

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

ONLINE COURSE FOR TRAINING IN COACHING TOWARDS LEARNING AND ORGANIZATIONAL CHANGE, TO ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE FACULTY OF EDUCATION SCIENCES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO

Yenny Moreno
Yencher875@gmail.com
Katherine Sánchez
Katymoreno1101@gmail.com

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Recibido: 09/07/2018
Aceptado: 18/12/2018

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 en el postulado de la teoría de Skinner, además de las definiciones de Educación a distancia y la plataforma virtual de aprendizaje "Moodle". 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) ítem, 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 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.

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". 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 were 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.

Keywords: Online course, Moodle, coaching, learning, ICT

1. 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 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.

2. El 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.

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. 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)

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. 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.

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 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.

Objetivos 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.

Objetivos Específicos

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 la 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.

3. 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 ineludible la concepción de cambios sustanciales para responder a las exigencias de una sociedad con necesidad de estar mejor informada, en cuanto a modalidades que permitan la adquisición de conocimientos de una forma 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, este 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.

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 que permita 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.

4. Marco teórico

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.

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. 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 coach aprovechan su formación y experiencia laboral, derivando en una clasificación de coaching en función del área de trabajo.

Al respecto, el ya referido 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. Seguidamente se enumeran algunas razones, por las cuales, el coaching es considerado como 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.
- Desarrolla la potencialidad de las personas permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

La presente investigación se fundamenta en la Teoría Robert Gagné y el enfoque 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.

Cuadro N° 1 Figura representativa de las teorías

Enfoque teórico	En cuenta	¿Cómo está presente?
<p style="text-align: center;">Vygotski</p>	<p>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.</p> <p>Andamiaje educativo El papel del adulto y los pares en el proceso de aprendizaje, ofrece una labor para apoyar al sujeto en su aprendizaje.</p> <p>Zona de desarrollo proximal</p>	<p>Desde el proceso de mediación, incorpora el mismo contenido, con el uso de herramientas tecnológicas en la observación del curso en línea.</p> <p>Se presenta una herramienta interactiva donde el participante intervenga, a través de actividades y asignaciones, de modo que pueda acceder en el momento que lo desee. Esto le permitirá, de manera sencilla, la adquisición del aprendizaje, asociando así los conocimientos adquiridos a los fines de potenciar el andamiaje de nuevos conocimientos.</p> <p>El participante se encamina de forma independiente en su nivel real de desarrollo, tendrá apoyo del facilitador que provee la herramienta frente a la solución del problema</p>

<p>Gagné</p>	<p>Proceso de aprendizaje Motivación, retención, desempeño y re- alimentación</p>	<p>La herramienta tecnológica dará apoyo al facilitador, para ganar atención del aprendiz quien a su vez estará informado del objetivo de aprendizaje. Asimismo, el aprendizaje será guiado y se pretenderá la realimentación. De tal manera que, la evaluación y ejecución mejoren la retención y de esa forma alcanzar el ciclo</p>
---------------------	---	---

5. Marco metodológico

El estudio se enmarcó dentro de la modalidad de Proyecto factible de carácter descriptivo, de acuerdo con el estudio desarrollado, se tomó el tipo de Investigación descriptiva de campo. Dicha modalidad presenta una estructura formada por tres fases: Diagnóstico de necesidades, factibilidad de la propuesta y por último diseño de la misma.

Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario de diecinueve (19) ítem, validados por juicio de expertos. 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 Richardson (KR20) sugerido por los autores para instrumentos con respuestas dicotómicas.

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

Análisis e interpretación de resultados

Las encuestas representan una herramienta importante, ya que a través de ellas se puede obtener información relacionada acerca de lo que se desea 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 que ayude al empleado en su desempeño 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, se aplicó a los empleados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UC, observando la necesidad en cuanto a los aspectos como: adiestramiento, tema, dudas, y la 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.

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°2. Curso en línea con facilidad de horario

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

Fuente: Autoras

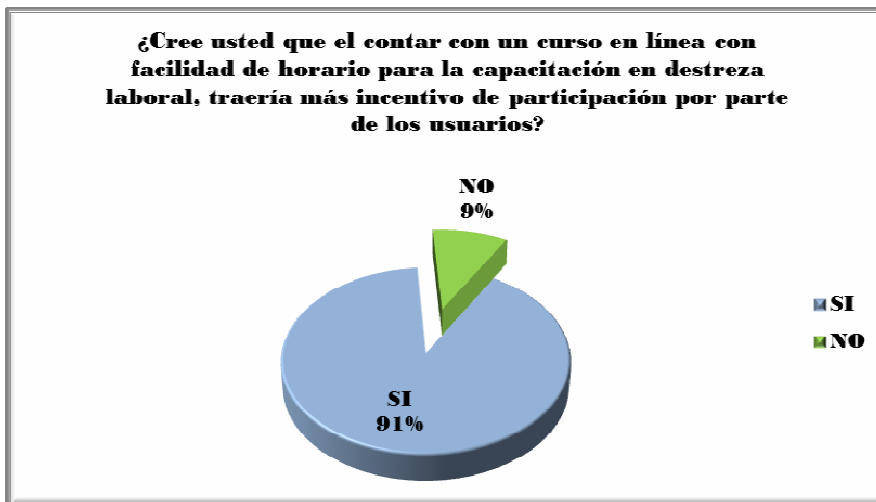


Gráfico N° 1 . Curso en línea con facilidad de horario

Análisis: En la interpretación de los resultados del ítem 01 ¿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.

6. Referencias

- 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*. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias F. (1999). *El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración*. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias F. (1999). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica, 6 a* Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- 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*. Colombia: McGraw-Hill.
- 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*. México: Editorial Progreso, S.A,
- 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*. Recuperado de: <http://soniacast.blogspot.com/2010/07/las-tic-en-venezuela.html>
- 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.
- 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
- Schalk, A (2010) *El impacto de las TIC en la educación*. Relatoría de la Conferencia Internacional de Brasilia 26-29 abril de 2010. Recuperado de: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article8220>.
- 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
- Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctores Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). Caracas. Venezuela