores, solamente acercan la posibilidad de capacitarse.

4. El alumno es un participante activo que se involucra más directamente en el aprendizaje.

5. Se supera la distancia y tiempo ya que no es requisito la circunstancia de lugar y hora para recibir mensajes educativos.

6. La metodología a distancia exige diseñar estrategias y mecanismos de interacción apropiados, que le den dinámica al aprendizaje y permitan al participante sentirse miembro de un grupo y coopartícipe de un programa.

Partiendo de la base de que las personas son seres socializados y pertenecen a diversos grupos simultáneamente y que interactúan dentro de ellos, es importantísimo encontrar alternativas de organización y participación para las personas que forman parte activa de estos programas.

Con ello se pretende desarrollar sentimientos de pertenencia y aceptación a un grupo, y de otro lado, propiciar la interrelación e intercambio personales y profesionales, aspecto tan propio y enriquecedor de los sistemas presenciales de capacitación y que han sido una de las desventajas que

se le han encontrado a esta metodología a distancia.

7. Las características del sistema proponen una metodología de evaluación en términos de criterios, que confronten los logros de aprendizaje frente a las iniciales conductas de entrada de las personas..

E. El Uso de Medios

Dentro de esta concepción de la educación a distancia los medios de comunicación social son instrumento de contacto con el usuario del programa: llevan el mensaje, desencadenan procesos de aprendizaje y propician la retroalimentación en la comunicación.

En la capacitación presencial el medio primordial es la comunicación oral; en la educación y capacitación a distancia predomina el uso de los medios, por ello, se habla de comunicación mediatizada y de uso sistemático y combinado de medios-multimedios.

Sin embargo, no se puede caer en el error de los medios por los medios. Los aspectos que en última instancia deben llevar a una toma de decisión racional sobre su uso son:

1. Requerimientos y objetivos del programa
2. Niveles de aprendizaje que se pretende alcanzar
3. Nivel sociocultural de los usuarios de la capacitación
4. Tipo de trabajo que realizan y que se espera complementar o perfeccionar.
5. Tiempo y recursos de que se dispone para producción de materiales y distribución .
6. Infraestructura de equipo que facilite a las personas el aprovechamiento del material que se prepare (audio y video).

De otra parte, los niveles de aprendizaje más altos exigen diseños educativos que combinen el uso de medios con actividades prácticas y/o presenciales que involucren al aprendiz en el "aprender haciendo".

La formación, actualización o complementación que reciba quien trabaje, necesita ser eficaz no solo desde el punto de vista de enseñar para llegar a "saber" más, sino también lograr con ello mejorar la eficiencia en el trabajo y el nivel de vida.

No necesariamente un programa a distancia debe transmitir sus contenidos a través de todos los medios existentes. Lo recomendable es que dadas las características del programa y su función didáctica predomine un medio, que se denomina medio-maestro y se complementa en caso excesivo, con la intervención de uno u otros medios.

Medio-maestro es aquel que se convierte en el principal conductor del proceso de aprendizaje. Contiene en sí mismo, de acuerdo con el diseño, las pautas que orientan los esfuerzos y tareas del aprendiz y remite en el momento conveniente al uso de otros medios. Además, propone los recursos y alternativas de evaluación, ya que los medios que transmiten el mensaje facilitan la información de retorno.

F. El Material Impreso

El material impreso es el medio-maestro más utilizado con población lectora.

Los impresos que se conocen son libros, revistas, folletos, fascículos, periódicos, cartillas, catálogos, etc.

Sin embargo, los impresos que se utilizan en educación o capacitación a distancia difieren de los impresos tradicionales, porque son elaborados con base en diseños de instrucción, ofreciendo guías de aprendizaje, motivación y refuerzo afectivo; gráficos, dibujos, orientación para el uso de otros materiales escritos, como lecturas complementarias, autoevaluaciones bibliográficas.

El impreso presenta ventajas sobre otro tipo de materiales y entre ellos conviene destacar: facilidad para llevarlo de un sitio a otro, está al alcance cuando se necesita; permite ser usado al ritmo de quien aprende, más rápido o más despacio; facilita el repaso o volver sobre partes importantes y leer cuantas veces sea necesario; se presta mejor para desencadenar procesos de pensamiento relacionados con la abstracción, análisis y síntesis de información; permite combinar la palabra escrita, con el lenguaje gráfico lo que se convierte en un recurso estupendo para complementar, ilustrar o señalar mensajes importantes.

Dadas sus características, la preparación del material impreso exige expertos en el área de contenido específico, en diseño de instrucción y evaluación, en enseñanza de adultos, en técnicas de diagramación y dibujo. Un material impreso para este tipo de capacitación es el resultado del trabajo de un grupo de personas.

Actualmente se oye hablar de cartillas, módulos, paquetes de instrucción; para algunos programas, módulo es un material impreso, una cartilla o un fascículo que utiliza el alumno.

Los libros corrientes usualmente no son preparados suponiendo un modelo que facilite el autodidactismo; por ello se preparan módulos que orienten y dirijan el aprendizaje; sin embargo, dependiendo del tema específicamente y de la calidad de libros que lo presentan, no es necesario escribir un módulo; preferiblemente se elabora una guía de estudio para el libro, con las autoevaluaciones correspondientes según los objetivos educativos que lleve el diseño de instrucción.

Para otros programas, módulo es toda una serie metodológica compuesta de varias cartillas a través de las cuales se desarrolla un tema específico. En este contexto una cartilla es parte de una serie; esta estructura modular permite que un material forme parte de varias secuencias y tenga mayores posibilidades de aprovechamiento una cartilla de inducción puede ser parte de más de un curso de capacitación dentro de una institución.

La tecnología educativa también permite diseñar paquetes de instrucción con el propósito de lograr los objetivos establecidos para un programa o curso. El paquete puede utilizar uno o varios medios de comunicación -impreso, lecturas adicionales, correspondencia, grabaciones de audio o video- que combina con actividades presenciales, ejercicios prácticos, evaluaciones y otras actividades complementarias.,

G. Correspondencia

Un recurso complementario al impreso, es la correspondencia; guarda características de él y facilita muchísimo la retroalimentación: permite aclarar problemas o inquietudes particulares de quien aprende, lo coloca en una posición de más cercanía al profesor o tutor, facilita la comunicación. Algunas personas confunden educación a distancia con cursos por correspondencia, si bien esta favorece la comunicación dentro del sistema, no es el único medio ni el canal por el que se transmite el contenido educativo.

La correspondencia puede tener como desventaja la variable tiempo que se produce entre el envío y la respuesta. Esto hace que la retroalimentación se produzca con demoras lo cual puede afectar la motivación. Sin embargo, es un recurso de apoyo importante.

H. Las Grabaciones de Audio

También resultan útiles para estos fines educativos las grabaciones, a través de ellos se amplían y refuerzan las enseñanzas que llegan por medio del material impreso.

Una grabación puede ser emitida en forma abierta a través de la emisora radial y llegar así a mucho más público. Otra opción se da cuando el material educativo de grabaciones se prepara para grupos más específicos; pues la audición puede lograrse por medio de casetes que escucha directamente el usuario, en grupo o individualmente.

La anterior opción puede ser un recurso de fácil difusión, en programas de capacitación en servicio, pues actualmente la gran mayoría de personas dispone de radio-grabadoras.

Es usual que para educación o capacitación a distancia la grabación se utilice como apoyo del material impreso.

La grabación como medio, está preparada para llegar específicamente a un órgano de los sentidos: el oído.

"El oído es el sentido de la comunicación humana por excelencia; a nivel neurofisiológico, el órgano sensible en la esfera efectiva del ser humano" *.

Al enseñar no solo se pretende desarrollar habilidades cognitivas; también se desea movilizar las actitudes y valores de las personas hacia la acción y para ello el recurso auditivo puede ser de gran utilidad.

Los diferentes recursos de la grabación: voces, música, sonido y efectos favorecen "crear" ambientes que atraen, identifican y hasta superan lo impersonal. La voz trae la sensación de proximidad entre quienes se comunican.

La gran riqueza de estímulos auditivos de una grabación combinados con los estímulos visuales de un material -la palabra escrita, el dibujo, los cuadros, la imagen- son una estrategia muy favorable para el aprendizaje.

La sola grabación puede presentar algunas dificultades, por ejemplo, que la velocidad normal de quien habla no permita captar en su extensión el mensaje, o que la persona se distraiga al retomar una idea. El solo oír puede permitir distracciones, pero al combinarse con un material visual centra y orienta el proceso de aprender. Además, "por ser un medio auditivo, la radio es más propicia a la palabra emoción que a la palabra concepto*.

* Kaplum, M. Producción de programas de radio, Quito, CIESPAL, 1978.

Desde el punto de vista técnico la grabación en casete disponible al usuario, permite controlar en alguna medida lo fugaz del medio, ya que la persona puede devolver la cinta y volver a escuchar aspectos que considere importantes; también controla el tiempo pues al disponerse de impreso y casete se puede estudiar en el momento más conveniente.

I. Las Grabaciones de Video

Otro medio de comunicación que tiene gran potencial en labores educativas es el video. Posee un mayor impacto que la grabación porque al combinar imagen y movimiento ejerce un poder de atracción enorme sobre la persona.

Ya no solo se oyen voces y sonidos sino que se ve. La persona es un espectador de sucesos que pareciera ocurrir "aquí y ahora". El video acerca la situación e involucra y concentra la atención del usuario.

Con la grabación de audio se permite volar mucho más la imaginación de la persona, según la magnitud y cantidad de estímulos que se le presentan. Con la imagen de video se controla y limita en un momento dado la imaginación y/o fantasía, pero la imagen y el sonido se combinan para tocar profundamente las emociones y sentimientos de la persona.

Aunque falta mucho aún por investigar, se habla de los medios de educación masiva -la radio, televisión, periódicos- y otros como elementos que propician el cambio de opiniones, valores y actitudes porque producen estados psicológicos muy convenientes para ello.

Las características del medio hacen que el tiempo sea un factor limitante. En televisión o video no puede extenderse un tema como se puede hacer en un material impreso. No solo por el costo sino por aspectos de fatiga, concentración y comprensión por parte del usuario. Es más usado como medio de ayuda y complementación.

Desde el punto de vista de los recursos por parte del usuario, no todas las personas tienen televisor, y en algunas regiones no entran las estaciones

o no hay energía eléctrica.

Si se trata de programas grabados en video-casetes, que pueden ser usados a voluntad de la persona, el recurso del betamax tampoco es muy popular.

J. Las Combinaciones del Uso de Medios en la Actividad Grupal

Los medios de comunicación acercan la posibilidad de aprender pero no son autosuficientes. Es necesario diseñar estrategias y aprovechar otros recursos con el fin de posibilitar a quienes aprenden, interactuar en grupos, dialogar, discutir temas, intercambiar experiencias, realizar prácticas.

Así se forma el encuentro entre quienes aprenden y quienes producen y/o dirigen la enseñanza -profesores o tutores- aunque parte del proceso de aprendizaje se dé a nivel individual.

En el caso de un programa de capacitación a distancia para personal en servicio, se puede conformar grupos intra o interinstitucionales, que en determinados tiempos y lugares convenientes se reúne con un tutor o instructor del programa que los visita o un coordinador entre ellos escogido, quien haciendo las veces de moderador oriente el trabajo del grupo hacia objetivos.

Este tipo de actividades son tan importantes de planear como los demás aspectos de organización, calidad y contenido de cursos.

Como se destacó anteriormente las actividades grupales en educación a distancia desarrollan sentimientos de pertenencia con un grupo y un programa en particular.

Por la modalidad de enseñanza del sistema y para controlar la deserción es importantísimo mantener altos niveles de motivación en los participantes, refuerzo y complemento a su actividad de estudio individual, orientación personal y grupal. Todo esto se puede lograr con una buena planeación educativa y con un reconocimiento, estímulo e impulso al programa por parte de la entidad que utilice el servicio para sus empleados.

Para ello se pueden aprovechar recursos institucionales como salones de reuniones, aulas, talleres, granjas, aún oficinas; esto favorece al programa y se evitan costos adicionales.

Es importante que antes de iniciar cualquier actividad con esta modalidad se prepare a las personas, informándolas sobre la capacitación a distancia, el método de estudio, la orientación que recibirán durante el curso a fin de que haya claridad y las personas sepan a qué se comprometen.

K. Las Evaluaciones y el Seguimiento

Las características de la metodología y el diseño educativo a distancia permiten que el mismo material contenga autoevaluaciones y ejercicios que faciliten llevar a cabo una evaluación formativa durante el desarrollo del programa o curso. Posteriormente, al completarse las etapas del proceso se realizan evaluaciones finales.

Es una evaluación con base en criterios de logro o dominio alcanzado por el participante frente a los objetivos que se le han propuesto y cubre aspectos desde dominios de conocimientos e información hasta realizaciones prácticas en ejercicios o talleres en los que se aplica las enseñanzas aprendidas.

En el caso de una actividad de capacitación en servicio a distancia es muy importante tratar de determinar logros en cuanto a niveles de desempeño y mejoramiento en el campo de trabajo.

Es una evaluación exigente que demanda permanentemente investigación, prueba y perfeccionamiento.

En cuanto al seguimiento del alumno es conveniente establecer no solo el control académico sino también un registro en cuanto al tiempo que ha permanecido en el programa, material que ha recibido, evaluaciones que ha presentado, comunicaciones que se le han enviado, sugerencias que ha presentado y otras que se considere convenientes. Estos son aspectos más de tipo

administrativo pero muy importantes de evaluar pues contribuyen a una mayor organización y control.

La evaluación de todos los aspectos que intervienen en el programa permite una retroalimentación al sistema para su perfeccionamiento.

L. Distribución y Extensión

La red de distribución y extensión del programa debe caracterizarse por la oportunidad y agilidad. Es el programa el que se ajusta a las necesidades y posibilidades del usuario.

Cada participante va a su propio ritmo y en esa medida solicita retroalimentación sobre sus logros y nuevo material para continuar adelante. Un sistema inadecuado de distribución ocasiona demoras en la llegada de los materiales a manos del alumno y repercuten en desmotivación y deserción.

Puede utilizarse la estrategia de entregar la serie completa del curso con sus correspondientes autoevaluaciones y posteriormente efectuar una evaluación sumativa.

O puede tomarse la estrategia de entregar material en la medida en que la persona vaya adelantando; sin embargo, según la ubicación geográfica, pueden producirse demoras y retrasos. La manera de llegar al usuario depende del programa, sus características y alcances.

Antes de tomar decisiones es importante tener en cuenta los siguientes aspectos :

1. Distribución geográfica de los lugares a que se pretende llegar
2. Medios de transporte que llegan a estos sitios
3. Seguridad y rapidéz, en cuanto a despachos y entregas, que ofrecen los diferentes medios de transporte.

4. Sistemas de envío y distribución de materiales que utiliza cada entidad en particular y que pueden ser alternativas de solución para el envío y distribución .

II. EL PNCA Y UN PROGRAMA DE CAPACITACION EN SERVICIO Y A DISTANCIA

El Programa Nacional de Capacitación Agropecuaria, PNCA, tiene como propósito organizar y ejecutar las acciones de capacitación complementarias del personal técnico al servicio de los organismos del sector agropecuario y así mismo, fortalecer las unidades de capacitación del sector agropecuario mediante acciones de investigación, asesoramiento, información e intercambio de experiencias en el área de capacitación.

Ha especializado sus servicios en tres áreas atendiendo: Mercadeo Agropecuario, Planificación y Administración Agropecuaria y Educación Agropecuaria.

Una pregunta para iniciar es: Qué necesidades de las entidades del sector podrá atender el PNCA en una modalidad de capacitación a distancia ?.

El análisis exige considerar los factores que intervienen:

A. Al interior de las Instituciones aportantes al PNCA y beneficiarias de este nuevo servicio.

B. Al interior del PNCA como Asesor y ejecutor de capacitación

A. Al Interior de las Instituciones

1. Políticas en el manejo de los recursos humanos frente a la capacitación y su incidencia en traslados, ascensos, salarios y evaluación de desempeño.

2. Necesidades de establecer normas para el reconocimiento y valoración de las actividades de capacitación que se ejecuten bajo esta modalidad.

3. Identificación de necesidades de capacitación y selección de prioridades que requieran el uso de esta modalidad a distancia.

4. Número potencial de funcionarios-usuarios del programa: para grupos demasiado pequeños puede resultar poco funcional y costoso.
5. Nivel ocupacional y educacional al cual pertenecen
6. Tipo de trabajo que realizan y tecnología que aplican
7. Niveles de responsabilidad y participación en toma de decisiones .
8. Distribución geográfica en la cual se encuentran los funcionarios
9. Infraestructura administrativa y de comunicaciones de la entidad que pueda utilizarse para el desarrollo del programa:
 - a. Para producción física de material (impresión, grabación, edición, etc).
 - b. Para desarrollo de actividades presenciales: salones de reuniones, aulas, etc.
 - c. Para distribución y entrega de materiales
 - d. Para inscripción, control y seguimiento de participantes
10. Al interior de las unidades de capacitación
 - a. Información y divulgación al personal sobre la modalidad de la capacitación a distancia
 - b. Capacitación en aspectos de manejo, administración y apoyo a estas actividades.

Considerando que el PNCA es un servicio a las instituciones del sector agropecuario y que con ese mismo enfoque deberá funcionar la capacitación a distancia que llegará a ofrecer, es fundamental establecer mecanismos que hagan de las entidades unas facilitadoras del proceso.

Crear un programa de esta naturaleza implica, por parte de las entidades, una cuidadosa evaluación de las necesidades y selección de los problemas que pueden ser atendidos, dadas las características de la metodología.

La capacitación a distancia implica cambios en la planeación, en el diseño de los sistemas de enseñanza-aprendizaje en las estrategias de administración y funcionamiento. Además, tal vez lo más importante, un cambio de actitudes y una disposición particular no solo de parte de las personas implicadas en el proceso mismo de la capacitación, sino también de quienes a nivel directivo la promueve.

Es necesario cubrir etapas de información, de divulgación, de motivación y preparación para esta modalidad de capacitación; lo contrario puede traer dificultades o fracasos que más del método surgirán del contexto en el que se ubique el programa.

B. Al Interior del PNCA

El PNCA como asesor y ejecutor de la gestión de capacitación de personal técnico en servicio, realizará una actividad más amplia que le plantea requerimientos específicos para lograr atender.:

- La capacitación presencial que ha venido ofreciendo y que las entidades continúan necesitando.
- La innovación de un programa a distancia, paralelo al presencial

Uno de los requerimientos es definir el papel que tendrá el PNCA y para ello, el análisis de los aspectos mencionados como relevantes al interior de las instituciones es de vital importancia.

Inicialmente podría considerarse dos instancias básicas:

1. El PNCA responsable del planeamiento, producción intelectual y física del material para capacitación a distancia y de las evaluaciones y validaciones del mismo; pero la administración, control y seguimiento según actividades ejecutadas directamente por las entidades.

Es importante destacar que al ser esta una capacitación especializada para personal en servicio, se requiere la participación activa de las instituciones, y que al Programa le sería difícil asumir aspectos de directa competencia de la entidad como selección de participantes; control en cuanto a ubicación, retiros, traslados y seguimiento de logros en el desempeño laboral.

Lógicamente este tipo de acción conjunta supone una coordinación y apoyo permanente entre quienes producen el curso y quienes lo administran.

2. Una segunda opción sería, el PNCA responsable del planeamiento, producción intelectual y física del material, así como de su administración y control con apoyo de las entidades en actividades concretas.

Esta situación se da en la modalidad presencial, pero no sería la óptima para capacitación a distancia, ya que exigirá más recursos por parte del PNCA y presentaría dificultades de funcionamiento que se han analizado en el numeral 1.

Podría ser una alternativa si el Programa llegara a ofrecer cursos en que la relación se estableciera directamente con el usuario, como ocurre en los de carácter interinstitucional.

Además, en una primera etapa de prueba de la metodología y de materiales, puede resultar no muy conveniente.

C. Requerimiento de Recursos

El nivel de requerimiento que debe enfrentar el PNCA esta muy condicionado a las necesidades concretas que las entidades deseen atender con capacitación a distancia y al papel que se le asigne al Programa para la ejecución.

1. Recursos humanos. Personal docente que realiza las labores de planeamiento de la capacitación, producción intelectual de materiales y evaluaciones de alumnos y tutoría.

Personal de apoyo técnico que realice labores de dibujo, fotografía, diagramación, diseño gráfico, locución, etc, según la selección de medios que intervenga en el desarrollo de los cursos.

Personal administrativo que realice labores de mecanografía, inscripción y control de participantes/entidades, envío de material, recibo y despacho de correspondencia, etc.

2. Recursos técnicos. Los relacionados con equipo de producción física del material, impresión, multicopia, grabación, edición. etc.

Vale destacar que en nuestro medio hay empresas especializadas en esta clase de actividades y por lo tanto se pueden contratar en el momento y cantidad conveniente. Con ello se pueden disminuir costos por equipo subutilizado, personal operativo, mantenimiento, instalaciones locativas, seguros.

Otra alternativa es establecer acuerdos de apoyo técnico, con entidades del sector que poseen infraestructura de equipos para producción física de materiales impresos o de comunicaciones y pueden ponerlos al servicio del programa a fin de disminuir y racionalizar uso de recursos.

3. Recursos financieros. Deben considerarse a la luz del convenio que operacionaliza el PNCA y así analizar la factibilidad del empleo de recursos en actividades de esta naturaleza.

D. Necesidad de Diseñar un Modelo Propio de Planificación y Diseño Curricular para esta Capacitación.

Partiendo de la información que proporcionen las entidades y del procesamiento de la misma, se podrá definir el tipo de servicio que prestará el PNCA:

1. Diversificación en las áreas temáticas tradicionalmente atendidas
2. Producción de versiones a distancia de los cursos presenciales actuales.
3. Atención a necesidades específicas y particulares de las entidades, bien en apoyo o en producción de material y ejecución de cursos.

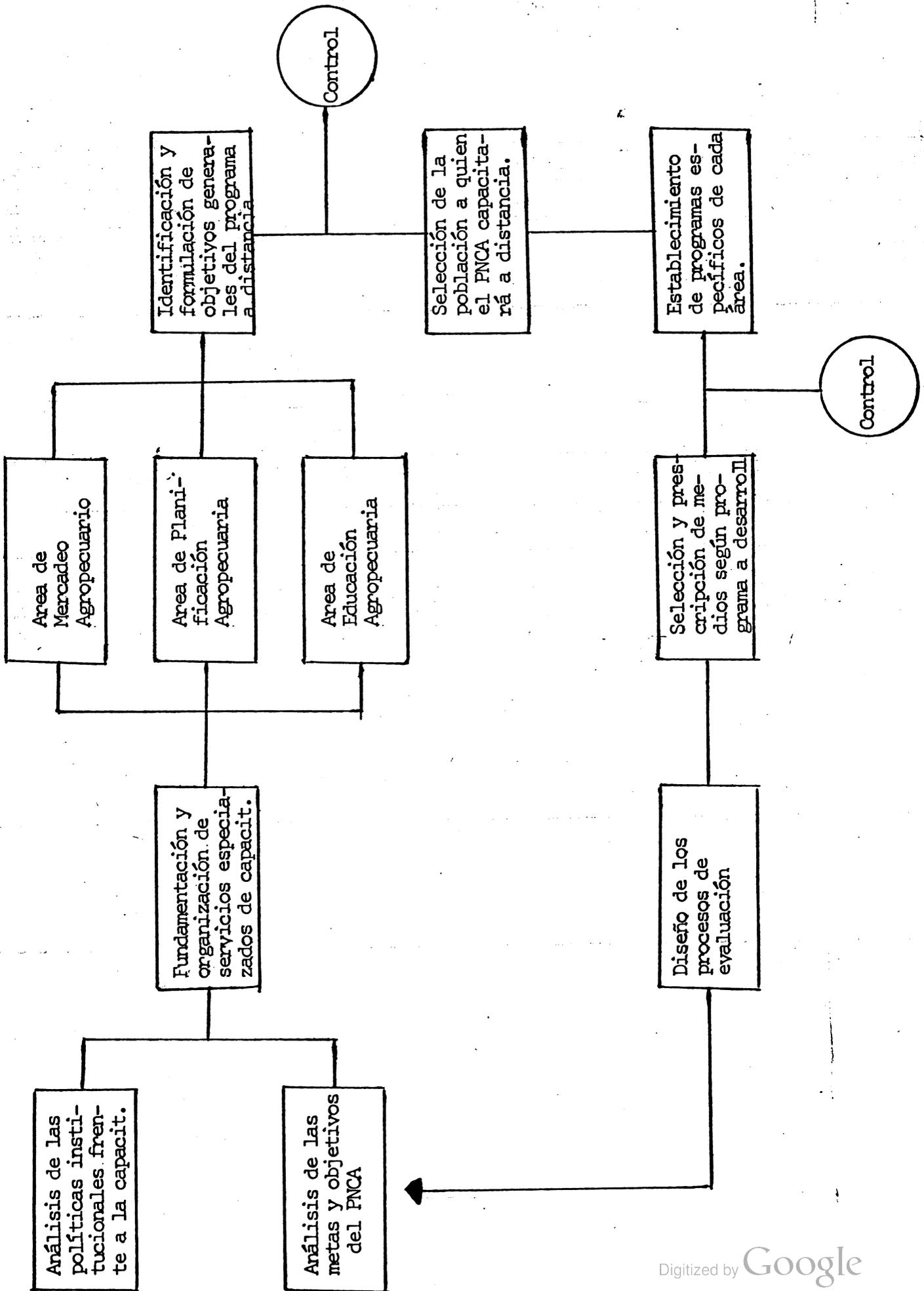
En esta opción pueden surgir necesidades comunes de una o más entidades, frente a un área o tema en particular.

Para iniciar acciones es necesario realizar un planeamiento de los cursos y de la selección de medios más adecuados para el propósito que se pretende analizar.

Los anteriores aspectos permitirán determinar la organización interna que se requiere para funcionar y los recursos indispensables.

Sería conveniente iniciar con actividades en un área específica y tratando de hacer una combinación de la capacitación a distancia con actividades presenciales. Esto favorecerá la implementación y prueba de la metodología así como el diseño y la validación del material; de otra parte, permitirá que tanto a nivel interno del PNCA como de las entidades, se conozca la metodología y se familiaricen con el sistema.

De otro lado, es importante iniciar el curso contando siquiera con la mitad de todos los materiales necesarios; esto para evitar improvisaciones que repercuten en desmotivación y deserción de los participantes. Es un proceso exigente pero que llevado secuencialmente puede tener buenos resultados.



Necesidad de capacitar a su personal profesional y técnico en áreas como diseño sistemático de la institución, producción de materiales diversos para capacitación a distancia, técnicas de evaluación y otros aspectos que se considere pertinentes con las características del programa que ofrezca el PNCA y las necesidades de las entidades.

E. Necesidad de establecer mecanismos de comunicación e intercambio con programas de naturaleza semejante.

Además de la experiencia de universidades privadas en programas de educación superior; se conoce la experiencia en capacitación de maestros empleados a nivel rural, de la Universidad Javeriana y los programas de formación intermedia del SENA en áreas muy específicas como contabilidad, cooperativismo, relaciones humanas entre otros.

De ello se puede obtener información y orientación importante para diferentes aspectos del nuevo programa.

