

MODELOS PEDAGÓGICOS EN EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA LA EDUCACIÓN CONTINUA: UN ESTUDIO DE CASO DE ESCUELAS DE GOBIERNO DE JUSTICIA LABORAL EN BRASIL

MODELOS PEDAGÓGICOS EM EAD PARA FORMAÇÃO CONTINUADA: ESTUDO DE CASO DE ESCOLAS DE GOVERNO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

PEDAGOGICAL MODELS FOR DISTANCE EDUCATION USED FOR CONTINUOUS TRAINING: CASE STUDY OF GOVERNMENT SCHOOLS OF THE LABOR COURT IN BRAZIL



Mário dos Santos de ASSIS¹
e-mail: mario.assis@ufpe.br



Sérgio Paulino ABRANCHES²
e-mail: sergio.abranches@gmail.com

Cómo hacer referencia a este artículo:

ASSIS, M. dos S. de; ABRANCHES, S. P. Modelos pedagógicos en Educación a Distancia para la educación continua: Un estudio de caso de escuelas de gobierno de Justicia Laboral en Brasil. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 18, n. 00, e023163, 2023. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v18i00.16234>



- | Enviado en: 02/08/2022
- | Revisiones requeridas el: 04/05/2023
- | Aprobado el: 21/10/2023
- | Publicado el: 28/12/2023

Editor: Prof. Dr. José Luís Bizelli
Editor Adjunto Ejecutivo: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Escuela Judicial del Tribunal Regional del Trabajo Sexta Región (Ejud-6), Recife – PE – Brasil. Gerente del Centro Pedagógico de Ejud-6, Maestría en Matemática y Educación Tecnológica de la Universidad Federal de Pernambuco.

² Universidad Federal de Pernambuco (UFPE), Recife – PE – Brasil. Profesor Titular del Departamento de Fundamentos Sociofilosóficos de la Educación, Máster en Sociología por la Universidad Federal de Pernambuco y Doctor en Educación por la Universidad de São Paulo.

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo analizar los modelos pedagógicos de educación a distancia (EaD) utilizados por las Escuelas de Gobierno de Justicia Laboral en Brasil. De carácter cualitativo y con un enfoque de estudio de caso múltiple, la recolección de datos utilizó la investigación documental y un cuestionario semiestructurado en línea. Los datos fueron tratados mediante análisis documental temático y análisis de contenido categórico. El marco teórico se basó en modelos pedagógicos para la educación a distancia, la interacción en entornos virtuales, las tecnologías y medios educativos, y la formación (entrenamiento) y el desarrollo (T&D). El estudio concluyó que existe un predominio de un modelo pedagógico con una concepción del aprendizaje desde una perspectiva cognitiva, con un predominio de cursos en el formato autoinstruccional y el uso de tecnologías educativas con la característica de la comunicación asincrónica, rica en símbolos comunicacionales e interacciones mutuas y reactivas. Los resultados indican que el modelo utilizado estimula el autodesarrollo del personal, aprovechando el potencial del TDIC en la inducción del aprendizaje. Se sugiere investigar el impacto del modelo adoptado en la cultura organizacional.

PALABRAS CLAVE: Modelo pedagógico. Educación a distancia. Formación profesional. Tecnologías educativas.

RESUMO: Este artigo visa analisar os modelos pedagógicos para EaD utilizados pelas Escolas de Governo da Justiça do Trabalho no Brasil. De natureza qualitativa e com abordagem por estudo de casos múltiplos, a coleta de dados utilizou pesquisa documental e questionário on-line semiestructurado. Os dados foram tratados por análise documental temática e análise de conteúdo categorial. O quadro teórico repousou em modelos pedagógicos para EaD, interação em ambientes virtuais, tecnologias e mídias educacionais e treinamento e desenvolvimento (T&D). O estudo concluiu que predomina modelo pedagógico com concepção de aprendizagem na perspectiva cognitiva, com prevalência de cursos no formato autoinstruccional e utilização de tecnologias educacionais com característica de comunicação assíncrona, rica em símbolos comunicacionais e interações mútua e reativa. Os resultados apontam que o modelo utilizado estimula o autodesenvolvimento do corpo funcional, aproveitando as potencialidades das TDIC na indução de aprendizagem. Sugere-se investigar o impacto do modelo adotado na cultura organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Modelo pedagógico. Educação a Distância. Formação profissional. Tecnologias educacionais.

ABSTRACT: This study aims to analyze the pedagogical models for distance education adopted by the Judicial Schools of Labor Court in Brazil. Qualitative research, with a multiple case study approach, data collection was carried out through documentary research and a semi-structured online questionnaire. Data were treated through thematic document analysis and categorical content analysis. The theoretical framework rested on pedagogical models for distance education, interaction in virtual environments, educational technologies and media, and continuous training. The study concluded that a pedagogical model predominates with a cognitive conception of learning, with a prevalence of self-instructional courses and the use of educational technologies with characteristics of: asynchronous communication, rich in communication symbols and mutual and reactive interactions. The model adopted stimulates the self-development of the staff, taking advantage of the potential of digital technology in inducing learning. It is suggested to investigate the impact of the adopted model on organizational culture.

KEYWORDS: Pedagogical models. Distance education. Professional training. Educational technologies.

Introducción

El uso de las posibilidades de mediación pedagógica que aporta el DICT para la formación profesional en el espacio jurídico ha crecido progresivamente en el contexto internacional (CALDEIRA, 2017). En Brasil, el Poder Judicial no está al margen de este proceso. Para los Tribunales Laborales -que tienen competencia constitucional para juzgar demandas entre trabajadores y empleadores (Art. 114, BRASIL, 1988)- los avances de la DICT ya se sienten en el contexto en el que la relación laboral se produce a través de nuevos arreglos productivos, deshaciendo los límites entre las esferas física, digital y biológica (SCHWAB, 2019).

Desde esta perspectiva, la formación continua en el servicio del personal que labora en el Poder Judicial debe considerar el nuevo contexto y utilizar las TDIC en sus acciones formativas, invirtiendo en una educación permanente que permita la formación profesional, personal y de vida (DELORS, 1996; DURAN, 2017).

Este artículo presenta el resultado de la investigación académica³ desarrollada en el Programa de Posgrado en Educación Matemática y Tecnológica (Edumatec), de la Universidad Federal de Pernambuco, que tuvo como cuestión de estudio qué modelos pedagógicos en educación a distancia predominan en la formación continua en servicio desarrollada por las Escuelas Judiciales de los Tribunales Laborales de Brasil. La importancia de la investigación radica en la escasez de estudios dirigidos a indagar en las prácticas de formación (entrenamiento) y desarrollo (T&D) realizadas en la educación a distancia en el ámbito de la Judicatura Laboral.

El artículo comienza presentando el marco teórico en el que se basó la investigación. A continuación, se presenta el recorrido metodológico, la discusión de los datos recolectados y, finalmente, los resultados encontrados, alcances y limitaciones.

Metodología

La investigación fue de naturaleza cualitativa (CRESWELL, 2014), con un enfoque de estudio de caso múltiple (LÜDKE; ANDRÉ, 2015; YIN, 2015), buscando comprender los fenómenos humanos a partir de sus representaciones. Con objetivos descriptivos y explicativos,

³ASSIS, M. dos. S. de. **El modelo pedagógico en la educación a distancia en la educación continua en servicio en los Tribunales de Trabajo**: un estudio de caso de las escuelas judiciales. 2021. Disertación (Maestría en Matemática y Educación Tecnológica) – Universidad Federal de Pernambuco, Recife, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/40243>. Fecha de consulta: 10 jul. 2023.

la recolección de datos involucró procedimientos bibliográficos, documentales y de campo (GIL, 2010).

En esta investigación, la unidad de análisis adoptada para el estudio de caso fueron las acciones formativas desarrolladas en educación a distancia (EaD) por las Escuelas Judiciales de Justicia Laboral. Los datos recolectados fueron sometidos a análisis de documentos temáticos (BARDIN, 2016) y análisis de contenido categórico (MORAES, 1999). Las categorías analíticas fueron extraídas del marco teórico de la investigación, a saber: (i) concepción del aprendizaje (MAYES; FREITAS, 2004); (ii) tipos de interacción en el entorno virtual de aprendizaje (PRIMO, 2003) y (iii) características de los medios educativos y tecnologías utilizadas (BATES, 2017).

El lugar de desarrollo del estudio fueron 09 (nueve) Escuelas Públicas vinculadas al Poder Judicial del Trabajo. Se eligieron tres escuelas de cada tamaño de la Corte (pequeña, mediana y grande), incluyendo al menos una en cada región geográfica brasileña. Los sujetos de la investigación fueron los gestores de EaD de cada escuela, quienes respondieron el cuestionario semiestructurado en línea (16 preguntas cerradas y 08 preguntas abiertas), abordando las acciones formativas en EaD; el TDIC utilizado en las acciones de T&D y la estructura organizativa y funcional del equipo de EaD.

La recolección de datos se realizó del 7 al 20 de mayo de 2020, aproximadamente 2 meses después del inicio del aislamiento social impuesto por la pandemia de Covid-19, en un momento de suspensión de las actividades presenciales en todos los Tribunales Regionales de Trabajo encuestados.

Marco teórico

Entrenamiento y Desarrollo (T&D)

El aprendizaje es fundamental para la vida en sociedad, ocurre diariamente en todos los espacios sociales, incluido el trabajo. En las empresas, se presenta como garante de la sostenibilidad de la empresa, permitiendo que las acciones de cada trabajador estén alineadas con los objetivos de la organización. De ahí la importancia de las acciones de Entrenamiento y Desarrollo en los espacios productivos (T&D).

Las acciones que inducen al aprendizaje están fuertemente marcadas por la concepción tecnológica del modo de producción de cada época. A mediados del siglo XIX, con el crecimiento de la industrialización, la lógica era permitir que los trabajadores con habilidades

motoras realizaran fielmente las tareas prescritas. En el contexto de la producción taylorista/fordista (producción a gran escala, con una línea de montaje en masa), la gestión de la corporación consistía en un estricto control sobre el proceso de producción. Durante la Segunda Revolución Industrial, la formación profesional se dividió en dos procesos: formación, para desarrollar habilidades motoras en los empleados; y desarrollo, para desarrollar habilidades cognitivas para puestos gerenciales (MALVEZZI, 1999).

La introducción de la TDIC en el escenario productivo se presenta como una tercera revolución industrial, tal es el impacto causado en la organización del proceso productivo y en la calificación para los puestos de trabajo (BASTOS, 2006). Los modos de producción se flexibilizan, no hay espacio para la producción rígida de un solo producto (ANTUNES, 1995). Se requiere un trabajador cada vez más cualificado, elevando el nivel estratégico del área de T&D en las organizaciones.

Como resultado, el concepto de educación aplicado al aprendizaje organizacional ha evolucionado mucho, adquiriendo nuevos significados que van más allá de la formación profesional. La educación continua, la educación a lo largo de toda la vida, la educación corporativa son ejemplos de la nueva realidad. La organización invierte en cualificación porque esto se traducirá en una ventaja competitiva en tiempos de producción flexible (DEPIERI, 2006).

Para el sector público, también es imperativo ir más allá de la capacitación, estableciendo una política para la capacitación de su personal estructurada en programas que desarrollen habilidades para el siglo XXI. El paradigma es el logro del objetivo social incorporado en las acciones desarrolladas por el Estado, siempre que sea posible con un menor gasto financiero (DAGNINO, 2013; SIQUEIRA; MENDES, 2009).

La Educación a distancia

La tecnología digital ha permitido extender la secuencia didáctica más allá del aula, en un *continuo* pedagógico que articula contextos formales e informales. En este escenario tecnológico, la educación a distancia cobra fuerza al materializar la mediación didáctico-pedagógica entre docente y estudiantes que pueden estar en diferentes espacios y tiempos (MOORE; KEARSLEY, 2008; PRETTI, 2009). En las organizaciones públicas y privadas, el uso de la EaD en la ejecución de la política de formación y desarrollo es una realidad presente. Las ventajas de esta modalidad van más allá de la buena relación costo-beneficio (DURAN,

2017).

En una sociedad en red, hiperconectada, inmersa en un diluvio informativo (CASTELLS, 2010; FLORIDI, 2015; LÉVY, 2003), el modelo educativo tecnicista ya no responde a los cambios significativos que se producen en el espacio de formación profesional. Los sistemas de educación abierta y a distancia y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, han dado lugar a la aparición de nuevos modelos pedagógicos orientados principalmente al aprendizaje más que al contenido (BEHAR, 2009; VENDRUSCOLO; BEHAR, 2016).

Con un enfoque sintético que reúne las principales teorías del aprendizaje en tres (3) grandes vertientes, Mayes y Freitas (2004) presentan perspectivas analíticas para estudiar los modelos pedagógicos de EaD que se dan en entornos en línea:

- * La perspectiva asociativa/empirista
- * La perspectiva cognitiva
- * La perspectiva situacional

Desde la perspectiva asociativa, el conocimiento se entiende como una acumulación organizada de habilidades. Para ello, las tareas de aprendizaje deben organizarse en una secuencia que vaya desde los componentes más simples, como requisito previo para lograr las tareas más complejas, siempre permeadas por estímulos externos en cada etapa (*feedback*).

Desde la perspectiva cognitiva, la comprensión se adquiere a través de un proceso activo de creación, a través de actividades que estimulan la creación de hipótesis y la construcción de nuevas formas de entender un concepto. Desde la perspectiva situacional, el conocimiento se sitúa en las prácticas que emergen de las comunidades, siendo el aprendizaje la habilidad que el individuo adquiere al participar en estas prácticas.

Los autores señalan que en los cursos implementados en entornos virtuales difícilmente habrá anclaje en una sola teoría del aprendizaje, sino el predominio de una de las teorías en el diseño instruccional elegido (MAYES; FREITAS, 2004).

La comunicación en el Ambiente Virtual de Aprendizaje

Los estudios modernos de la teoría del aprendizaje destacan la centralidad de la comunicación como disparador de la interacción. El conocimiento humano no es una simple copia de la realidad, y no está totalmente determinado por la mente del sujeto. Consiste en la interacción entre los dos elementos: sujeto y objeto, con el diálogo como elemento central de este proceso (FREIRE, 2015; PIAGET, 1996; VYGOTSKY, 2001).

Em la EaD, La interacción desarrollada en el Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) cobra una importancia fundamental, refiriéndose a los procesos comunicacionales que surgen de la mediación llevada a cabo por artefactos digitales. Para Primo (2003), la interacción es uno de los aspectos del proceso comunicacional y la interactividad es la interacción mediada por el ordenador, clasificándola en dos tipos: la interacción mutua y la interacción reactiva. La interacción mutua tiene lugar entre los seres humanos, con la mediación de la tecnología digital, en la que cada interactor participa efectivamente en la creación/recreación de mensajes. La interacción reactiva, por su parte, se establece en una relación entre el hombre y el sistema tecnológico, en la que la acción humana se limita a elegir respuestas predeterminadas por el sistema.

La tipología propuesta por Primo (2003) se basa en las teorías de la comunicación, en una perspectiva interaccionista de la cognición humana, aportando centralidad analítica a las relaciones que se establecen entre los interactores, ya sean humano-humano o humano-máquina.

Abordar la comunicación en un entorno virtual de aprendizaje se refiere a la breve digresión de la presencia de la tecnología en el proceso educativo. De acuerdo con Bates (2017), el discurso humano –la oralidad– fue uno de los primeros recursos utilizados en la educación, seguido de la escritura en papel. Con la expansión de las TDICs, emergen otras variantes comunicacionales son posibles gracias a los ordenadores en red (Internet) que crean nuevos espacios sociales virtuales (redes sociales).

Las redes sociales son una subcategoría de la tecnología educativa, que abarca una amplia y diferente gama. Para el proceso educativo, Bates (2017) destaca tres características fundamentales para el análisis de los medios y tecnologías educativas:

- * Medios de transmisión (unidireccionales) o comunicativos (bidireccionales)
- * Tecnología síncrona o asíncrona
- * Medios individuales o rich media

En cuanto a la estructura de las conexiones comunicativas (posibilidades de interacción entre los participantes), los medios se clasifican en aquellos que permiten un proceso comunicativo "uno a muchos" (medios transmisores) o "muchos a muchos" (medios comunicativos).

En cuanto a la separación espaciotemporal entre profesor y alumnos, los medios se clasifican en sincrónicos (en directo) y asincrónicos (grabados). En los medios sincrónicos, todos deben estar presentes al mismo tiempo, presentando ventajas en el aspecto

socioemocional, de la afectividad. Los medios asincrónicos permiten la comunicación en diferentes momentos entre los participantes, permitiéndoles acceder en el momento más conveniente. La ventaja educativa de este medio radica en la posibilidad de numerosos accesos por parte de los interesados (BATES, 2017).

La riqueza mediática se refiere a la cantidad de sentido común y habilidades interpretativas que se permiten para transmitir la información que aporta. Cuantos más símbolos se puedan utilizar en los medios, más ricos serán. Para Bates (2017), las características de los medios no son estados discretos y estancos, sino patrones dimensionales que varían en función de la forma en que se concibe o utiliza la tecnología que los soportará. Para el proceso educativo, las tecnologías deben ser analizadas por énfasis pedagógico.

Resultados y discusión

Contexto de la investigación

La Justicia del Trabajo (JT) en Brasil está compuesto por 1.587 Jurisdicciones del Trabajo (Varas do Trabalho (VT)); 24 Tribunales Regionales de Trabajo (TRT), por el Tribunal Superior de Trabajo (TST) y por el Consejo Superior de Justicia del Trabajo (CSJT). En los estados federados existen escuelas judiciales vinculadas a cada uno de los 24 (veinticuatro) Tribunales Regionales del Trabajo, con el propósito de implementar la política de calificación profesional del personal de funcionarios y magistrados a nivel local.

La política de capacitación del personal del Poder Judicial está establecida por su propio reglamento, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución (BRASIL, 1988, Art. 103-B, §4º). La normativa da a conocer una política de T&D con un perfil multidisciplinario, privilegiando la formación técnica y humanística del personal (CNJ, 2014; ENAMAT, 2019).

En los datos recogidos por el cuestionario semiestructurado, respondido por los responsables de EaD, aparecen tres formatos de los cursos de educación a distancia utilizados regularmente por las escuelas encuestadas:

- * Curso en EaD con tutoría activa (EaD Colaborativo): desarrollado en una plataforma virtual, con seguimiento permanente del tutor para aclarar dudas, evaluar e incentivar la participación de los estudiantes.
- * Curso en EaD Sin tutoría (EaD – Autodidacta): Desarrollado en una plataforma virtual, sin tutorías y con actividades evaluativas realizadas por cuestionario con corrección y retroalimentación automatizada.

- * Curso Semipresencial (*blended learning*): parte de las actividades pedagógicas desarrolladas en EaD (actividades en línea) y parte de clases presenciales.

En el 77,8% de las escuelas encuestadas, hay un predominio de cursos en el formato autodidacta, principalmente relacionados con los temas de idiomas (lengua extranjera, portugués, LIBRAS), política de responsabilidad socioambiental y tecnología de la información.

Los Cursos en EaD con la tutoría activa, predominan para temas del área jurídica (legislación, procedimiento y rutinas judiciales, etc.) y, con menor frecuencia, para temas administrativo-gerenciales. Por otro lado, los cursos en formato semipresencial aparecen, de manera pequeña, en las temáticas de las áreas jurídicas, idiomas y tecnologías de la información.

Los datos de la encuesta informan que el curso en EaD autodidacta se desarrolla con mediación pedagógica que se lleva a cabo, esencialmente, a través de videoclases, animaciones, recursos gráficos y textos, junto con actividades de fijación del aprendizaje en forma de cuestionario evaluativo con corrección y emisión de *feedback* automáticos, permitiendo más de un intento al estudiante.

En el diseño del curso, se insertan elementos gráficos para motivar el progreso del estudiante, como el seguimiento de la finalización de las actividades, la gamificación, la interconexión de secuencias de tareas y los recursos interactivos insertados en las lecciones en video. Los contenidos didácticos se presentan de forma secuenciada y lineal, desde las instrucciones más sencillas hasta las más complejas, en un enfoque asociativo.

Los datos de la investigación muestran un predominio significativo de cursos autodidactivos para temas relacionados con el desarrollo de habilidades rutinarias, como la capacitación en sistemas computarizados, la actualización legislativa y las rutinas de trabajo. Depieri (2006), Vargas y Abbad (2006), dentro de la concepción teórica de la T&D, señalan que, en los entornos organizacionales, las habilidades rutinarias se desarrollan a través de instrucciones y/o capacitación. El aprendizaje instruccional desde la perspectiva conductista, según Mayes y Freitas (2004), enfatiza el aprendizaje-hacer activo y con *feedback* inmediato acerca del éxito en el aprendizaje.

El uso del formato autodidacta aporta ganancias en escala, permitiendo que la replicación del curso llegue a un número significativo de alumnos y también que los funcionarios y magistrados establezcan su camino de desarrollo personal, dentro de un sistema de aprendizaje abierto, con estudios autodirigidos que son posibles gracias a la EaD.

Bastos (2006) y Pilati (2006) afirman que el ensamblaje de T&D de manera personal e individualizada, a través de un sistema educativo abierto y autodirigido, marca la tercera ola evolutiva de acciones para inducir el aprendizaje en espacios corporativos, que se produjo a partir de 1970. Esta concepción está ligada a la idea de utilizar las tecnologías digitales para potenciar el desarrollo organizacional, así como permitir una mejor adaptabilidad de la fuerza laboral a los nuevos modelos productivos.

Los datos de la investigación muestran que la calidad comunicacional presente en los cursos autodidactivos se desarrolla en una relación entre el hombre y el sistema tecnológico, proporcionando una interacción reactiva (PRIMO, 2003). El alumno goza de una cierta libertad de acción, basada en caminos preestablecidos. El entorno virtual elegido (*Moodle*) y las herramientas tecnológicas utilizadas hacen efectiva la construcción de la interacción persona-ordenador (ARAÚJO, 2019).

Aunque el formato autoinstruccional presenta elementos de asociativismo (individualización de la instrucción, secuencia de tareas de aprendizaje, *feedback* inmediato), la presencia significativa de elementos de interacción persona-computadora (ARAÚJO, 2019) de tipo reactivo (PRIMO, 2003) y a través de medios ricos y asincrónicos (BATES, 2017) indica una evolución del modelo implementado, señalando una concepción cognitivista (MAYES; FREITAS, 2004).

Según Behar (2009), las TDICs posibilitar la construcción de un espacio pedagógico heterárquico, con respeto al ritmo individual y a la autonomía del estudiante. En este sentido, el formato autodidacta de los cursos EaD cumple su función importante en la política de formación del Poder Judicial, teniendo en cuenta también esta característica del contexto que fomenta una formación autónoma y autodirigida.

En el caso de los cursos implementados en la EaD con tutoría y blended learning, los datos muestran el uso de AVA con herramientas tecnológicas que facilitan interacciones alumno-alumno y alumno-tutor, como foros online. El tutor es el principal mediador del aprendizaje. Para estos formatos destaca la concepción del aprendizaje desde la perspectiva cognitiva, a través de estrategias de aprendizaje que posibilitan la construcción colaborativa del conocimiento. En estos formatos se utilizan medios y tecnologías educativas que proporcionan una comunicación bidireccional, de forma asincrónica, rica en símbolos comunicacionales y con interacción mutua (BATES, 2017; PRIMO, 2003).

Los cursos en EaD tutorizado, autodidacta y semipresenciales no son los únicos formatos utilizados por las escuelas. Los datos de la encuesta también indicaron el uso de

conferencias web, redes sociales y herramientas de *Google Workspace* en las acciones formativas desarrolladas.

Una mayoría significativa de las Escuelas Judiciales encuestadas (88,9%) señaló positivamente el uso de webinars (conferencias web) en las acciones de capacitación, con el uso de compartir la presentación del instructor; Comunicación entre el participante y el instructor a través del chat y el intercambio de videos, textos y archivos. En cuanto a la difusión, existe una amplia preferencia por la plataforma Youtube (88,9%), seguida de Google Meet (66,7%).

En el caso de los centros educativos que utilizan las redes sociales en la formación, Facebook e Instagram aparecen como la principal opción (22,2%), seguidos de WhatsApp y Youtube (11,1%). Los datos también revelaron que las escuelas encuestadas utilizan las plataformas Google-Form (88,95), Google-Drive (77,8%) y Google-Document (22,2%) en su formación.

En estos medios y herramientas tecnológicas, es posible desarrollar una formación que favorezca las interacciones asincrónicas, la flexibilidad pedagógica y la centralidad de las acciones pedagógicas en el estudiante, dependiendo del diseño instruccional propuesto para el curso.

La plataforma Moodle aparece para el 100% de los encuestados como el AVA utilizado en las acciones en EaD. En un porcentaje menor (1%) existen plataformas de conferencias web (Meet, Zoom, Cisco Webex) y un *canal de streaming* (Youtube).

El *Moodle* habilita varios recursos tecnológicos para la mediación pedagógica: chats, foros, cuestionarios con corrección automática, lecciones interactivas en video, archivos de texto, *wikis*, etc. Esta plataforma tiene características de medios comunicativos, ya que permite la producción y alteración del mensaje entre los participantes. También destaca por ser rico en sistemas de símbolos comunicacionales, permitiendo interacciones sincrónicas y asincrónicas (BATES, 2017).

La existencia de un proyecto político pedagógico fue señalada por el 77,8% de las escuelas. Para el 66,75% de los encuestados, no existe participación de un profesional con conocimientos pedagógicos en la elaboración de cursos de educación a distancia; Este profesional existía en el 33,3% de las escuelas.

Los datos recolectados mostraron que la participación de profesionales con conocimientos pedagógicos en la elaboración de cursos de EaD contribuye a ampliar las opciones de modelos pedagógicos e innovar el repertorio de medios y tecnologías educativas

utilizadas.

Reflexiones finales

Las TDIC posibilitan contextos innovadores para las prácticas de inducción al aprendizaje en entornos corporativos. En este escenario, la educación a distancia se presenta como una posibilidad muy satisfactoria para las acciones de T&D.

El presente estudio, que buscó analizar la EaD en el Poder Judicial del Trabajo, concluyó que el concepto de aprendizaje de los cursos se ajusta a la perspectiva cognitiva, con predominio de los cursos en el formato de EaD autoinstruccionado, utilizando medios educativos y tecnologías con una característica predominante de comunicación; Asíncrono; rica en símbolos comunicacionales y con interacción mutua y reactiva.

Los resultados indican que el modelo implementado, formado por una mezcla de formatos y modelos pedagógicos, pero con predominio de cursos autoinstruccionados, juega un papel en la política de T&D del Poder Judicial del Trabajo, estimulando una educación autónoma y autodirigida. La naturaleza cambiante de la realidad organizacional del Poder Judicial, debido a la mayor complejidad del tejido social, requiere el desarrollo de habilidades para aprender a aprender (autodesarrollo), aprovechando el potencial de la TDIC para promover la inducción del aprendizaje en espacios productivos de manera amplia y abarcando las más diversas temáticas.

Como aporte a futuras investigaciones, al mismo tiempo que se presentan como limitaciones del presente estudio, se propone indagar si el hibridismo del modelo está contribuyendo efectivamente al cambio de la cultura organizacional en la Justicia del Trabajo (evaluación de impacto).

REFERENCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ARAÚJO, R. K. S. **Avaliação da aprendizagem na educação online:** construindo elementos para um avaliar interativo-mediador. 2019. 468 f. Tese (Doutorado em Educação Matemática e Tecnológica) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Tradução: Reto, L. A. São Paulo: Edições 70, 2016.

BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. *In:* BORGES-ANDRADE, J. E. *et al.* (ed.).

Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. 1, p. 23-40.

BATES, T. **Educar na era digital:** design, ensino e aprendizagem. Tradução: Mattar, J. São Paulo: Artesanato Educacional, 2017. *E-book*.

BEHAR, P. A. Modelos pedagógicos em educação a distância. *In:* BEHAR, P. A. (org.). **Modelos Pedagógicos em Educação a Distância.** Porto Alegre: Artmed, 2009. cap. 1, p. 15-32.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acceso en: 1 enero 2023.

BRASIL Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 192, de 08 de maio de 2014.** Brasil: CNJ, 2014. Disponible en: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2012>. Acceso en: 1 enero 2023.

CALDEIRA, J. M. Modelos de suporte utilizados no âmbito da formação a distância de magistrados no contexto internacional. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação,** Araraquara, v. 12, n. esp. 2, p. 1391–1407, 2017. DOI: 10.21723/riaee.v12.n.esp.2.10076. Disponible en: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/10076>. Acceso en: 29 nov. 2020.

CASTELLS, M. **Sociedade em rede:** a era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa:** escolhendo entre cinco abordagens. Tradução: Rosa, S. M. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DAGNINO, R. A capacitação de gestores públicos: uma aproximação ao problema sob a ótica da Administração Política. **Revista Brasileira de Administração Política,** [S. l.], v. 6, n. 1, p. 97-118, 2013. Disponible en: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/15577>. Acceso en: 10 mayo 2019.

DELORS, J. **Educação:** um tesouro a descobrir, relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (destaques). Paris: UNESCO, 1996. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_por. Acceso en: 23 abr. 2020.

DEPIERI, M. A. **Impacto de Educação Corporativa:** educação continuada em processos educativos – Forfor. 2006. 100 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Mestrado em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

DURAN, D. A educação a distância no processo de formação continuada da administração pública: as contribuições da Revista do Serviço Público. **Revista do Serviço Público,** [S. l.], v. 68, n. 3, p. 705-736, 2017. Disponible en: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1508>. Acceso en: 11 marzo 2021.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). **Programa Nacional de Formação - 2019-2021.** Trabalho, E. N. D. F. E. a. D. M. D.: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho 2019.

- FLORIDI, L. **The Onlife Manifesto. Being human in a hyperconnected era**. London: Springer International Publishing, 2015. 978-3-319-04093-6. DOI 10.1007/978-3-319-04093-6. *E-book*. Disponible en: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-04093-6>. Acceso en: 21 jul. 2019.
- FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 59. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015. 978-85-7753-164-6.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LÉVY, P. **A inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2003.
- LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPU, 2015.
- MALVEZZI, S. Do Taylorismo ao Comportamentalismo - 90 anos de desenvolvimento de Recursos Humanos. In: BOOG, G. G. (Ed.). **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD**. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999. cap. 2, p. 15-33.
- MAYES, T.; FREITAS, S. **Review of e-learning theories, frameworks and models**. London: Joint Information Systems Committee, 2004. Disponible en: <https://curve.coventry.ac.uk/open/file/8ff033fc-e97d-4cb8-aed3-29be7915e6b0/1/Review+of+e-learning+theories.pdf>. Acceso en: 17 abr. 2019.
- MOORE, M. G.; KEARSLEY, G. **Educação a distância: uma revisão integrada**. Tradução: Galman, R. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponible en: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf. Acceso en: 23 mayo 2019.
- PIAGET, J. **Biologia e Conhecimento**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.
- PILATI, R. História e importância de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E. *et al.* (ed.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. 8, p. 159-176.
- PRETTI, O. **Educação a Distância: fundamentos e políticas**. EdUFMT, 2009.
- PRIMO, A. F. T. **Interação mediada por computador: a comunicação e a educação a distância segundo uma perspectiva sistêmico-relacional**. 2003. 292 f. Tese (Doutorado) – Centro Interdisciplinar de Novas Tecnologias na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10183/6959>. Acceso en: 26 sept. 2019.
- SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: MIRANDA, D. M. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019. 978-8572839785.
- SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009. Disponible en: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>. Acceso en: 16 enero 2021
- VARGAS, M. R. M.; ABBAD, G. S. Base conceituais em treinamento, desenvolvimento e

educação -TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E. *et al.* (ed.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. 7, p. 137-158.

VENDRUSCOLO, M. I.; BEHAR, P. A. Investigando modelos pedagógicos para educação a distância: desafios e aspectos emergentes **Revista Educação**, Porto Alegre: v.3 9, n. 3, p. 302-311, 2016. Disponible en: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/view/20666>. Acceso en: 14 feb. 2019.

VYGOTSKY, L. S. **A construção do pensamento e da linguagem**. Tradução: P. Bezerra. São Paulo: Martins Fontes, 2001. 85-336-1361-X.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Tradução: Herrera, C. M. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. 290 p. 978-85-8260-232-4.

CRediT Author Statement

Reconocimientos: Agradecemos a los responsables de Educación a Distancia de las Escuelas Judiciales de la Justicia Laboral que amablemente participaron en la entrevista semiestructurada y en especial al órgano rector de la Escuela Judicial del Tribunal Regional del Trabajo de la Sexta Región.

Financiación: El presente estudio fue realizado con el apoyo de la Coordinación de Perfeccionamiento del Personal de Nivel Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamiento 001 y la Coordinación de Avisos Públicos del Decano de Posgrado de la Universidad Federal de Pernambuco (PROPG/UFPE).

Conflictos de intereses: No existe ningún conflicto de intereses con respecto al contenido cubierto en el texto de investigación.

Aprobación ética: Se observaron los procedimientos éticos de la investigación y todos los participantes consintieron en un Termino de Consentimiento Libre y Esclarecido (TCLE), en el momento de responder el cuestionario semiestructurado en línea. Se hizo hincapié en el TCLE los objetivos del estudio y las garantías de confidencialidad respecto a la identidad de los encuestados, así como la posibilidad de retirarse de la participación en la investigación en cualquier momento.

Disponibilidad de datos y material: No aplicable.

Contribuciones de los autores: El primer autor desarrolló la investigación, recopiló, ingresó y analizó los datos y escribió el artículo. El segundo autor orientó la definición del marco teórico, el recorrido metodológico y revisó el texto y las conclusiones extraídas del cuerpo de la investigación.

Procesamiento y edición: Editora Iberoamericana de Educación - EIAE.
Corrección, formateo, normalización y traducción.

