



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE LA TECNOLOGÍA DE LA
COMPUTACIÓN EN EDUCACIÓN**



**CURSO EN LINEA PARA EL ADIESTRAMIENTO EN COACHING HACIA
EL APRENDIZAJE Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL, AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**Autor: Ing. Yenny Moreno
C.I: V.-12.101.944
Tutor: Manuel Martínez
C.I: V.- 7.184.645**

Bárbula, abril 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE TECNOLOGÍA DE IA
COMPUTACIÓN EN EDUCACIÓN**



**CURSO EN LINEA PARA EL ADIESTRAMIENTO EN COACHING HACIA
EL APRENDIZAJE Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL, AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autor: Ing. Yenny Moreno

**Trabajo presentado ante la
Comisión de la Especialización en
Tecnología de la Computación en
Educación, como requisito para
optar al título de Especialista en
Tecnología de la Computación en
Educación.**

Bárbula, abril 2018

DEDICATORIA

A **Dios**, en quien reside toda mi fortaleza, mi fe y esperanza de hacer que mi vida y la de los demás sea mucho mejor cada día.

A mis **Hijos**, porque ellos me han apoyado y acompañado moralmente desde el momento que están en mi vida, en mis aciertos y errores y me han enseñado a ser un instrumento de bien.

AGRADECIMIENTO

He alcanzado una meta en mi vida y quiero agradecer profundamente en estas líneas su apoyo. A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis Hijos Katherine y Andrés Sánchez Moreno, como también a Osman Reyes, quienes junto a Dios son los mas importante en mi vida y desde el inicio de esta meta siempre estuvieron apoyándome, dándome su paciencia y optimismo y más aun al final de la misma, ya que fueron el principal motor para iniciar esta meta.

A los profesores quienes que me dieron su apoyo con paciencia me dieron un poco de sus conocimientos y aportaron a la realización de este proyecto. En especial al Prof. Nolberto Goncalvez, por dedicarme su tiempo como guía, por orientarme teóricamente, por su amistad, consejos y por la colaboración prestada en algún momento de la construcción de esta investigación y con la cual espero seguir contando. A mis Compañeros de Trabajo por su colaboración permanente y apoyo.

A mi Tutor Dr. Manuel Martínez, por la orientación, dedicación y ayuda que me brindo para la realización de esta tesis, por su apoyo y amistad que me permitieron aprender mucho más que lo estudiado en el proyecto.

A TODOS USTEDES MIL GRACIAS.

INDICE

	p.p.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	ix
Resumen Ingles	x
Introducción	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema	3
Objetivos de la Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivo Específico	9
Justificación	10
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes	12
Bases Teóricas	15
Bases Legales	38
Definición de Términos Básicos	42
Operacionalización de las Variables	45
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Nivel de Investigación	62
Tipo de Investigación	63
Fases de la Investigación	64

Población y Muestra	65
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	67
Validez del Instrumento	68
Confiabilidad del Instrumento	69
CAPITULO IV	
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Presentación de los Resultados	70
Interpretación de los Resultados	97
CAPITULO V	
PROPUESTA	
Descripción de la Propuesta	99
Estudio de la Factibilidad	117
Conclusiones	135
Recomendaciones	135
Referencias Bibliográficas	136
Anexos	139

LISTA DE TABLAS

N°		p.p
1	Teorías que inciden en el Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional.....	26
2	Operacionalización de las Variables.....	46

LISTA DE CUADROS

Análisis e Interpretación de Resultados del Cuestionario aplicado al Personal Administrativo Objeto de Estudio

N°		p.p
1	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 1.....	72
2	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 2.....	73
3	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 3.....	74
4	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 4.....	76
5	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 5.....	77
6	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 6.....	78
7	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 7.....	80
8	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 8.....	81
9	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 9.....	82
10	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 10.....	84
11	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 11.....	85
12	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 12.....	86
13	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 13.....	87
14	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 14.....	89
15	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 15.....	90
16	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 16.....	92
17	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 17.....	93
18	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 18.....	95
19	Análisis e Interpretación de Resultados ITEM N° 19.....	96

LISTA DE GRÁFICOS

N°		p.p
1	¿Incluyen en el plan de adiestramiento por Recursos Humanos un curso de coaching?.....	72
2	¿Considera que se respetan las líneas de mando en la oficina que se desempeña?.....	73
3	¿Se ha logrado la cohesión del equipo de trabajo a través de un proceso de liderazgo?.....	75
4	¿Considera ud que el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación debe tener conocimiento acerca del coaching?.....	76
5	¿Cree usted que el contar con un curso en línea con facilidad de horario para la capacitación en destreza laboral, traería más incentivo de participación por parte de los usuarios?.....	77
6	¿El proceso de desarrollo personal como método para el adiestramiento del personal ha sido efectivo en la Facultad de Ciencias de la Educación?.....	79
7	¿Están organizados los puestos de trabajo según las necesidades de los departamentos de la Facultad de Educación?.....	80
8	¿Brinda asistencia a sus compañeros de trabajo cuando necesitan ayuda en cuanto a sus procesos laborales?.....	81
9	¿Sabe cuáles son las estrategias para Alinear los valores laborales de los trabajadores en la Facultad?.....	83
10	¿Considera necesaria una herramienta que permita mejorar el clima organizacional en la facultad?.....	84
11	¿La visualización general de la información en los curso de capacitación es esquemática?.....	85
12	¿Realiza ud algún curso en línea que le permita adquirir nuevos conocimientos?	86
13	¿Cree ud. que un curso en línea en coaching como nueva herramienta mejoraría el proceso de capacitación de los empleados?.....	88
14	¿Considera ud que esta herramienta tecnológica traería beneficios adicionales a los empleados?.....	89
15	¿Cree ud que los cursos en línea facilitan al instructor el logro de una capacitación más didáctica?.....	90
16	¿Tomaría usted un curso en línea sobre coaching ofrecido por la Dirección de Tecnología de Información (Dirtic) que le sirviera de apoyo en su desempeño?	92
17	¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Faculta de Ciencias de la Educación impulsaría la capacitación en otras áreas?	94
18	¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Faculta de Ciencias de la Educación le permitirá mantener una comunicación efectiva con el facilitador?.....	95
19	¿De Existir un Método de Coaching que mejore el clima organizacional y la relación entre el personal ¿Lo Utilizaría?.....	96



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE TECNOLOGÍA DE LA
COMPUTACIÓN EN EDUCACIÓN



CURSO EN LINEA PARA EL ADIESTRAMIENTO EN COACHING HACIA
EL APRENDIZAJE Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL, AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARA

Autor: Ing. Yenny Moreno

Tutor: Manuel Martínez

RESUMEN

El propósito de la investigación fue desarrollar un Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. La presente investigación se fundamentó principalmente en el postulado de la teoría de Skinner, además de las definiciones de Educación a Distancia y la Plataforma Virtual de Aprendizaje “Moodle”, en donde se pretende desarrollar el curso planteado. El estudio se enmarcó dentro de la modalidad de Proyecto factible de carácter Descriptivo. Dicha modalidad presenta una estructura formada por tres fases: Diagnóstico de necesidades, Factibilidad de la propuesta y por último Diseño de la misma. La población estuvo conformada por 212 empleados administrativos y la muestra por 153. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario de diecinueve (19) ítems, validados por juicio de expertos. Finalmente, se analizaron los resultados obtenidos, los cuales demostraron la necesidad y la factibilidad de la propuesta, y se procedió a elaborar la misma. Con este trabajo se pretende contribuir a mejorar el desempeño laboral y a fomentar una actitud positiva hacia el aprendizaje, así como también promover el uso de las Tecnologías de la Información y comunicación en la educación media general.

Palabras clave: Curso en línea, Moodle, Coaching, Aprendizaje, TIC.

Línea de Investigación: Educación a Distancia

Área Prioritaria de la FaCE: Tecnología Aplicada a la Educación

Área Prioritaria de la UC: Educación

Temática: Aprendizaje en Línea



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE TECNOLOGÍA DE LA
COMPUTACIÓN EN EDUCACIÓN**



**ONLINE COURSE FOR TRAINING IN COACHING TOWARDS
LEARNING AND ORGANIZATIONAL CHANGE FOR THE
ADMINISTRATIVE STAFF OF THE FACULTY OF EDUCATION –
CARABOBO UNIVERSITY**

Autor: Ing. Yenny Moreno

Tutor: Manuel Martínez

ABSTRACT

The purpose of the research was to develop an online course for training in Coaching towards Learning and Organizational Change for the administrative staff of the Faculty of Education at the University of Carabobo. This research is mainly based on the theory of Skinner, as well as the definitions of distance education and virtual learning platform "Moodle", where the course will be developed. The study was framed within the modality of feasible project with a descriptive character. This modality has a structure consisting of three phases: need assessment, feasibility of the proposal and finally its design. The population consisted of 212 administrative employees with a sample of 153. For data collection, a questionnaire of nineteen (19) items was used, validated by expert judgment. Finally, the results were analyzed, which showed the need and feasibility of the proposal, so that it was developed. This work aims to help improve job performance and foster a positive attitude towards learning, as well as promoting the use of information technology and communication in general secondary education.

Key words: Online course, Moodle, Coaching, Learning, ICT.

Investigation line: Distance education

INTRODUCCIÓN

El adiestramiento es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos con el fin de que sean más productivos y contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es el de aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, y que la misma tenga incidencia positiva en sus comportamientos habituales.

Es de hacer notar que, el concepto de adiestramiento de personal tiene un carácter amplio en su significado y en todas las esferas del trabajo. Esto expresa que el adiestramiento es un proceso continuo de aprendizaje, desarrollo de destrezas y cambios de actitudes frente a todos los roles que se puedan desempeñar en el ambiente laboral. Desde esta perspectiva el adiestramiento ha sido concebido por muchos gestores de recursos humanos, como un medio por excelencia para el desarrollo integral de la fuerza laboral, mientras que para otros especialistas se trata de un conjunto de acciones para lograr un desempeño adecuado en el cargo, y extienden el concepto a una nivelación intelectual lograda a través de la educación general. Cada vez son más las organizaciones públicas, las empresas y las asociaciones, en las que se está exigiendo una mayor capacidad personal para que el sujeto pueda hacerse cargo de sus deberes, de sus procesos y de sus decisiones.

Para ello, el coaching es el proceso que consiste en liberar el potencial de la persona para desarrollar su capacidad de aprendizaje, para que se traduzca, entre otros aspectos, en una mejoría sustancial en el desempeño de sus responsabilidades.

Desde este punto, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) representan una oportunidad para innovar en el contexto educativo, en vista de que permiten el acceso a una serie de herramientas que los docentes deben conocer y usar como parte de las competencias que se requieren en estos tiempos. Aportar un nuevo ambiente transformador de la gestión educativa y didáctica apoyada en las herramientas tecnológicas, centrar el conocimiento, así como también en la alineación de actitudes de reflexión al explicar los fenómenos observados y brindar soluciones a problemas específicos, consiguiendo proveer

los medios para el avance de los procesos de enseñanza - aprendizaje y para la gestión de los entornos educativos en general. En atención a lo antes mencionado nace la inquietud de diseñar un curso de adiestramiento en coaching para el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo con ello como base se propone el uso de las tecnologías digitales en el diseño del Curso en línea.

La estructura de la presente investigación puede resumirse de la siguiente manera:

El capítulo I, incluye el planteamiento de la situación problemática, la exposición de objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II, se presentan los antecedentes y las bases teóricas que sustentan la propuesta y la operacionalización de las variables.

Capítulo III, abarca aspectos metodológicos: método, diseño, población y muestra, instrumento y técnicas.

Capítulo IV, muestra el análisis y la interpretación de los datos representados en tablas y gráficos porcentuales resultados obtenidos gracias a los instrumentos.

Capítulo V, estructura la propuesta en el que se ofrecerá la descripción de las especificaciones finales de hardware y software que constituyen el Diseño Instruccional y el Guión Técnico que sustenta el producto final. Finalmente, se presentará las Conclusiones y Recomendaciones consideradas en el Trabajo Especial de Grado.

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

El entorno cambiante en el cual se desenvuelven las Universidades Venezolanas ha provocado El avance de la tecnología y la constante transformación social la cual ha causado un impacto en las relaciones humanas, enfatizando el uso de estrategias, tácticas, procesos y nuevas tecnologías para poder dotar sus estructuras de suficiente flexibilidad y así enfrentar con éxito los cambios. Es por ello que hoy por hoy, dichas organizaciones desean realizar mejoras continuas de procesos con la intención de minimizar los costos de funcionamiento, optimizar procesos y planificar estratégicamente las actividades docentes en forma eficiente.

Desde este punto, las tecnologías de información y comunicación (TIC) han transformado la educación. La misma ocurre no sólo porque éstas han agilizado el desarrollo de ciertas tareas que usualmente ejecutaban los profesores, los alumnos y los administradores sino porque también han abierto oportunidades para modificar tanto los ambientes de aprendizaje, en los que se llevan a cabo los procesos educativos así como los métodos empleados para enseñar, aprender e incluso, cambiar los roles que anteriormente jugaba cada uno de los actores que intervienen en el proceso educativo.

Al respecto Genatios (2010) señalan que:

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) juegan hoy un rol importante en la definición y ejecución de políticas públicas a nivel nacional y su impacto puede producir avances significativos en sectores como educación, salud, desarrollo institucional y empresarial, además de contribuir a mejorar el desempeño de la gestión pública, lo cual incrementa la participación ciudadana, la lucha contra la corrupción y la gobernabilidad. Extraído el 26

de Mayo de 2014 desde
<http://soniacast.blogspot.com/2010/07/las-tic-en-venezuela.html>.

Desde este punto de vista, el ambiente transformador de la gestión educativa y didáctica apoyada con las herramientas tecnológicas, se centra en el conocimiento, en alcanzar y suministrar los medios para el avance de los procesos de enseñanza-aprendizaje y para la gestión de los entornos educativos en general, así mismo consigue facilitar el apoyo al aprendizaje en los ciudadanos, en los centros educativos, en el mundo laboral y los medios de comunicación.

En el contexto educativo, las TIC están ofreciendo el uso de nuevas herramientas tecnológicas dentro y fuera del aula, a tal punto que plantea interesantes desafíos para la educación tradicional tanto para el estudiante como para el docente, haciendo énfasis en el segundo, ya que ellos nacieron antes de la era digital, lo que permite visualizar que no están convencidos ni preparados para dar el salto hacia el uso de la tecnología. En este sentido, Schalk, (2010) en su participación en la Conferencia Internacional sobre el Impacto de las TIC en educación, como uno de sus puntos tratados, en sus aportes, que “Las nuevas generaciones son ya nativas digitales y muestran inéditas formas de comunicarse, de entretenerse y de socializar. Por contraste, las escuelas y sus prácticas siguen ancladas en el siglo XIX”. (p.33)

En cuanto a la formación docente, los aportes de esta conferencia constata que si bien en sus orígenes las políticas públicas relacionadas con las TIC estuvieron asociadas a la productividad y competitividad, hoy éstas se han ido modificando hacia fines más amplios como el de reducir la brecha digital y propiciar el fomento de la inclusión social, desplegando el máximo potencial de las TIC para la difusión del conocimiento.

Desde este aporte, la formación es un componente fundamental en el proceso de incorporar las nuevas tecnologías a las acciones habituales. El e-learning es el tipo de proceso de enseñanza que se identifica por la separación física entre el profesor y el alumno, y que usa Internet como vía de distribución del conocimiento y así mismo

como medio de comunicación. Los contenidos de e- learning están enfocados en las áreas técnicas. A través de esta nueva forma de enseñar, el alumno y el docente pueden administrar su tiempo, se habla de una educación asincrónica, donde la comunicación se realiza en tiempo diferido, esto permite un mayor análisis de los contenidos, apoyándose en herramientas como videos, documentos, videoconferencias. De esta manera, con la innovación de aplicaciones multimedia, se alcanza una interactividad, entre el estudiante y la interfaz; convirtiéndose en una opción pues el estudiante usa toda su estructura cognitiva y motivacional para ejercer un alto grado de control, tomar decisiones, asumir retos y/o seguir buscando información.

Para Salinas (2008) indica:

La innovación provoca cambios en los sujetos y en el contexto. Por ello, podemos reconocer dos ámbitos necesariamente interrelacionados para que se produzcan auténticas innovaciones: el subjetivo y el objetivo. El ámbito subjetivo supone el cambio de representaciones y teorías implícitas de los actores, desde las cuales interpretan y adaptan las innovaciones. El ámbito objetivo se refiere a las prácticas que son objeto de transformación: intencionalidades, contenidos de enseñanza, estrategias metodológicas, materiales curriculares y prácticas de evaluación. (p. 22).

Desde esta idea, el fin de adiestrar al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la universidad de Carabobo, está en lograr la promoción y divulgación de nuevas herramientas tecnológicas para el uso y desarrollo de nuevas formas de educar y de ser educado, aprovechamiento de los espacios tecnológicos, así mismo la integración en los procesos de formación profesional de los trabajadores.

Desde este punto, en Venezuela existe un marco jurídico, que va desde la Constitución Nacional y reglamentos, favorables al uso de las tecnologías de la información y comunicación con fines educativos, donde para Garay (2001) el artículo

108 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (C.R.B.V) es muy claro cuando establece:

Los medios de comunicación social, públicos y privados, deben contribuir a la formación ciudadana. El Estado garantizará servicios públicos de radio, televisión y redes de bibliotecas y de informática, con el fin de permitir el acceso universal a la información. Los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones, según los requisitos que establezca la ley. (p. 62)

Así mismo también especifica en el Artículo 109 que:

El Estado reconocerá la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a los profesores, profesoras, estudiantes, egresados y egresadas de su comunidad dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación. Las universidades autónomas se darán sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Se consagra la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión. Se establece la inviolabilidad del recinto universitario. Las universidades nacionales experimentales alcanzarán su autonomía de conformidad con la ley.

En los artículos, 108 y 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establecen que los medios de comunicación social públicos y privados contribuirán con la formación ciudadana y las instituciones educativas deben incorporar los conocimientos y aplicación de las nuevas tecnologías. El artículo 109 reconoce la autonomía universitaria y la inviolabilidad del recinto universitario. La autonomía está limitada a la parte pedagógica y cultural.

Aunado al Contexto, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

(C.R.B.V), el artículo 110, se indica que el Estado se compromete a fomentar y desarrollar la ciencia, tecnología, innovación, el conocimiento y los servicios de información, objetivo que se viene cumpliendo en parte con el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, creado mediante la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, según Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (2001), conocida también como Decreto 1.290, de fecha 30/08/2001, donde definen los lineamientos que orientarán las políticas y estrategias para la actividad científica, tecnológica y de innovación. (Gaceta Oficial de la RBV número 37.291, de fecha 26/09/2001).

Asimismo en la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Formación del Talento Humano, Promoción y Estímulo del Talento Humano, específicamente en su Artículo 40. Que contempla:

El Ejecutivo Nacional promoverá y estimulará la formación y capacitación del talento humano especializado en ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones, para lo cual contribuirá con el fortalecimiento de los estudios de postgrado y de otros programas de capacitación técnica y gerencial.

Se trata de usar el conocimiento y el desarrollo científico y tecnológico, para ponerlo al servicio de la población, logrando un mejoramiento en su calidad de vida, contribuyendo a los mismos la flexibilidad económica para su formación profesional.

Dentro de este marco, es favorable agregar, a nivel de adiestramiento, el uso de las tecnologías de información y comunicación, como herramienta para mejorar el desarrollo de la formación propia de esta modalidad, siendo de gran relevancia el apoyo con el sistema de aprendizajes interactivos. Al Respecto Chiavenato, (2000) expresa que “El adiestramiento es un acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje. El adiestramiento debe tratar de orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo positivo, lo benéfico...”. (p. 560).

Desde aquí que, el adiestramiento permite a las organizaciones mejorar la eficiencia de sus empleados, elevar su calidad de vida y productividad, mejorando las actitudes y

aptitudes del recurso humano, optimizando a través de las mismas aquellas áreas que se presentan con deficiencia dentro y fuera de las organizaciones.

Es significativo aceptar, que este ámbito de gestión y gerencia organizacional, debe ser considerado como prioritario, dentro de las tareas y actividades generadas en el transcurso de la gestión educacional, logrando impactar, el personal administrativo y obrero que conforman la institución. El reconocimiento al valor del trabajo es parte fundamental en el coaching, es decir "tener en cuenta" y "reconocer" los aportes individuales y hasta cierto punto premiar y motivar a quien se lo merece. Es por ello que merece importancia la asesoría y orientación tanto individualmente como en forma colectiva, en cuanto a la comprensión de la incidencia de la actuación personal en el grupo de trabajo, la intrincada red que se teje y el impacto dentro de la organización.

En este sentido, es importante destacar que el ambiente laboral dentro de una institución, debe ser percibido como un clima de compañerismo, lealtad, cooperativismo, ayuda y camaradería, permitiendo así que el individuo se sienta cómodo dentro del grupo de trabajo, formando así no sólo un conjunto de personas que colaboran entre sí, sino un equipo de labores organizacionales orientadas hacia la eficiencia y el éxito.

Dentro de lo señalado, anteriormente, surge la siguiente Interrogante: ¿la aplicación de un diseño de un curso en línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación FaCE-UC, mejorará la calidad de vida en el trabajo, la responsabilidad constructiva, las relaciones y la comunicación laboral, el Desarrollo del talento, el Desempeño y la Productividad?

Este estudio de investigación está encaminado a Diseñar un Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Mediante el cual el personal administrativo pueda conocer las funciones y los usos de las diferentes posibilidades que ofrecen las TIC en la actividad dentro del área administrativa en que se desenvuelven.

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Objetivo Específico

- Analizar la gestión actual del proceso de adiestramiento del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo
- Diagnosticar la necesidad de crear un curso en línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
- Determinar las Factibilidad de Diseñar un curso en Línea como Estrategia de Capacitación.
- Elaborar un curso en línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Justificación

La educación, en la actualidad se ha visto influenciada por los avances científicos y tecnológicos que constantemente van surgiendo, por lo cual se hace cada vez más ineludible la concepción de cambios sustanciales para responder a las exigencias de una sociedad con necesidad cada vez de estar más y mejor informada, en cuanto a modalidades que permitan la adquisición de conocimientos de una forma más práctica, cómoda y de rápido acceso.

En tal sentido, la importancia de esta investigación, radica en facilitar el aprendizaje a partir del uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), particularmente las referidas al uso del Internet, como una herramienta para la puesta en práctica de medios no tradicionales de enseñanza, que motive a las personas que lo utilicen y generen la expectativa del cambio, tomando en consideración la factibilidad en cuanto a espacio y tiempo.

El estudio presentado, respecto al diseño de un curso en línea para el adiestramiento en coaching hacia el aprendizaje y el cambio organizacional, dirigido al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, se considera pertinente desde el punto de vista social, tomando en cuenta que las TIC en los últimos años han aumentado su intervención en las áreas tanto profesionales como personales, cambiando principalmente las formas de vida y trabajo en la sociedad.

Dentro de este orden de ideas en el presente estudio, tomará la iniciativa de analizar la gestión actual del proceso de adiestramiento del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, para determinar las dificultades y las posibles mejoras en el proceso de enseñanza, considerando los requerimientos tecnológicos para el desarrollo óptimo del proceso, tomando en cuenta que existe una debilidad en las asistencias a los cursos programados por la lejanía o por horarios muy exigentes.

Asimismo se espera que, al introducir las Tecnologías de la Información y la

Comunicación (TIC), el participante podrá asumir su responsabilidad para autogestionar, autodirigir y adquirir sus habilidades de aprendizaje, las cuales le permitirán desarrollar un sentido crítico y productivo de la información, igualmente ampliar y enriquecer su conocimiento, pues el participante buscaría la información pertinente de forma personalizada, de acuerdo a sus propios intereses. Esto le facilitaría la toma de decisiones para responder, ante diferentes propuestas.

Desde el punto de vista social, hay que partir del hecho de que el empleado es un ser social antes que un agente de los procesos de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto, interactúa con sus semejantes, de acuerdo con su nivel cognitivo y valores culturales.

No, obstante se aspira que la presente investigación sirva de apoyo para futuras propuestas de cursos en línea como estrategia de adiestramiento y así mismo fortalecer la aplicación de los entornos virtuales en la educación semi presencial.

Para finalizar, y desde el punto de vista teórico, se espera que con esta investigación se promueva el diseño, elaboración e implementación de nuevas estrategias de aprendizaje apoyadas en el uso de las TIC y permita apoyar a la institución para que se desarrollen las actividades de capacitación programadas y de antecedente para futuros estudios a nivel de pre y postgrado concernientes con el tópico tratado; de aplicarse el curso propuesto, creará un precedente para el uso de esta herramienta en otras facultades y/o instituciones públicas y privadas; de igual forma será impulso para otros trabajos en el área de la pedagogía y los procesos de enseñanza y aprendizaje.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente marco teórico describe: los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos que sustentan la importancia que tiene la incorporación de un curso en línea para optimizar el proceso de enseñanza de los participantes del Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Antecedentes de la Investigación

Seguidamente se muestran investigaciones que con anterioridad se hayan elaborado, y que están relacionadas al presente trabajo de investigación, y que tiene similitud con la investigación; con la finalidad de reflejar los puntos que se tomarán como referencia para la realización de todas las etapas que forman parte de la investigación.

Duran, J: Cisneros, F. (2014), en su trabajo titulado **“Manual Instruccional sobre el Uso de la Plataforma Virtual Moodle Dirigido a los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación (FaCE-UC)**, el estudio tuvo como propósito establecer Manual de usuario Basados en la Plataforma Moodle para el Uso de las TIC, sustentada en la teoría conductista en el proceso de enseñanza y aprendizaje de varios autores. La investigación estuvo enmarcada bajo la modalidad de proyecto factible. Para la recolección de información recurrió a la revisión documental, los

cuestionarios, la encuesta y la observación participante, la muestra fue la misma de la totalidad de la población de cuarenta (40) docentes pertenecientes al departamento de ciencias pedagógicas, psicología y educación física, deporte y recreación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Partiendo de esta investigación, se trata de reflejar la importancia que tiene investigar factores que pueden contribuir a comprender y desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje a los asesores con apoyo en las TIC, tal como se plantea en la investigación en desarrollo sobre el diseño de curso en línea para el adiestramiento del personal administrativo, la misma lleva a la conclusión de que se debe concientizar y renovar en el orden que progresa los cambios tecnológicos.

Leal, J. (2014), en su trabajo titulado **“Curso en Línea para el Aprendizaje de la Física en Tercer Año de Educación Media General de la U.E Fernando Peñalver”**, tuvo como propósito, fue desarrollar un curso en línea para el aprendizaje de la física en tercer año de Educación Media General de la U.E Fernando Peñalver, con la finalidad de generar una estrategia alternativa, que permita apoyar y mejorar las clases presenciales, basada en el uso de las herramientas TIC, sustentado en la teorías El fundamento teórico se basó en una revisión bibliográfica de las teorías de Robert Gagné y Lev Vigotsky; El estudio se enmarcó en la modalidad de proyecto factible basada en diseño de campo no experimental transeccional, La técnica de Recolección de información fue Los sujetos de estudios son los estudiantes de tercer año de la U. E Fernando Peñalver constituido por ciento veinte (120) y la muestra estuvo conformada por treinta y nueve (39) estudiantes: para la recolección de la información se aplicó un instrumento dicotómico.

Rátiva, L. (2014) en su trabajo titulado **“Curso en Línea para el Uso del Procesador de Texto bajo la Licencia de Software Libre GNU/LINUX a los Docentes de Educación Básica de la U.E.N “Vicente Wallis”**, tuvo como propósito Diseñar un en el desarrollo de

un curso en línea para el uso del procesador de texto bajo la licencia de software libre GNU/Linux a los docentes de educación básica de la U.E.N. “Vicente Wallis” del Municipio Guacara del Estado Carabobo, su aporte significativo para los docentes de dicha institución en el desarrollo de habilidades en el uso del editor de texto writer para sus actividades pedagógicas y administrativas. La investigación está sustentada en las teorías fundamentadas en la teoría cognitivista de Bandura (1925), Ausubel (1928) y Bruner (1915) y la constructivista de Vygostky (1978) y el enfoque tecnológico por el conectivismo de Siemens (2006) y la teoría de la educación a distancia de Wedemeyer (1981), Holmberg (1977), Moore (1972) y Keengan (1980) y se enmarca en la modalidad de proyecto factible.

Dicho antecedente es de gran apoyo a la presente investigación, ya que se proyecta emplear la plataforma moodle para desarrollar las actividades de enseñanza- aprendizaje con objetos interactivos y multimedia.

Otro de los aportes a considerar como antecedente es la investigación realizada por Cardona, N. (2012) en su trabajo titulado **“aula virtual: una propuesta didáctica para el aprendizaje de las medidas de tendencia central empleando grupos colaborativos”**, Con este trabajo se pretendió contribuir en mejorar el aprendizaje de las medidas de tendencia central y a fomentar una actitud positiva hacia la enseñanza y el aprendizaje de las mismas, así como también promover el uso de las Tecnologías de la Información y comunicación en la educación media general, fundamentándose en los entornos virtuales de aprendizaje, la plataforma Moodle, la teoría de las situaciones didácticas y el aprendizaje colaborativo, se basó en la teoría constructivista colaborativa de Panitz, (1998). El método está enmarcado dentro de la modalidad de proyecto factible, empleando un enfoque cuantitativo de campo, la población la conformaron los estudiantes de Segundo Año de Educación Media General de la Unidad Educativa Nacional “Creación Barrio 19 de Abril” es decir, 131 alumnos distribuidos en 5 secciones, se aplicaron dos cuestionarios de preguntas cerradas y utilizaron un diseño desarrollado por Robert Heinich, Michael Molenda (Universidad de Indiana) y James D. Russell (1999) (de la Universidad de Perdue), que es el modelo ASSURE, el cual es un diseño instruccional especialmente utilizado en la selección y uso de tecnología educativa. El estudio realizado por Cardona

constituye un antecedente importante, porque muestra la incorporación de las TIC como apoyo a las clases presenciales alojados en la web, donde el participante tiene acceso las 24 horas del día y desde cualquier lugar y a las actividades planteadas por el facilitador. Las investigaciones señaladas son aportes variados que permiten enriquecer y documentar la propuesta en relación con la necesidad de Adiestrar en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Bases Teóricas

Las TIC en la educación

Actualmente, las tecnologías de información y comunicación se presentan cada vez más como una necesidad, en virtud de que los cambios, el avance del conocimiento y las demandas de una educación de alto nivel se convierten en una exigencia permanente. Respecto a la educación Rosario (2005), indica que:

Es parte integrante de las nuevas tecnologías y eso es tan así que un número cada vez mayor de universidades en todo el mundo está exigiendo la alfabetización electrónica como uno de los requisitos en sus exámenes de acceso y de graduación, por considerar que es un objetivo esencial preparar a los futuros profesionales para la era digital en los centros de trabajo.

En este sentido, las TIC se convierten en una herramienta importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje que ayuda a promover la investigación e innovación en los ámbitos curriculares, metodológicos, tecnológicos y organizativos de las instituciones.

En cuanto al manejo de herramientas multimedia para la enseñanza la convierten en un medio didáctico positivo y con un desarrollo acelerado. Las TIC han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es importante proporcionar al ciudadano una educación que tenga en cuenta esta realidad.

Teorías de Aprendizajes

Las teorías del aprendizaje pretenden describir los procesos mediante los cuales tanto los seres humanos, como los animales aprenden. Numerosos psicólogos y pedagogos han aportado sendas teorías en la materia.

Las diversas teorías ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, elaborando a su vez estrategias de aprendizaje y tratando de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

Al respecto De la Mora, (1979). Refiriéndose a las teorías del aprendizaje señala:

El estudio de las teorías del aprendizaje; por una parte proporcionan un vocabulario y un armazón conceptual para interpretar diversos casos de aprendizaje. Por otra parte sugieren dónde buscar soluciones para los problemas prácticos; aunque ellas no dan soluciones, pero dirigen la atención hacia ciertas variables que son fundamentales para encontrar la solución.

Es decir las funciones de las teorías del aprendizaje son:

- Realizar un análisis más profundo sobre algunos de los aspectos de aprendizaje más dignos de ser investigados.

- Resumir una gran cantidad de conocimientos acerca de las leyes del aprendizaje en un espacio relativamente corto.
- Explicar en forma creativa “qué” es el aprendizaje y “por qué” actúa como lo hace. Buscan proporcionar una comprensión básica sobre el aprendizaje.

Por consiguiente, según lo expresado, lo que caracteriza el aporte de una buena teoría en definitiva es su capacidad para predecir e incorporar nuevos hechos, frente aquellas otras teorías que se limitan a explorar lo ya conocido.

Aprendizaje Significativo de Ausubel

El aprendizaje significativo, opuesto al memorístico o aprendizaje mecánico, es aquel donde el contenido debe incorporar el conocimiento del sujeto en relación a aprendizajes previos. Infiere en el diseño de software con limitaciones, ya que aunque reconoce como eficaz la Enseñanza Asistida por Ordenador (EAO), piensa que es mejor una enseñanza programada mediante libros. Critica la fragmentación de contenidos que puede darse en la EAO, y aboga por la necesidad del profesor como guía.

Por su parte (Ausube citado en Arancibia, 2002), la teoría del Aprendizaje Significativo “es un proceso a través del cual una nueva relación se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo” (p.85). El Aprendizaje Significativo se produce por medio de un proceso llamado asimilación, en este proceso, tanto la estructura que recibe el nuevo conocimiento, como este nuevo conocimiento en sí, resultan alterados, dando origen a una nueva estructura de conocimiento.

Se ocupa del Aprendizaje Escolar, “un tipo de aprendizaje que alude a cuerpos organizados de material significativo”. Se ocupa de los procesos de Apz-Ens de conceptos científicos a partir de los conceptos previamente formados por el niño en

la vida cotidiana. Factores que influyen en el aula:

- Categorías intrapersonales
 - Variables de la estructura cognoscitiva
 - Disposición del desarrollo
 - Capacidad intelectual
 - Factores motivacionales y actitudinales
 - Factores de personalidad.
- Categoría situacional:
 - La práctica
 - Ordenamiento de los materiales de enseñanza
 - Ciertos factores sociales y de grupo Aprendizaje significativo
 - Características del profesor.

Teoría del aprendizaje de Jerome Bruner

Según Bruner (1978) citado en Alvarado (2010), Aprender es captar la estructura. El estudiante participa activamente en un ambiente de aprendizaje por descubrimiento, en el cual las nuevas situaciones son confrontadas con las anteriores, conduciendo al aprendiz a situaciones de resolución de problemas promoviendo la transferencia del aprendizaje”. (p.75).

El autor define la instrucción como la exposición de nuevos planteamientos de un problema o de un cuerpo de conocimientos que en el aprendiz aumenta su capacidad para captar, transferir o transformar lo que aprende. El fin último de la instrucción es la transferencia de aprendizaje.

Aprendizaje por Descubrimiento de Bruner

Destaca la importancia de la acción en el aprendizaje. Afirma que la resolución de problemas depende de cómo se presentan, de que supongan un reto que incite a su resolución, y propicie la transferencia.

Propone un currículo en espiral, un plan de estudios ideal es aquel que ofrece materiales y contenidos de enseñanza a niveles cada vez más amplios y profundos, y al mismo tiempo, que se adapten a las posibilidades del alumno definidas por su desarrollo evolutivo. Por tanto, el currículum debe ser en espiral y no lineal, volviendo constantemente a retomar y a niveles cada vez más elevados los núcleos básicos o estructuras de cada materia. Estas estructuras deben girar en torno a los grandes problemas, principios y valores de la sociedad. En cuanto a su influencia en el software educativo, propone la estimulación cognitiva mediante materiales que entrenen las operaciones lógicas básicas.

Respecto al proceso de enseñanza:

- debe ser capaz de captar la atención
- se debe analizar y representar la estructura del contenido de forma adecuada
- es importante que el alumno describa por sí mismo lo que es relevante para resolver un problema
- es esencial elaborar una secuencia efectiva
- el refuerzo y la retroalimentación surgen del éxito

Principios que Rige el Aprendizaje por Descubrimiento

- Todo el conocimiento real es aprendido por uno mismo
- El significado es producto exclusivo del descubrimiento creativo y no verbal
- El conocimiento verbal es la clave de la transferencia
- El método del descubrimiento es el principal para transmitir el contenido
- La capacidad para resolver problemas es la meta principal de la educación
- El descubrimiento es el generador único de motivación y confianza en si mismo
- El descubrimiento es fuente primaria de motivación intrínseca

- El descubrimiento asegura la conservación del recuerdo

Teoría de Piaget

La epistemología genética piagetiana se basa en el conocimiento del mundo a través de los sentidos, atendiendo a una perspectiva evolutiva. El desarrollo de la inteligencia es la adaptación del individuo al medio, y en este desarrollo destacan 2 procesos básicos: a) adaptación (entrada de información), y b) organización (estructuración de la información).

Describe tres (3) estadios básicos de desarrollo: sensomotor, operaciones concretas y operaciones formales. Aboga por secuencias de instrucción con las siguientes características:

- a) debe ir ligada al desarrollo del individuo
- b) debe ser flexible
- c) debe considerar el aprendizaje como un proceso
- d) la actividad tiene un papel relevante
- e) los medios deben estimular el aprendizaje
- f) hay que considerar la influencia del ambiente

En el Concepto de Adaptación e Inteligencia

Según Piaget (1956) citado en Arancibia (2002), la inteligencia consistiría en la capacidad de mantener una constante adaptación de los esquemas del sujeto al mundo en que se desenvuelve. Entendiendo los esquemas como aquellas unidades fundamentales de la cognición humana, los cuales consisten en representaciones del

mundo que rodea al sujeto, construido por éste.

En el Concepto de Asimilación y Acomodación

El aprendizaje no es una manifestación espontánea de formas aisladas, sino que es una actividad indivisible conformada por los procesos de asimilación y acomodación, el equilibrio resultante le permite a la persona adaptarse activamente a la realidad, lo cual constituye el fin último del aprendizaje.

Enfoque sociocultural de Vygotsky

El enfoque de Vygotsky, citado en Martínez, M. (1999), ubica la acción mental de los individuos en “escenarios culturales, históricos e institucionales”. Desde este punto de vista, puede considerarse al individuo como resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial y el conocimiento constituye un proceso de interacción entre el sujeto - medio (entendido socioculturalmente).

Conceptos básicos en el enfoque sociocultural de Vygotsky

- Las funciones mentales
- Las habilidades psicológicas
- Zona de desarrollo proximal (ZDP)
- Las herramientas psicológicas
- La mediación.

Vygotsky y la zona de Desarrollo Próximo: Una nueva Relación entre Aprendizaje y Desarrollo

Vygotsky (1979), plantea una relación donde ambos se influyen mutuamente, esta concepción se basa en el constructo de Zona de Desarrollo Próximo. (p. 100). El mismo postula la existencia de dos niveles evolutivos: un primer nivel denominado nivel evolutivo real, es decir el nivel de desarrollo de las funciones mentales de un niño, que resulta de ciclos evolutivos cumplidos con cabalidad. Y el segundo nivel evolutivo se pone de manifiesto ante un problema que el niño no puede solucionar por sí solo, pero que es capaz de resolver con ayuda de un adulto o compañero.

Al respecto Arancibia, (2002). Refiriéndose a La zona de desarrollo próximo señala:

Este es un concepto importante de la teoría de Vygotsky (1979) quien la define como, la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad para resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz. (p. 101).

Vygotsky, destacó la importancia de la interacción social en el desarrollo cognitivo y postuló una nueva relación entre el desarrollo y aprendizaje. El desarrollo es gatillado por procesos que son en primer lugar aprendidos mediante la interacción social. De esta forma toda función psicológica superior es en primer lugar externa y solo posteriormente, externa.

Para Casanova (2002), el aprendizaje en el contexto de la interacción social es formulado sobre la base de las ideas de Vygotsky. (p. 101-102).

Hay dos interpretaciones básicas del pensamiento de Vygotsky. La primera y más tradicional supone que, a causa del compromiso en actividades colaborativas, los

individuos pueden realizar algo que no podían hacer antes de la colaboración. El individuo gana en conocimiento y desarrolla nuevas competencias como resultado de la internalización que ocurre en un contexto de aprendizaje colaborativo. En otras palabras, la colaboración juega las veces de un facilitador del desarrollo cognitivo individual. La otra interpretación de las ideas de Vygotsky enfatiza el rol del compromiso mutuo y la construcción compartida del conocimiento. De acuerdo con esta perspectiva, el aprendizaje es más un asunto de participación en un proceso social de construcción de conocimiento que un esfuerzo individual. “El conocimiento surge a través de una red de interacciones y es distribuido y mediado entre quienes interactúan (humanos y herramientas)” (Cole y Wertsch, 1996).

A partir de ésta matiz socioconstructivista, el aprendizaje está ajustado en el estudiante que aprende cuando se localiza en ambientes de aprendizaje tecnológicamente dignificados que le consienten edificar una visión del mundo a partir de los objetos que manipula y sobre los cuales reflexiona.

Teoría Cognitiva de Gagné

Gagné (1976), define el aprendizaje como la permanencia de un cambio o disposición humana que no ha sido producido por procesos madurativos, por cierto período de tiempo. Así, el modelo de Gagné y sus procesos pueden ser explicados como el ingreso de información a un sistema estructurado donde esta información será modificada y reorganizada a través de su paso por algunas estructuras hipotéticas y, fruto de este proceso, esa información procesada produce la emisión de una respuesta. Los mecanismos internos constituyentes del proceso de aprendizaje corresponden a etapas en el acto de aprender, y estas son:

- Fase de motivación
- Fase de aprehensión, es la percepción selectiva de los

elementos destacados de la situación.

- Fase de adquisición (codificación almacenaje)
- Fase de retención
- Fase de recuperación
- Fase de generalización (transferencia).
- Fase de desempeño.
- Fase de retroalimentación.

Por consiguiente Robert Gagné (1985) citado en Arancibia (2002), describe el aprendizaje como secuencia de fases o procesos, cada uno de los cuales requiere que se cumplan ciertas condiciones para que el aprendizaje tenga lugar. Dicho autor describe algunos tipos de aprendizaje que pueden ser aprendidas y su desarrollo dependen de la organización de las condiciones externas, estas son:

- a) **Habilidades intelectuales:** permite a cada sujeto comprender y actuar en su medio a través de un sistema de símbolo, (cifras, letras y palabras). Esta habilidad depende mucho de la Información Verbal, al adquirir esta destreza el individuo es capaz de discriminar y de aprender cadenas simples.
- b) **Información verbal:** La información verbal como una facultad expresa que el principiante está capacitado para exponer en forma de proposición aquello que ha aprendido. Puede decir o escribir o representar en alguna otra forma la información que ha aprendido, Se recibe gran cantidad de información que generalmente se asocia a una que ya se tiene.
- c) **Actitudes:** son las capacidades que intervienen sobre las acciones individuales de las personas. Son cualidades que además de ser adquiridas por las personas deben ser reforzadas en la escuela, ya que estas pueden influir en la toma de decisiones del estudiante, tanto positiva como negativamente hacia el agrado o no.

d) Habilidades motrices: Son aquellas que requieren en la mayoría de los casos de dos etapas para ser atendidas: una etapa de instrucción verbal y demostración y otra etapa de práctica.

En esta perspectiva, la presente investigación se fundamenta principalmente en lo postulado de la Teoría Robert Gagné y la Teorías sociocultural de Lev Vygotsky.

A continuación se hace una representación breve de las teorías que inciden en el Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

TEORÍA	EN CUENTA	COMO ESTÁ PRESENTE
Vygotsky	La mediación. El desarrollo es importante y guiado por procesos aprendidos mediante la interacción social, como apoyo externo que le permiten mediar un estímulo, esto es, representarlo en un lugar externo o en otras condiciones.	Incorporando el mismo contenido, con el uso de herramientas Tecnología de Información y Comunicación en la observación de curso en línea como apoyo.
	Andamiaje educativo. El papel del adulto y los iguales en el proceso de aprendizaje, ofreciendo una labor de andamiaje que apoyará al sujeto en su aprendizaje.	Se presenta una herramienta interactiva donde el participante participe a través de actividades, asignaciones y pueda acceder en el momento que lo desee lo que permitirá de manera sencilla la adquisición del aprendizaje, asociando así los conocimientos adquiridos y potenciar el andamiaje de nuevos conocimientos
	Zona de Desarrollo Proximal.	El participante se encamina de forma independiente en su nivel real de desarrollo, teniendo el mismo el apoyo de facilitador que provee la herramienta a solución de problema (Nivel de Desarrollo Posible).
Gagné	Proceso de Aprendizaje: Motivación, Retención, Desempeño y Retroalimentación	La Herramienta TIC dará apoyo al facilitador para ganar la atención logrando con la misma la motivación al informar al aprendiz acerca del objetivo del aprendizaje, estimular el recuerdo de los aprendizajes previos, así mismo guiar el aprendizaje en desarrollo y proporcionar retroalimentación, como también evaluar la

		ejecución, mejorar la retención
	Aprendizaje por Información Verbal	En el curso en línea se pretende estimular al participante hacia los dos o más tipos de aprendizaje de Gagné, por ejemplo, asociaciones verbales a través de la interpretación de enunciados, inclusión de textos, videos entre otros a través de actividades motivacionales, buscando desarrollar en el participante las cinco capacidades planteadas por Gagné. Para alcanzar estos objetivos de aprendizaje, se utilizan recursos de las TIC en internet a través de la plataforma Moodle, tales como: foros, chat, videotutoriales y cuestionarios
	Aprendizaje por Actitudes	

Tabla 1: Teorías que inciden en el Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional

Fuente: Moreno (2017)

Moodle

Moodle es una plataforma de código libre diseñado por Martin Dougiamas para la creación y gestión de cursos online a partir de una distribución gratuita bajo licencia OperSource. La palabra Moodle era al principio un acrónimo de Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular). Como plataforma es un sistema que sirve como base para hacer funcionar determinados módulos de hardware o de software con los que es compatible. Dicho sistema está definido por un estándar alrededor del cual se determina una arquitectura de hardware y una plataforma de software.

Una vez descrita, Moodle, promueve una pedagogía constructivista social (colaboración, actividades, reflexión crítica), basada en el constructivismo social de la educación, enfatizando que los estudiantes pueden contribuir a la experiencia educativa en muchas formas, los principios constructivistas que subyacen los siguientes:

- **Constructivo:** ya que los estudiantes articulan las nuevas ideas al conocimiento ya tienen para dar sentido y significado.
- **Colaborativo:** los estudiantes trabajan en comunidades de aprendizaje de forma colaborativa.
- **Intencional:** los estudiantes intentan conseguir un objetivo cognitivo de forma activa e intencional.
- **Conversacional:** aprender es un proceso inherentemente social.
- **Contextualizado:** las actividades de aprendizaje están situadas en ciertas tareas significativas del mundo real o simulado mediante un entorno de aprendizaje basado en algunos casos problemas

Características Básicas de Moodle

A continuación se detallaran de forma resumida las principales características que presenta Moodle en los tres niveles de relevancia:

A nivel General:

- Interoperabilidad: Debido a que el sistema Moodle se distribuye bajo la licencia GNU, propicia el intercambio de información gracias a la utilización de los “estándares abiertos de la industria para implementaciones web” (SOAP, XML...) Al usar un lenguaje web popular como PHP y MySQL como base de datos, es posible ejecutarlo en los diversos entornos para los cuales están disponibles estas herramientas tales como Windows, Linux, Mac, etc.
- Escalable: Se adapta a las necesidades que aparecen en el transcurso del tiempo. Tanto en organizaciones pequeñas como grandes se pueden utilizar la arquitectura web que presenta Moodle.
- Personalizable. Moodle se puede modificar de acuerdo a los requerimientos específicos de una institución o empresa. Por defecto incluye un panel de configuración desde el cual se pueden activar o cambiar muchas de sus funcionalidades.
- Económico. En comparación a otros sistemas propietarios Moodle es gratuito, su uso no implica el pago de licencias u otro mecanismo de pago.
- Seguro. Implementa mecanismos de seguridad a lo largo de toda su interfase, tanto en los elementos de aprendizaje como evaluación.

A nivel Pedagógico:

- Pedagógicamente flexible: Aunque Moodle promueve una pedagogía constructivista social (colaboración, actividades, reflexión crítica, etc.), es factible usarlo con otros modelos pedagógicos.

- Permite realizar un seguimiento y monitoreo sobre el alumno o estudiante.

A nivel funcional:

- Facilidad de uso.
- Permite la Gestión de Perfiles de Usuario. Permite almacenar cualquier dato que se desee sobre el alumno o profesor, no solo los que aparecen por defecto. Esta característica es muy útil para establecer estadísticas socioeconómicas, fisiológicas o demográficas.
- Facilidad de Administración. Cuenta con un panel de control central desde el cual se puede monitorear el correcto funcionamiento y configuración del sistema.
- Permite realizar exámenes en línea, es decir publicar una lista de preguntas dentro de un horario establecido y recibir las respuestas de los alumnos.
- Permite la presentación de cualquier contenido digital. Se puede publicar todo tipo de contenido multimedia como texto, imagen, audio y video para su uso dentro de Moodle como material didáctico.
- Permite la gestión de tareas. Los profesores pueden asignar tareas o trabajo prácticos de todo tipo, gestionar el horario y fecha su recepción, evaluarlo y transmitir al alumno la retroalimentación respectiva. Los alumnos pueden verificar en línea su calificación y las notas o comentarios sobre su trabajo.
- Permite la implementación de aulas virtuales. Mediante el uso del chat o sala de conversación incorporada en Moodle, se pueden realizar sesiones o clases virtuales, en las cuales el profesor podría plantear y resolver interrogantes, mientras que los alumnos aprovechan la dinámica para interactuar tanto con el profesor así como con otros alumnos.
- Permite la implementación de foros de debate o consulta. Esta característica se puede usar para promover la participación del alumnado en colectivo hacia el debate y reflexión. Así como colaboración alumno a alumno hacia la

resolución de interrogantes.

- Permite la importación de contenidos de diversos formatos. Se puede insertar dentro de Moodle, contenido educativo proveniente de otras plataformas bajo el uso del estándar SCORM, IMS, etc.
- Permite la inclusión de nuevas funcionalidades. La arquitectura del sistema
- permite incluir de forma posterior funcionalidades o características nuevas, permitiendo su actualización a nuevas necesidades o requerimientos.

Los principales beneficios son: Libertad, Reducción de Costos, Integración Genéricas y Específicas.

Educación en línea

La educación a distancia es una forma de enseñanza en la cual los estudiantes no requieren asistir físicamente al lugar de estudio. En este sistema de enseñanza, el alumno recibe el material de estudio (personalmente, por correo postal, correo electrónico u otras posibilidades que ofrece Internet). El aprendizaje desarrollado con las nuevas tecnologías de la comunicación se le llama aprendizaje electrónico. La plataforma más utilizada actualmente para esta modalidad es Moodle. La educación a distancia se caracteriza por la flexibilidad de sus horarios, pues el mismo estudiante organiza su tiempo de estudio, lo cual requiere cierto grado de autodisciplina. Esta flexibilidad de horarios a veces está limitada en ciertos cursos que exigen participación en línea en horarios o espacios específicos. Otra característica de la educación a distancia es el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para formar comunidades o redes de estudio donde los individuos pueden interactuar, para discutir sobre diversos temas y a la vez adquirir conocimientos y modernas herramientas de trabajo. También es imprescindible tener una nueva visión de los roles que desempeñan los maestros y los estudiantes en esta modalidad de estudio, el maestro deja de ser el protagonista,

convirtiéndose en un facilitador del proceso educativo y le cede el paso al estudiante, el cual debe tener un compromiso firme con su propio proceso de formación.

La educación en línea es una modalidad de educación a distancia que habilita un entorno de comunicación para los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta, además, puede servir de complemento a la educación presencial o semipresencial, siempre que el proceso de enseñanza y aprendizaje entre los docentes y el estudiante se realice a través de las TIC.

La educación en línea utiliza herramientas informáticas como correo electrónico, páginas web, foros de discusión, así mismo la mensajería instantánea y videoconferencias, etc. También existen gestores de cursos en línea, que son entornos creados específicamente para dicho fin que contienen herramientas que apoyan el aprendizaje del alumno, como es el caso de la plataforma Moodle.

Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC)

Se entiende por Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) como el conjunto de sistemas y productos que captan la información del entorno, la almacenan, la procesan, la comunican y la hacen inteligible a las personas. Esta tecnología se materializa físicamente por medio de dispositivos informáticos y de interconexión que funcionan internamente por medio de programas que emplean diversas interfaces e instrumentos de diálogo e interacción que las personas utilizan para llevar a cabo procesos de tratamiento de información y de comunicación de la misma. Constituyen nuevos soportes y canales para dar forma, registrar, almacenar y difundir contenidos informacionales.

Características de las Tecnologías de la Información y Comunicación

Las tecnologías de información y comunicación tienen como características principales las siguientes:

- Son de carácter innovador y creativo, pues dan acceso a nuevas formas de comunicación.
- Tienen mayor influencia y beneficia en mayor proporción al área educativa ya que la hace más accesible y dinámica.
- Son considerados temas de debate público y político, pues su utilización implica un futuro prometedor.
- Se relacionan con mayor frecuencia con el uso de la Internet y la informática.
- Afectan a numerosos ámbitos de las ciencias humanas como la sociología, la teoría de las organizaciones o la gestión.
- En América Latina se destacan con su utilización en las universidades e instituciones países como: Argentina y México, en Europa: España y Francia

Las principales nuevas tecnologías son:

- Internet
- Robótica
- Computadoras de propósito específico
- Dinero electrónico
- Resultan un gran alivio económico a largo plazo. aunque en el tiempo de adquisición resulte una fuerte inversión.
- Constituyen medios de comunicación y adquisición de información de toda variedad, inclusive científica, a los cuales las personas pueden acceder por sus propios medios, es decir potencian la educación a distancia en la cual es casi una necesidad del alumno tener poder llegar a toda la información posible generalmente solo, con una ayuda mínima del profesor.

E-Learning

Según Bernández (2007), se denomina e-learning a “todas aquellas metodologías, estrategias o sistemas de aprendizaje que emplean tecnología digital y/o comunicación mediada por ordenadores para producir, transmitir, distribuir y organizar conocimiento entre individuos, comunidades y organizaciones.” (p. 35)

Mientras que Mendoza, A. (2003), define al e-learning como “la educación electrónica (e-Learning); suministro de programas educacionales y sistemas de aprendizaje a través de medios electrónicos. Se basa en el uso de una computadora u otro dispositivo electrónico para proveer a las personas de material educativo”. Para el autor, La educación a distancia creó las bases para el desarrollo del e-Learning, el cual viene a resolver algunas dificultades en cuanto a tiempos, sincronización de agendas, asistencia y viajes, problemas típicos de la educación tradicional.

Importancia del e-learning

La importancia para la formación en este sistema se debe al “alto grado de autonomía de la que goza el estudiante en el sistema, constituye a la educación a distancia en una opción apropiada para los tiempos que corren, ya que permite compatibilizar las exigencias de capacitación con las limitaciones espacio-temporales que impone la vida diaria”.

Modelo Assure

EL modelo ASSURE es un (Sistema de Diseño Instruccional) proceso que fue modificado para ser usado por los maestros un en salón de clases. El proceso ISD

es aquel que los maestros y los capacitadores pueden usar para diseñar y desarrollar el ambiente de aprendizaje más apropiado para sus estudiantes. Este proceso se puede utilizar para planear las lecciones así como para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

El modelo ASSURE incorpora los eventos de instrucción de Robert Gagné para asegurar el uso efectivo de los medios en la instrucción. (Heinich, 1999).

Fases de Assure

1. Analizar las características del estudiante. Antes de comenzar, se debe conocer las características de los estudiantes, en relación a:
 - Características Generales: nivel de estudios, edad, características sociales, físicas, etc.
 - Capacidades específicas de entrada: conocimientos previos, habilidades y actitudes.
 - Estilos de Aprendizaje.
2. Establecimiento de objetivos de aprendizaje, determinando los resultados que los estudiantes deben alcanzar al realizar el curso, indicando el grado en que serán conseguidos.
3. Selección de estrategias, tecnologías, medios y materiales.
 - Método Instruccional que se considera más apropiado para lograr los objetivos para esos estudiantes particulares.
 - Los medios que serían más adecuados: texto, imágenes, video, audio, y multimedia.
 - Los materiales que servirán de apoyo a los estudiantes para el logro de los objetivos.

4. Organizar el escenario de aprendizaje. Desarrollar el curso creando un escenario que propicie el aprendizaje, utilizando los medios y materiales seleccionados anteriormente. Revisión del curso antes de su implementación, especialmente si se utiliza un entorno virtual comprobar el funcionamiento óptimo de los recursos y materiales del curso.
5. Participación de los estudiantes. Fomentar a través de estrategias activas y cooperativas la participación del estudiante.
6. Evaluación y revisión de la implementación y resultados del aprendizaje. La evaluación del propio proceso llevará a la reflexión sobre el mismo y a la implementación de mejoras que redunden en una mayor calidad de la acción formativa.

Concepto de Coaching

Es un método que consiste en dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas.

Tipos de coaching

Los tipos de coaching son muchos pero los más comunes son el coaching personal, el ejecutivo, el empresarial, el deportivo y el espiritual. Sin embargo, los campos en los que se puede especializar un coach son infinitos. La mayoría de los coaches aprovechan su formación y experiencia laboral que tienen, y esto hace que terminen habiendo tantos tipos de coaching como nichos de mercado haya.

Coaching en las organizaciones

El coaching está siendo aplicado cada vez más en empresas y organizaciones de todo tipo. La intervención de un coach profesional, en grupos de trabajo o en trabajo personal sobre los directivos, está transformándose rápidamente en una ventaja competitiva de la organización.

Razones por las cuales el coaching es importante para las empresas:

- Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz.
- Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano.
- Estimula a las personas hacia la producción de resultados sin precedentes.
- Renueva las relaciones y hace eficaz la comunicación en los sistemas humanos.
- Predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso.
- Destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

Coach Definición

El coach no es más que el líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio. Posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente y que mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo en el caminar hacia esa visión convirtiéndola en realidad, es decir, es un líder que promueve la unidad del equipo, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales.

Adiestramiento

Según Chiavenato, I. (2000) “El adiestramiento es un acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje. El adiestramiento debe tratar de orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y lo beneficioso”

Bases Legales

Desde un punto de vista legal, este proyecto se fundamenta primeramente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Resaltando que a partir de su promulgación, el uso y aplicaciones de las TIC en la educación adquiere carácter constitucional. A continuación se describen algunos de los artículos que muestran este hecho.

Artículo 108.

Los medios de comunicación social, públicos y privados, deben contribuir a la formación ciudadana. El Estado garantizará servicios públicos de radio, televisión y redes de bibliotecas y de informática, con el fin de permitir el acceso universal a la información. Los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones, según los requisitos que establezca la ley.

Artículo 110.

El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la

seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para los mismos. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

DE LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dentro del perfeccionamiento profesional, la formación, es el mecanismo clave en cualquier organización, en el sentido de que pueda contar con personas más eficientes y eficaces, pues se supone que la formación es el elemento indispensable, que dota al ser humano de valores, habilidades, destrezas, para el desenvolvimiento en la vida y por ende en su desempeño de sus funciones inherentes a su profesión.

Promoción y Estímulo del Talento Humano

Artículo 54. CRBV

El Ejecutivo Nacional promoverá y estimulará la formación y capacitación del talento humano especializado en ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones, para lo cual contribuirá con el fortalecimiento de los estudios de postgrado y de otros programas de capacitación técnica y gerencial.

El Coaching Organizacional

El coaching es el arte de trabajar con los demás para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño. El coaching está basado en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer, necesarias para generar un cambio paradigmático o cultural. El concepto de coach puede tomarse como un “acompañamiento”, “tutela” o “guía”. En definitiva el coach no es más que un profesional “con formación empresarial y conocimientos de técnicas de ayuda que permiten crear un espacio de diálogo entre él y el empresario o directivo, un espacio de reflexión para mejorar”. Es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. A su vez ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en observación. Es una actividad que mejora el desempeño en forma permanente. Específicamente, es una conversación que involucra al menos dos personas en nuestro caso a un supervisor y a un individuo; aunque en ocasiones puede ser entre un superior y su equipo.

Papel del Coaching dentro de la Organización:

- Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz.
- Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano.
- Estimula a las personas hacia la producción de resultados sin precedentes.
- Renueva las relaciones y hace eficaz la comunicación en los sistemas humanos.
- Predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso.
- Destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

Características del Coaching

Las esenciales son cinco, estas son:

Concreta: Se focalizan en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona que está haciendo “coacheada” a ser específica. Se focaliza en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño. El desempeño puede ser mejorado solamente cuando puede ser descrito en forma precisa que ambas partes entiendan exactamente lo mismo que se está discutiendo.

Interactiva: En este tipo de conversaciones se intercambia información. Se dan preguntas y respuestas, se intercambian ideas con el total involucramiento de ambas partes.

Responsabilidad Compartida: Tanto el coach como el subordinado tienen una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.

Forma Específica: Esta forma está determinada por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta pautada al inicio de la conversación.

Respeto: El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching.

Beneficios del Coaching:

- Mejora del rendimiento del personal en el desempeño de sus laborales.
- Desarrolla la potencia de la gente, ubicándolos en cargos en los cuales puedan desempeñarse mejor o tengan posibilidades de mayor desarrollo.
- Mejora las relaciones directivo-colaborador.
- Fomenta el liderazgo efectivo en los gerentes y supervisores.
- Facilita la motivación y el entusiasmo de la gente.
- Aumenta la implicación y el compromiso de la gente frente a su organización.
- Produce un incremento en valores corporativos y en especial en valores humanos.
- Fortalece el clima laboral, volviéndolo más cálido, amigable, participativo y confiable y Refuerza la autoestima de las personas y auto confianza en sí mismo.

Definición de Términos

Aprendizaje

Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal.

Blog

Es un sitio web que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, apareciendo primero el más reciente.

Capacitar

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.

Coach

La persona que realiza el proceso de coaching recibe el nombre de coach

Proceso

Se denomina proceso al conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin.

Información

Es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje.

Interfaz

Se denomina interfaz al conjunto de elementos de la pantalla que permiten al usuario realizar acciones sobre el Sitio Web que está visitando. Por lo mismo, se

considera parte de la interfaz a sus elementos de identificación, de navegación, de contenidos y de acción.

Interactividad

Según Bou Bauzá Guillem "La interactividad supone un esfuerzo de diseño para planificar una navegación entre pantallas en las que el usuario sienta que realmente controla y maneja una aplicación". En este sentido el usuario debe navegar por la aplicación y sentirse libre.

Tecnología

Es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad.

Operacionalización de las Variables

Contar con un medio de variables es importante en el proceso de investigación ya que proporciona todo un diseño, desarrollo y posterior análisis estadístico de los resultados. Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores. El proceso exige realizar una definición conceptual de la variables para fragmentar el concepto confuso que ella encierra y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procese a realizar la definición operacional de la misma para identificar los indicadores que permitirán realizar sumedición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso.

Así mismo, Bavaresco A. (1996), se refiere a las variables cómo: “Las diferentes condiciones, cualidades características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación. Constituyen la imagen inicial del concepto dado dentro del marco” (p. 76).

Para Altuve S. (1.990), los indicadores, que como señala “son una definición que asigna significado a una construcción conceptual de la variable, al especificar actividades u operaciones necesarias para medirlas” (p. 1)

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo general: Desarrollar un Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Objetivos	Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems
Analizar la gestión actual del proceso de adiestramiento del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo	Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo	Procesos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Acceso a las tecnologías • Interacción con las TIC • Uso educativo de las TIC • Rendimiento • Aspecto de Integración. 	1, 2, 3, 4,5
Diagnosticar la necesidad de crear un curso en línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.		Necesidad de un curso en línea para capacitar a los docentes en el uso de las TIC		6,7,8,9,10,11

Determinar las Factibilidad de Diseñar un curso en Línea como Estrategia de Capacitación		Estudio de factibilidad Modificaciones de los procesos de trabajo. Oportunidades	Factibilidad Técnica Factibilidad Operativa Factibilidad Económica	12,13,14,15,16
Elaborar un curso en línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.	Curso en línea para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional.	Diseño	-Diseño - Recursos Web - Competencia - Uso de la capacitación	17,18,19

Tabla N° 02

Fuente: Moreno (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se detalla la metodología asumida en el proceso de la investigación y sus fases convenientes; precisando el nivel de la investigación, tipo y diseño de la misma, se relacionan las técnicas e instrumentos llevándose a cabo una serie de pasos, que permitirán mediante la aplicación de técnicas, recabar datos para realizar un análisis que agrupa las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez del estudio, variables y características del curso en línea propuesto, seguidamente se describe el procedimiento que se siguió, en virtud de dar respuesta al objeto de la investigación.

Nivel de la investigación

De acuerdo con el estudio desarrollado, se tomó el tipo de Investigación Descriptiva de campo que según Tamayo y Tamayo (2006) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos”. (p.35)

La investigación descriptiva, trabaja sobre la realidad de los hechos, y su característica principal es presentar una investigación correcta. Dentro del campo de las Ciencias Sociales, la investigación que se llevó a cabo, se encargó de describir las características de los diferentes elementos y su interrelación. Según la naturaleza del estudio de la investigación, de acuerdo a la problemática planteada y a los objetivos de la misma, está enmarcada dentro del tipo de estudio descriptivo, ya que representa un recurso a emplear para adiestrar al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación, así como la caracterización del curso y sus partes, trata de obtener información acerca de un fenómeno o proceso, para describir sus

implicaciones. Fundamentalmente está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características. Para efecto de esta investigación, las características y partes del curso propuesto se obtuvo mediante la observación, la encuesta y análisis del proceso actual, entre otros.

Tipo de estudio

El estudio se enmarca en la modalidad de proyecto factible, el cual es definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005) como “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales”. (p.16)

De acuerdo al manual de Mitos y Errores en la elaboración de tesis y proyecto de investigación según Fidias G, Arias (1998), define el proyecto factible como: “la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable a una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer las necesidades de una institución”. (p.32).

Por esta razón la situación actual planteada sobre el adiestramiento al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, y en función de sus objetivos, se incorporó el tipo de investigación denominado Proyecto Factible. El mismo consistió en una posición sustentada en un modelo operativo factible, viable para la solución a la problemática planteada o a satisfacer necesidades en la institución. Esta investigación se desarrolló bajo esta modalidad, ya que estaba alineada a dar solución a un problema organizacional, concerniente a la necesidad de desarrollar un curso en línea como apoyo a las clases presenciales para el Adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el Cambio Organizacional al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

La elaboración de un proyecto factible tiene relación con las unidades

generadoras de programas y por consiguientes con la forma de procesar la información para producir conocimiento útil, capaz de transformar la realidad.

Fases de la Investigación

De acuerdo a la naturaleza de la modalidad tipo factible, se presenta las tres fases propuestas en el manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertad para orientar el proyecto factible. El diseño de las fases establece el conjunto de actividades que se deben desarrollar de una manera lógica y ordenada, para lograr los objetivos que se han planteado en la presente investigación. Este trabajo se desarrollará en función de las siguientes fases:

Fase I: Diagnóstico: Esta fase involucró la realización de una encuesta con la aplicación de un cuestionario y el propósito estuvo centrado en determinar la necesidad de desarrollar un Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Así mismo se realizó revisión de trabajos de grados para obtener información documental adecuada a la investigación y así apoyar el planteamiento del problema, las bases teóricas y los antecedentes.

Fase II: Factibilidad: Consiste en determinar si resulta factible la elaboración de la propuesta como alternativa de solución a la problemática planteada en la investigación. El estudio de factibilidad consiste en determinar si un proyecto es factible o no. Esta fase se estableció partiendo del diagnóstico la viabilidad de la propuesta y se estudió la disponibilidad en cuanto a la factibilidad económica, la factibilidad institucional y la factibilidad técnica.

Fase III: Diseño de la Propuesta: Corresponde con la presentación de la alternativa

de solución a la problemática planteada en la investigación. En esta fase se desarrollaron los lineamientos y procesos inherentes a la estructura de la propuesta del curso.

Población y Muestra

Población

La población objeto a este estudio en esta investigación, es el personal administrativo de las treinta y un (31) dependencias de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. La población estuvo conformada por 212 empleados administrativos.

Según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación en la totalidad de casos a estudiar o investigar.”(p.114)

Al respecto Arias F. (2012), señala que desde el punto de vista científico; “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.” (p. 81).

Martínez y March (2007) señalan que “la población debe estar definida en lugar, espacio y tiempo, se caracteriza por ser el referente de la totalidad de casos u observaciones sometidas a un estudio y necesariamente hay que establecer sus límites y existencia institucional o social” (p. 122)

En ese sentido la población de estudio estuvo representada por los empleados administrativos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo que estaban registrados en la Oficina Sectorial de Recursos Humanos para Enero del año 2017.

La Muestra

Palella y Martins (2004) citado en Cardona N., (2012), expresan que la muestra “representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población” (p. 94).

Los autores señalan que la muestra es el conjunto de unidades correspondiente a una fracción de la población y que es representativa del grupo general dado que posee características similares a estas.

Así mismo, la muestra para este estudio fue de tipo probabilística, es decir atendió a procedimientos aleatorios. Para tal fin, se empleó la fórmula de Yamane (propuesta en Hernández, Fernández y Baptista (2004), para muestras probabilísticas de varianzas desconocidas:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Donde:
 η = Tamaño de la
N = Tamaño de la

e = Error máximo permitido en la estimación

Para fijar el error, se asumió en el nivel de significación estandarizado para las ciencias sociales de un valor de cero coma cero cinco (0,05). Al sustituir los datos en la fórmula se tiene:

$$n = \frac{212}{1 + 212(0.05)^2} \longrightarrow n = \frac{212}{1 + 212(0.0025)} \quad n = \frac{212}{1 + 0.53}$$

$$n = \frac{212}{1,53} \longrightarrow n = 138$$

La selección de los sujetos muestrales se realizó por azar simple, que Martínez y March (2007) señalan que “consiste en brindar la misma probabilidad de selección a cada uno de los puntos muestrales o integrante de la población” (p. 122); en este sentido no se requiere asumir representatividad de cada dependencia de la Facultad de Ciencias de la Educación por no constituir una variable de relevancia al estudio y se registró una muestra representativa de 138 empleados administrativos seleccionados por azar simple de la población de 212 empleados.

Técnica de Recolección de Datos

Para la presente investigación se emplearon herramientas que permitieron recolectar la información necesaria para conocer, a nivel macro, las necesidades de la población existente. En este sentido Arias F. (1999) se refiere al respecto que "se entiende como técnica, que son las distintas formas o manera de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta)". (p.53). La técnica empleada fue la encuesta.

Para recolectar la información se aplicó, específicamente, un instrumento que permitió un mayor acercamiento entre el encuestador y el encuestado, así de esta forma conocer la realidad existente.

Según Hurtado, citado en Yenkelis Briceño, Yngri Castillo. (2015) un cuestionario “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. (p. 469)

El cuestionario utilizado se diseñó con una estructura de 19 Ítem de respuesta dicotómicas con alternativas de Si o No.

Cuestionario dirigido al personal administrativo de la Universidad de Carabobo de la Facultad de Ciencias de la Educación, aplicado a los futuros usuarios que permita demostrar la necesidad de su entorno virtual. (Ver Anexo A)

El presente sondeo tuvo como propósito evaluar un Aula Virtual para el soporte

de la capacitación en Coaching para el aprendizaje y el cambio del personal de la Universidad de Carabobo- FaCE.

En este sentido, la información facilita el camino para el desarrollo de la presente investigación. Los aportes suministrados estuvieron bajo una estricta importancia confidencial.

Validez del Instrumento

Según, (Figuera, citado en Núñez N. (2014):

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. Ese proceso de validación se vincula a las variables entre si y la hipótesis de la investigación. (p. 74)

Para el cuestionario que se elaboró para recolectar los datos de esta investigación, la validez de dicho instrumento se realizó a través del juicio de expertos y como validez de contenido, para ello, el instrumento fue entregado a tres (03) expertos en la materia, Experto en diseño instruccional, a cargo del profesor Nolberto Goncalves, profesor de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo, a nivel de pregrado y postgrado. Experto en metodología de la investigación: Profesora Trina March, profesora de la Facultad de Ingeniería, Universidad de Carabobo. Experto en contenidos: Samir El Hamra, profesor de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo. Los cuales revisaron la redacción, la pertinencia y la relevancia de cada uno de los ítems y registraron sus observaciones en un formato diseñado por la investigadora para esos efectos (ver Anexo B). Una

vez validado, se procedió a su diseño definitivo para la primera aplicación

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del cuestionario es definida por Martínez y March (2012) como la característica del instrumento para mantener consistencia en los resultados evidenciados, además que representa un coeficiente que mientras más se aproxime a 1 mayor es el grado de confiabilidad.

Para los autores, la confiabilidad mide la variabilidad de los ítems y de las respuestas, que refleja el potencial del instrumento para presentar resultados confiables y consistentes; a los efectos hay niveles de confiabilidad diferentes, que en esta investigación se consolidaron los criterios del coeficiente de confiabilidad Kuder Richarson (KR20) sugerido por los autores para instrumentos con respuestas dicotómicas.

$$Kr20 = \frac{N}{n-1} \left(1 - \frac{n * p * q}{S^2t} \right)$$

Los autores recomiendan el uso de software especializados, para ello se empleó una base de datos en el programa SPSS V. 19 y el resultado que se obtuvo fue de

$$Kr20 = 0,86$$

En tal sentido la confiabilidad es aceptable, esto indica que de aplicarse nuevamente este instrumento en condiciones similares, se obtendrán aproximadamente los mismos resultados en aproximadamente el 86% de los casos encuestados; por tanto la confiabilidad en los resultados para la presente investigación y que son la base del diagnóstico, son de grado alto.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se detallan los resultados alcanzados en las fases mencionadas en la metodología aplicada a la presente investigación; posteriormente, en este capítulo se presentará el resultado de las mismas.

Las encuestas representan una herramienta importante, ya que a través de ellas se puede obtener información relacionada acerca de lo que se quiera investigar, siendo estas aplicadas al personal que labora en la organización o institución.

Esto permitió obtener información valiosa referente a el estado actual, la necesidad determinada, para el desarrollo del Trabajo Especial de Grado y tener fundamentos para afianzar la propuesta, al diseñar un Curso en Línea como apoyo al adiestramiento dirigido al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación y de esta manera contar con las herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Fase I Diagnóstico:

Al comprobar las debilidades que poseen los empleados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo en lo que respecta al conocimiento del Coaching, se determina la necesidad de diseñar un curso en línea el cual ayude al empleado en su desarrollo laboral, con el fin de alcanzar un amplio conocimiento y desarrollo del talento humano, que a su vez puedan en un futuro realizar paso firme en sus decisiones.

Como apoyo a lo expresado anteriormente se usaron las siguientes técnicas:

La Observación esta técnica se aplicó a los empleados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UC, observando las necesidades con lo expresado con respecto al adiestramiento, tema, dudas, y poca información esencial para su avance.

La Encuesta se aplicó a una muestra de 138 representativa a los empleados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UC. Para el análisis de resultados de los diecinueve (19) ítems que conforman el cuestionario,

Análisis e Interpretación de Resultados del Cuestionario aplicado al Personal Administrativo Objeto de Estudio.

Una vez realizado el proceso de identificación de las variables que intervienen en la investigación se procedió al análisis e interpretación de los resultados en función de la propuesta, los cuales representan el indicador de la viabilidad, aceptación y desarrollo de la misma, así como también una clara visión de los resultados que se esperan por parte del investigador tal como lo indica a continuación.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

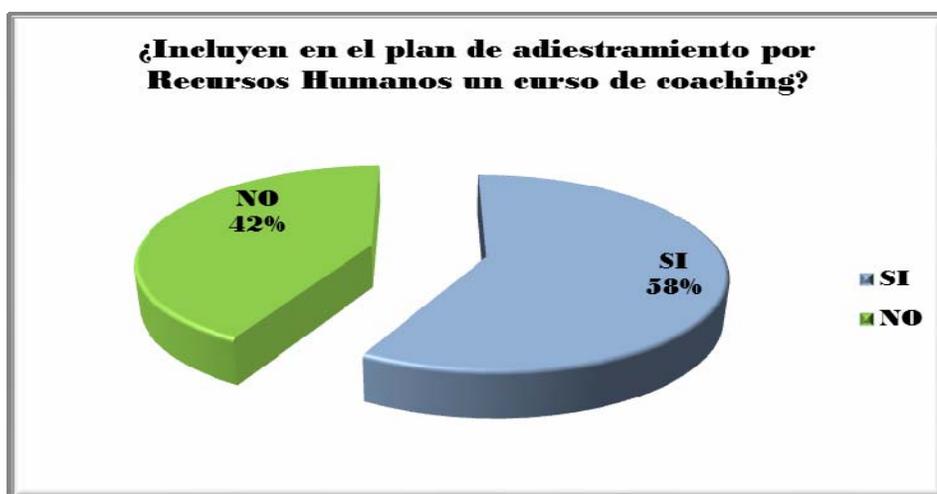
Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 1.** ¿Incluyen en el plan de adiestramiento por Recursos Humanos un curso de coaching?

Cuadro N°1

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
1	80	58%	58	42%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Gráfico N° 1



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 1, se puede evidenciar que el 58 % por ciento de los Empleados encuestados, certifican que la Dirección de Recursos Humanos sectorial incluye en el plan de adiestramiento un curso de coaching, mientras que el 42 % por ciento niega esta inclusión, dicho resultado obedece a que no todos tienen la información por no poseer un cargo relacionado a la administración de recursos humano o gerencial, y dicho curso es forma presencial y para cargos superiores. Esto se refiere a la poca información que tiene la oficina de recursos humano con respecto al coaching, ya que la misma no solo es para aprender dirigir sino también lograr un

enlace entre el resto del equipo de trabajo en cada dependencia.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

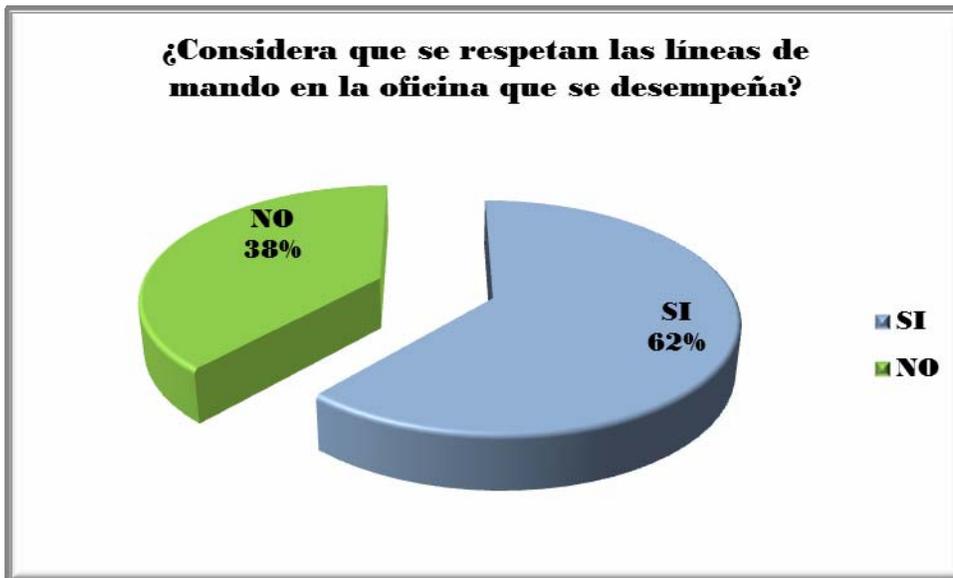
No 2. ¿Considera que se respetan las líneas de mando en la oficina que se desempeña?

Cuadro N°2

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
2	85	62%	53	38%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°2



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 2, se observa que el 62 % por ciento de los

Empleados encuestados, Si se Consideran que se respetan las líneas de mando en la oficina que se desempeña laboralmente, mientras que el 38 % por ciento indican que No se respetan las líneas de mando.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las

TIC. **Ítem No 3.** ¿Se ha logrado la cohesión del equipo de trabajo a través de un proceso de liderazgo?

Cuadro N°3

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
3	95	69%	43	31%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N° 3



Fuente: Moreno (2017)

Análisis:

En la interpretación de los resultados del ítem 03 ¿Se ha logrado la cohesión del equipo de trabajo a través de un proceso de liderazgo? Se puede evidenciar que el 69% de los empleados encuestados manifestaron que SI hay cohesión del equipo de trabajo, mientras que el 31 % por ciento indican que No se logra dicha cohesión.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

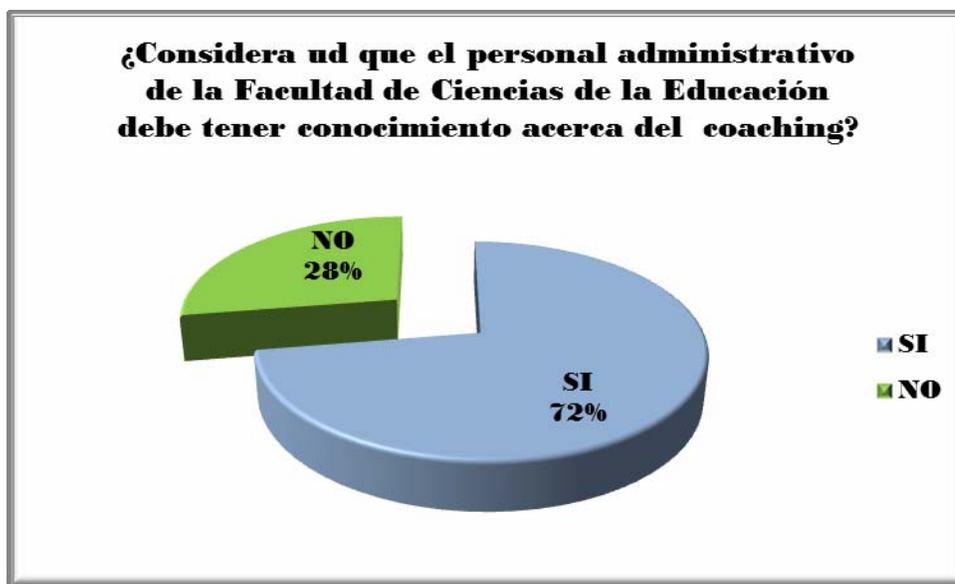
Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 4.** ¿Considera ud que el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación debe tener conocimiento acerca del coaching?

Cuadro N°4

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
4	100	72%	38	28%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°4



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 4, se observa que el 72 % por ciento de los Empleados encuestados, Si Considera que el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación debe tener conocimiento acerca del coaching, mientras que el 28 % por ciento indican que No, es decir no lo considera necesario.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

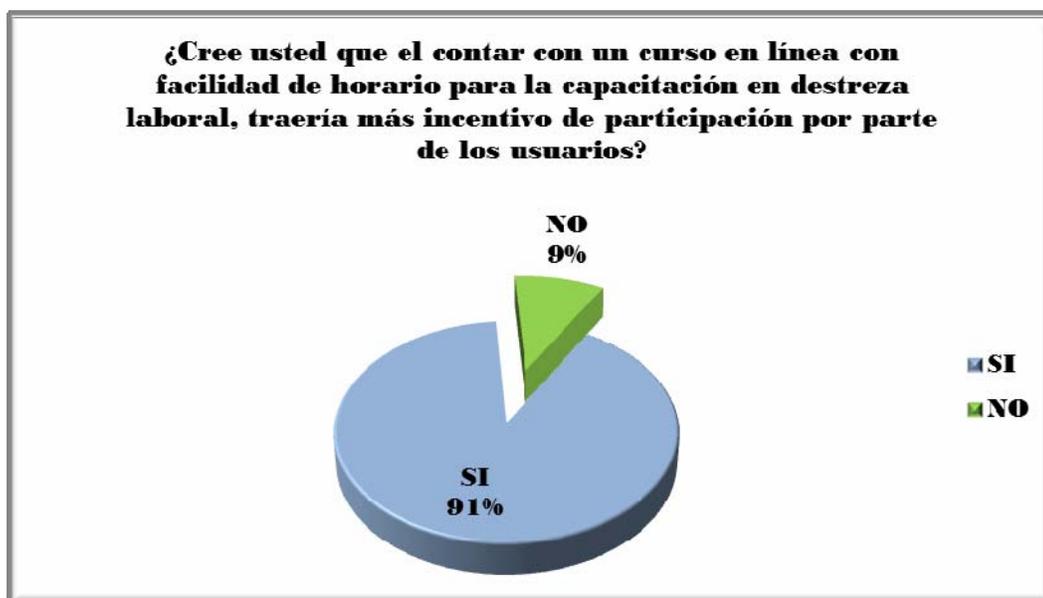
Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 5.** ¿Cree usted que el contar con un curso en línea con facilidad de horario para la capacitación en destreza laboral, traería más incentivo de participación por parte de los usuarios?

Cuadro N°5

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
5	125	91%	13	9%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N° 5



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En la interpretación de los resultados del ítem 05 ¿Cree usted que el contar con un curso en línea con facilidad de horario para la capacitación en destreza laboral, traería más incentivo de participación por parte de los usuarios? Se puede evidenciar que el 91% de los empleados encuestados manifestaron que SI traería incentivo en la participación de cursos de capacitación por parte de la Dirección de Recursos Humanos, mientras que el 9 % por ciento indican que No se lograría incentivo al mismo.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

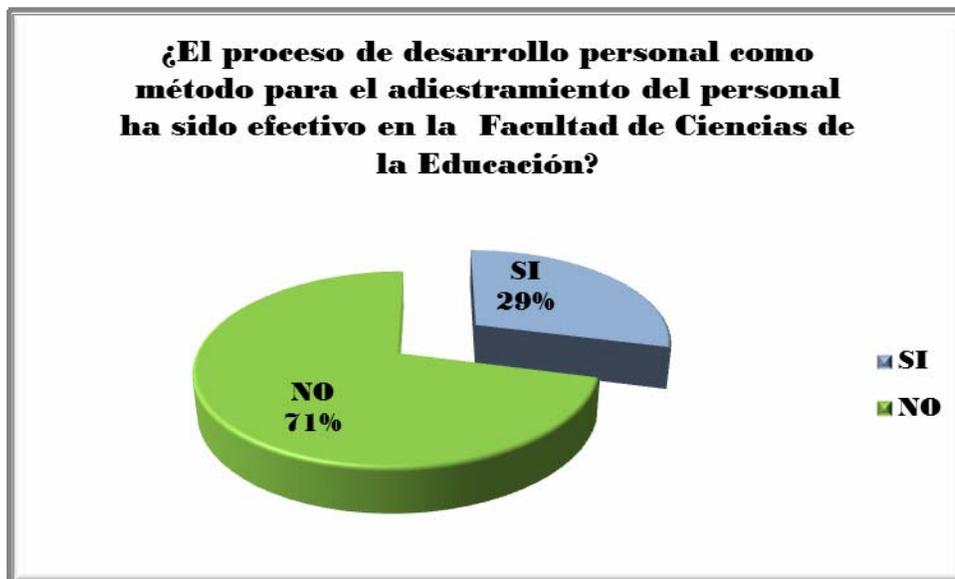
Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 6.** ¿El proceso de desarrollo personal como método para el adiestramiento del personal ha sido efectivo en la Facultad de Ciencias de la Educación?

Cuadro N°6

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
6	40	29%	98	71%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N° 6



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En la interpretación de los resultados del ítem 06 ¿El proceso de desarrollo personal como método para el adiestramiento del personal ha sido efectivo en la Facultad de Ciencias de la Educación? Se puede evidenciar que el 29 % por ciento de los empleados encuestados manifestaron que SI ha sido efectivo el método de adiestramiento en cuanto al desarrollo personal, mientras que el 71 % por ciento indican que No se logra efectividad, esto avala la investigación. Estos resultados coinciden con la propuesta donde señala que existe una deficiencia en el proceso de desarrollo personal dentro del adiestramiento.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC.

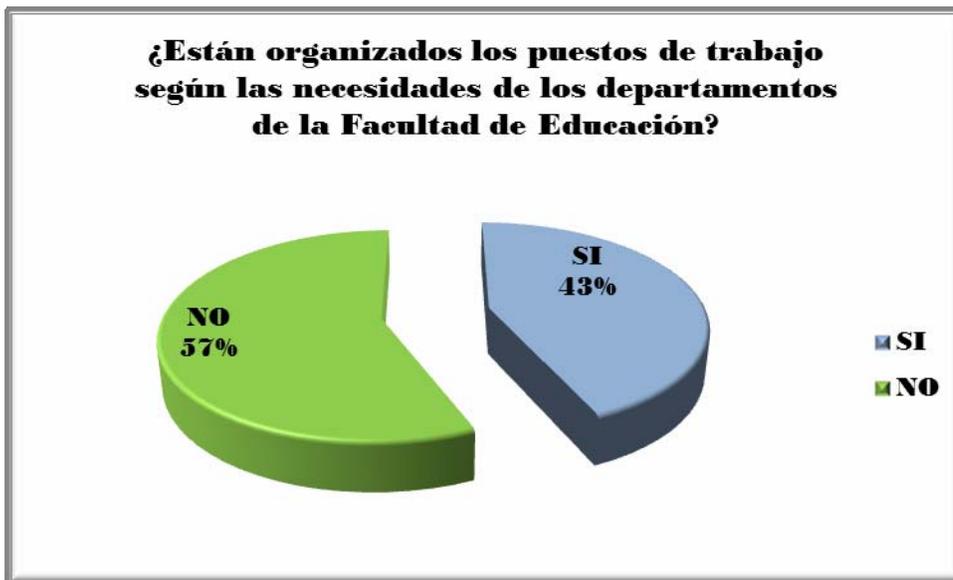
Ítem No 7. ¿Están organizados los puestos de trabajo según las necesidades de los departamentos de la Facultad de Educación?

Cuadro N°7

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
7	60	43%	78	57%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°7



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 7, ¿Están organizados los puestos de trabajo según las necesidades de los departamentos de la Facultad de Educación? Se observa que el

43 % por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si Están organizados los puestos de trabajo, mientras que el 57 % por ciento indican que No están organizados, demostrando un descontento.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

No 8. ¿Brinda asistencia a sus compañeros de trabajo cuando necesitan ayuda en cuanto a sus procesos laborales?

Cuadro N°8

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
8	100	72%	38	28%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°8



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En la interpretación de los resultados del ítem 08 ¿Brinda asistencia a sus compañeros de trabajo cuando necesitan ayuda en cuanto a sus procesos

laborales? Se puede evidenciar que el 72 % por ciento de los empleados encuestados manifestaron que SI brinda asistencia a sus compañeros, lo cual es favorecedor para la institución y el inicio de desarrollar el coaching entre ellos, mientras que el 28 % por ciento indican que No brinda ayuda, la misma refleja la necesidad de remover las relaciones y hacer eficaz la comunicación en los sistemas humanos.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

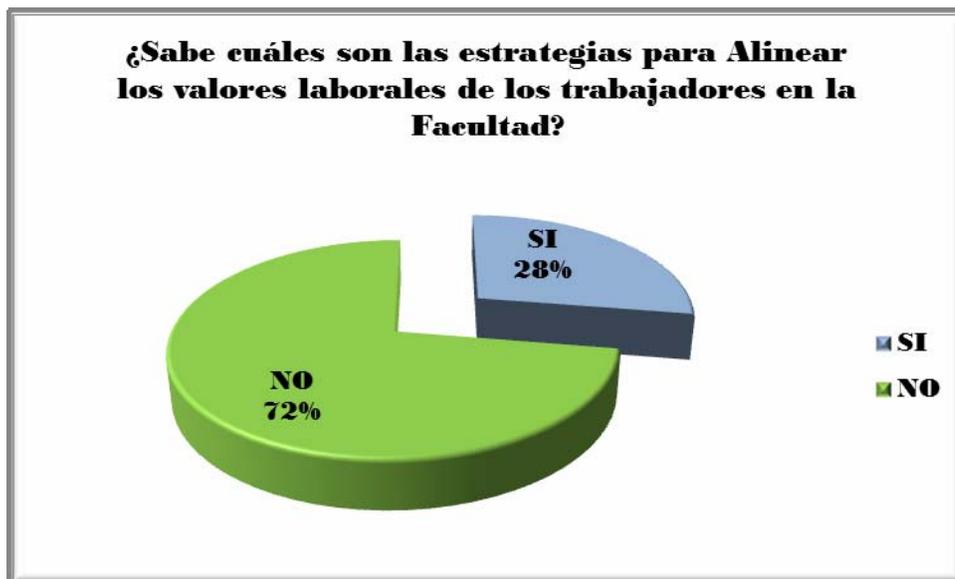
Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 9.** ¿Sabe cuáles son las estrategias para Alinear los valores laborales de los trabajadores en la Facultad?

Cuadro N°9

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
9	38	28%	100	72%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°9



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En la interpretación de los resultados del ítem 09 ¿Sabe cuáles son las estrategias para Alinear los valores laborales de los trabajadores en la Facultad?

Se puede observar que el 28 % por ciento de los empleados encuestados manifestaron que SI saben de las estrategias para alinear los valores laborales de los trabajadores, mientras que el 72 % por ciento indican que No saber, la misma refleja la carencia de valores laborales la cual predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 10.** ¿Considera necesaria una herramienta que permita mejorar el clima organizacional en la facultad?

Cuadro N°10

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
10	69	50%	69	50%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°10



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En la interpretación de los resultados del ítem 10 ¿Considera necesaria una herramienta que permita mejorar el clima organizacional en la facultad? Se puede evidenciar que el 50 % por ciento de los empleados encuestados manifestaron que SI es necesario una herramienta que les permita mejorar y ayudar a tener un buen clima laboral, esto conllevaría a mejorar las relaciones directivo-colaborador y así mismo fomenta el liderazgo efectivo en los gerentes y supervisores, mientras que el 50 % por ciento indican que No sería necesario entrando en un nivel de conformismo tanto

personal como laboral.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

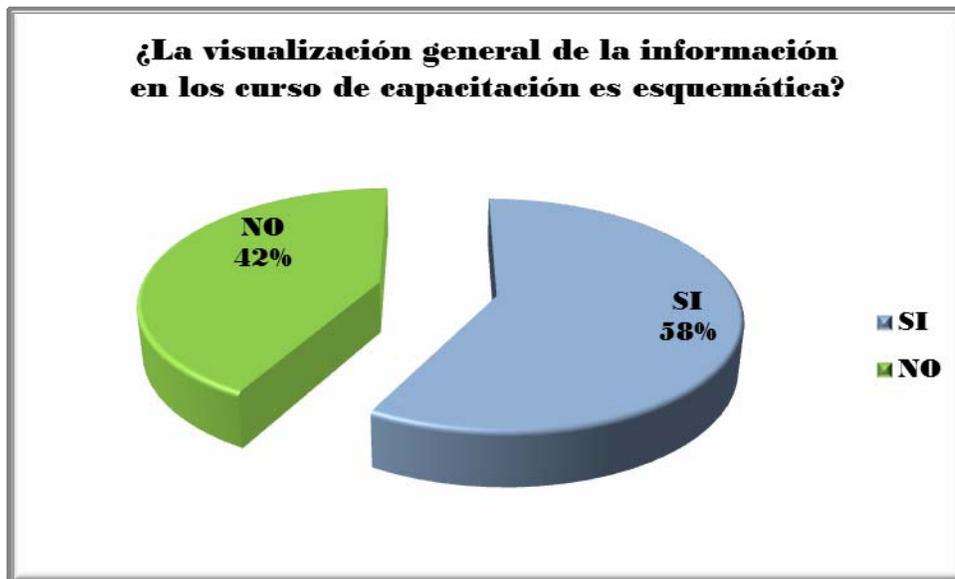
No 11. ¿La visualización general de la información en los curso de capacitación es esquemática?

Cuadro N°11

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
11	80	58%	58	42%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°11



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 11, se puede evidenciar que el 58 % por ciento de los Empleados encuestados, certifican la visualización esquemática en cuanto la

información de los cursos de capacitación ofrecida por la Dirección de Recursos Humanos sectorial, mientras que el 42 % por ciento niega dicha visualización.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

No 12. ¿Realiza ud algún curso en línea que le permita adquirir nuevos conocimientos?

Cuadro N°12

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
12	18	13%	120	87%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°12



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 12, ¿Realiza ud algún curso en línea que le permita adquirir nuevos conocimientos? Se observa que el 13 % por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si realizan cursos en líneas para adquirir conocimientos, mientras que el 87 % por ciento indican que No, este resultado indica la necesidad de incentivo para realizar desarrollo personal y tener aceptación a las nuevas herramientas tecnológicas.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

No 13. ¿Cree ud. que un curso en línea en coaching como nueva herramienta mejoraría el proceso de capacitación de los empleados?

Cuadro N°13

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
13	100	72%	38	28%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°13



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 13, ¿Cree ud. que un curso en línea en coaching como nueva herramienta mejoraría el proceso de capacitación de los empleados? Se observa que el 72 % por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si, mientras que el 28 % por ciento indican que No, este resultado avala la propuesta de un curso en línea para el adiestramiento en coaching, llevaría a Facilitar la motivación y el entusiasmo de la gente, como también Aumentaría la implicación y el compromiso del personal frente a su organización.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 14.** ¿Considera ud que esta herramienta tecnológica traería beneficios adicionales a los empleados?

Cuadro N°14

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
14	102	74%	36	26%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°14



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N°14, ¿Considera ud que una herramienta tecnológica traería beneficios adicionales a los empleados? Se observa que el 74% por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si traería beneficios tanto labora como personal y conllevaría a la flexibilidad e incentivo para adiestrarse en otras aéreas, mientras que el 26 % por ciento indican que No. Esto se infiere que el personal administrativo en una buena proporción tienen la disposición a darle otro uso al internet lo cual es muy favorable para la puesta en marcha del curso en línea para la capacitación en el uso de las TIC

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

No 15. ¿Cree ud que los cursos en línea facilitan al instructor el logro de una capacitación más didáctica?

Cuadro N°15

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
15	60	43%	78	57%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°15



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N°15, ¿Cree ud que los cursos en línea facilitan al instructor el logro de una capacitación más didáctica? Se observa que el 43% por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si facilitan el logro de una capacitación, mientras que el 57 % por ciento indican que No. Los porcentaje obtenidos llevan a la conclusión que un gran número de los encuestados no creen en la posibilidad de asumir una formación basada en la virtualidad o en espacios web, pero tampoco en la creatividad que también pueden desarrollar los facilitadores para tener logro en la capacitación.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

No 16. ¿Tomaría usted un curso en línea sobre coaching ofrecido por la Dirección de Tecnología de Información (Dirtic) que le sirviera de apoyo en su desempeño?

Cuadro N°16

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
16	138	100%	0	0%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°16



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 16, se puede evidenciar que el 100 % por ciento de los Empleados encuestados, Si tomaría un curso en línea sobre coaching ofrecido por la Dirección de Tecnología de Información, la cual serviría de apoyo y logro para su desempeño. Puede referirse con lo planteado en documentos de UNESCO (2008) que es preciso una alfabetización tecnológica que comprende la adquisición de conocimientos básicos más recientes e innovadores para preparar estudiante, ciudadanos y trabajadores capaces de entender las nuevas tecnologías para apoyar el desarrollo social y optimizar la productividad económica.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem No 17.** ¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Facultad de Ciencias de la Educación impulsaría la capacitación en otras áreas?

Cuadro N°17

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
17	135	98%	3	2%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°17



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 17, ¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Facultad de Ciencias de la Educación impulsaría la capacitación en otras áreas? se puede evidenciar que el 98 % por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si impulsaría a expandir esta modalidad en otras áreas de la capacitación, mientras que el 2 % por ciento niega el impulso en otras áreas, es de hacer notar que el porcentaje positivo demuestra la necesidad no solo esta área a través de esta modalidad sino de otras, bien sea por su flexibilidad al momento de ocupar el tiempo o por la expansión que hoy en día tienen las tecnologías.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

No 18. ¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Facultad de Ciencias de la Educación le permitirá mantener una comunicación efectiva con el facilitador?

Cuadro N°18

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
18	138	100%	0	0%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°18



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 18, ¿Cree usted que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Facultad de Ciencias de la Educación le permitirá mantener una comunicación efectiva con el facilitador? se puede evidenciar que el 100 % por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si permitirá mantener una comunicación efectiva, esto conllevaría a un avance a los usuarios y un incentivo a los próximos usuarios, así como también al interés por nuevas propuesta de cursos a través de esta metodología.

Variable: Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching

Dimensión: Procesos de capacitación, Fortalezas y debilidades.

Indicador: Conocimiento, Acceso a las tecnologías, Interacción con las TIC. **Ítem**

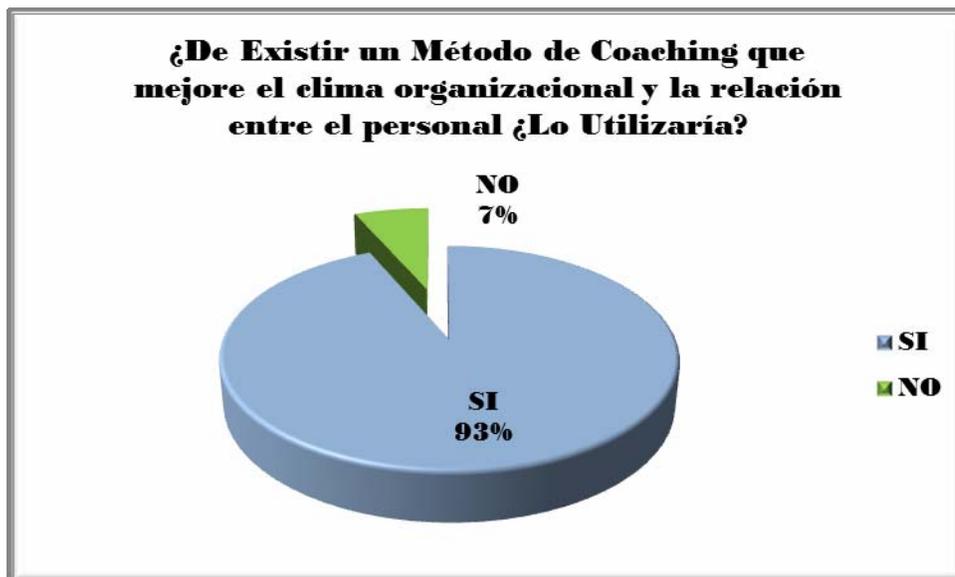
No 19. ¿De Existir un Método de Coaching que mejore el clima organizacional y la relación entre el personal ¿Lo Utilizaría?

Cuadro N°19

ITEM	ALTERNATIVAS				TOTAL
	SI	%	NO	%	
19	129	93%	9	7%	100%

Fuente: Moreno (2017)

Grafico N°19



Fuente: Moreno (2017)

Análisis: En el presente ítem N° 19 ¿De Existir un Método de Coaching que mejore el clima organizacional y la relación entre el personal ¿Lo Utilizaría? Se puede evidenciar que el 93% por ciento de los Empleados encuestados, indican que Si utilizaría un nuevo método para mejorar el clima organizacional, mientras que el 7 % por ciento No utilizaría el método.

En conclusión, el promedio de respuestas afirmativas del ítem referido a De Existir un Método de Coaching que mejore el clima organizacional y la relación entre el personal fue de 93%, por lo que resulta viable una propuesta de aprendizaje que contemple la implementación de un curso en línea.

Interpretación de los Resultados

Los resultados adquiridos al emplear el cuestionario fueron interpretados atendiendo a las dimensiones de dicho instrumento; estas son planificación, ejecución y viabilidad. La interpretación y análisis de los resultados permitieron recopilar la información sobre la necesidad y la factibilidad de un Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. En los resultados anteriores se pudo evidenciar que la Dirección de Recursos Humanos limitó la divulgación de oferta de cursos formativos de Coaching en el 42% de los casos, esto debido a que se toma en cuenta el cargo que ocupa en la descripción de la misma sin darle valor a la intención del tema a enseñar, cuando la información debería llegar a todo el personal administrativo, del mismo modo, el 38% indicó que las líneas de mando en su dependencia no son asumidas con responsabilidad ni respeto, adicionalmente el 28% considera que no requiere tener formación en Coaching y el 31% manifestó que no hay un liderazgo que logre cohesión del equipo de trabajo. En estos resultados preliminares se puede asumir que aproximadamente el 30% de los encuestados presentan rechazo o

incredibilidad hacia la forma cómo se han desarrollado sus relaciones laborales y formativas en cuanto al coaching.

Por otra parte, solo el 9% de los encuestados manifestó que no se lograría incentivo de participación con cursos en línea y el 71% consideró que el método de adiestramiento no ha sido efectivo, por tanto Esto trae como consecuencia que muy pocos empleados asisten y aprovechan esta oportunidad de capacitación, que ofrece la Dirección de Recursos Humano Sectorial, existe un alto grado de desaliento en la formación como proceso efectivo y ello se trasfiere a la posibilidad de asumir una formación basada en la virtualidad o en espacios web, como aporte a una mayor organización de los puestos de trabajo, que son vistos como desorganizados por el 57% de los empleados, un 72 % aceptan que atienden ayuda a sus compañeros en lo laboral esto indica que se puede lograr fortalecer el buena actitud entre los empleados e influir en los que aun están ausente ante esta asistencia entre los mismo y por consiguiente alinear los valores laborales, los cuales son fundamentales en los logros positivo de la institución. Así mismo lo anterior expuesto reforzaría la intensión de disminuir el porcentaje de 50% que refleja que no es importante una herramienta para mejorar el clima laboral, siendo esta una de los aspectos de incentivos para cumplir de forma eficiente en su labor dentro de cada dependencia. Es de hacer notar la necesidad de aumentar el porcentaje de la utilización de curso en línea en la capacitación para los empleados, la cual incrementaría a su vez el desarrollo profesional constante de los empleados.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Actualmente la educación tiene una infinidad de retos que comprenden los aspectos sociales, tecnológicos, económicos, políticos y didácticos que deben ir en conformidad con los grandes cambios humanos para afrontar los desafíos que demanda la economía global, las caídas y emergencias de los poderes políticos, los avances vertiginosos de las diferentes campos del saber; esto atribuye la creación de un nuevo modelo educativo que facilite nuevas experiencias de aprendizaje y desarrollo del ser humano como ser activo e integral, que responda a los nuevos paradigmas que se acrecientan cada día más, donde se requiere del manejo de nuevos instrumentos, el perfeccionamiento de competencias, desarrollo de estrategias, y sensibilidades.

El empleo de la tecnología y la reingeniería en los departamentos de capacitación traerán necesariamente una serie de cambios en el trabajo de quienes se dedican a esto. Pero algo seguro será sin duda que casi todos los capacitadores tendrán que ser muy hábiles en el manejo de tecnología instruccional.

De esta manera se evidencia la necesidad de implementar Curso en Línea de Coaching, Mejorando el nivel de compromiso con la empresa al tiempo que disminuye el ausentismo laboral. Las personas en la organización tienen una vida más satisfactoria.

Título de la Propuesta

Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Justificación de la Propuesta

La propuesta se justifica debido a que la capacitación en coaching es de gran importancia y la herramienta tecnológica que se imparte en ella es el preámbulo a un desarrollo personal y laboral y la misma permite extender la propuesta a otros temas ofrecidos en el plan de capacitación al personal administrativo. A través de un curso en línea se busca brindar una herramienta dirigido al Personal Administrativo donde puedan usar las diversas estrategias de enseñanza para el desarrollo del talento, es decir Encontrar nuevas perspectivas permite mejorar la autoconfianza y la autoestima. Y así es posible derribar barreras que podrían estar lastrando el desarrollo de los profesionales y por tanto impulsar sus talentos y sus recursos internos.

Así mismo busca facilitar el aprendizaje a partir del uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), particularmente las referidas al uso del Internet, como una herramienta para la puesta en práctica de medios no tradicionales de enseñanza, que motive a las personas que lo utilicen y generen la expectativa del cambio, tomando en consideración la factibilidad en cuanto a espacio y tiempo.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General.

Desarrollar un Curso en Línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos.

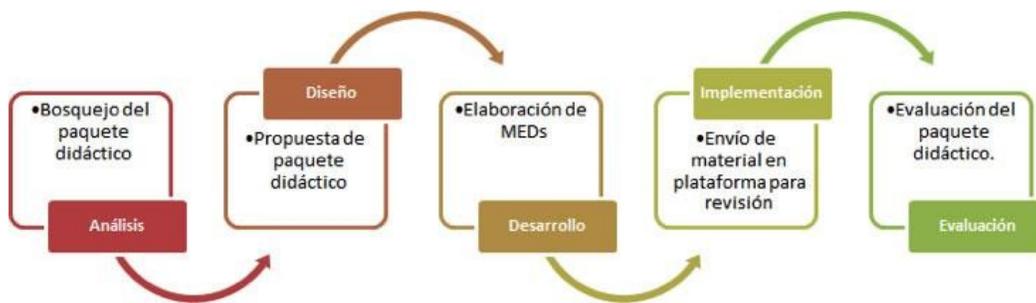
- Elaborar un modelo Instruccional computarizado de un Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
- Diseñar un Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
- Promover la participación espontanea de los empleados hacia el Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, incentivando a encontrar su auto-aprendizaje para explotar sus fortalezas.

Estrategia Metodológica

Una metodología es aquella guía que se sigue a fin realizar las acciones propias de una investigación. En términos más sencillos se trata de la guía que nos va indicando qué hacer y cómo actuar cuando se quiere obtener algún tipo de investigación. Es posible definir una metodología como aquel enfoque que permite observar un problema de una forma total, sistemática, disciplinada y con cierta disciplina.

La investigación desarrollada es de tipo documental descriptiva ya que toma en cuenta cada uno de los factores que invierten en el desarrollo del proyecto. La estrategia utilizada es la del el Modelo de Assure por ser la más adaptable al diseño de curso en línea a desarrollar en la investigación, podrá ofrecer a la propuesta la confiabilidad y seguridad, en el desarrollo del proceso.

Fases de Assure



Análisis Etnográfico

El entorno cambiante en el cual se desenvuelven las Universidades Venezolanas ha provocado que cada día este acentúen el uso de estrategias, tácticas, procesos y nuevas tecnologías para poder dotar a sus estructuras de suficiente flexibilidad y así enfrentar con éxito los cambios. Es por ello que hoy por hoy, dichas organizaciones desean realizar mejoras continuas de procesos con la intención de minimizar los costos, optimizar procesos y planificar estratégicamente las actividades en forma eficiente.

El entorno transformador de la acción pedagógica y didáctica apoyada con los Materiales Educativo Computarizado, se centra en el conocimiento, así como también en la formación de actitudes de reflexión al explicar los fenómenos observados o brindar soluciones a problemas específicos.

Actualmente las nuevas tecnologías nos brinda una diversidad de herramientas, surge la siguiente incógnita, ¿Cómo saber cuál es la adecuada?, Se estudian las necesidades de cada institución, tomando en consideración el estudiantado ya que cada uno posee una firma cognitiva y partiendo de allí, se inicia la planificación de estrategias para el desarrollo o implementación de una nueva tecnología.

Dentro de este orden de ideas en el presente trabajo, se ha tomado la iniciativa de analizar la gestión actual de adiestramiento al personal administrativo de la Facultad de Educación para determinar las dificultades y las posibles mejoras en el proceso de enseñanza de Coaching para el aprendizaje y el cambio, considerando los requerimientos para el progreso del proceso. Para desarrollar la investigación se tomara en cuenta el estudio etnográfico, al respecto Fetterman (1989) plantea “entendimiento en la organización y construcción de significados de distintos grupos y sociedades; ya sean distantes y extraños para el propio observador o próximos y conocidos”.

Respecto al empleo de la etnografía, como método de investigación de este estudio en un plano general, se consideró como conveniente por dar cabida al estudio de la creación de significados. En un sentido específico, porque es un requisito indispensable el llegar a conocer a los informantes de manera global para el buen cumplimiento de este proyecto y obtener a través de la misma mayor acercamiento de los participantes, obtener un espacio para observar participativamente.

La investigación se realizará en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo- Campus Bárbula, específicamente en las oficinas administrativas de la facultad, en cuanto a los informantes y participantes; se trabajará con el personal clave del fenómeno en estudio, es decir que trabaja directamente en recursos humanos, y los participantes cumplen una función activa, no sólo son donadores de información sino que inclusive forman parte del equipo de investigación como lo es el personal administrativo el cual son los beneficiarios de la capacitación en esta área. En La Observación participante, La observación es el método privilegiado en la investigación etnográfica y es por ello que es una parte muy importante de este trabajo y, ciertamente, es la que aporta los datos primordiales para su posterior análisis.

Es importante resaltar que la gestión actual de adiestramiento no depende directamente de la oficina sectorial de recursos humanos de la FaCE, la misma espera invitación a curso de una dependencia aparte de la universidad de Carabobo, la cual genera calendario para cierta cantidad de personas y en un espacio fuera del

campus Bárbula, una razón más por la que el personal no se incentiva a tomar las capacitación que ofrecen.

Observación

Las áreas de interés seleccionadas para realizar la observación fueron:

- En la Facultad de Ciencias de la Educación de la U.C, dispone una calidad y apoyo de profesionales en el área, sin dejar a un lado el espacio físico que posee dicha facultad, contando con los laboratorios de postgrado y laboratorio de pregrado del departamento de informática, para impartir el adiestramiento.
- la Facultad de Ciencias de la Educación de la U.C refleja un completo equipaje de mobiliario y tecnología en ambos laboratorios, igualmente con salones especiales para llevar a cabo la presencialidad del adiestramiento dentro del campus Bárbula.
- la sociedad actual tiene nuevas maneras de comunicarse y de interrelacionarse a partir de un conjunto de herramientas tecnológicas que no le es indiferente al sector educativo, como tampoco al personal universitario, que en conclusión, es un ciudadano más con necesidades de comunicación e información en estos tiempos de globalización. Por esta razón y por la competitividad que hoy en día se ve en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la educación, los usuarios, están dotado de habilidades y destrezas en las rutinas de las herramientas tecnológicas básicas.

Lugar que se realizará la observación.

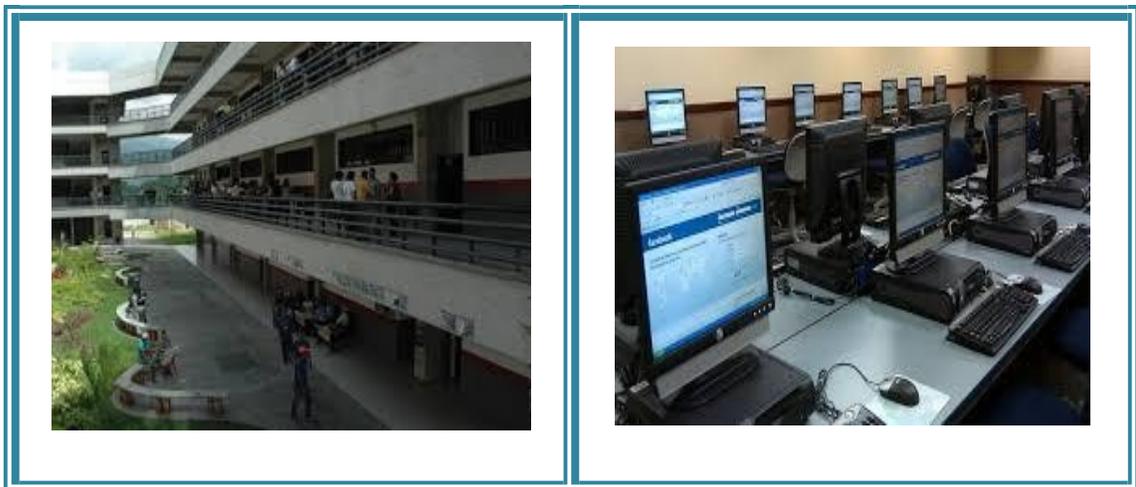
La observación se desarrollara en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo ubicada Ciudad Universitaria campus Bárbula, la cual tiene como Misión Ser una institución Nacional Autónoma de servicio educativo a la sociedad, que tiene como objetivo, preparar el capital intelectual en el área de la educación, mediante la producción, facilitación y reafirmación de los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, para formar con la más alta calidad, educadores competentes, que ostenten valores éticos y morales, y se desempeñen exitosamente en el campo de la educación.

La Facultad de Ciencias de la Educación FaCE, escuela de educación cuenta con 16 menciones (artes plásticas, biología, ciencias sociales, Educación física, educación inicial, educación integral, música, comercial, física, francés, informática, inglés, lengua y literatura, matemática, orientación y química), cada una con su respectivo departamento y diseño curricular.

El edificio de la Facultad de Ciencias de la Educación. FaCE, presenta una Planta Baja y tres pisos seguidos, distribuido en alas norte, sur y central, posee un amplia infraestructura es un edificio de tres pisos, con aulas espaciosas y acondicionadas, oficinas, baños, laboratorios de química, biología, salas de computación bibliotecas y áreas verdes.

La Facultad de Ciencias de la Educación en cuanto a la dotación de recursos tecnológicos posee: 6 laboratorios de computación de pregrado y están disponibles para toda las menciones, 3 laboratorios de computación exclusivos para el área de estadística, una sala virtual ubicada dentro de la biblioteca.





La Entrevista

La entrevista permitió complementar y verificar la información obtenida mediante la observación participante. La entrevista tiene como propósito fundamental

reconstruir historias de vida de los individuos involucrados en el estudio y de lo que acontece en el ambiente bajo estudio. La entrevista puede ser casual e informal, o estructurada. Los datos recabados a través de la entrevista

pueden ser registrados en forma de notas durante o una vez culminada la entrevista, o también es posible utilizar la grabación en audio o video de una forma abierta. Para la Entrevista General se utilizó la técnica de entrevista, mediante un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, que recaban información en los escenarios propios de las informantes y permite obtener su opinión.

La entrevista se realizó al personal de tres dependencias de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, con una totalidad de 20 personas, de sexo indiferente.

Análisis Contextual de las Tareas

Para Chiavenato (2009) la Capacitación “Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización” (pag. 371). La Técnica de la capacitación a utilizar sería la técnica en Razón del uso que abarca las orientadas al contenido, orientadas al proceso o las mixtas (contenido y proceso).

Actualmente el personal de la Facultad de Ciencias de la Educación, cuenta con el apoyo del Departamento de Capacitación y Desarrollo Personal de la Universidad de Carabobo, la cual está orientado a que los trabajadores obtengan un alto compromiso, efectividad y productividad laboral, una Visión propuesta con la finalidad de integrar un equipo humano multidisciplinario, altamente competente y un objetivo enfocado hacia la conformación de niveles óptimos de desempeño.

Sin embargo, enfocándose en el proceso de capacitación se refleja que está a cargo de la oficina Sectorial de Recursos Humanos, la cual realiza el proceso de la siguiente forma:

1. Reciben el Cronograma por parte de FUNDACID en la oficina Sectorial de Recursos Humanos, es de hacer notar que este cronograma llega cada cuatro (04) meses o más.
2. RRHH, verifica los cursos a disposición bien sea para administrativo o para obreros, y la cantidad de cupo disponible asignado para dicha facultad.
3. RRHH, envía un oficio con los cursos ofrecidos a las dependencia que tenga relación o más cercanas a la descripción de los cursos, esto teniendo en cuenta no excederse de la cantidad de cupo.
4. Al tener reunido los interesados de asistir el curso, se lleva a cabo el trámite correspondiente por parte de la oficina RRHH.
5. El día pautado para capacitación, es en horario de oficina y hasta más, en lugar fuera del campus Bárbula.
6. Para la certificación de aprobación, la misma tarda un aproximado de 4 meses para llegar a la facultad en la oficina RRHH.

Por lo ante expuesto, la capacitación del personal administrativo se realiza de forma pausada, sin mencionar el horario, espacio y que los cursos ofrecidos no llenan las expectativas, ya que muchos de ellos no lo aplicarían en área laboral. El personal carece de flexibilidad en cuanto al horario y espacio, ya que muchos presentan desmotivación por las tantas horas que tendrá que estar dentro de un aula de clase que ofrece Departamento de Capacitación y Desarrollo Personal de la Universidad de Carabobo. A través de un curso en línea, se evitaría agotar al usuario con tantas horas en un día dentro de un aula, dando el beneficio de que estaría dentro de su área de trabajo y sería de forma personalizada. Así mismo sería de impulso para la creación de otros cursos en línea con temas que fuese de interés y utilidad para los usuarios de esta facultad.

Perfil del Usuario:

Empleado de las distintas dependencias de la Facultad de Ciencias de la Educación, que muestren disposición de adquirir conocimientos y habilidades en Coaching a fin de enriquecer sus conocimientos y desarrollo laboral.

Los tipos de usuarios son el administrador, facilitador, estudiante.

- Administrador: Usuario con todos los privilegios y a cargo de toda la gestión y administración de su zona.
- Moderador: Usuario a cargo de sus propias salas asignadas con capacidad
- Participante: Usuario con capacidad para visualizar las sesiones a la que ha asistido.

Sexo: Femenino y Masculino.

Edad: todo el personal es mayor de edad.

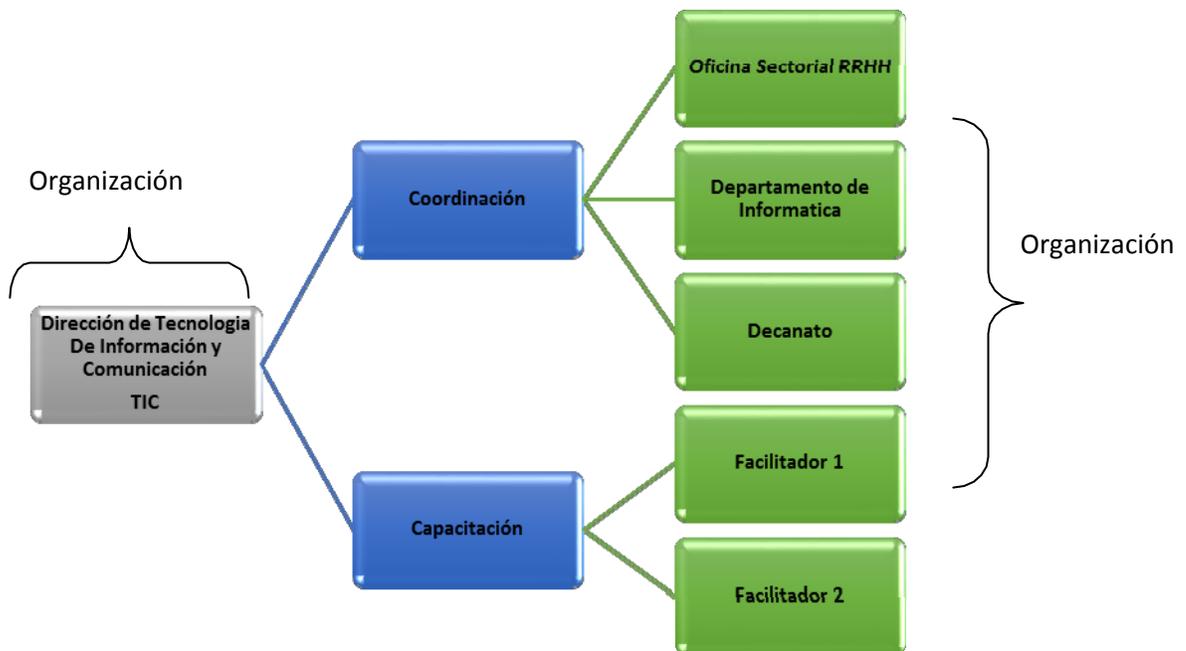
Plataforma a Utilizar

Las herramientas más manipuladas en la alineación virtual son los Sistemas de Gestión de Contenidos de Aprendizaje o Sistemas de Gestión de Cursos. Para Moodle los recursos que el docente entrega a sus estudiantes pueden ser de cualquier fuente y con cualquier formato, puesto que su programación está orientada a objetos. Es decir, soporta objetos como una característica fundamental del mismo, y es necesario tener la fuente del mismo para poder ejecutarlo. La Plataforma Moodle. Es un espacio que está propuesto a usuarios que aspiran producir las ventajas que ofrecen las Tecnologías de Información y Comunicación aplicadas a los entornos educativos de vanguardia. Moodle Promueve una pedagogía constructivista social

(colaboración, actividades, reflexión crítica, etc.). Su arquitectura y herramientas son apropiadas para clases en línea, así como también para complementar el aprendizaje presencial. Tiene una interfaz de navegador de tecnología sencilla, ligera, y compatible.

Requiere una plataforma que soporte PHP y que presente la capacidad extensa de una base de datos. Moodle tiene una capa de abstracción de bases de datos por lo que soporta los principales sistemas gestores de bases de datos. La Facultad de Ciencias de la Educación posee en su inventario y en uso un servidor IBM de 32 GB de RAM, 100 TB de almacenamiento, con un procesador de cuatro núcleos, tarjeta de red de doble dirección con amplia extensión en capacidad y suficientes puertos.

Actores, roles y organización:



Algunos de los usuarios que manipularán esta herramienta son empleado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, proporcionado por un facilitador para el manejo de la herramienta en las capacitaciones del personal administrativo.

Así mismo estarán los usuarios que de una u otra manera forman parte de la coordinación, administración y certificación de la herramienta propuesta, como lo son Dirección de Tecnología De Información y Comunicación, Departamento de Informática, Oficina Sectorial de RRHH, Decanato y Facilitadores.

La capacitación con el uso de esta herramienta proveerá camino para el usuario pueda saber más información de lo que se desarrollan de manera eficiente y participativa.

Determinación de una Necesidad Instruccional

Se basa en elaborar un curso en línea apoyado en la teoría del adiestramiento para mejorar y crear las habilidades de Coaching para el Aprendizaje y Cambio, con la finalidad de que el personal administrativo FaCE-UC logren destrezas y experiencias que Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz y Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano. El coaching está siendo aplicado cada vez más en empresas y organizaciones de todo tipo. La intervención de un coach profesional, en grupos de trabajo o en trabajo personal sobre los directivos, está transformándose rápidamente en una ventaja competitiva de la organización.

Sin embargo también puede ser de gran utilidad para obreros de la facultad, los cuales muchos de ellos cumplen funciones administrativas, o en un futuro pasaran a un cargo similar.

Es indispensable adiestrar y actualizar al personal administrativo, de manera que

pueda formalizar de forma didáctica los conocimientos y aplique los conocimientos adquirido dentro y fuera de su área laboral. Entre el propósito y reto por él que se propone es lograr: Promoción y divulgación de nuevas herramientas tecnológicas para el uso y desarrollo de nuevas formas de educar y ser educado. Aprovechamiento de los espacios tecnológicos. Así mismo la integración en los procesos de formación profesional de los trabajadores.

Usabilidad

El elemento primordial que intervendrá en la ejecución de esta herramienta es la complacencia de los usuarios, por consiguiente tendría que ser clara, fácil de manejar, intuitivo y de logro en el aprendizaje por parte de los usuarios.

Para **Yusef Hassan** (Universidad de Granada) al indicar que “la usabilidad es la disciplina que estudia la forma de diseñar Sitios Web para que los usuarios puedan interactuar con ellos de la forma más fácil, cómoda e intuitiva posible” y agregar que “la mejor forma de crear un Sitio Web usable es realizando un diseño centrado en el usuario, diseñando para y por el usuario, en contraposición a lo que podrá ser un diseño centrado en la tecnología o uno centrado en la creatividad u originalidad”.

La enseñanza, que en la actualidad está influenciada por el paradigma competencial, propone adquirir unas competencias clave o básicas entre las que se encuentran la competencia informacional y digital.

Con el uso de las tecnologías de la información se tiene el potencial de modificar sustancialmente las relaciones del poder de la educación tradicional, lo que hace posible minimizar el control del docente sobre el proceso enseñanza- aprendizaje, se utilizará como apoyo a la Presencialidad al adiestramiento en Coaching para el Aprendizaje y el cambio, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación.



UNIDAD	TEMA	SUBTEMA	QUE SE QUIERE LOGRAR taxonomía
I	Generalidades de Coaching y coach	Generalidades de Coaching <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de Coaching • Característica de Coaching • Importancia de Coaching • Desarrollo de Coaching • Beneficios de Coaching 	Visualización de la ventaja que muestra y la diferencia de las mismas
II	Modalidades elementos de Coaching	Modalidades de Coaching: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipos ➤ Conceptos ➤ Utilidad 	Utilidad de cada una, diferencias entre ellas y analizar e identificar la que se adapta a cada persona.
III	Coaching para el Cambio	Coaching para el Cambio : La Demanda: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferencias entre la necesidad, la demanda y el deseo de cambio. ➤ Análisis de las narraciones sobre la realidad que se quiere cambiar. ➤ Temores y creencias sobre lo que el cambio va a generar. ➤ Expectativas sobre el coach. Rol y límites. 	Desarrollar recursos y criterios para entender los procesos de cambio ampliando las capacidades analíticas, instrumentales y emocionales del coach como paso necesario para comprender y ser de utilidad para otros que viven entornos inciertos y cambiantes.



		<p>La Mirada del Coach:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Los principios que rigen el sistema (organización, familia, escuela, comunidad) en una situación de cambio y transformación.➤ Deseos y temores del coach en un proceso de acompañamiento de cambio y transformación.➤ Lo que es invisible desde la mirada y rol del coach.	
--	--	---	--

Fuente: Moreno (2017)



Tema/subtema	Digitalizado	No Digitalizado	Enlaces WEB	Materiales a realizar
Generalidades de Coaching y coach	Se Presenta en Archivo digitalizado, en formato PDF, Con información detallada.		http://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml www.youtube.com/watch?v=KHIT94q5OXY	
Modalidades elementos de Coaching	Se Presenta en Archivo digitalizado, en formato PDF, Con información detallada.			
Coaching para el Cambio	Se Presenta en Archivo digitalizado, en formato PDF, Con información detallada, y explicación alojada en el curso dentro de la plataforma		http://www.blccoachingymentoring.com/gestion-de-expectativas-en-el-coaching http://html.rincondelvago.com/coaching_2.html	



Tema/subtema	Objetivos/Competencias	Estrategias de enseñanza	Estrategias de aprendizaje	Evaluación (Estrategias, tipos e instrumentos)
I. Generalidades de Coaching y coach	identificación de las ventajas que muestra y la diferencia de las mismas/ Manejar los conceptos teóricamente	Muestra definiciones y características Describe los beneficios e importancia de su uso	Lee, observa y escucha definiciones, características	Realiza Cuestionario en curso en línea
II. Modalidades elementos de Coaching	Utilidad de cada una, e identificar los elementos que intervienen	Muestra imágenes gráficas con sus diferencias	Lee, observa y escucha definiciones, características	Aporte a través de ensayo e intervenciones del foro
III. Coaching para el Cambio	conocimiento Teórico	Muestra imágenes gráficas	Lee, observa, escucha	Prácticas en aula, y desempeño dentro del área de trabajo.

Tabla N° 04

Fuente: Moreno (2016)

Fase II Estudio de Factibilidad

Factibilidad Operativa

Referente a la factibilidad operativa se cuenta con el soporte del personal que labora como administradores de los diferentes cursos en línea que se ofrecen en la Facultad de Ciencias de la Educación. El desarrollo fue por parte de la autora con la colaboración del Departamento de Informática y la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación. Por otra parte se crearán materiales educativos computarizados que sean más motivadores y estimulantes para el usuario, de modo que este, no abandone en su empeño de capacitarse.

Factibilidad técnica

Durante el desarrollo de este trabajo se utilizaron equipos de computación de oficina, laptop, cámara digital, teléfonos inteligentes. Los recursos técnicos requeridos para el desarrollo de este proyecto, están totalmente cubiertos, ya que la Facultad de Ciencias de la Educación cuenta con la instalación necesaria y los requerimientos que solicita el sistema para la instalación e implementación del producto tecnológico. Las exigencias necesarias para utilizar el curso en línea serán tener acceso a una computadora con conexión a Internet independientemente del navegador Web que posea y las computadora deben poseer fundamentalmente las aplicaciones de la paquetería ofimática, Adobe Reader y reproductor multimedia con estos elementos el estudiante podrá descargar los documentos suministrados por el

docente y visualizar las imágenes o videos propuestos, asimismo realizar la actividad pautada para evaluar. Se contará con los laboratorios de postgrado; estos laboratorios están equipados con todo el mobiliario necesario como lo son sillas, mesas, pizarra acrílica y equipos de computación tanto para el docente como para el estudiante con conexión a Internet.

Factibilidad Económica

El Desarrollo del Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, no creo ningún gasto, considerando que la propuesta del curso en línea que se planteó será albergada en la plataforma educativa de la Dirección de Tecnología Avanzada, la misma cuenta con el personal técnico capacitado en administrarla, lo cual no creará ningún costo adicional. También el Curso en Línea fue desarrollada por la investigadora, no representó un costo adicional.

Los egresos en cuanto a Hardware no requieren ningún costo adicional debido a que el uso de recurso sería suministrado por la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación, con el apoyo de los laboratorios de postgrado FaCE equipados con las computadoras o en su defecto fuera desde la comodidad de la capacitación a distancia.

Fase III Diseño

En esta fase se desarrolló la propuesta del Curso en Línea para el adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

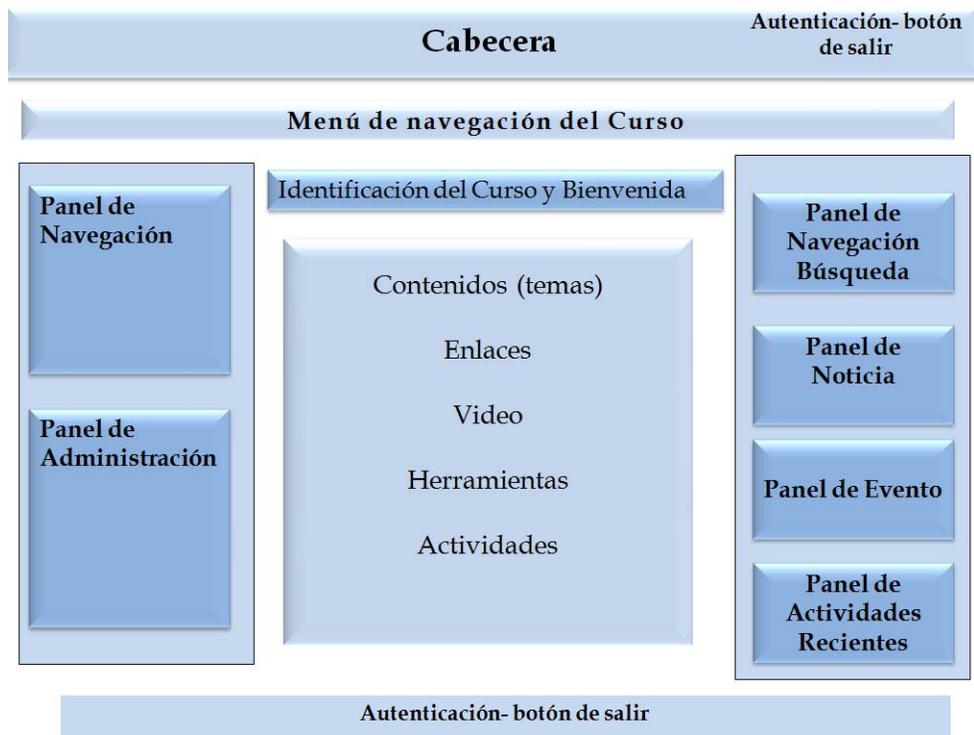
Perfil del Sistema

Diseño de la Portada

El diseño de la página estará dividido en tres (3) columnas, de la cual la columna central tendrá el mayor porcentaje de tamaño que será el eje de la interfaz. En la misma saldrá reflejada las herramientas y recursos para el uso y práctica del usuario administradas entre sus partes como lo son la Distribución de la información, Intercambio de idea y experiencia, Aplicación-experimentación de lo aprendido y Evaluación de los conocimientos.

En esta página encontraran lo siguiente:

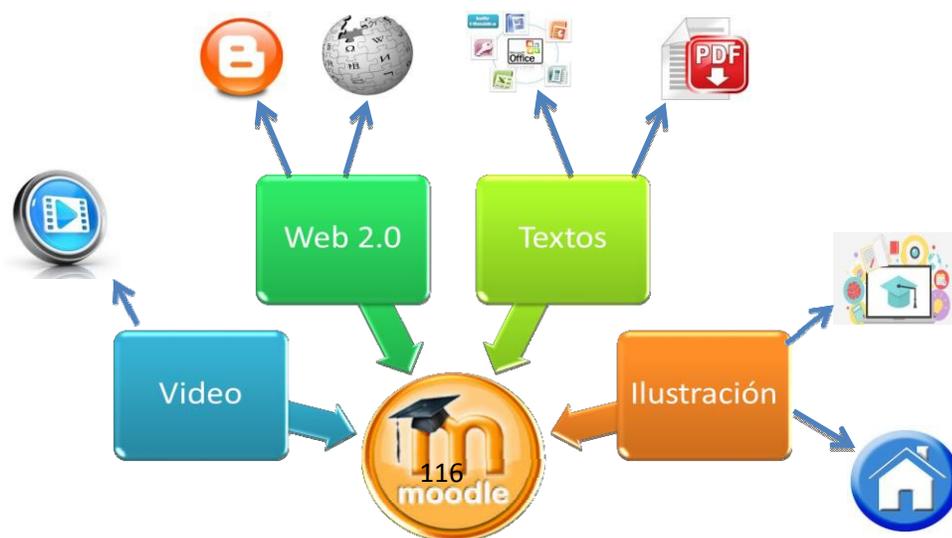
- En la parte superior se visualizará el nombre del curso, y seguido de esta en la columna central de entrada la imagen representativa del curso, con un mensaje de bienvenida a los participantes.
- En las columnas laterales se visualizará Botones dentro de paneles organizados verticalmente a la derecha y a la izquierda de la pantalla.
- La vía a los diferentes recursos, herramienta o contenido de los participantes, según las asignaciones implantadas y a sus beneficios y necesidades.
- La columna central mostrará el contenido el cual debe estar distribuido en forma estratégica, a fin de que el participante logre una interacción exitosa en el aula. Esta parte estará dividida en 3 bloques principales bloque 0, bloque académico y bloque de cierre.



Fuente: Moreno (2017)

Herramientas

Dentro de las herramientas que cuenta el diseño, se hallan: Plataforma de aprendizaje Moodle, Imágenes, Botones, Textos, documento PDF, ofimático como Microsoft Word, video tutoriales, blog y wiki.



Interfaces

El curso en línea estará organizado de la siguiente forma:

- En la parte superior se reflejara la cabecera que indica la identificación de la plataforma donde estará albergado el curso.
- Debajo de la cabecera se encuentra el nombre del curso y la autenticación y botón de salida, seguido, un menú de navegación del curso que ayuda saber el espacio que se ubica el usuario dentro del curso.
- Así mismo se encuentra la parte central que indicará imagen y razón del curso o identificación del curso y la bienvenida a los participantes.
- Posteriormente, se mostrará lo llamado bloque 0, donde tendrá pequeña descripción del curso, justificación, Objetivos, Plan de Evaluación, y Novedades.
- Finalmente se presenta los contenidos divididos por temas con sus respectivos recursos y actividades en la columna central, por otro lado se encontrará los paneles laterales con los accesos a botón de navegación y administración en el

panel izquierdo, mientras que el panel derecho se mostrará el buscador, las noticias, los eventos y las actividades recientes.

Panel de Administración

En este panel se activarán los módulos:

Navegación: donde el usuario visualizará los el perfil, las paginas que se encuentra dentro sitio y los cursos aliados a este usuario.

Cursos: se muestra a los usuarios los cursos adscritos.

Administración: el usuario visualizará información personal, calificaciones.



Paneles de Eventos, Noticias, Búsqueda y Actividades Recientes del curso y de Usuarios

En este panel se visualizan últimas actividades, eventos, usuarios conectados, actualizaciones del curso y otros.

Buscar en los foros  

[Búsqueda avanzada](#) 

Últimas noticias  

[Añadir un nuevo tema...](#)
(Sin novedades aún)

Eventos próximos  

No hay eventos próximos
[Ir al calendario...](#)
[Nuevo evento...](#)

Actividad reciente  

Actividad desde Wednesday,
26 de March de 2014, 20:02
[Informe completo de la actividad reciente...](#)
Sin novedades desde el último acceso

PANTALLAS

Pantalla 1

Facultad de Ciencias de la Educación
Escuela de Educación

**Curso en línea para el adiestramiento
en Coaching para el desarrollo y el cambio**

Face-UC



La Dirección de Tecnología de Información y Comunicación de la Facultad de Ciencias de la Educación les da la Bienvenida al entorno virtual de aprendizaje, destinado a la Formación del personal administrativo de la FaCE – UC, en Coaching para el Desarrollo y el Cambio

PROFESOR Yenny Moreno
yencher875@gmail.com

Objetivo: Dar a conocer al personal, un aporte significativo sobre estrategias de Coaching para lograr dejar incidencia en el equipo de trabajo

 COMENTA TUS EXPECTATIVAS

CÓDIGO DE GESTIÓN DE PANTALLA:
PORTADA

GUÍA DE ESTILO

Sonido: no hay

Fondo: blanco.

Código tipográfico: Georgia, tamaño 14

Iconos: utilizados por moodle para indicar existencia de

 COMENTA TUS EXPECTATIVAS

GUIA COMUNICACIONAL

MEDIOS INSTRUCCIONALES:

Alguna forma de herramienta o equipamiento que se usa normalmente para transferir información. Los utilizados son:

 COMENTA TUS EXPECTATIVAS

Niveles de Comunicación

En la primera página tiene espacios de columna a los lados izquierdo y derecho que permitan navegar por la misma y en la columna central se encuentran agrupados por secciones los temas, recursos y asignaciones. También se puede mencionar los enlaces para acceder a las páginas siguientes que se abren en otra ventana y participar con algunos contenidos y recursos, para ampliar la información y dirigirse a otras actividades.

Lenguaje de Interfaz

Fundamentado en las necesidades de los participantes, siendo natural, simple y sencillo e igualmente cómodo de navegar y con frase adecuado al nivel de estudio de los participantes de manera que puedan realizar las actividades armoniosamente. La interfaz será textual y gráfica

Secuencias de Evaluación

Las evaluaciones se localizan situadas en las asignaciones de cada tema en cual contendrán las pautas debidas en la realización de cada ejercicio, investigación, búsqueda o interacción.

Tipos de Navegación

Dicha navegación dentro del curso se efectuará a través de iconos para navegar en las diferentes páginas así como también los link para dirigirse a una información determinada. Los periféricos que permitirán esta navegación son el teclado, pantalla y mouse.

Pantalla 2

Tema 1



Inducción al Programa

Lo que debes Tener Presente

Información que Siempre debes Tener Presente

-  GUIA DE INICIO
-  FORO SOCIAL

Comunicación en Cuenta

RECOMENDACIONES

- Las calificaciones no son automáticas, luego de realizar el envío de las tareas y dentro de las fechas establecidas, el tutor debe revisarlas y luego dar la valoración correspondiente.
- Para que sepas que te falta por hacer, al costado izquierdo del aula, encontrarás la opción: Informes de Actividad, cliquea allí y podrás observar lo que te resta por completar.
- Cada bloque o unidad contienen documentos e información importantes, que te permitirán ambientarte en el aula y conocer la nueva terminología que usarás de aquí en adelante.

Medios Instruccional

Información que Siempre debes Tener Presente

-  GUIA DE INICIO
-  FORO SOCIAL

Comunicación en Cuenta

RECOMENDACIONES

- Las calificaciones no son automáticas, luego de realizar el envío de las tareas y dentro de las fechas establecidas, el tutor debe revisarlas y luego dar la valoración correspondiente.
- Para que sepas que te falta por hacer, al costado izquierdo del aula, encontrarás la opción: Informes de Actividad, cliquea allí y podrás observar lo que te resta por completar.
- Cada bloque o unidad contienen documentos e información importantes, que te permitirán ambientarte en el aula y conocer la nueva terminología que usarás de aquí en adelante.

<p>CÓDIGO DE GESTIÓN DE PANTALLA: PORTADA</p>
<p>GUÍA DE ESTILO</p> <p>Sonido: no hay Fondo: blanco. Código tipográfico: Georgia, tamaño 14 Iconos: utilizados por moodle para indicar existencia de</p> <p style="text-align: center;">Hipertexto formato Foro</p>
<p>GUIA COMUNICACIONAL</p> <p>MEDIOS INSTRUCCIONALES:</p> <p>Alguna forma de herramienta o equipamiento que se usa normalmente para transferir información. Los utilizados son:</p> <p style="text-align: center;">Hipertexto formato Foro</p> <p><u>Niveles de Comunicación</u></p> <p>En la primer página tiene espacios de columna a los lados izquierdo y derecho que permitan navegar por la misma y en la columna central se encuentran agrupados por secciones los temas, recursos y asignaciones. También se puede mencionar los enlaces para acceder a las páginas siguientes que se abren en otra ventana y participar con algunos contenidos y recursos, para ampliar la información y dirigirse a otras actividades.</p> <p><u>Lenguaje de Interfaz</u></p> <p>Fundamentado en las necesidades de los participantes, siendo natural, simple y</p>

sencillo e igualmente cómodo de navegar y con frase adecuado al nivel de estudio de los participantes de manera que puedan realizar las actividades armoniosamente. La interfaz será textual y gráfica

Secuencias de Evaluación

Las evaluaciones se localizan situadas en las asignaciones de cada tema en cual contendrán las pautas debidas en la realización de cada ejercicio, investigación, búsqueda o interacción.

Tipos de Navegación

Dicha navegación dentro del curso se efectuará a través de iconos para navegar en las diferentes páginas así como también los link para dirigirse a una información determinada. Los periféricos que permitirán esta navegación son el teclado, pantalla y mouse.

Pantalla 3



CÓDIGO DE GESTIÓN DE PANTALLA:
PORTADA

GUÍA DE ESTILO

Sonido: no hay

Fondo: blanco.

Código tipográfico: Georgia, tamaño 14

Iconos: utilizados por moodle para indicar existencia de

Enlace web

Formato PDF

Foro

Generalidades de Coaching

-  El Coaching
-  GENERALIDADES DE COACHING
-  Manual de Coaching
-  Compartiendo Experiencias

IA COMUNICACIONAL

MEDIOS INSTRUCCIONALES:

Alguna forma de herramienta o equipamiento que se usa normalmente para transferir información. Los utilizados son:

Enlace web

Formato PDF

Foro

Generalidades de Coaching



La pantalla indica:

Imagen alusiva al tema

Niveles de Comunicación

En la primera página tiene espacios de columna a los lados izquierdo y derecho que permitan navegar por la misma y en la columna central se encuentran agrupados por secciones los temas, recursos y asignaciones. También se puede mencionar los enlaces para acceder a las páginas siguientes que se abren en otra ventana y participar con algunos contenidos y recursos, para ampliar la información y dirigirse a otras actividades.

Lenguaje de Interfaz

Fundamentado en las necesidades de los participantes, siendo natural, simple y sencillo e igualmente cómodo de navegar y con frase adecuado al nivel de estudio de los participantes de manera que puedan realizar las actividades armoniosamente. La interfaz será textual y gráfica. En la pantalla presentada tenemos: MEDIOS INSTRUCCIONALES, como documento en pdf y enlace de la web con información relacionada.

Tipos de Navegación

Se efectuará a través de iconos para navegar en las diferentes páginas así como también los link para dirigirse a una información determinada. Los periféricos que permitirán esta navegación son el teclado, pantalla y mouse.

Pantalla 4

COMPLEMENTADO EL COACHING



PORQUE DESARROLLAR EL COACHING

Para que el Coaching

-  Utilidad del Coaching
-  Importancia
-  Video de Coaching
-  Opiniones

CÓDIGO DE GESTIÓN DE PANTALLA:
PORTADA

GUÍA DE ESTILO

Sonido: si hay

Fondo: blanco.

Código tipográfico: Georgia, tamaño 14

Iconos: utilizados por moodle para indicar existencia de

Enlace

Video

Foro



GUIA COMUNICACIONAL

MEDIOS INSTRUCCIONALES:

Alguna forma de herramienta o equipamiento que se usa normalmente para transferir información. Los utilizados son:

Enlace

Vide

Foro

La pantalla indica:

Imagen alusiva al tema

Niveles de Comunicación

En la primera página tiene espacios de columna a los lados izquierdo y derecho que permitan navegar por la misma y en la columna central se encuentran agrupados por secciones los temas, recursos y asignaciones. También se puede mencionar los enlaces para acceder a las páginas siguientes que se abren en otra ventana y participar con algunos contenidos y recursos, para ampliar la información y dirigirse a otras actividades.

Lenguaje de Interfaz

Fundamentado en las necesidades de los participantes, siendo natural, simple y sencillo e igualmente cómodo de navegar y con frase adecuado al nivel de estudio de los participantes de manera que puedan realizar las actividades armoniosamente. La interfaz será textual y gráfica. En la pantalla presentada tenemos: MEDIOS INSTRUCIONALES, como Utilidad e importancia del coaching a través de enlace web, video de coaching y un foro de opiniones, con información relacionada.

Tipos de Navegación

Se efectuará a través de iconos para navegar en las diferentes páginas así como también los link para dirigirse a una información determinada. Los periféricos que permitirán esta navegación son el teclado, pantalla y mouse.

Pantalla 5



CÓDIGO DE GESTIÓN DE PANTALLA:
PORTADA
GUÍA DE ESTILO

Sonido: si hay

Fondo: blanco.

Código tipográfico: Georgia, tamaño 14

Iconos: utilizados por moodle para indicar existencia de Hipertexto



Word
Enlace web
Formato pdf
Foro

UIA COMUNICACIONAL

MEDIOS INSTRUCCIONALES:

Alguna forma de herramienta o equipamiento que se usa normalmente para transferir información. Los utilizados son:

Hipertexto Word
Enlace web
Formato pdf
chat

La pantalla indica:

Imagen alusiva al tema

Niveles de Comunicación

Se puede mencionar los enlaces para acceder a las páginas siguientes que se abren en otra ventana y participar con algunos contenidos y recursos, para ampliar la información y dirigirse a otras actividades.

Lenguaje de Interfaz

Fundamentado en las necesidades de los participantes, siendo natural, simple y sencillo e igualmente cómodo de navegar y con frase adecuado al nivel de estudio de los participantes de manera que puedan realizar las actividades armoniosamente. La interfaz será textual y gráfica. En la pantalla presentada tenemos: MEDIOS INSTRUCCIONALES, como Modalidades y tipos del coaching a través de enlace web e hipertextos, chat, con información relacionada.

Tipos de Navegación

Se efectuará a través de iconos para navegar en las diferentes páginas así como también los link para dirigirse a una información determinada. Los periféricos que permitirán esta navegación son el teclado, pantalla y mouse.

Pantalla 6



Se muestra el mensaje del primer tema del foro, con una respectiva imagen referente a artículos y video sobre el tema de tipos coaching.

Conclusión

Con la llegada de la informática, se han presentado cambios en los diversos sectores de cada organización, el más relevante ha sido en el campo educativo, debido a que la informática, tiene la viabilidad de contribuir al mejoramiento de la calidad del aprendizaje. Debido a constantes cambios sociales y tecnológicos que experimentan las sociedades, se hace muy necesario incluir nuevas herramientas tecnológicas en el entorno educativo, y son estas herramientas las que permitieron involucrarnos con nuevas formas de enseñar y aprender.

En la presenta investigación se consiguió como conclusión que la incorporación del curso en línea como recurso de apoyo a las clases presenciales en la capacitación del personal del Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, con la finalidad de mejorar el proceso y adaptarlo a los requerimientos de los usuarios. La misma se constató a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

La posibilidad de contar con una herramienta como apoyo a la capacitación y que hace uso de la tecnología, muestra un enfoque diferente en cuanto a la forma de presentarlos representando un soporte fiable, atractivo y fácil de usar contribuyendo así en la formación.

Recomendaciones

Se recomienda implementar el curso en línea propuesto en esta investigación. De igual manera, se sugiere que la herramienta tecnológica propuesta sea apoyo para el resto de los cursos de capacitación que brinda la oficina de recursos humanos sectorial de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad de Carabobo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

- Altuve, S.(1990). “Metodología de la Investigación”. Módulo Instruccional. Caracas: Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Alvarado, J. (2010). Diseño y Desarrollo de un Curso en Línea de Algoritmos para Alumnos de la Mención Informática – Face, de la Universidad de Carabobo. (Tesis de Postgrado). Universidad de Carabobo, Venezuela
- Arias F. (1998). Mitos y Errores en la Elaboración de Tesis y Proyecto de Investigación. 3 era Ed. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela
- Arias F. (1999). El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración, 3 era Ed. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela
- Arias F. (1999). El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica, 6 a Ed. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela
- Bavaresco, A. (1996). “*Proceso Metodológico de la Investigación*”. 3era. Edición. Maracaibo: Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia.
- Bernárdez, M. (2007). Diseño, Producción e implementación de E-Learning. Ed. AuthorHouse™. Recuperado el 13 de agosto de 2015 en <http://books.google.com/books?id=N%3%81RDEZ,+Mariano+%282007%29+Dise%3%B1o,+Producci%C3%B3n+e+implementaci%C3%B3n+de+E+Learning.&hl=es&sa=X&ei=hR70U YvdBY Tk9gSwIGwDw&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=BERN%3%81RDEZ%2C%20Mariano%20%282007%29%20Dise%3%B1o%2C%20Producci%C3%B3n%20e%20implementaci%C3%B3n%20de%20E-Learning.&f=false>
- Briceño Y., Castillo Y. (2015). Manual para la Enseñanza de Técnicas de Primeros Auxilios Dirigido a la Comunidad Educativa de la E.N.P “Clorinda Azcunes” del Municipio San Diego. (Tesis de Pregrado). Universidad de Carabobo, Venezuela
- Cardona, N. (2012), Aula Virtual: Una Propuesta Didáctica para el Aprendizaje de las Medidas de Tendencia Central Empleando Grupos Colaborativos. (Tesis de Postgrado). Universidad de Carabobo, Venezuela

- Gagné, R. (1975). Principios básicos del aprendizaje para la instrucción. México: Diana S.A.
- Chiavenato, I. (2000), Administración de Recursos Humanos, 5ta Ed. MacGraw Hill, Colombia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial número 36.860 del 30 de Diciembre de 1999. Caracas Venezuela. Editorial Episteme.
- De la Mora L., José G. (1979). *Psicología del Aprendizaje: Teorías I*. Editorial Progreso, S.A, México D. F.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Decreto 1.290, del 26 de Septiembre de 2001.
- Genatios, C. (2010). Nuestra Evolución en las TIC: Las TIC en Venezuela. Obtenido el 26 de Mayo de 2014. En: <http://soniacast.blogspot.com/2010/07/las-tic-en-venezuela.html>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. (Tercera edición). México: Mc Graw Hill
<http://es.slideshare.net/clickpsicomadrid/elearning-concepto-ventajas-e-inconvenientes-grupo-8-presentacin-colaborativa> investigadores en educación y ciencias sociales. Segunda Edición. Barcelona, España: Gedisa, S. A.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2001) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, medidas de tendencia central empleando grupos colaborativos.
- Rátiva, L. (2014), Curso en Línea para el Uso del Procesador de Texto bajo la Licencia de Software Libre GNU/LINUX a los Docentes de Educación Básica de la U.E.N “Vicente Wallis”. (Tesis de Postgrado). Universidad de Carabobo, Venezuela
- Mendoza, J. (2003) e-Learning, el futuro de la educación a distancia. Milenium. Diseño Web Profesional.
 Disponible:
<http://www.informaticamilenium.com.mx/Paginas/mn/articulo78.htm>.
 Consultado: mayo 25, 2014.

Duran, J: Cisneros, F. (2014), Manual Instruccional sobre el Uso de la Plataforma Virtual Moodle Dirigido a los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación (FaCE-UC). (Tesis de Pregrado). Universidad de Carabobo, Venezuela

Rosario, J. (2005), "La Tecnología de la Información y la Comunicación. Su uso como Herramienta para el Fortalecimiento y Desarrollo de la Educación Virtual". Obtenido el 26 de Mayo de 2014.

En: <https://docs.google.com/document/preview?hgd=1&id=1dJbf7Q-ihdrqZZP0v-SPpHw7SF5GH8Dt0dmhhnezWLk&pli=1>

Salinas, J. (2008), Innovación Educativa y uso de las TIC Obtenido el 26 de Mayo de 2014.

En: http://gte.uib.es/pape/gte/sites/gte.uib.es.pape.gte/files/innovac_tic_salinas1.pdf

Schalk, A (2010) El impacto de las TIC en la educación. Relatoría de la Conferencia Internacional de Brasilia 26-29 abril de 2010. Disponible en: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article8220>. Consulta: 2014, Mayo 27

Leal, J. (2014), Curso en Línea para el Aprendizaje de la Física en Tercer Año de Educación Media General de la U.E Fernando Peñalver. (Tesis de Postgrado). Universidad de Carabobo, Venezuela

Tamayo y Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.1997.

UNESCO (2008) Normas sobre competencias en TIC para docentes Disponible en: http://www.portaleducativo.hn/pdf/Normas_UNESCO_sobre_Competicencias_en_TIC_para_Docentes.pdf. Consultado: Enero 25, 2016

Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctores Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). Caracas. Venezuela

ANEXOS



(ANEXO A)
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE TECNOLOGÍA DE LA
COMPUTACIÓN EN EDUCACIÓN



Estimado personal de la Facultad de Ciencias de la Educación

El presente instrumento ha sido elaborado con el propósito de recolectar información para diagnosticar la necesidad existente de crear un curso en línea como estrategia de enseñanza para la asignatura Informática I. La información que usted aporte será de gran utilidad para la investigación, se le agradece sea sincero, ya que de ello depende el éxito de la misma. La presente encuesta requiere de su valiosa colaboración y sinceridad al responder, agradecemos de antemano su tiempo y disposición, la información es estrictamente confidencial. Marca con una “X” la opción que consideres pertinente. No dejes ningún ítem sin responder. Gracias

Instrucciones

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems
- Marque con una “X” una sola opción de la respuesta que se adapte a su punto de vista
- Es de gran importancia no obviar alguna de los ítems

Nº	Ítem	Si	No
1.-	¿Incluyen en el plan de adiestramiento por Recursos Humanos un curso de coaching?		
2.-	¿Considera que se respetan las líneas de mando en la oficina que se desempeña?		
3.-	¿Se ha logrado la cohesión del equipo de trabajo a través de un proceso de liderazgo?		
4.-	¿Considera ud que el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación debe tener conocimiento acerca del coaching?		
5.-	¿Cree usted que el contar con un curso en línea con facilidad de horario para la capacitación en destreza laboral, traería más incentivo de participación por parte de los usuarios?		
6.-	¿El proceso de desarrollo personal como método para el adiestramiento del personal ha sido efectivo en la Facultad de Ciencias de la Educación?		
7.-	¿Están organizados los puestos de trabajo según las necesidades de los departamentos de la Facultad de Educación?		
8.-	¿Brinda asistencia a sus compañeros de trabajo cuando necesitan ayuda en cuanto a sus procesos laborales?		
9.-	¿Sabe cuáles son las estrategias para Alinear los valores laborales de los trabajadores en la Facultad?		
10.-	¿Considera necesaria una herramienta que permita mejorar el clima organizacional en la facultad?		
11.-	¿La visualización general de la información en los curso de capacitación es esquemática?		
12.-	¿Realiza ud algún curso en línea que le permita adquirir nuevos conocimientos?		
13.-	¿Cree ud. que un curso en línea en coaching como nueva herramienta mejoraría el proceso de capacitación de los empleados?		
14.-	¿Considera ud que esta herramienta tecnológica traería beneficios adicionales a los empleados?		
15.-	¿Cree ud que los cursos en línea facilitan al instructor el logro de una capacitación más didáctica?		
16.-	¿Tomaría usted un curso en línea sobre coaching ofrecido por la Dirección de Tecnología de Información (Dirtic) que le sirviera de apoyo en su desempeño?		
17.-	¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Faculta de Ciencias de la Educación impulsaría la capacitación en otras áreas?		
18.-	¿Cree ud que un curso en línea alojada Plataforma Moodle de la Faculta de Ciencias de la Educación le permitirá mantener una comunicación efectiva con el facilitador?		
19.-	¿De Existir un Método de Coaching que mejore el clima organizacional y la relación entre el personal ¿Lo Utilizaría?		

(ANEXO B)

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Objetivo del Instrumento: Diagnosticar la necesidad de crear un curso en línea para el Adiestramiento en Coaching hacia el Aprendizaje y el Cambio Organizacional, al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Aspecto relacionado con los ítems	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	Si	No																		
1.- La redacción es clara																				
2.- Tiene coherencia																				
3.- Induce a la respuesta																				
4.- Mide lo que se pretende																				

Aspecto relacionado con los ítems	11		12		13		14		15		16		17		18		19		
	Si	No																	
1.- La redacción es clara																			
2.- Tiene coherencia																			
3.- Induce a la respuesta																			
4.- Mide lo que se pretende																			

Aspectos Generales	Si	No	Observaciones
1.- El instrumento contiene instrucciones para su solución			
2.- Los ítems permiten el logro del objetivo propuesto			
3.- Los ítems están presentados en forma lógica – secuencial			
4.- El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera el (los) ítem(s) que harían falta.			

Observaciones:

Validado por:	
C.I	
Fecha	
Firma	
E-mail	

VALIDEZ	
Aplicable	
No Aplicable	
Aplicable atendiendo a las observaciones	

