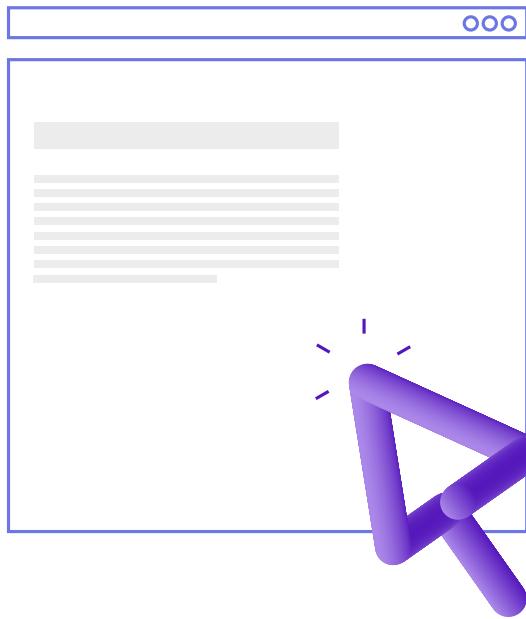




METODOLOGÍAS DE FORMACIÓN JUDICIAL A DISTANCIA: EXPERIENCIAS Y MEJORES PRÁCTICAS | 2021





Contenido

1. Introducción	4
2. Retos y oportunidades de la formación online	6
3. El papel del equipo docente en la formación online. Los roles de tutorización y dinamización 3.1. Formación online autoformativa 3.2. Formación online tutorizada 3.3. Formación online dinamizada 3.4 Rol de tutorización y dinamización	11-17
4. Herramientas para favorecer la interacción online 4.1 El Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) 4.2 Clasificación de herramientas por su carácter síncrono o asíncrono 4.3. Herramientas para el desarrollo de contenido	18-25
5. Consideraciones a tener en cuenta en el diseño de la formación online 5.1 Análisis. Especial mención a la detección de necesidades formativas 5.2 Diseño 5.3. Desarrollo 5.4. Implementación 5.5. Evaluación (consideración general)	26-30
6. Evaluación de la formación online 6.1 Evaluación del desempeño del alumno durante el curso 6.2. Evaluación de la actividad formativa	31-34
7. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de actividades formativas online	35-37
8. Atención a la diversidad en la formación online	38-41
9. Conclusiones finales	42-44

PRINCIPAL MATERIAL DE REFERENCIA:

- Manual de la REFJ sobre metodología de formación judicial en Europa (2016)
- Métodos de formación judicial: Manual de aprendizaje a distancia (2020), de la Red Europea de Formación Judicial (REFJ/EJTN).
- Guía de diseño de actividades formativas. Carlos Adiego Samper y M^a Victoria Gonzales Riopedre. INAP. Madrid 2014.

AUTORES:

Centro de Estudios Jurídicos (Ministerio de Justicia, España).

1. Teresa Muñoz-Reja Herrero
 2. Maria de Galardi Mendiluce
 3. Clara Pascual Castroviejo
 4. Rafaél Ortega Huedo
-

Introducción

La **formación online** ha ganado protagonismo en el ámbito docente en los últimos años, en los que se ha producido una transición entre el modelo clásico presencial puro, a los distintos modelos de formación a distancia que conocemos actualmente.

La situación de pandemia mundial ha supuesto un impulso de esta formación en tiempo récord obligando a las instituciones de formación a actualizarse y formarse en las distintas maneras de ofrecer capacitación a distancia, adaptar sus planes docentes a esta nueva manera de impartir formación, así como a enfrentarse a los retos que ésta supone.

La formación online o e-learning es aquella formación a distancia que se sirve de las herramientas que brindan las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), especialmente los servicios y programas que ofrece Internet, para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La formación a distancia ha ido evolucionando desde el mero acceso a materiales formativos sin necesidad de asistir a clases presenciales, a un esquema de formación global, mediante el uso de dichas TIC, que permite una experiencia formativa mucho más amplia.

Los materiales y el contenido se pueden producir en muchos formatos en los que la creatividad es prácticamente el único límite para proporcionar material de gran calidad. Las vías de comunicación bidireccionales y las herramientas colaborativas permiten enriquecer los procesos de aprendizaje desde el propio conocimiento del alumnado. Los sistemas de evaluación son amplios: pudiendo ser autocorrectivos midiendo el grado de avance del alumnado de forma automática, así como su desempeño, así como seguir un modelo clásico en el que el docente evalúa a los alumnos.

Como vemos, las posibilidades y oportunidades que ofrece hoy en día la formación a distancia son infinitas. Sin embargo, por su naturaleza, este tipo de formación también supone una serie de retos importantes.

En este contexto, en el marco del plan Interconecta de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid), el Centro de Estudios Jurídicos, organismo autónomo del Ministerio de Justicia de España, organizó a través del Centro de Formación en Cartagena de Indias (Colombia) la actividad formativa **“Encuentro RECAMPI sobre metodologías de formación judicial a distancia”**.

Esta actividad estaba dirigida a profundizar, con un enfoque práctico e incluyendo la perspectiva de género, en el potencial, retos y mejores prácticas en las metodologías de formación judicial aplicables a la capacitación a distancia, con el fin de lograr un impacto positivo en los procesos de aprendizaje de jueces y fiscales en su ámbito de actuación.

En ella, participantes de 12 nacionalidades representando distintas instituciones de formación y capacitación iberoamericanas, encontraron un espacio para, no sólo ampliar sus conocimientos sobre el diseño e implementación de actividades formativas a distancia, sino para compartir experiencias, inquietudes, dificultades a las que se han enfrentado, y mejores prácticas para superarlas.

Este documento pretende ofrecer al lector las principales ideas sobre los siguientes puntos referentes a la formación a distancia, enriquecidas con lo aportado durante la actividad formativa mencionada:



Retos y oportunidades de la formación online.



El papel del equipo docente en la formación online.



Herramientas para favorecer la interacción online.



Consideraciones para tener en cuenta en el diseño de la formación online.



Evaluación de la formación online.



Atención a la diversidad en la formación online.



Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de actividades formativas online.



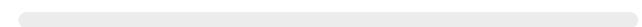
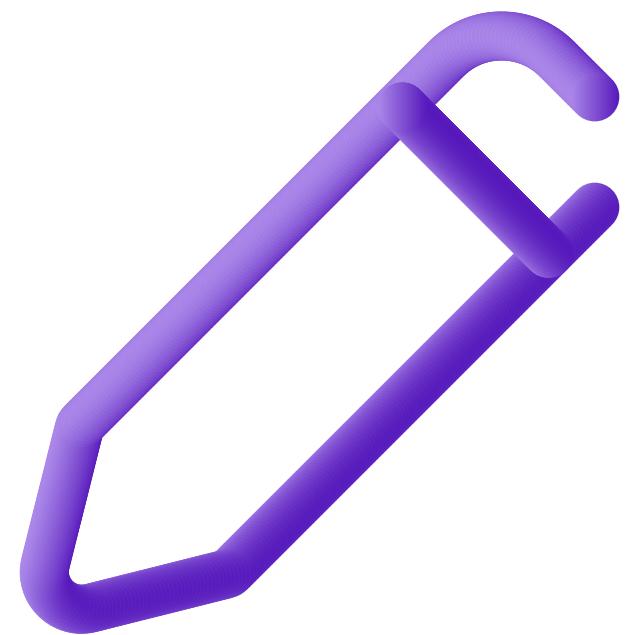
Retos y oportunidades de la formación online

Durante la actividad formativa, donde los participantes contaron cada día con espacios de debate y discusiones en grupo, se identificaron de forma universal como principales retos que presenta la formación online:

- **La reticencia al cambio:** ni los participantes ni los docentes estaban habituados a esta nueva forma de impartir formación. Estamos asistiendo a un cambio cultural en cuanto a la formación. Esto es un cambio progresivo que las instituciones responsables de la misma deben favorecer: lo que implica un trabajo de sensibilización e información, tanto a participantes como a docentes, sobre los beneficios que este tipo de formación puede ofrecer.
- **La falta de competencias digitales:** En el mundo digitalizado en el que vivimos, mucha gente experimenta aún dificultades con las nuevas tecnologías. Normalizar la formación online y el uso de todas las herramientas que la acompañan, puede ser una buena manera de integrar el aprendizaje de su uso en los participantes más reticentes.
- **La necesidad de realizar una formación de formadores,** que permita dotar a los docentes, acostumbrados a una formación meramente síncrona, de las herramientas técnicas y pedagógicas necesarias para la impartición de la formación en estos nuevos formatos. Es fundamental que los docentes conozcan las nuevas herramientas utilizadas en formación, se sientan cómodos en su uso, y conozcan su potencial y las técnicas metodológicas adecuadas para sacarles el máximo partido.

Como es fundamental también que los participantes perciban todas las ventajas que este tipo de formación puede ofrecerles (mayor autonomía, mayor flexibilidad y posibilidad de conciliación con otras actividades, posibilidad de conectar con otros profesionales en distintos puntos del planeta, lo que sería mucho más complicado en una formación puramente presencial, etc.).

**Estamos
asistiendo a
un cambio
cultural en
cuanto a la
formación...**



- **La mayor dificultad que supone generar interacción:** es indiscutible que el hecho de que el alumno y el docente no coincidan en espacio y tiempo dificulta a priori la interactividad tan necesaria en las actividades formativas. Sin embargo, hoy en día las herramientas utilizadas para la formación online permiten toda una serie de actuaciones y actividades tendentes a aumentar la interactividad entre participantes (trabajos colaborativos, foros, discusiones en grupo), así como entre los participantes y el docente. Por tanto, este reto ofrece la oportunidad de formarse en diferentes enfoques pedagógicos, así como en el uso de las nuevas tecnologías, para dotar de interactividad a nuestros cursos de formación a distancia, lo que mejorará la experiencia del alumno y aumentará su motivación.
- **La necesaria innovación constante de nuevos recursos para el alumno:** en línea con lo mencionado en el punto anterior, en la formación online aumenta la dificultad de interacción y el reto de mantener la motivación en los alumnos.
- **La posible fuerte inversión inicial:** si bien es cierto que, una vez que una institución dedicada a la formación ha realizado la inversión inicial en cuanto a adquisición de herramientas, entornos de aprendizaje, materiales, personal, etc. que requiere la impartición de la formación

online, se observa la ventaja de ésta, frente a la presencial, en el sentido de poder llegar a un número mayor de participantes, posibilidad de replicar cursos ya creados sin costes adicionales, etc., esta primera inversión es inevitable.

- **Establecer un criterio de selección de formato para las actividades:**

decidir qué actividades formativas son más adecuadas para su impartición online y cuales deberían mantener el esquema clásico presencial. La formación online se ha instalado de manera brusca a raíz de la pandemia en las instituciones de formación, pero todos estamos de acuerdo en que ha llegado para quedarse. Sus múltiples beneficios son ahora conocidos y experimentados por formadores y participantes, y su uso se mantendrá, sino aumentará en el futuro.

Por tanto, las instituciones de formación se enfrentan al reto de decidir, en la elaboración de sus planes docentes, cuáles de sus actividades formativas pueden beneficiarse más de la impartición en formato online y cuáles siguen requiriendo un enfoque síncrono puro.

...ofrece la oportunidad de innovar en metodologías de enseñanza...



Sin embargo, la formación online presenta una serie de oportunidades claras respecto del esquema clásico de formación presencial:

- Permite *reducir las limitaciones geográficas, físicas*, y además tiende a dar respuesta a grupos de participantes cada vez más heterogéneos y diversos. Esto supone **una democratización de la formación**: una mayor facilidad de acceso a personas con diversidad funcional, mejores posibilidades de conciliación de la formación con otras actividades como el trabajo, el cuidado de la familia, etc.
- En cuanto al ámbito económico, superada la inversión inicial, en general este tipo de formación **requiere menos recursos**. Elimina gastos de desplazamiento y alojamiento de los participantes, y puede por tanto llegar a un mayor número de personas.
- Por su naturaleza, introduce elementos **asíncronos**, que no requieren la coincidencia en el tiempo y espacio de docentes y participantes, lo que **favorece el trabajo autónomo** de estos últimos. En la formación online, el rol del docente cambia: deja de ser un mero transmisor de información para convertirse en un guía y facilitador. Por su parte, esta formación pone en el centro al participante, que está más implicado en su propio proceso de aprendizaje, se responsabiliza del mismo. Se favorece su implicación en el proceso, su autonomía y participación activa.
- Nos ofrece la oportunidad de **innovar en metodologías de enseñanza**, utilizando distintas herramientas con las que presentar actividades y tareas.
- Permite un **acceso más prolongado al contenido formativo**, favoreciendo una mejor retención del conocimiento.

...las oportunidades que ofrece la formación a distancia superan claramente las desventajas iniciales que pueda suponer su implementación...

Podemos concluir que las oportunidades que ofrece la formación a distancia superan claramente las desventajas iniciales que pueda suponer su implementación. Como en cualquier ámbito, los retos deben tomarse como oportunidades de mejora, evolución, salida de la zona de confort para poder acceder a las numerosas ventajas y dinamismo que ofrecen las TIC en la actividad formativa.

Las múltiples posibilidades que ofrece en términos de metodologías de formación, así como en la posibilidad de llegar a más personas, poner en contacto a participantes y docentes que habitan en zonas mucho más lejanas, etc., superan sus limitaciones, ya que dichas limitaciones son en gran medida fruto de nuestra falta de habituación a su uso y se superarán necesariamente cuando normalizamos e integramos de forma natural este tipo de formación en nuestras vidas, como ya ha ocurrido en buena medida durante la pandemia.



A large, stylized number '5' in a vibrant purple color, positioned on the left side of the page. The number is composed of solid purple shapes, with a white negative space forming the central opening of the '5'.

El papel del equipo docente en la formación online. Los roles de tutorización y dinamización

La docencia es la actividad desempeñada por la persona que imparte la formación (docente) e incluye todas aquellas tareas que realiza en su labor docente: diagnóstico de necesidades, capacitación sobre los contenidos y preparación para ponerlos en práctica, método y proceso de enseñanza, realización de actividades, diseño y desarrollo de recursos y materiales educativos, evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, etc.

En el nuevo marco educativo en el que nos encontramos dadas las características específicas de la formación online, debemos tener en cuenta los cambios en la

concepción de la docencia de modo que **el rol del tutor y/o dinamizador adquiere unas funciones diferenciadas**. Como consecuencia, es necesario redefinir su tarea profesional y las competencias que debe poseer en el desarrollo de ésta.

Antes de entrar a desarrollar el papel del equipo docente, es imprescindible mencionar los tres grandes tipos de formación online que podemos distinguir, en función del tipo de tutorización que conllevan, ya que en ellos variará el protagonismo y funciones de los roles del equipo docente implicados.

3.1. Formación online autoformativa

Esta modalidad de formación **no incluye dinamización ni tutorización** por parte del equipo docente, se trata de una formación autogestionada. Está enfocada a ofrecer actividades formativas a aquellas personas que estén interesadas en formarse a su propio ritmo, diseñadas para que se adapten a la disponibilidad horaria de los participantes, de forma que puedan ir completándolas según el tiempo del que dispongan. Carecen de sesiones síncronas entre participantes y equipo docente. No permiten sistemas de evaluación que impliquen al docente, sino sólo actividades autoevaluativas.



VENTAJAS

- **Mayor retención del conocimiento**, al permitir una revisión sin límite del contenido
- **Flexible**. Los participantes pueden seguir su propio ritmo.
- **Bien enfocado**. Contenido claro y autoexplicativo para no perder el objetivo.
- **Número ilimitado de participantes**. Incluye autoevaluación.
- **Bajo coste**. No hay equipo de tutores detrás.



DESVENTAJAS

- **Baja motivación**. Los participantes deben automotivarse.
- **Requiere autodisciplina** de los participantes, para la consecución de los objetivos.
- **No incluye comunicación** con el formador.

3.2. Formación online tutorizada

La formación tutorizada en línea forma parte de **actividades formativas guiadas, supervisadas y monitorizadas** por los equipos docentes, que además de animar y motivar a los participantes, ejercen una labor tutorial directa en lo que respecta a su recorrido de aprendizaje evaluando directamente.

La atención a los participantes incluye la calificación y evaluación de las actividades entregadas por los participantes, siempre proporcionando retroalimentación de manera positiva.

Este tipo de formación permite tanto la conexión síncrona, es decir, conexiones en directo entre el alumno y los docentes o ponentes o entre ellos mismos, como la asíncrona, donde la comunicación y el aprendizaje se lleva a cabo en tiempos diferenciados.

El **equipo docente** de una experiencia de aprendizaje de este tipo se compone de la figura del **coordinador**, que diseña la actividad y coordina a los **tutores**, y éstos últimos, que tutorizan el aprendizaje, evalúan las actividades, moderan, atienden foros, y sirven de enlace entre los participantes y el coordinador.

La **estructura** de este tipo de formación debe ser **lineal y clara**, con un calendario de actividades, tareas e hitos de entrega, de forma que los participantes sepan lo que se espera de ellos. Los plazos que se establezcan deberán tener en cuenta que este tipo de formación debe ser diseñado para poder simultanearlo con otro tipo de actividades o trabajos.



VENTAJAS

- **Cooperación entre pares**, experiencias compartidas.
- **Interacción con el tutor.**
- Se acerca a la formación presencial
- **Aumenta la motivación**, guiado por el tutor.



DESVENTAJAS

- **Aumenta la gestión del curso**, necesaria antes, durante y después de la actividad formativa.
- **Se limita el número de participantes**, según el número de tutores.
- **Ritmo de curso establecido** de antemano.

3.3. Formación online dinamizada

Se trata de actividades formativas en línea concebidas como una forma de **desarrollar actividades aprovechando todo el potencial de la participación y la conexión masiva. Son experiencias de aprendizaje horizontal** en las que, mentorizados por un equipo de dinamización, los participantes evidencian su aprendizaje competencial a través de la creación agregada de productos y en las que la evaluación entre iguales juega un papel esencial.

Están diseñadas para promover la autonomía de aprendizaje y la colaboración, dándole a los participantes la oportunidad de explorar, aprender y evaluarse sobre elementos clave de una competencia, una destreza, o un área de conocimiento, o varias al mismo tiempo. Al igual que en la formación online tutorizada, este tipo de formación también permite tanto la conexión síncrona, como la asíncrona.

El **equipo de dinamización** no debe entenderse como un equipo de tutores sino como un equipo que motiva, mentoriza, apoya y visibiliza el aprendizaje que ocurre durante estas experiencias de aprendizaje. En él se contemplan perfiles como **el coordinador del equipo de dinamización**, persona encargada de organizar las labores de dinamización de la actividad formativa y gestionarlas en los diferentes espacios; **el curador** que cura, filtra, selecciona y destaca las producciones e intervenciones de mayor interés; **el facilitador**: persona encargada de ayudar y prestar apoyo a los participantes ante las posibles dificultades o dudas con las que se puedan encontrar en cuanto al uso del entorno digital de aprendizaje en el que se desarrolla la actividad y a la ejecución de las actividades.



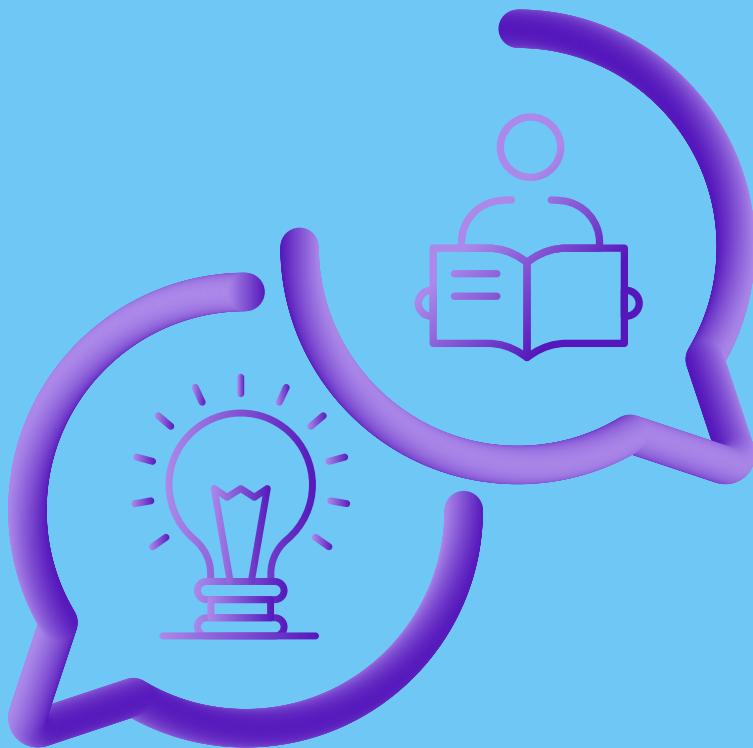
VENTAJAS

- Fomenta al máximo el trabajo colaborativo.
- **Se comparte** el conocimiento.
- **Creación de productos**



DESVENTAJAS

- Requiere **mayor implicación y capacitación tecnológica** del alumnado.
- **Diseño más complejo** de la actividad.



**...El docente,
por medio de la
orientación, la guía
y el apoyo, debe
ayudar al estudiante
a desarrollar su
propio proceso de
aprendizaje...**

La implantación progresiva de las TIC, y sobre todo de Internet, ha hecho que **la información y el conocimiento** que antes eran privilegio de unos pocos, hoy estén disponibles para todos. Estos dos elementos, información y conocimiento, se consideraban inherentes a la figura y profesión docente; sin embargo, hoy en día, se consideran externos a las mismas y son una serie de herramientas, medios y recursos, básicamente tecnológicos, quienes están asumiendo con bastante rapidez la tarea de informadores y de depositarios del saber y del conocimiento.

Esto ha provocado que el docente pase de ejercer el rol tradicional de transmisor, poseedor de ese conocimiento y centro de saber a convertirse en **facilitador, mentor, tutor, guía y apoyo al estudiante**, a través del proceso de adquisición de conocimientos.

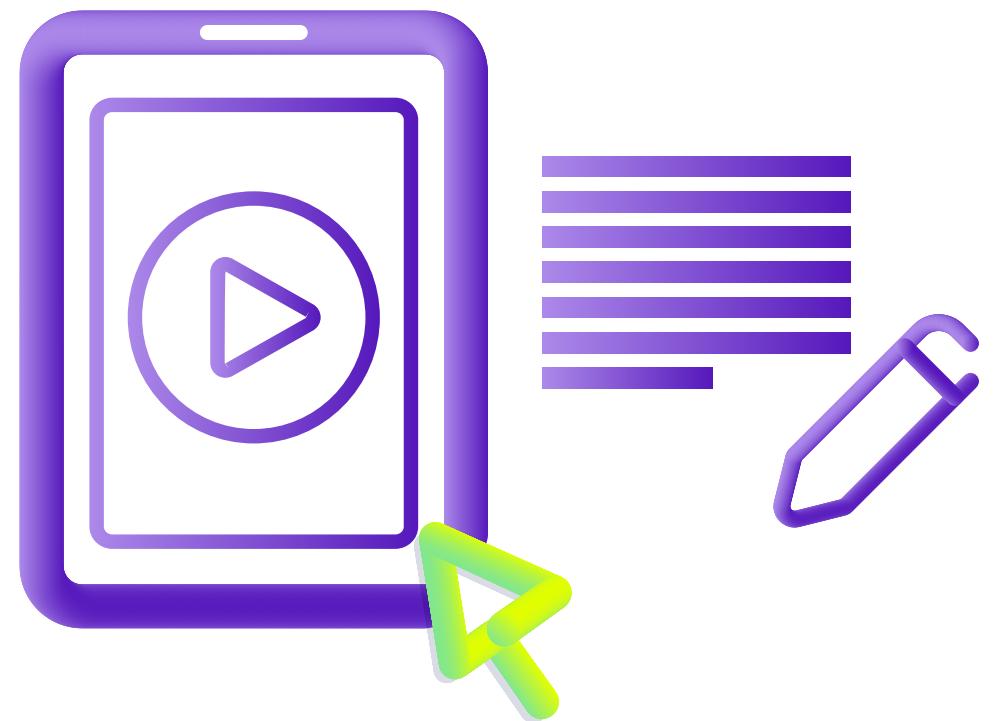
Esto no quiere decir que pase a limitarse a la simple gestión del aprendizaje. El docente, por medio de la orientación, la guía y el apoyo, debe ayudar al estudiante a desarrollar su propio proceso de aprendizaje proporcionándole herramientas y elementos necesarios para que participen de forma activa en el mismo y vaya construyendo su conocimiento de manera autónoma. El aprendizaje online ofrece a los estudiantes la posibilidad de explorar la información, más que proporcionarle los contenidos que el profesor dictamina que deben ser aprendidos.

3.4 Rol de tutorización y dinamización

Dentro de los distintos roles que debe desempeñar un profesor en los nuevos escenarios educativos caracterizados por el empleo de las tecnologías de la información y de la comunicación, se encuentra el de tutorización y dinamización. Este rol da comienzo en el momento en el que se inicia la acción formativa en sí misma y el profesor entra en contacto con los estudiantes. Este momento se caracteriza por la toma de decisiones del docente durante el proceso de instrucción y el reto es aplicar la planificación prevista en el diseño de instrucción de acuerdo con dicha toma de decisiones.

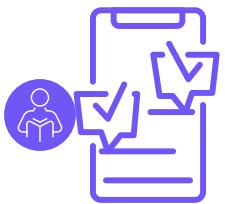
Puesto que dicho contacto se caracteriza por la **no coincidencia en el espacio ni en el tiempo**, es necesaria la **creación de elementos mediadores** que posibiliten la comunicación. La introducción de la tecnología, y concretamente de los ordenadores, ha permitido crear estos espacios de comunicación. Esta comunicación se configura en los entornos virtuales que será donde tiene lugar tanto la participación de los estudiantes como la interacción de éstos entre sí y con el profesor.

Para conseguir que estos espacios de comunicación funcionen correctamente y con éxito será necesaria la intervención del docente que actuará como moderador, tutor y facilitador de la actividad, que tenga lugar en los mismos. La participación en estos espacios va a depender en gran medida de la capacidad de los profesores y/o tutores para responder y animar la participación de los alumnos.



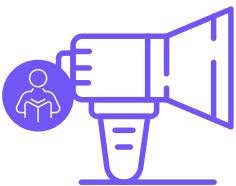
Los roles fundamentales de un moderador engloban tareas a nivel tanto pedagógico o intelectual, como social y organizativo. Algunos ejemplos son los siguientes:

Rol pedagógico



- Actuar como facilitador y guía presentando las discusiones
- Animar la participación
- Fijar el tiempo de las intervenciones
- Presentar diferentes perspectivas
- Recapitular las intervenciones

Rol social



- Crear un clima social agradable
- Fomentar la cooperación
- Promover la colaboración

Rol Organizativo



- Establecer una agenda de trabajo que tenga en cuenta tanto los objetivos como las fechas y normal de discusión

En muchas organizaciones, instituciones o centros este rol se divide en dos diferentes: **dinamizador y tutor**. Las diferencias básicas entre estos perfiles de tutorización serían que **el rol de dinamizador se ocupa de las cuestiones generales de la formación** que no tienen relación directa con el contenido objeto de la formación y, por ello, no es necesario que sea un experto en el contenido de la formación a impartir; mientras que **el tutor es el experto en el contenido de la formación** y su trabajo será responder o tratar todas aquellas cuestiones que tengan que ver directamente con el contenido objeto de esta, así como también las tareas de evaluación y seguimiento de los estudiantes.

En las instituciones representadas en esta actividad formativa en muchas ocasiones se mezclan las distintas labores o roles del docente, participando el mismo tanto en la organización y diseño de la actividad como en su impartición, tutorización y dinamización. Por último, también toman un rol en la evaluación de esta.

Para hacer esto posible, la formación de formadores constituye una práctica fundamental. Y en el ámbito online, la capacitación en los roles específicos del docente, así como en las competencias digitales son esenciales. Esto se realiza en ocasiones por la propia institución, pero también en ocasiones mediante instituciones externas expertas en este tipo de formación.



Herramientas para favorecer la interacción online

La formación online y el uso de las herramientas asociadas, a menudo provocan sentimientos encontrados en los responsables de la formación. La pandemia ha obligado a todas las instituciones formativas a replantear su formación dando mucho más protagonismo a la formación online y todas las herramientas y recursos que conlleva.

Por un lado, su uso genera sensaciones de ansiedad, preocupación, respeto, incertidumbre e inseguridad. Sin embargo, por el otro, los participantes también experimentan el entusiasmo, la motivación, la oportunidad y la curiosidad que les genera el uso de los entornos virtuales de aprendizaje y las distintas herramientas de interacción online.

La formación online tiene como principales ventajas la flexibilidad que permite, la posibilidad de aumentar el número de participantes a los que se puede llegar, la posibilidad de conexión multidispositivo, en cualquier lugar, a cualquier hora. Sin embargo, presenta inconvenientes como el riesgo de la desmotivación y la sensación de soledad que el participante puede experimentar.

Para combatir estos inconvenientes es esencial dotar a la formación online de un grado elevado de interactividad y de un enfoque práctico, evitando que la formación se limite a una mera sucesión de documentos para leer.

El aprendizaje se ve más favorecido a medida que aumentamos las vías por las que este llega al alumno. Así un alumno recordará un 10% de lo que lee. Este porcentaje se verá aumentado si además de leer ve elementos ilustrativos, etc. Si se añade el elemento sonido (por ej. vídeos) se alcanza un 50% de contenido recordado. Si además existe oportunidad de decir, escribir (por ej. foros, trabajos colaborativos) llegamos a un 70% de retención. Y el porcentaje más elevado se alcanza mediante a acción, el participante “hace” (uso de simulaciones, juegos, etc.).

Por ello, será imprescindible utilizar los diferentes recursos y herramientas que la formación online nos permite para alcanzar estos diversos niveles de retención.

Un alumno recordará:

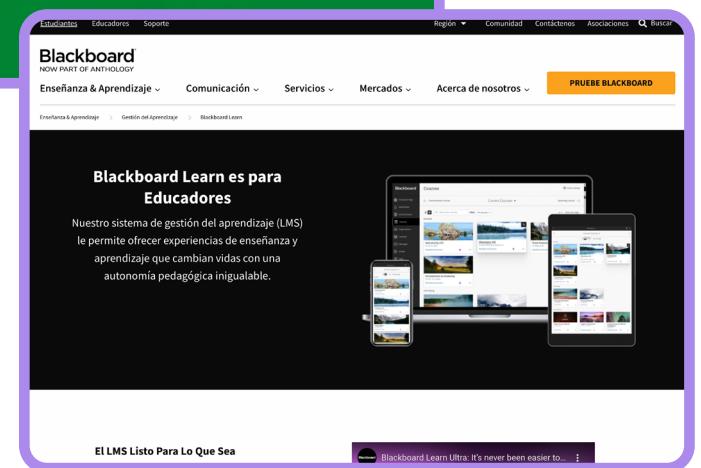
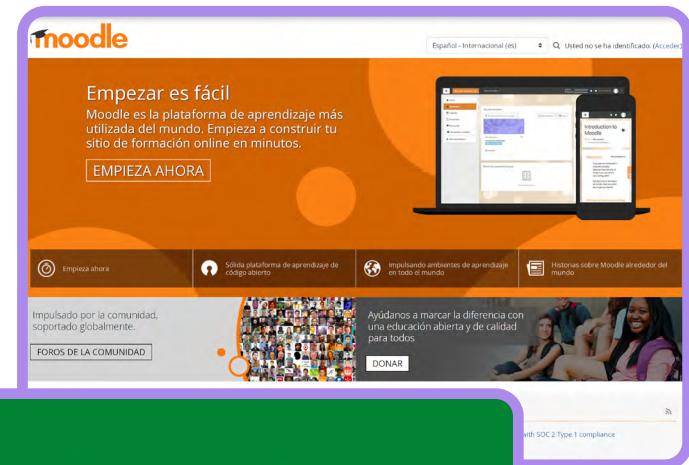


4.1 El Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)

Es el elemento principal, el área de trabajo que permitirá gestionar e impartir la formación online. Aporta funciones dirigidas tanto al alumno como a los gestores y los formadores, entre las que podemos destacar:

- Herramientas de comunicación (foros, mensajería interna...).
- Herramientas de evaluación (mediante libros de calificaciones, posibilidad de asignar tareas).
- Herramientas para el seguimiento (permite saber qué alumnos han accedido a qué recursos, cuál es su grado de avance, si las tareas asignadas se han entregado o no).
- Herramientas de trabajo colaborativo.
- Organización.

Los entornos virtuales más utilizados en las distintas instituciones actualmente son Moodle (de uso muy mayoritario), Google Classroom y Blackboard Learn, pero existen otras como Canvas o Talent LMS.



4.2

Clasificación de herramientas por su carácter síncrono o asíncrono

Las herramientas de formación online pueden dividirse en aquellas que se utilizan de forma sincrónica y las que se usan de forma asíncrona.



a) Herramientas sincrónicas:

permiten la comunicación y colaboración en tiempo real. Lo que conlleva la ventaja de la obtención de feedback inmediato pero la desventaja de que puede dar lugar a problemas técnicos del “directo” y obliga a que los participantes se conecten a la vez.

Tipos: Chat, pizarras y aplicaciones compartidas, mensajería instantánea, y herramientas de videoconferencias y webinar.

Entre estas últimas encontramos: Zoom, Skype, Blackboard Collaborate, MS Teams, Google Meet, como las más utilizadas por las instituciones. Existen otras más minoritarias como Big Blue Button, Blue teams o Go to Meeting.

Este tipo de herramientas permite tanto reuniones individuales como sesiones grupales, y suele incluir siempre funcionalidades como compartir pantalla, crear pizarras compartidas, crear salas para discusiones en grupo, chats, creación de cuestionarios y grabación de las sesiones para su futura puesta a disposición de los alumnos para consulta asíncrona.



b) Herramientas asíncronas:

permiten la interacción y comunicación durante un periodo de tiempo. Dan la posibilidad de registrar las interacciones de los participantes, pero cuentan con la desventaja de que pueden resultar más impersonales que las sincrónicas, y requieren más disciplina.

Entre las principales encontramos el email, las listas de discusión, los foros y los tableros de anuncios.

4.3. Herramientas para el desarrollo de contenido

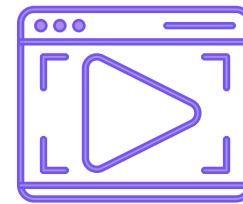


a) SCORM:

Los contenidos se integran en el entorno virtual de aprendizaje en forma de diferentes recursos (archivos, carpetas, enlaces externos, vídeos, etc., sin embargo, los paquetes Scorm son especialmente relevantes en este contexto por las posibilidades que ofrecen.

Se trata de un formato estándar para la distribución de contenido e-learning, integrables en los EVA. Permiten registrar el progreso de los alumnos, las puntuaciones obtenidas en cuestionarios integrados en los mismos, conocer la última página visitada o el tiempo total invertido por el alumno en este recurso:

Se pueden crear con diferentes herramientas siendo las principales: iSpring (intuitiva, permite transformar presentaciones PowerPoint en Scorm, pero requiere licencia) o eXeLearning que no requiere licencia.



b) VIDEOS:

Combinando imagen y sonido conseguimos que la asimilación de la información sea más sencilla. Pueden utilizarse para la presentación del curso, para ofrecer pequeñas píldoras formativas, para registrar aportaciones de expertos que no están disponibles para sesiones síncronas, para introducir una práctica que deba realizarse durante el curso, o como vídeos interactivos.

Entre las herramientas para la grabación y edición de videos podemos encontrar: PowToon (que permite por ejemplo crear vídeos en formato sketch con animaciones), Go Animate, Animaker, Articulate 360 o InVideo.

Otras herramientas mencionadas por las instituciones de formación judicial iberoamericanas son Vimeo o Genial.ly



c) PODCASTS:

Permiten compartir ideas y conocimiento en formato audio.

Su uso se ha ido incrementando en los últimos tiempos por las ventajas que ofrece, tales como la facilidad de acceso (mediante cualquier reproductor de audio), así como la posibilidad de escucharlos desde cualquier lugar y a cualquier hora. Suelen ser gratuitos y cuentan con un componente de entretenimiento. Así mismo, en el caso de podcasts en serie, pueden llegar a generar un vínculo entre el comunicador y el oyente.

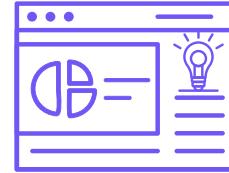
Algunas herramientas para su grabación, edición y publicación son: ZenCastr, Audacity, Ardour o PodBean.



d) PRESENTACIONES:

Son exposiciones de contenidos apoyadas en láminas que incorporan distintos recursos multimedia, y cuya finalidad es informar, motivar, enseñar, difundir contenido. Requieren una planificación, estructura y diseño.

Existen infinitas herramientas para crearlas, pero destacan: PowerPoint, Prezi, Canva (especialmente útil para infografías, material para redes sociales...), Google Presentaciones.



e) INFOGRAFÍAS:

Se trata de un recurso visual muy interesante, ya que combina imágenes con textos cortos, ofreciendo una información muy específica cuya comprensión es muy fácil.

Buscan llamar la atención y que su lectura sea ágil y rápida. Los elementos gráficos juegan un rol fundamental en ellas. Tienen un componente de entretenimiento y permiten una mayor atención del receptor que un texto puro.

Las principales herramientas para la elaboración de infografías son: Canva, Infogram, Piktochart o Visualize.me



f) CUESTIONARIOS, ENCUESTAS, SONDEOS:

Pueden ser una herramienta útil para incrementar la interactividad, tanto durante las sesiones síncronas como en el ámbito asíncrono. En el caso de las sesiones síncronas, favorecen la participación de los asistentes, así como la obtención de su feedback inmediato en una determinada cuestión.

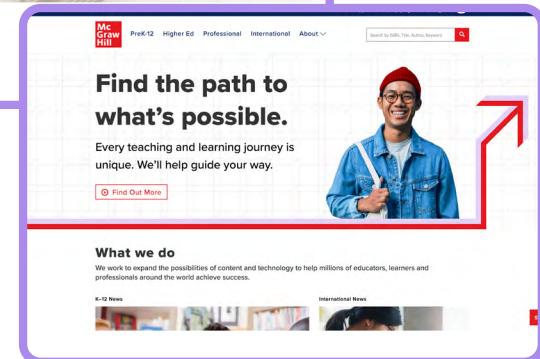
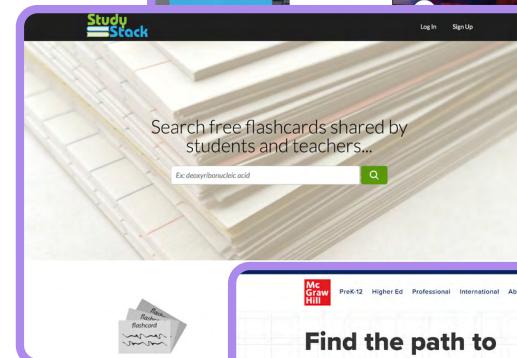
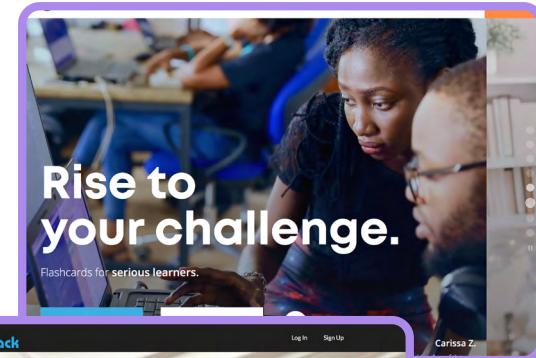
Destacan Quizlet, Kahoot!, Classmarker, TopGrade, SurveyMonkey y Microsoft Forms.



g) HERRAMIENTAS DE ESTUDIO:

Existen otros recursos que favorecen el aprendizaje y la organización del estudio, así como permiten preparar pruebas y evaluaciones. Podemos destacar:

- Brainscape: permite crear y utilizar tarjetas didácticas electrónicas.
- StudyStack: fichas de aprendizaje.
- MCGrawHill Connect: que incluye pruebas interactivas y juegos.
- GoConqr: para la creación de mapas mentales, tarjetas didácticas, planificador de estudios.
- XMIND, Mindmeister, Mindomo, Coggle: para mapas mentales.





La interactividad facilita el aprendizaje, haciéndolo más rápido, duradero y agradable...

Tiene especial relevancia en el entorno virtual, en el que los participantes corren el riesgo de perder la motivación o sentirse solos en el proceso. Existen multitud de herramientas para favorecer el incremento de la interactividad en el entorno virtual, sin embargo, supone un esfuerzo descubrirlas, explorar sus posibilidades y probarlas. Para ello hay que vencer el miedo a que no funcionen correctamente a experimentar con ellas antes y durante una actividad formativa. Su uso forma parte de los retos de la formación online, pero también de las oportunidades que ésta ofrece, por lo que podemos enfrentarnos a ellas con entusiasmo, curiosidad e ilusión.



Consideraciones para tener en cuenta en el diseño de la formación online

El diseño de una actividad formativa que sea relevante y eficaz requiere de un profundo análisis de todas las partes que la componen, partiendo de la detección real de necesidades de formación del colectivo en cuestión.

Las necesidades detectadas marcarán la meta que se pretende conseguir con la actividad formativa y nos ayudarán a determinar los contenidos y actividades

más adecuados para la consecución del fin deseado, así como elegir los sistemas de evaluación más eficaces para probar si los objetivos específicos de la misma han sido alcanzados.

El proceso de diseño instruccional se ha probado especialmente adecuado para el diseño y desarrollo de actividades formativas y consta de varias fases.

5.1

Análisis. Especial mención a la detección de necesidades formativas

Un correcto análisis de las necesidades formativas dotará de relevancia y utilidad a nuestro programa o actividad formativa. Debe necesariamente incluir a los colectivos que serán receptores de la formación o sus representantes institucionales. Comprende no sólo las temáticas a impartir, sino también el estudio del puesto de trabajo de estos colectivos, para dotar a nuestra actividad de un carácter eminentemente práctico y dirigido a desarrollar las competencias en ella adquiridas en el puesto de trabajo tras el periodo formativo.

Algunas instituciones de formación y capacitación cuentan con un órgano colegiado encargado de tomar decisiones sobre el plan formativo, y en él que están representados los cuerpos a los que forman. Los formadores también son una fuente de información relevante, ya que durante el desarrollo de actividades formativas previas tienen la oportunidad de detectar campos de mejora y deficiencias.

Los métodos de obtención de esta formación son diversos, pero la mayoría de las instituciones de formación participantes realizan esta labor mediante encuestas masivas al colectivo a formar (utilizando distintos instrumentos para ello como Google Forms, websites, etc.), encuestas de evaluación de otras actividades formativas previas a los participantes de estas, entrevistas con los representantes de los colectivos, así como con evaluaciones de desempeño en los puestos de trabajo. Especial atención merece también el constante seguimiento y reciclaje en las nuevas políticas y legislación que guíen el trabajo de nuestros participantes.

Durante esta fase de análisis debemos también reflexionar sobre posibles obstáculos con los que contamos (presupuestarios, técnicos, déficits de personal, etc.) y formas de superación de estos.

5.2 Diseño

Una vez realizado el análisis de las necesidades, medios, dificultades, etc., deberemos establecer la meta y los objetivos generales y específicos de formación. Estos deben ser medibles, de modo que, una vez establecidos los métodos de evaluación adecuados, seamos capaces de determinar si se ha producido la consecución de estos o no. Así mismo deben ser alcanzables, relevantes y realistas con los medios y el tiempo con el que contamos, por tanto, deben contar con un marco temporal.

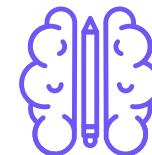
En este sentido, la Taxonomía de Bloom puede resultar de utilidad a la hora de enunciar los objetivos, ya que no sólo nos ofrece diferentes verbos específicos y medibles que podemos utilizar para ello, sino que los relaciona con los distintos niveles de aprendizaje, pudiendo nosotros decidir en qué nivel o niveles nos queremos centrar.

Tras una correcta enunciación de los objetivos podremos tomar decisiones sobre los contenidos y materiales que nos ayudarán a alcanzar dichos objetivos, (temáticas, formatos, extensión, carácter...) así como las tareas que emplearemos para evaluar que los participantes han adquirido una determinada destreza, la metodología que aplicaremos durante la implementación de la actividad y la programación de esta.

A la hora de decidir qué materiales y qué metodologías utilizar, es muy recomendable tener en cuenta los distintos estilos de aprendizaje de adultos. Tomando como referencia los estilos y fases de aprendizaje definidos por Kolb:



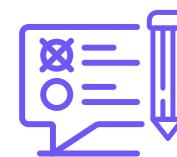
- **Experiencia:** obtenemos una experiencia concreta.



- **Reflexión:** observamos la misma y reflexionamos sobre ella.



- **Conceptualización:** analizamos y extraemos conclusiones.



- **Test:** comprobamos las hipótesis obtenidas, lo que lleva a nuevas experiencias y al inicio del ciclo de nuevo.

Y teniendo en cuenta que cada alumno pasa por estas fases en mayor o menor medida, pero también tiene más tendencia a unas que a otras en su estilo de aprendizaje, si queremos llegar a que distintos tipos de alumnos aprovechen la actividad formativa en toda su extensión, deberemos seleccionar actividades, tareas, trabajos, que favorezcan cada una de estas fases.

5.3. Desarrollo

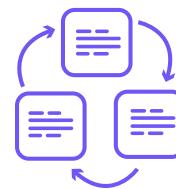
Basándonos en las dos fases anteriores, generaremos los planes de las lecciones y sus materiales, incluidos documentos de apoyo. Se desarrollará en profundidad la actividad formativa, con todos los medios necesarios para la misma. Esto puede incluir *hardware* (por ejemplo, un equipo de simulación) y *software* (por ejemplo, programas de generación de Scorm tipo Exelearning). La selección de los tutores y en su caso su formación es también una parte esencial del desarrollo de una actividad formativa.

En la formación online, la ordenación y presentación de los contenidos es especialmente relevante, ya que, dependiendo del tipo de formación, el alumno estará más o menos acompañado durante su proceso de aprendizaje, y una adecuada y comprensible presentación de los contenidos facilitará el mismo.

Hay diversas maneras de presentar el contenido. Una de las más utilizadas es elaborando unidades conceptuales. Así mismo, estas unidades pueden presentarse en secuencias:



- **Lineales:** donde el bloque 1 da paso al bloque 2 y así sucesivamente hasta el final.



- **Circulares:** que implique consultar todos los bloques varias veces, siguiendo un orden determinado con la finalidad de ir profundizando en distintos aspectos de la materia.



- **Hipertextuales:** donde se trabajan varios bloques en paralelo porque están profundamente interrelacionados.

5.4. Implementación

Tras una adecuada selección de los participantes, pondremos en marcha la actividad formativa de una manera eficaz y eficiente. Deber hacerse de una forma en la que se asegure la comprensión y la consecución de los objetivos de aprendizaje de los alumnos. La metodología utilizada será vital en esta fase.

El uso de una Guía Instruccional como medio de presentación de la actividad a los participantes es muy recomendable, especialmente en la formación online. En ella se reflejará la información general de los aspectos sobre los que tratará el curso y responderá a las pre-

guntas: ¿qué aprenderé?, ¿por qué necesito aprenderlo?, ¿cómo lo aprenderé? y ¿cómo sabré que lo aprendí?

La Guía debería contener la descripción de la meta y los objetivos del curso, el contenido de este, la metodología utilizada, el calendario de módulos y actividades, así como el sistema de evaluación aplicable.

Este documento permitirá al alumno tener unas expectativas realistas del curso, una mayor comprensión de lo que se espera de él y lo que él obtendrá de la actividad, lo que favorecerá un mayor grado de motivación inicial.

5.5. Evaluación (consideración general)

Consiste en medir la eficacia y eficiencia de la actividad. Esta fase está interrelacionada con todas las demás y debe estar presente en cada decisión que se adopte (evaluación formativa) así como de nuevo tras la implementación del curso con el fin de evaluar la validez de la actividad formativa en conjunto (evaluación sumativa). Tendremos en cuenta, no sólo el aprovechamiento de los alumnos, sino la idoneidad del curso, y la coherencia de los resultados con las metas y objetivos preestablecidos.



...Una actividad formativa no se limita a una simple elaboración de un programa y unos contenidos específicos...

Por tanto, el proceso de diseño e implementación de una actividad formativa no se limita a una simple elaboración de un programa y unos contenidos específicos, sino que debe estar dirigido a que la misma tenga relevancia para el público objetivo y que los objetivos y metas correctamente definidos sean alcanzados mediante la utilización de la metodología, los contenidos y las actividades más adecuadas. Un sistema de evaluación eficaz durante todo el proceso



será esencial para determinar si la actividad ha conseguido sus fines y para la detección de ámbitos de mejora y nuevas necesidades de formación. Todas las fases del proceso de diseño instruccional están íntimamente relacionadas entre sí, deben ser coherentes entre ellas, y perseguir un objetivo común. Cada una de ellas probará la corrección o la necesidad de reevaluación de la anterior.



Evaluación de la formación online

El sistema de evaluación merece un apartado específico, ya que de él depende medir la efectividad y adecuación de la actividad, así como el grado en que los participantes han adquirido las competencias y asimilado los conocimientos ofrecidos durante el curso.

Previo a las consideraciones de la evaluación de una actividad formativa conviene mencionar la utilidad, en según qué casos, de pruebas previas de evaluación a los participantes.

- **Pruebas de prerrequisitos:** nos indicarán si los alumnos tienen las destrezas y conocimientos necesarios para aprovechar el curso. El resultado de dichas pruebas nos permitirá dividir al alumnado en grupos según destrezas (ej. inicial / medio / avanzado), o

incluso recomendar al posible alumnado no realizar esa formación.

- **Pruebas previas:** indicarán si los alumnos ya saben algo de lo que queremos que aprendan, con lo que se podrá ajustar (disminuyendo o ampliando) la duración del curso, así como añadiendo nuevo contenido; o simplemente reconsiderar los contenidos y objetivos de aprendizaje por poder encontrarse desalineados de la situación real del alumnado.

La evaluación de una actividad formativa se aplica fundamentalmente en dos áreas: evaluación del desempeño del alumno y evaluación de la actividad en sí.

6.1 Evaluación del desempeño del alumno durante el curso

Es fundamental que el alumno conozca de antemano qué se va a evaluar y cómo. Por tanto, es conveniente que el sistema de evaluación esté reflejado con claridad en la Guía Instruccional.

Utilizar un **sistema de rúbricas** facilita la claridad de los criterios de evaluación y favorece la transparencia. En él, deberemos enunciar qué recursos van a ser evaluados, y qué grado de desempeño corresponderá a cada resultado de evaluación.

La evaluación de las distintas tareas encargadas al participante debe ser capaz de darnos información directa sobre el grado de consecución de los objetivos del curso.

Por tanto, tendrá que establecerse en paralelo y en profunda relación con los mismos y estar alineado con el tipo de tarea que se evalúa.

Así podríamos resumir que: se establecen la meta general y los objetivos específicos de una actividad, se desarrollan actividades que permitirán poner en práctica las destrezas que queremos obtener, y se diseñan sistemas de evaluación eficaces para esas tareas que permitan determinar si el objetivo ha sido o no alcanzado.

Vemos por tanto evidente que debemos considerar la evaluación desde el principio de la elaboración de la actividad formativa.

6.2. Evaluación de la actividad formativa:

Dejando de lado la evaluación del desempeño de los participantes durante la actividad formativa, nos interesa conocer el impacto que ésta tiene a varios niveles: no solo el grado de satisfacción de los participantes con la actividad, sino también la adecuación de los distintos elementos tomados en cuenta en su diseño, posibles mejoras, e impacto final en el puesto de trabajo de la misma.

Con ese fin se estableció el modelo de Donald. L. Kirkpatrick basado en 4 niveles de evaluación secuenciales y consecutivos, de menor a mayor grado de dificultad de implantación y secuencialidad de aplicación.

REACCIÓN

En dicho escalón se pretende examinar la percepción de los participantes acerca de su experiencia formativa, es decir, su nivel de satisfacción. Se trata de una experiencia subjetiva, pero que, en todo caso, resulta clave para la mejora de la actividad formativa.

Habitualmente, está basado en la elaboración de un cuestionario que se presenta al final del curso y que trata diferentes aspectos (organización general, contenido, equipo docente), servirá en última instancia tanto al organizador del curso como al equipo docente del mismo, tras un análisis exhaustivo. También se utilizan fichas de observaciones o reacciones verbales.

APRENDIZAJE

En el segundo escalón se pretende evaluar el proceso de aprendizaje de los alumnos por parte de la organización encargada de la formación. Los informes de evaluación de la fase anterior constituyen sin duda un punto de partida para un análisis ulterior. Se pueden valorar conocimientos, aptitudes y comportamientos mediante:

- Tests realizados antes y después de la formación.
- Entrevistas.
- Fichas de autoevaluación.
- Fichas de observación.

COMPORTAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

La evaluación del comportamiento analiza la transferencia de competencias desde el entorno de aprendizaje al entorno laboral. Requerirá de un conocimiento previo de la situación de partida en cuanto a necesidades y competencias (importante labor de detección de necesidades formativas) y un conocimiento de la situación más adelante (ej. 2 años vista. Esto se logrará implantando en la institución de formación herramientas para obtener un feed-back de los centros de trabajo de los alumnos y de los alumnos. Mediante la observación y entrevistas a lo largo del tiempo con el fin de evaluar el cambio producido, su pertinencia y sostenibilidad.

Preguntas habituales a las que dar respuesta en este nivel de evaluación podrían ser las siguientes: ¿Afronto con mayor confianza los procedimientos de trabajo habituales? ¿Soy capaz de desarrollar con más facilidad aspectos cotidianos relacionados con de mi actividad? ¿Disminuye el tiempo que tengo que dedicar a...? ¿Se permite en el lugar de trabajo que los alumnos pongan en práctica de lo aprendido? ¿Exista transferencia de lo aprendido a los compañeros de trabajo? ¿Qué hábitos o procedimientos de trabajo habituales se han modificado o enriquecido gracias a la formación aprendida?

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

En la cuarta y última fase se analizan los resultados de la evaluación. En el contexto judicial, se evalúa el efecto que tiene el trabajo de jueces y fiscales sobre los ciudadanos sobre el funcionamiento de los tribunales y las fiscalías. Así mientras en la fase 3 se investigaba si el programa de formación dio respuesta a las necesidades, **en la fase 4 se analizan los resultados de dicha evaluación.**

Podemos destacar como ideas fundamentales sobre la evaluación de actividades formativas:

1. La evaluación debe estar alineada con los objetivos.

2. Debe establecerse tras la práctica de lo aprendido, pues la práctica es la base del conocimiento.

3. Constituye un punto clave para detectar necesidades formativas de cara al diseño de planes docentes futuros.

4. Requiere planificación, tiempo y recursos.

5. Se debe ser muy ser muy honesto y pragmático con su aplicación atendiendo a los recursos disponibles. Seguramente no tenga capacidad de evaluar todo aquello lo que quisiera evaluar.

6. Debe medir conocimientos y actitudes, así como su difusión y transmisión.

7. Debe ser un eje estratégico de un centro de formación. Debe defenderse siempre el resultado de la evaluación.



Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de actividades formativas online

Si la inclusión de la perspectiva de género es esencial en cualquier ámbito, la formación puede considerarse un ámbito estratégico.

Podríamos distinguir dos propósitos diferentes en la inclusión de esta perspectiva:

- Por un lado, una labor de **sensibilización, divulgación y formación** en perspectiva de género.
- Por otro, la adopción de **medidas efectivas que garanticen una igualdad** real en el acceso a la formación.

A) Respecto de la labor de sensibilización, divulgación y formación en sí, existen ya en muchos países leyes y políticas públicas que obligan a los centros de formación a incluir esta perspectiva en sus respectivos planes formativos.

Mayoritariamente se considera adecuado adoptar un **enfoque transversal** en los distintos planes y actividades formativas. Es necesario atender a las particularidades de género en las distintas materias que tocamos en el ámbito de la formación judicial, tanto en actividades presenciales como en actividades online.

Pero también son necesarias **actividades formativas específicas** en esta materia. Si deseamos que esta labor de sensibilización sea realmente efectiva, debemos plantearnos la **obligatoriedad** de los profesionales de formarse en este tipo de actividades, debido a que, habitualmente, quienes eligen voluntariamente formarse en ellas tienen ya un grado de sensibilización adquirido, y se trata de llegar a quienes no lo tienen.

Por tanto, introducir esta perspectiva tanto de forma transversal como en módulos específicos en la **formación inicial** obligatoria de los profesionales que acaban de acceder a sus respectivas carreras, es esencial para formar profesionales comprometidos y concienciados con la situación de desigualdad por razón de género.

La formación de formadores en este sentido es fundamental. Es ahí donde comienza la labor de sensibilización. Si conseguimos que nuestros docentes tengan integrada la perspectiva de género en las materias que imparten, nos garantizamos un efecto multiplicador de esta sensibilización en los participantes que asisten a estas actividades formativas.

En el ámbito de la formación judicial, la perspectiva de género juega un papel esencial en muchas de las materias que se imparten, especialmente las relacionadas con el ámbito del Derecho Penal. Es necesario por tanto que fiscales, jueces, policía judicial, etc., tengan esta perspectiva integrada en su trabajo, de forma que se eviten situaciones de revictimización, de desigualdad en el acceso a la justicia, así como tratos discriminatorios que desgraciadamente siguen ocurriendo en sede judicial, en dependencias policiales, etc., especialmente en cuanto a delitos relacionados con la violencia contra las mujeres.

B) En cuanto a la labor de adopción de medidas concretas tendentes a superar las barreras de desigualdad por razón de género en el ámbito de la formación, debemos ser conscientes de la dificultad añadida de muchas mujeres para el acceso a la capacitación, debido a su rol actual en la sociedad y a la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, que en ellas habitualmente se multiplica respecto de los hombres. Situaciones de bajas por maternidad, lactancia, el peso mayoritario en muchos casos del cuidado familiar, impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades de capacitación que los hombres.

En ese sentido, es necesario adaptar nuestros planes y actividades de formación, para permitir el acceso a la misma en toda esta diversidad de situaciones. La formación online, por su característica de mayor flexibilidad respecto a la formación clásica presencial, puede jugar un rol importante en esta labor.

La perspectiva de género puede y debe tenerse en cuenta también en la **selección de participantes y docentes**, en las divisiones por grupos de trabajo, etc., de forma que garanticemos siempre la presencia y enfoque femenino en las distintas actividades.

La utilización del lenguaje inclusivo tiene un importante papel en la visualización del problema de desigualdad. Lo que no se nombra no existe. Por tanto, que el lenguaje que utilicemos tenga en cuenta la perspectiva de género contribuye a ese esfuerzo de sensibilización que pretendemos al introducir la perspectiva de género en nuestro trabajo.



En el ámbito del diseño de planes y actividades formativas dirigidas a profesionales de la justicia, debe tenerse en cuenta que la introducción de la perspectiva de género:

1. Debe realizarse de **forma transversal** en el conjunto de las actividades: mediante la atención a la selección de participantes y docentes, la utilización del lenguaje inclusivo, la aplicación de esta perspectiva a las distintas materias tratadas de forma específica.
2. Se debe considerar esencial, y por tanto **obligatoria**, introduciéndose en forma de módulos específicos en la formación inicial de los profesionales, estableciendo la obligatoriedad de algunas actividades en los planes de formación continua, etc.
3. Pasa por la **formación de los formadores**, para lograr una misión multiplicadora de conocimiento.
4. Debe aplicarse de forma directa al **acceso a la formación**, mediante la adopción de medidas concretas que lo garanticen teniendo en cuenta las dificultades particulares que, por razón de género, pueden tener las mujeres. En este sentido la formación online puede suponer un plus de flexibilidad y facilidad de acceso en diferentes situaciones personales.



Atención a la diversidad en la formación online

Continuando con la problemática del acceso a la formación por distintas razones, merece especial mención la atención a la diversidad en dos perspectivas distintas:

1. Abordarla en la oferta formativa, de manera transversal, realizando una labor de sensibilización y visualización. Asegurando espacios de protagonismo de las personas con diversidad funcional. Así como con actuaciones concretas (por ej. la oferta de cursos de lengua de signos como una lengua más).

2. Adaptar la oferta formativa, conseguir que las personas con diversidad funcional accedan a la formación en igualdad de condiciones que los demás debe ser una obligación para las instituciones públicas.

Esto supone un enorme reto, pero al mismo tiempo una oportunidad: utilizar la formación online y todas las herramientas que la tecnología nos permite eliminar los distintos tipos de barreras funcionales con las que podemos encontrarnos.

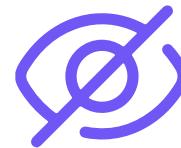
Si bien es cierto que la formación online favorece romper ciertas barreras físicas o de movilidad frente a la clásica formación presencial, siguen encontrándose diferentes dificultades según las características particulares de los participantes:



a) Personas con barreras auditivas

- Aplicaciones web centradas exclusivamente en la interacción a través de la voz.
- Materiales formativos basados en audio, sin subtítulos o transcripciones.

- Reproductores de medios desprovistos de controles de volumen y subtítulos.
- Omisión de herramientas de inclusión en presentaciones (LSE, Lengua de Signos Española).



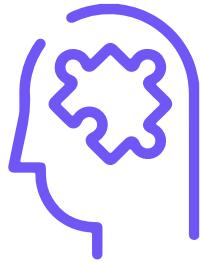
b) Personas con barreras visuales

- Imágenes o contenidos en formato vídeo sin opciones equivalentes en formatos textuales.
- Diseños que no admiten ampliación o que, en caso de admitirla, pierden información esencial o calidad al redimensionarse.
- Sistemas y menús de navegación sin señales visuales de mayor tamaño o señales no visuales de orientación tanto global como local.
- Reproductores sin opciones de ajuste para el tamaño de fuente y/o colores.



c) Personas con barreras de acciones motoras

- Herramientas de autor sin soporte para teclado completo.
- Plazos de respuesta o de realización de supuestos prácticos en línea insuficientes para personas con diversidad funcional física.



d) Personas con barreras intelectuales o del desarrollo

- Textos no adaptados para personas con dificultades de comprensión. Es decir, sin lectura fácil, consistente en la presentación de textos claros y fáciles de comprender que tiene en cuenta tanto el contenido como el lenguaje y las ilustraciones, además de la propia maquetación y el diseño de los materiales.

En el reto de atender las necesidades particulares de los participantes con diversidad funcional en materia de formación debemos partir de un estudio de estas, visibilizándolas y respondiendo a ellas, con el fin de desarrollar las potencialidades del participante.

El papel de la tecnología en este sentido es fundamental, ofreciéndonos la posibilidad de adaptar de contenidos y convertir formatos, para que cumplan los criterios de accesibilidad. De ese modo, mediante el uso de otras herramientas, personas con barreras visuales o auditivas puedan acceder a ellos. En este contexto, es imprescindible mencionar la tiflotecnología, consistente en la tecnología de apoyo que proporciona herramientas y adaptaciones tecnológicas creadas o adaptadas específicamente para permitir que las personas con diversidad funcional visual y/o auditiva puedan utilizar soportes informáticos y acceder a entornos digitales en condiciones de igualdad.

Su importancia no es aplicable sólo al ámbito de la formación sino también al de la integración social y laboral. Por tanto, esta labor de adaptación aplicada en la formación inicial de profesionales de la justicia, idealmente podría extenderse más allá de la formación consiguiendo cambios en la adaptación al puesto de trabajo.

En este sentido la colaboración con asociaciones y organizaciones involucradas en la atención de estas personas es muy recomendable, debido a que conocen la problemática de manera mucho más profunda, pueden aportar soluciones y tecnología que las instituciones de formación muchas veces desconocen y pueden colaborar también a esta adaptación de los puestos de trabajo de los participantes.

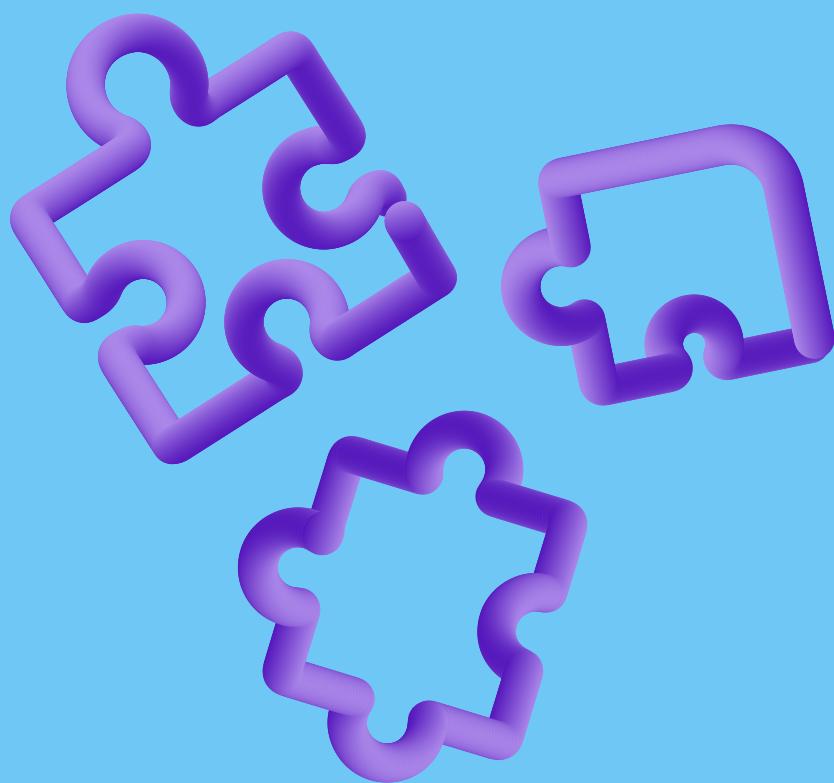
Otras actividades que aportan una integración de la diversidad más allá del acceso a la formación son por ejemplo ofertar actividades de formación en lengua de signos, lo que tendrá impacto en la atención a la diversidad en el puesto de trabajo.

Especial mención a la diversidad por razones económicas

Antes de finalizar este punto es necesario mencionar la especial atención que merece el garantizar el acceso a la formación a personas en situación económica desfavorecida.

En un universo como es el mundo judicial, en el que el acceso a la carrera judicial y fiscal es un proceso muy largo y costoso que requiere en la mayoría de las ocasiones, años de dedicación exclusiva al estudio. Esto lo convierte en inaccesible para muchas personas que no cuentan con recursos económicos suficientes para sufragarse estos años de estudio.

En este caso, cabe mencionar la posibilidad de implantar un sistema de becas para el estudio, que favorecerían el acceso al público en general a las diferentes carreras judiciales, y no solo a aquellos en situaciones más privilegiadas. Lo que a su vez también favorecería una mayor diversidad de orígenes, contextos, pensamientos y visiones de los integrantes de las carreras a las que formamos.



...El reto es darle a la accesibilidad la misma prioridad que al resto de nuestras funciones como formadores....

Si consideramos al formador como agente de cambio, una vez estudiadas las principales dificultades de accesibilidad que sufren las personas con algún tipo de diversidad funcional o por motivos económicos y las herramientas con las que contamos para hacerles frente, estamos preparados para integrar el objetivo de la inclusión en nuestro trabajo como formadores, apostando por un cambio de enfoque que normalice la adaptación. El reto es darle a la accesibilidad la misma prioridad que al resto de nuestras funciones como formadores.



Conclusiones

A raíz de la situación de pandemia, las instituciones responsables de la formación se han visto forzadas a realizar una transformación de sus actividades presenciales hacia la virtualidad. En tiempo récord, se ha conseguido transformar planes y actividades formativos de lo presencial al formato en línea y durante ese proceso se ha adquirido un profundo aprendizaje de los múltiples retos y oportunidades que este tipo de formación ofrece.

Es probable que la formación a distancia constituyera en realidad una gran asignatura pendiente de las instituciones, y que la situación de los últimos tiempos haya contribuido a la necesidad de adaptarse, formarse, explorar sus múltiples posibilidades e implementarlas.

Una formación en línea de calidad va mucho más allá que el mero hecho de transformar el clásico formato presencial, en webinarios, primera reacción de muchas instituciones formadoras en la voluntad de adaptarse con celeridad a la situación mundial generada por la pandemia, y esa es una lección que todos hemos aprendido.

Con el tiempo, las instituciones han tomado conciencia de que los entornos virtuales de aprendizaje y las distintas herramientas para la formación a distancia disponibles actualmente ofrecen al gestor de la formación

y al formador una multitud de posibilidades a la hora de diseñar e implementar cursos, y al participante una experiencia global de aprendizaje que les exige un papel más activo, y en la que pueden combinar los aspectos más positivos de los encuentros síncronos con la versatilidad, flexibilidad, y facilidad de acceso con que cuentan los elementos asíncronos de la misma.

La creatividad, la curiosidad y la falta de miedo a la hora de experimentar con todas estas herramientas son esenciales para dotar de una mayor interactividad a nuestras actividades formativas, lo que es especialmente relevante cuando hablamos de formación a distancia, en la que unos de los mayores retos detectados por los responsables de la formación es la sensación de soledad del participante y el mayor grado de auto disciplina que requiere, con el consiguiente riesgo de desmotivación.

El equipo docente tiene una importancia crucial, y sus funciones son muy versátiles en el caso de la formación a distancia. La formación de formadores juega un papel crucial en la adaptación de los docentes al mundo virtual. Si la formación en competencias digitales es imprescindible, también lo es la que tiene que ver con conocer los distintos roles (tutor, dinamizador, etc.) y las posibilidades metodológicas que el entorno virtual ofrece.

El diseño instruccional es un proceso que nos permite implementar actividades formativas que den respuesta a necesidades previamente detectadas, dando como resultado actividades orientadas al participante, de contenido relevante, con objetivos bien definidos y un sistema de evaluación adecuado para determinar en qué medida éstos se han alcanzado.

Durante este proceso de diseño de actividades y planes formativos, la perspectiva de género y la atención a la diversidad no pueden dejar de estar presentes. La formación a distancia, que en algunos sentidos puede facilitar la inclusión de personas con diversidad funcional (flexibilidad, no existencia de barreras físicas, etc.) en otros nos obliga a explorar formas de dotar de accesibilidad los contenidos, actividades y herramientas utilizadas. Sin embargo, las experiencias compartidas por las diversas instituciones de formación representadas en esta actividad han probado que existen numerosas formas de hacer esto posible, permitiéndonos concluir que es una responsabilidad de las instituciones explorar y desarrollar estas posibilidades, hasta conseguir que el objetivo de la inclusión esté integrado en nuestro trabajo.

La inmersión que nos hemos visto abocados a realizar en la impartición de formación a distancia nos lleva a concluir que ésta es una realidad que continuará conviviendo a futuro con los modelos de formación presencial clásicos, y que ambos sistemas se complementan entre sí. En este sentido, sacar el mayor partido a las ventajas de ambos tipos de formación y determinar cuál es el medio más idóneo para cada actividad formativa, es uno de los mayores retos a los que ya estamos enfrentándonos.





**METODOLOGÍAS DE
FORMACIÓN JUDICIAL
A DISTANCIA:**
EXPERIENCIAS Y
MEJORES PRÁCTICAS
| 2021

