



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

“Diseño de un plan de capacitación para los tutores del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito”

Tesis de grado

Autor:

Flores Salazar, Mario Patricio

Director:

Correa Granda, Carlos Aníbal, Econ.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

Certificación

Economista.

Carlos Aníbal Correa Granda.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Diseño de un plan de capacitación para los tutores del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito” realizado por el profesional en formación: Flores Salazar Mario Patricio; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo de 2013

f)

Cesión de derechos

“ Yo Flores Salazar Mario Patricio declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.
Autor Flores Salazar Mario Patricio
Cedula 1704412053

DEDICATORIA

Dedico la culminación del presente trabajo a mis padres ya fallecidos, quienes siempre me guiaron por el camino del bien y la responsabilidad, también a mi familia quienes me apoyaron día a día y en todo momento, sacrificando actividades de distracción y esparcimiento.

A las autoridades y docentes de la maestría ya que sus conocimientos impartidos me han permitido aplicarlos en mi lugar de trabajo con éxito, espero superar esta etapa importante de estudios de cuarto nivel en la Universidad Técnica Particular de Loja, que es considerada un excelente referente de la educación a distancia en el Ecuador y a nivel internacional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y la salud que me ha dado, a mis padres que siempre me inculcaron valores éticos y morales que han sido el pilar fundamental para desenvolverme en mi vida personal, familiar, laboral y profesional, a la Universidad Técnica Particular de Loja, a los docentes de la maestría, al tribunal de calificadores, a mi director de tesis, por darme la posibilidad de ampliar mis conocimientos, pues sus exigencias me han permitido realizar un trabajo de investigación serio y necesario para beneficiar a la Institución en la que trabajo, además de poder obtener el título de cuarto nivel y lograr cumplir con mis metas y objetivos propuestos.

Agradezco también a mi esposa, a mis hijas, a todos mis amigos que me apoyaron tanto moral como físicamente para alcanzar el éxito en esta nueva etapa profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación:.....	ii
Cesión de derechos:.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de cuadros.....	x
Índice de gráficos	xii
Índice de anexos	xiii
Resumen.....	xiv
Introducción.....	1
El problema de la investigación.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del problema.....	5
Subpreguntas.....	5
Justificación.....	6
Objetivos	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos.....	6
Idea a defender	7
Capítulo I.....	8
Marco referencial y teórico.....	8
1.1 Educación.....	8
1.1.1 Conceptos de educación.....	14
1.2 Reseña histórica de la educación a distancia.....	15
1.3 Educación a distancia.....	21

1.4 La tutoría	23
1.4.1 Características de las tutorías en la educación a distancia	24
1.4.2 Tipos de tutorías	24
1.4.2.1 Las tutorías presenciales.....	25
1.4.2.2 Tutorías a distancia	25
1.5 El tutor	29
1.5.1 Funciones del profesor-tutor	30
1.5.2 Funciones orientadoras.....	30
1.5.3 Función didáctica:	31
1.5.4 Función de enlace:.....	31
1.6 Guía didáctica.....	32
1.6.1 Finalidad del material un problema didáctico	33
1.7 Capacitación.....	34
1.7.1 Objetivos de la capacitación:	35
1.7.2 Beneficios de la capacitación	36
1.7.2.1 Beneficios de la capacitación a las organizaciones.....	36
1.7.2.2 Beneficios de la capacitación al personal.....	36
1.8 Etapas del proceso de capacitación	36
1.8.1 Detección de necesidades de capacitación	37
1.8.2 Planeación de la capacitación.....	37
1.8.3 Ejecución de la capacitación	38
1.8.4 Evaluación de la capacitación	39
1.9 Plan de capacitación.....	40
1.9.1 Conformación del plan de capacitación	41
1.9.1.1 Análisis de las necesidades de capacitación.....	41
1.9.1.2 Diseño del plan de capacitación:.....	42
1.9.1.3 Validación del plan de capacitación.....	42

1.9.1.4 Ejecución del plan de capacitación.....	42
1.9.1.5 Evaluación del plan de capacitación.....	43
1.10 Estructura para la presentación del plan de capacitación.....	44
Capítulo II.....	46
Metodología	46
2.1 Tipo de investigación	46
2.2 Métodos de la investigación	47
2.3 Población investigada.....	48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.4.1 Encuesta	48
2.4.3 Matriz de análisis foda.....	50
2.5 Tratamiento de la información	50
2.5.1 Procedimiento	50
Capítulo III.....	51
Diagnóstico	51
3.1 Situación de la Universidad Tecnológica Equinoccial y el Sistema de Educación a Distancia	51
3.1.1 Propósito de la Universidad Tecnológica Equinoccial:.....	52
3.1.2 Administración del Sistema de Educación a Distancia.....	54
3.1.3 Docente o tutor en el SED.	54
3.1.4 Tutorías en el SED.....	54
3.2 Diagnóstico de la situación actual	55
3.2.1 Matriz de análisis FODA	55
3.2.2 Encuesta aplicada a los docentes del Sistema de Educación a Distancia	65
3.2.3 Resultados de la encuesta aplicada a los docentes del SED.....	66

Capítulo IV	86
Propuesta.....	86
4.1 Plan de capacitación	86
4.1.1 Presentación	87
4.1.2 Actividad de la institución.....	87
4.1.3 Justificación.....	88
4.1.4 Alcance	88
4.1.5 Objetivos del plan de capacitación.....	89
4.1.5.1 Objetivo general	89
4.1.5.2 Objetivos específicos.....	89
4.2.6 Metas	89
4.2.7 Recursos	89
4.2.8 Financiamiento	90
4.2.9 Presupuesto	91
4.2.10 Cronograma	92
4.3 Propuesta de eventos talleres del plan de capacitación	92
4.3.1 Matriz de logros de aprendizaje	110
4.3.1.1 Talleres y horas de capacitación	110
4.4 Propuesta de formularios:.....	111
5. Conclusiones.....	112
6. Recomendaciones	114
Bibliografía	115
Webgrafía:.....	116
Anexos	118

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Directivos a entrevistar	49
Cuadro N° 2 Matriz FODA.....	55
Cuadro N° 3 Matriz de evaluación de factores internos	58
Cuadro N° 4 Matriz de factores externos (EFE)	60
Cuadro N° 5 Matriz de perfiles competitivos sistema de capacitación de los tutores del SED-UTE.....	62
Cuadro N° 6 Matriz FODA de doble entrada	63
Cuadro N° 7 Desarrollo de la Matriz FODA de doble entrada	64
Cuadro N° 8 Tiempo que trabaja en la UTE	66
Cuadro N° 9 Tiempo que es docente del el SED	67
Cuadro N° 10 Formación en educación a distancia	68
Cuadro N° 11 Institución en la que recibió capacitación	69
Cuadro N° 11A Temas de capacitación recibida.....	70
Cuadro N° 12 En tutorías realiza las siguientes actividades:	71
Cuadro N° 13 Estrategias para que el estudiante se involucre	74
Cuadro N° 14 Interés en la capacitación	76
Cuadro N° 15 Temas de interés para capacitarse	77
Cuadro N° 15.1Temas de capacitación y orden de prioridad.....	79
Cuadro N° 16 Herramientas utilizadas para las tutorías.....	80
Cuadro N° 17 Temas de capacitación: propuesta de eventos	86
Cuadro N° 18 Presupuesto de eventos talleres	91
Cuadro N° 19 Cronograma para la ejecución de los eventos talleres	92

Cuadro N° 20 Temas, finalidad, actividades y tiempos taller 1	93
Cuadro N° 21 Presupuesto taller 1	95
Cuadro N° 22 Temas de capacitación taller 2	96
Cuadro N° 23 Presupuesto taller 2.....	98
Cuadro N° 24 Temas de capacitación taller 3	99
Cuadro N° 25 Presupuesto taller 3.....	100
Cuadro N° 26 Temas de capacitación taller 4	101
Cuadro N° 27 Presupuesto taller 4.....	102
Cuadro N° 28 Temas de capacitación taller 5	103
Cuadro N° 29 Presupuesto taller 5.....	104
Cuadro N° 30 Temas de capacitación taller 6	105
Cuadro N° 31 Presupuesto taller 6.....	106
Cuadro N° 32 Temas de capacitación taller 7	108
Cuadro N° 33 Presupuesto taller 7.....	109
Cuadro N° 34 Número de eventos y horas de capacitación a dictarse	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Tiempo que trabaja en la UTE.....	66
Gráfico N° 2 Tiempo que es docente del SED	67
Gráfico N° 3 Formación en educación a distancia	68
Gráfico N° 4 Institución en la que recibió capacitación.....	69
Gráfico N° 4A Temas de capacitación recibida	70
Gráfico N° 5 En tutorías realiza las siguientes actividades:	72
Gráfico N° 6 Estrategias para que el estudiante se involucre	74
Gráfico N° 7 Interés en la capacitación	76
Gráfico N° 8 Temas de interés para capacitarse.....	78
Gráfico N° 9 Herramientas utilizadas para las tutorías.....	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Encuesta.....	119
Anexo 2 Formato para entrevista a directivos de cada Universidad	123
Anexo 3 Formulario 01 Datos personales del participante	125
Anexo 4 Formulario 02 Nómina de participantes	126
Anexo 5 Formulario 03 Presupuesto (eventos).....	127
Anexo 6 Formulario 04 Invitación a eventos de capacitación	128
Anexo 7 Formulario 05 Resumen de datos del currículum del instructor	129
Anexo 8 Formulario 06 Recursos para desarrollo del evento	130
Anexo 9 Formulario 07 Registro de control de asistencia.....	131
Anexo 10 Formulario 08 Diploma para el coordinador	132
Anexo 11 Formulario 09 Diploma para el participante	133
Anexo 12 Formulario 10 Diploma para el instructor	134
Anexo 13 Formulario 11 Evaluación para el coordinador.....	135
Anexo 14 Formulario 12 Evaluación para el participante.....	136
Anexo 15 Formulario 13 Evaluación para el instructor.....	137

RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Tecnológica Equinoccial, enmarcada en la ley de Educación Superior Ecuatoriana, responde a desafíos académicos, científicos y tecnológicos para desarrollar nuevas alternativas profesionales para los estudiantes.

Este estudio investigativo permitió diseñar un plan de capacitación para docentes del Sistema de Educación a Distancia de la UTE en Quito, el producto de la investigación se realizó mediante la detección de necesidades de capacitación, lo que permitió planificar talleres específicos y prioritarios.

El propósito fue contar con un instrumento de formación docente técnicamente estructurado para plasmar las acciones determinadas en el diagnóstico y cumplir con la planificación estratégica del SED, para el año 2012.

En el plan se proponen los siguientes eventos: metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria, técnicas de información y comunicación, fundamentos pedagógicos, planificación y elaboración de material impreso y virtual, la didáctica, técnicas de motivación y comunicación en tutorías, dirección y asistencia para una asesoría efectiva de tesis, para educación a distancia.

Esta investigación no tendrá ningún efecto si no se cuenta con el compromiso de autoridades y docentes, para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Tecnológica Equinoccial, es una institución de educación superior que por más de cuatro décadas se ha dedicado exclusivamente a la educación presencial con éxito. Durante la última década ha incursionando en la modalidad de educación a distancia, por esta razón fue necesario plantear una investigación, la misma que permitió conocer cómo se encontraba la formación de los docentes en el cumplimiento de sus funciones como tutores.

La presente investigación se realizó para respaldar el diseño y propuesta de un plan de capacitación para los docentes del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial, de la ciudad de Quito, la misma que cuenta con el apoyo de las autoridades de la Universidad, puesto que es importante contar con un instrumento técnicamente estructurado para beneficio y utilidad del SED, sus docentes y estudiantes, además que permite cumplir con el plan estratégico de esta unidad, por esta razón es factible de cumplirlo.

La finalidad de la investigación fue contar con un instrumento técnico de capacitación, ya que se analizó la realidad de las falencias que tienen los docentes en el cumplimiento de sus funciones como: ejecución de tutorías, elaboración de material didáctico, aplicación metodológica y didáctica, entre otras, luego de analizar estas falencias se procedió al diseño y propuesta de una herramienta de capacitación que aportará al cumplimiento de los objetivos planteados en esta tesis para satisfacer las expectativas propuestas.

El interés de esta investigación fue presentar una propuesta de formación que permitirá una mejora en la ejecución de las funciones del docente, brindarles oportunidades de desarrollo individual continuo y obtener una actitud positiva del docente en el accionar académico cotidiano con sus estudiantes.

El planteamiento de soluciones de capacitación que se propone en la presente tesis ha sido un factor determinante de motivación y adquisición de conocimientos académicos y técnicos para el desarrollo de la misma.

De acuerdo a los objetivos planteados en la tesis, por medio de una encuesta, se procedió a detectar las necesidades de capacitación de los docentes del SED, para posteriormente programar y planificar los eventos que conforman el plan de capacitación que deberá ser ejecutado como parte de la planeación estratégica del SED.

Mediante una investigación bibliográfica se elaboró el marco teórico que fundamenta los temas objeto de esta tesis y se muestra el nivel del conocimiento alcanzado, mientras que el estudio de campo permitió diagnosticar los eventos de capacitación necesarios para estructurar la propuesta planteada.

Los objetivos planteados en esta investigación se cumplen ya que se presenta la propuesta del plan de capacitación conforme lo apreciamos al concluir la tesis.

La factibilidad de realizar esta propuesta es segura, debido a que se cuenta con el plan estratégico el cual muestra que se capacitará al 100% de los docentes del SED hasta el año 2012, también se tiene el apoyo de las autoridades y el presupuesto asignado.

El primer capítulo detalla la teoría y generalidades que permitieron construir los conocimientos relacionados con los principales exponentes de las teorías de la educación y el aprendizaje, la educación a distancia, su evolución en el mundo y en nuestro país, información sobre: El tutor, la tutoría, funciones, la guía didáctica impresa y virtual, las generalidades de la capacitación, objetivos, beneficios, el proceso, el plan de capacitación y su estructura.

El segundo capítulo establece los aspectos metodológicos, se determinó el tipo de investigación cualitativa, la técnica de observación, y se utilizó el método inductivo que inicia con la observación y análisis de situaciones particulares de los docentes del SED, para llegar a conclusiones generales, el método deductivo permitió el análisis de situaciones generales observadas en el SED, para identificar verdades particulares determinadas en la investigación. Se utilizó fuentes primarias como la encuesta y la entrevista; secundarias como la consulta bibliográfica en libros, internet, páginas web, instrumentos como el cuestionario y la entrevista, cuadros estadísticos y recolección de datos aplicando mecanismos de control y validación.

El tercer capítulo define antecedentes de la UTE y del SED, se realizó el diagnóstico mediante la matriz de análisis FODA, es decir, consideró la situación actual del docente del SED, determinó los factores claves de éxito internos (fortalezas y debilidades) y factores de éxito externos (oportunidades y amenazas), la matriz de perfiles competitivos, información que se obtuvo de una entrevista a directivos de cuatro universidades que voluntariamente

proporcionaron información sobre la calidad de infraestructura, atención del personal, calidad académica y de servicios docentes, y otras con que cuentan para satisfacer las necesidades de docentes y estudiantes.

Posteriormente se aplicó una encuesta a los docentes del SED, tabuló y representó con cuadros y gráficos, analizó e interpretó los datos que permitieron conocer los eventos-taller, su prioridad y formatos.

La idea a defender nació de la identificación de necesidades y debilidades en las tutorías a los estudiantes por parte de los docentes.

En el cuarto capítulo se diseñó la propuesta del plan de capacitación, en donde constan los eventos-taller, estableció el orden de prioridad de los mismos y diseñó instrumentos técnicos como formularios que permitirán en su momento una adecuada organización, ejecución y evaluación de la capacitación.

A continuación estableció conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se recomienda la lectura de este documento y de ser necesario o requerido ampliar esta investigación relacionada con este tema que beneficiará a docentes, estudiantes, comunidad universitaria y especialmente al SED; además contará con el plan de capacitación que permitirá cumplir con uno de sus objetivos principales establecidos en la planeación estratégica, que es capacitar al 100% de sus docentes hasta finales del año 2012.

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño y propuesta de un plan de capacitación para los tutores del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial, de Quito.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente la UTE cuenta con un plan estratégico de desarrollo institucional para el período 2008-2012.

En el Sistema de Educación a Distancia, se plantea mejorar permanentemente la formación de sus docentes, para lo cual se ha propuesto la meta de capacitar anualmente al 20 % de sus docentes y presentar el indicador de cumplimiento al finalizar el año 2012.

El Sistema de Educación a Distancia no tiene un plan de capacitación para sus docentes, por lo que se desconoce si necesitan capacitarse para actualizar o incrementar sus conocimientos, mejorar habilidades y destrezas, y ser dueños de una actitud positiva para la ejecución de sus funciones como tutores.

Se ha observado que los docentes que desempeñan sus funciones en las carreras que ofrece el SED, muestran ciertas falencias metodológicas, didácticas, en aplicación de TICs, en la dirección de tesis y otros temas que impiden una asesoría apropiada para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

La falta de entrenamiento de los docentes en temas específicos de educación a distancia ha provocado deserción de los estudiantes, especialmente en los primeros niveles.

También se observó que docentes del sistema presencial han sido reclutados para ser tutores del sistema a distancia, lo que ha conllevado a tener docentes no idóneos para esta modalidad a distancia que tiene particularidades específicas, lo que ha provocado desmotivación en los estudiantes.

La capacitación empírica y desordenada que se ha venido dando en el SED, ha provocado falta de interés y participación de los docentes.

Esta investigación, aportará con una propuesta técnica de capacitación que partirá de una detección de necesidades para la programación de eventos que permitan la formación en temas de educación a distancia de cada docente.

Por lo que se puede concluir que la propuesta se hace necesaria ya que contribuirá con información real, para proponer una planificación y organización sistemática y ordenada de los eventos-talleres de capacitación para el desarrollo del docente, constituyéndose en un aporte técnico que brindará atención a los estudiantes. Esta propuesta del plan de capacitación buscará solucionar los problemas que anteriormente se han enunciado, ya que contribuirá a la satisfacción de las necesidades de estudiantes, docentes y autoridades del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El diseño y propuesta de un plan de capacitación para los docentes del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial permitirá contar con un instrumento de capacitación técnicamente estructurado y organizado para beneficio de SED?

SUBPREGUNTAS

- ¿Cómo se podrá determinar las necesidades de capacitación de los docentes del SED?
- ¿Cómo se podrá mejorar la motivación para optimizar el desempeño del docente del SED?
- ¿Qué técnicas e instrumentos podrán contribuir para el desarrollo de los docentes del SED?
- ¿Qué instrumentos podremos utilizar para el éxito en estos eventos de capacitación?

- ¿En qué tiempo se podrá llevar a cabo el desarrollo de este plan de capacitación propuesto?

JUSTIFICACIÓN

El presente tema, propuesta de un plan de capacitación se justifica desde el punto de vista académico, ya que servirá para mejorar la capacitación de los tutores del Sistema de Educación a Distancia en la UTE, es por esta razón que reconocemos la importancia que tiene el subsistema de desarrollo del capital humano como parte fundamental del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, profesionales e individuales en la universidad, en razón de que el SED tiene como una de las metas del plan estratégico al culminar año 2012, capacitar al 100% de sus docentes, se hace imperioso diseñar y proponer un plan de capacitación para sus docentes, así mismo obtener una herramienta técnicamente estructurada y planificada para capacitar a los tutores en temas específicos de educación a distancia acordes a sus necesidades reales, proponer el diseño de eventos planificados en base a prioridades y contar con formatos prediseñados para una capacitación ordenada, organizada y de calidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de capacitación para los docentes del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial que permita el fortalecimiento del desempeño académico, técnico y motivacional del docente y su relación con el estudiante y la universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar las falencias de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los docentes del SED para el mejoramiento de sus funciones.

- Fortalecer el SED mediante el diseño y presentación técnica de eventos que motiven a la participación de los docentes en la capacitación.
- Diseñar instrumentos que permitan estructurar técnicamente eventos para actualizar los conocimientos de los docentes del SED en nuevas técnicas de información y comunicación, elaboración de guías impresas y virtuales, metodologías, didáctica, dirección de tesis y otros temas.
- Diseñar formatos que permitan la aceptación y participación de los docentes del SED en los distintos eventos a realizarse.
- Proponer que el plan de capacitación diseñado sea ejecutado hasta el año 2012, conforme con la planeación estratégica del SED.

IDEA A DEFENDER

La propuesta del plan de capacitación va a nacer de la identificación de las necesidades y debilidades de tutorías a los estudiantes por parte de los docentes y desde la realidad de la situación determinada, elaborar el plan de capacitación.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL Y TEÓRICO

Con la intención de ambientar al lector de esta tesis, a continuación se presentan los fundamentos teóricos que orientarán y crearán las bases teóricas de esta investigación, se relacionarán los resultados por alcanzar con otros ya logrados, también definiciones de nuevos conceptos, es decir la fundamentación dentro de la cual se enmarcará la investigación que se va a ejecutar y que servirá de base para el análisis de sus resultados que se apoyarán en métodos de investigación como el deductivo, inductivo y técnicas como la encuestas, entrevista, trabajo de campo, mismas que avalan esta investigación.

1.1 EDUCACIÓN

“La educación es guiar, encaminar, tiene una acción docente que conduce guía, doctrina, controla; pero también es desarrollar y perfeccionar las facultades intelectuales, éticas y morales del niño-niña, joven o adulto”¹.
(<http://www.slidereshare.net>)

“La educación no debe ser memorística sino experiencial basada en el contexto”. (Op. Cit.).

En Chile, según la Ley General de Educación, “La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, moral, ético, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en

¹ Disponible en: <http://www.slidereshare.net/miguelpaidican/la-educacion-segn-la-unesco> [consulta 10-11-2012]

forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”. (Op. Cit.).

UNESCO, (1998) “recordando la Declaración Universal de Derechos Humanos y, en particular, en párrafo 1 de su Artículo 26, en que se declara que “toda persona tiene derecho a la educación” y que “el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos”, y haciendo suyos los principios básicos de la convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960), en virtud de cuyo Artículo 4 los Estados se comprometen a “hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior”². (<http://www.unesco.org>)

“Convencidos de que la educación es uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, la democracia, el desarrollo sostenible y la paz, por lo que deberá ser accesible para todos a lo largo de toda la vida, y de que se necesitan medidas para asegurar la coordinación y cooperación entre los diversos sectores y dentro de cada uno de ellos y, en particular, entre la educación general, técnica y profesional secundaria y postsecundaria, así como entre universidades, escuelas universitarias e instituciones técnicas”. (Op. Cit.).

Luego de analizar las conceptualizaciones y generalidades emitidas sobre educación anteriormente citadas, se plantea que la educación es un proceso permanente, continuo y actualizado en donde el docente y el estudiante de cualquier modalidad de estudio interactúan con respeto en la relación docente-alumno y alumno-alumno en todo momento, esto será de gran importancia en el desarrollo de las actividades académicas y personales ya que solamente así se mantendrá una relación motivante la que generará confianza y respeto mutuo, los valores como la honestidad en el cumplimiento de trabajos, rendir exámenes a distancia o virtualmente por parte del estudiante, será digno de confianza, consideración y reconocimiento por parte de los docentes. El tutor

² Disponible en: http://www.unesco.org/educación/educprog/wch/declaration_spa.htm [consulta 11-10-2012]

actuará como facilitador, con justicia y equidad, lo que se reflejará en una calificación y evaluación justa y equitativa de los trabajos, guías y exámenes, sin prejuicios ni beneficios, permitirá la libertad de expresión y criterios como parte indispensable de la formación, utilizará las herramientas tecnológicas disponibles en la Institución para el mejoramiento y consecución del proceso de enseñanza-aprendizaje para desarrollarse éticamente en la vida, eliminar barreras mentales injustificables que impiden el desarrollo responsable, tolerante, solidario dentro de la comunidad educativa, lo que contribuirá al éxito permanente, constituyéndose en seres humanos útiles para la sociedad y el país, ya que toda persona tiene derecho a la educación en los centros educativos primarios, secundarios, técnicos y universitarios, sean presenciales o a distancia, en condiciones de igualdad y según la capacidad de cada uno.

La educación vista así determina la importancia de la acción docente en la formación y desarrollo del estudiante, los valores son el objetivo principal de una educación ética y moral, es decir el docente se transforma en la piedra angular o enlace que guía al alumno por el camino del conocimiento, cumpliendo un papel protagónico en la construcción de un aprendizaje significativo, cambiando su forma de ser autoritaria, que impone el conocimiento, por el que permite el aporte con criterio propio del estudiante.

Por la experiencia adquirida en el Sistema de Educación a Distancia (SED), como docente, más los conocimientos desarrollados en la investigación del presente trabajo, se ha evidenciado que el docente debe ser un profesional con características humanas, motivacionales, ético, moral, sensible, constructor del conocimiento, entendiendo que si no existe una comunicación presencial, debe nacer en el docente a distancia el buscar y aplicar estrategias en donde el docente alcance una relación de empatía y calidez en que se conjugue el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar el éxito y apoyo en la modalidad de estudios a distancia.

Piaget (1971, 1973, 1977) manifiesta que el aprendizaje significativo desde su óptica, es asimilación, acomodación, adaptación y equilibración. La asimilación designa el hecho de que es del sujeto la iniciativa y la interacción con el medio. Él construye esquemas mentales de asimilación para abordar la realidad, es decir cuando no asimila desiste o se modifica, en el caso de que se modifique

se produce la acomodación, o sea una reestructuración cognitiva, si el medio no presenta problemas, dificultades, la actividad de la mente es solo la asimilación; sin embargo, frente a ellos se reestructura (acomoda) y se desarrolla.

Según Piaget (1971) “Su teoría es de desarrollo cognitivo, no de aprendizaje, prefiere hablar de aumento del conocimiento. En esta perspectiva sólo hay aprendizaje (aumento de conocimiento), cuando el esquema de asimilación sufre acomodación”³. (<http://www.arnaldomartinez.net>)

Piaget propone una teoría global de las etapas del desarrollo, afirma que los individuos exhiben ciertos patrones de cognición común y diferenciable en cada período de su desarrollo. (http://es.wikipedia.org/wiki/gean_piaget)

Hace notar la capacidad cognitiva y la inteligencia se encuentran ligadas socialmente y físicamente. (Op. Cit.).

Considerando lo antes mencionado se habla de la teoría de desarrollo cognitivo que se centra en procesos de pensamiento y en la conducta que refleja estos procesos, la relación que existe entre el sujeto que conoce (estudiante de educación a distancia) y el objeto que será conocido (sistema de educación a distancia), el desarrollo cognitivo es el producto de los esfuerzos realizados por los estudiantes en la ejecución de sus actividades, esfuerzo y persistencia ante las tareas y sobre cómo pueden comprender y dominar dichas tareas hasta lograr su objetivo de profesionalización.

La modalidad a distancia tradicional plantea la forma de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje como un proceso unidireccional, una actividad lineal centrada en la transmisión de conocimiento, en donde el docente era quien dirigía lo que los estudiantes debían hacer para alcanzar los objetivos, los cuales también eran marcados por el profesor. Este tipo de enseñanza conducía la mayoría de veces a un conocimiento aislado carente de

³ Disponible en: http://www.arnaldomartinez.net/docencia_universitaria/ausubel [consulta 11-10-2012]

funcionalidad, una tradicional manera de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje como un proceso unidireccional y pasivo por parte del alumno.

Actualmente los nuevos avances tecnológicos tienden a considerar una serie de elementos significativos y que comprenden tanto elementos cognitivos como elementos afectivos-motivacionales, se pasa así a considerar al alumno como agente activo y auto dirigido que construye, modifica y utiliza su conocimiento para interpretar y plantear soluciones sobre el aprendizaje y el rendimiento académico, entre las características de la modalidad a distancia se acentúa la mayor autonomía e independencia que disfruta el alumno, siendo el mismo el que marca su ritmo de trabajo y el desarrollo de una programación, sin embargo esto exige al estudiante una mayor actividad auto reguladora, responsabilidad y compromiso, además de impedir a muchos de ellos establecer relaciones y situaciones de aprendizaje compartido o cooperativo. En la actualidad este aspecto está siendo contrarrestado gracias a la utilización de nuevas tecnologías como foros, correo electrónico, páginas web, videos conferencias, etc.

La modalidad de estudios a distancia ha crecido considerablemente en relación con los centros de educación presencial. En un estudio realizado por estudiantes de la UNED de España se encontró que los estudiantes de universidades de entorno virtual se caracterizan por mayores niveles en orientación a la tarea, valor de la tarea, creencias de control del aprendizaje, auto eficacia para el aprendizaje y el rendimiento, y en las estrategias de repetición, organización y autorregulación meta cognitiva. Mientras que los estudiantes de entorno presencial se caracterizan por mayores niveles de ansiedad de examen y aprendizaje con compañeros.

Se pregunta si el aumento del conocimiento en los programas a distancia tiene la misma efectividad que en los programas presenciales. Pues la distancia física, la relación de separación entre docente-estudiante y estudiante con sus compañeros puede ser efectiva, además si el estudiante es el responsable del aprendizaje y no el maestro, en esta perspectiva se concluye que el aprendizaje si es efectivo, ya que él alumno adquiere un compromiso con la sociedad para alcanzar su profesionalización, gracias a las técnicas de información y comunicación que siempre han existido y debido a una evolución tecnológica, actualmente se cuenta en el sistema de educación a distancia de

la UTE con una plataforma virtual muy amigable y con herramientas tecnológicas de punta, que facilitan una comunicación y desarrollo del conocimiento efectivo pese a no estar en tiempo y espacio presente en el momento que se genera el aprendizaje, Además el responsable del conocimiento es el propio estudiante del SED, quien lidera el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar su progreso, sus metas y su profesión, debido a las oportunidades y recursos que le brinda la modalidad de educación a distancia en la UTE.

Para Lev Vygotsky (1987, 1988) “El desarrollo cognitivo no puede entenderse sin referencia al contexto social, histórico y cultural en el que ocurre. Para él, los procesos mentales superiores (pensamiento, lenguaje, comportamiento voluntario) tiene su origen en procesos sociales el desarrollo cognitivo es la conversión de relaciones sociales en funciones mentales.

Expresa que el aprendizaje se produce en un contexto de interacción con: adultos, pares, cultura, instituciones. Estos son agentes de desarrollo que impulsan y regulan el comportamiento del sujeto, el cual desarrolla sus habilidades mentales (pensamiento, atención, memoria, voluntad) a través del descubrimiento y el proceso de interiorización, que le permite apropiarse de los signos e instrumentos de la cultura, reconstruyendo sus significados”.
(www.arnaldomartinez.net)

Bruner, (1973) señala que el aprendizaje es el proceso activo en que los alumnos construyen o descubren nuevas ideas o conceptos, basados en el conocimiento pasado y presente o en una estructura cognoscitiva, esquema o modelo mental por la selección, transformación de la información, construcción de hipótesis, toma de decisiones, ordenación de los datos para ir más allá de ellos.(<http://www.lauramassimino.com>)

Ausubel. Novak and Hanesian (1978) formularon una teoría que ha mostrado grandes promesas para la discusión sobre la práctica educativa, que el nuevo conocimiento depende de lo que ya se sabe, es decir construir el conocimiento, comienza con una observación y reconocimiento de eventos y objetos a través

de las nociones que ya poseen, aprendemos por la construcción de redes de conceptos, agregando nuevas significaciones a ellas.

(<http://buenoacedodocentes.homestead.com>)⁴

Conforme estas definiciones, Vigotsky considera de gran importancia el entorno en el desarrollo del aprendizaje, pudiendo decir que se produce mediante la interacción que se da en la educación entre adultos, docentes, estudiantes, diversidad de culturas e instituciones, sean estas de educación a distancia o educación presencial, constituyéndose en factores que permiten el desarrollo de capacidades que impulsan y regulan el comportamiento de cada estudiante, desarrollando habilidades mentales en su forma de pensar es decir genera un pensamiento crítico y analítico el cual es necesario para el cumplimiento de sus actividades académicas como estudiante universitario, busca además mantener la atención y concentración para la asimilación de conceptos cuando realiza lecturas de comprensión para desarrollar sus guías didácticas, participar en foros y chats virtuales interactivos con docentes y compañeros, además de prepararse para rendir sus exámenes, también le ayuda a fortalecer la voluntad que es vital e imprescindible en los estudios a distancia, ya que en este sistema de estudios caracterizada por la separación geográfica del docente y estudiante, al realizar sus trabajos que generalmente necesitan asesoría presencial, deberá aflorar su fuerza de voluntad para seguir adelante y cumplir con la entrega de trabajos en horarios y fechas establecidas en cronogramas a él entregados al inicio del semestre, considerando además que tiene la obligación de cumplir con otras responsabilidades laborales, familiares y sociales.

1.1.1 CONCEPTOS DE EDUCACIÓN:

Henz (1976) manifiesta que la “educación es un conjunto de todos los efectos procedentes de personas, de sus actividades y actos, de las colectividades, de las cosas naturales y culturales que resultan beneficiosas para el individuo,

⁴ Disponible en: <http://buenoacedodocentes.homestead.com/aprendizajesignificativo.html> [Consulta 12-10-2012]

despertando y fortaleciendo en él sus capacidades esenciales para que pueda convertirse en una personalidad capaz de participar responsablemente en la sociedad, la cultura y la religión, capaz de amar y ser amado y ser feliz."⁵
(<http://educaresdarvida.ticoblogger.com>)

Litwin, E. (2003). "Así como la escritura cambió las maneras de pensar y obrar, por el papel diferente de las operaciones cognitivas que generó en relación a la memoria, nos preguntamos si las modernas tecnologías también generarán alguna modificación en relación con una nueva estructuración del pensar a los docentes, en tanto esta herramienta les plantea el reconocimiento de nuevas propuestas para la construcción del conocimiento"⁶.

El concepto anteriormente citado, se enfoca al ser humano como un ente que desde que nace hasta que muere únicamente interactúa con su medio ambiente, lo cual no es todo, ya que el individuo mientras transcurre su vida recibe del medio ambiente social principios o reglas más importantes que determinan su modo de pensar y actuar de acuerdo a lo que le dicta su conciencia y que deben cumplirlos sin considerarlos una obligación, son valores, normas que las acepta y las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones, ejecutándolas de modo ordenado, sistemático y de acuerdo con sus creencias pero siempre encaminado a ser útil para la sociedad siendo crítico pero respetuoso de las personas, con personalidad responsable en una sociedad, cultura y religión transformándose en un ser feliz. La tecnología es una herramienta que posibilita la construcción de nuevos conocimientos enfocados a una nueva forma de pensar y obrar.

1.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

Los seres humanos tenemos la necesidad de comunicarnos con nuestros semejantes, ya que somos parte de una sociedad, siempre lo hicimos a través de gestos, sonidos y hablando, posteriormente nos comunicarnos con otras

⁵Disponible en: <http://educaresdarvida.ticoblogger.com/2011/06/11/conceptos-de-algunos-autores-importantes-en-educacion/> [Consulta 06-1012]

⁶Litwin, E.(2003). La educación a distancia, temas para el debate en una nueva agenda educativa. Amorrortu Editores. Buenos Aires.

personas que se encontraban muy distantes, surgiendo la comunicación mediante señales de humo, señales con espejos, banderas, sonidos hechos con tambores, es decir siempre estuvo latente la necesidad de comunicarnos entre seres humanos.

Otro tipo de comunicación fue la utilización de dibujos denominados ideogramas (gráfico que representa a un ser o una idea). “La comunicación en Egipto con jeroglíficos, (palabras representadas por figuras o símbolos), y luego se pasó a la escritura silábica o alfabética.”⁷

Entonces encontramos que la comunicación ha perdurado por siglos y se ha transmitido de diversas formas para fortalecimiento de la comunicación e información.

La enseñanza por correspondencia es la que da origen a la enseñanza a distancia.

“En Alemania en 1856 el francés Charles Toussaint, profesor de francés conjuntamente con “Guatav Langenscheidt miembro de la Sociedad de Lenguas Modernas de Berlín, impartieron probablemente las primeras clases con material diseñado para el autoestudio fundando el primer Instituto para enseñar lenguas extranjeras por correspondencia”⁸.

Se puede concluir que la educación a distancia se la hace inicialmente por correspondencia, logrando así comunicarnos de forma oral y escrita, y desde diversos lugares a la vez.

Los sistemas de educación a distancia quizá tengan su origen en los movimientos de extensión universitaria nacidos en la década de los años sesenta en Estados Unidos

⁷García Aretio, L. (2001). La educación a distancia: de la teoría a la práctica. España, Barcelona: Ariel S.A.

⁸García Aretio, L. (2001). La educación a distancia: de la teoría a la práctica. España, Barcelona: Ariel S.A.

García, A. (2001) Indica que en Inglaterra estos movimientos se iniciaron en los años setenta, también creció la idea de que desde la Universidad se podría enseñar a estudiantes que no pudieran acudir regularmente a las aulas, así se iniciaba un sistema de educación libre, aquí los estudiantes se registraban en la Universidad, estudiaban independientemente en su lugar de residencia y después se debían presentar para ser evaluados. (Op. Cit.).

En 1927 la BBC británica incorporó a la radio como medio de enseñanza sus destinatarios eran los escolares quienes complementaban lo aprendido en las aulas, es decir que ya no solamente se utiliza la correspondencia como mecanismo de comunicación a distancia, sino que se integra ya la radio como instrumento de comunicación y desarrollo moderno en esa época. (Op. Cit.).

La ex Unión Soviética tuvo éxito al implementar el sistema de enseñanza por correspondencia debido a que el derecho a la educación a distancia forma parte de la Constitución, es decir que el estado considera un aporte a la educación a distancia y la integra al ámbito legal. (Op. Cit.).

García, A. (2001) señala “en Francia durante la segunda guerra mundial, nació el centro de enseñanza por correspondencia con el fin de mantener en funcionamiento el sistema educativo en los niveles primario y secundario”.

“En 1962 se inicia en España un programa de bachillerato radiofónico, un año después se crea el Centro Nacional de Enseñanza Media y en 1968 se transforma en el Instituto Nacional de Enseñanza Media a Distancia”. (Op. Cit.)

“En 1963 se constituye Radio ECCA (Emisora Cultural Canaria), la misma que emite la primera clase radiofónica en 1965, en la actualidad utiliza medios como esquemas impresos, clase radiofónica y tutorías presenciales y a distancia”. (Op. Cit.)

En Europa se han creado varios organismos los mismos que defienden e impulsan la modalidad de educación a distancia creándose en 1999 European Council For Distance Learning (EADL) (Op. Cit.).

En 1963 en Londres, Michael Young propone crear una Universidad Abierta para preparar a los alumnos externos de la Universidad de Londres, sin embargo sus esfuerzos se encaminaron a la creación del National College Extensión y fue Harold Wilson quien tuvo la idea de crear la Universidad del Aire, en ella se impartirían clases utilizando medios como la radio, la televisión y la correspondencia. (Op. Cit.).

En el Japón se inicia con programas escolares de radio en 1935 como complemento a la educación impartida en las escuelas y desde 1951 se utilizó la televisión, en este país se profesionalizó a los maestros mediante la enseñanza a distancia, siendo este país el que integra a la TV como medio de educación a distancia. (Op. Cit.).

En la década de los sesenta y setenta se ha dado una marcada expansión de la educación a distancia fundándose en África más de 20 Instituciones.

En los años setenta el concepto de interactividad estaba ya dentro del concepto de educación a distancia con el apareamiento de videos y sistemas de audio, produciéndose así un gran desarrollo de la educación surgiendo los primeros programas de capacitación para docentes. (Op. Cit.).

En Argentina en la década de los sesenta nació la teleescuela primaria del Ministerio de Cultura y Educación integrando el material impreso, la televisión y las tutorías, luego surgió la teleescuela técnica, por los años setenta se incluye en el Plan Nacional de Desarrollo distintos cursos a distancia dirigidos a organismos oficiales, instituciones privadas y universidades. (Op. Cit.).

En 1968 se crea en México el sistema de telesecundaria para atender a la población apartada de los centros urbanos. (Op. Cit.).

En el Ecuador, la enseñanza a distancia nace con el Instituto Radiofónico Fe y Alegría con programas dirigidos a adultos con escasa educación, en el mismo año comenzó a funcionar el Sistema de Educación Radiofónico Biocultural Shuar con el objeto de formar en educación básica a los adultos que hablaban esa lengua.

En 1976 comenzó a impartir algunos cursos a distancia la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la universidad abierta. (Op. Cit.).

En 1987 ofrecería esta modalidad, la Escuela politécnica del Ejército. (Op. Cit.).

El Sistema de Educación a Distancia nace en la UTE en el año 2001, mediante Resolución No. 117.RE-UTE, del CONUSUP.

Posterior a exponer varios conceptos de diversos autores que hablan sobre la evolución de la educación a distancia se procede a reafirmar que esta modalidad de estudios ha venido creciendo permanentemente y a pasos agigantados en todo el mundo , para citar varios ejemplos basta hablar de varias instituciones a nivel internacional como la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) la mayor Universidad de España, es una de las 10 universidades unimodales más grandes del mundo, ha sido pionera en la aplicación de una metodología que hoy se extiende a nivel mundial haciendo extensible la educación y la cultura. “En la actualidad cuenta con más de 250.000 estudiantes que cursan sus titulaciones oficiales, (27 grados, 49 másteres universitarios, 44 programas de doctorado) o sus más de 600 cursos de formación permanente” (<http://portal.uned.es>)

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es la institución de educación superior más importante de ese país, la docencia, investigación y la cultura son sus tareas primordiales, atiende a mas de 260.000 estudiantes de bachillerato, licenciatura y postgrados. Su sistema universitario de educación abierta pionera en este país, funciona desde hace 30 años, y se combina la enseñanza presencial con la enseñanza a distancia. La Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED) “apoya mediante acciones interdisciplinarias y colegiadas con facultades, escuelas e institutos de la UNAM, al desarrollo en línea y a distancia de licenciaturas y posgrados, así como de cursos y diplomados en educación continua”. (<http://www.virtualeduca2005.unam.mx>)

En el Ecuador y Latinoamérica la Universidad Técnica Particular de Loja es pionera de la educación a distancia, a nivel nacional e internacional forma en educación superior a mas de 24.000 estudiantes, en titulaciones de pregrado, posgrado y programas especiales.

Ofrece un sistema de educación a distancia mundial, promueve la formación de habilidades para el trabajo independiente y auto responsable: El alumno es el protagonista de su formación. El modelo de Educación a Distancia se sustenta en la exigencia académica y su sistema de evaluación presencial. (<http://www.utpl.edu.ec>)

Como se señala en datos de la reseña histórica y otros conceptos vertidos sobre la educación a distancia, se puede inferir que ha venido evolucionado desde los inicios del ser humano, pasando por una serie de etapas de transmisión de la información y comunicación como signos y gestos acompañados de sonidos, posteriormente a través del lenguaje hablado, la enseñanza por correspondencia, mediante las que el hombre en todo el mundo: como es Inglaterra, Francia, Unión Soviética, España, Estados Unidos, Canadá, Argentina, África, Cuba, Ecuador y otros países, siempre estuvo presente utilizando diversos medios para permanecer en comunicado.

En la actualidad esta modalidad de educación se ha convertido en la oportunidad de profesionalización para quienes no pueden asistir a las aulas presenciales ya sea por situaciones laborales, familiares o de cualquier otra índole, siendo esta la razón por la cual varias instituciones educativas y universidades del mundo y del país han incursionado en esta importante y necesaria alternativa de educación, alcanzando resultados que permiten integrar estudiantes en todos los países del mundo y también en el Ecuador.

De acuerdo con los datos antes mencionados sobre el desarrollo acelerado que ha alcanzado la educación a distancia en España, México, Ecuador y otros países, se aprecia la importancia que la UNED en España, la UNAM en México. La UTPL en Ecuador, le han dado a esta modalidad de estudios, esto se refleja en la confianza que han brindado miles de estudiantes que cursan sus estudios de pregrado, posgrado y otros en estos centros educativos universitarios, actualmente ofrecen tecnología de punta relacionada con nuevas técnicas de información y comunicación, tales como: Plataformas virtuales

gratuitas para sus estudiantes de cualquier programa, Unidades de videoconferencias, aulas virtuales para conferencias en tiempo real o sincrónico y asincrónico o fuera de tiempo real, bibliotecas virtuales, recursos digitales de información y servicios que facilitan la interacción docente estudiante y estudiante-compañeros, fomentando la eficacia y eficiencia académica.

1.3 EDUCACIÓN A DISTANCIA:

Cuando se refiere a la educación a distancia se habla de una modalidad de educación en la cual los estudiantes y profesores no están en el mismo lugar, ni en el mismo lapso de tiempo, para entender de mejor manera el significado de este sistema de estudios, se cita algunas definiciones:

Según Anthony Kaye. (2002). “La educación a distancia se caracteriza por la separación completa en términos de espacio y tiempo para la mayoría de las actividades de enseñanza aprendizaje, y este normalmente está realizado en una base individual mantenida como estudio independiente en el espacio privado del alumno o en el sitio de trabajo”⁹

Para Juan Meléndez. (1993). “La educación a distancia es la metodología instruccional donde los estudiantes, el personal docente y la institución académica auspiciadora se encuentran separados por distancia o tiempo, esto no quiere decir que la separación es total”¹⁰

⁹Kaye, A. (2002). El ordenador como mediador de la comunicación y la educación a distancia. Disponible en <http://www.icdl.open.ac.uk/mindweave/chap/html>. [consultado 6-04-12]

¹⁰ Meléndez Juan. (1993). Disponible en <http://www.uned.es/catedraunesco-ead/cosypedal/La%20EaD%20Iberoamerica.%20miradas%20diversas%20-%20Ram.pdf> Consultado 6-04-12

En el segundo taller internacional de educación a distancia, se definió a la educación “como algo continuo, donde existe la educación presencial pura en un extremo y en el otro extremo la educación a distancia pura.”¹¹

Zane Berge, “relaciona la terminología comunicación mediada por ordenadores (CMO) con educación a distancia. Las nuevas tecnologías del ordenador han de unirse con los ordenadores y las redes avanzadas para darnos nuevas herramientas para el proceso de enseñanza–aprendizaje. El término CMO, define la manera en que el hombre utiliza ordenadores y redes para transferir, almacenar y recuperar información, enfatizando en la comunicación entre los humanos, este método puede ser útil tanto en el proceso de enseñanza tradicional como en la educación a distancia”.¹²

“Permite implementar sistemas de educación incluso complejos diversos, como cursos para la enseñanza de oficios, capacitación laboral o divulgación científica, campañas de alfabetización y, también, estudios formales en todos los niveles y campos del sistema educativo”¹³

Partiendo del análisis de los conceptos vertidos por expertos de la educación a distancia se puede ultimar que esta modalidad de educación flexible incluye una formación académica con características propias, contribuye al cumplimiento de las funciones académicas y sociales que han sido confiadas a la universidad como la formación, investigación, docencia, colabora además con la democratización de oportunidades de formación superior, posibilita el acceso a la profesionalización de un amplio sector de la población adulta proporcionando una gran cobertura geográfica y adaptándose a sus circunstancias personales, laborales y sociales facilitando oportunidades a través de esta nueva forma educativas para una población adulta con carga

¹¹Meléndez, J (1993) Universidad Metropolitana, Rio Piedras, Puerto Rico. Disponible en <http://web.simmons.edu/~chen/nit/NIT'93/93-229-melen.html>. Consultado 6-04-12]

¹²Zane, B. (1996-1997) Universidad del Quindío. Colombia. Disponible en <http://www.uniquindio.edu.co/uniquindio/ntic/index.htm>. Consultado 6-04-12]

¹³Litwin, E. (2003). La Educación a Distancia, Temas para el debate en una nueva agenda educativa. Amorrortu Editores. Buenos Aires. Madrid

socioeconómica creciente, grandes responsabilidades de trabajo y familiares, dejando de lado las tutorías presenciales, utilizando y aplicando métodos, técnicas, instrumentos, nuevas tecnologías virtuales, sincrónicas y asincrónicas acordes con el avance científico de la educación universitaria a distancia.

1.4 LA TUTORÍA:

Es un mecanismo que nos permite entablar una comunicación entre tutor y estudiante, esta puede ser presencial o a distancia, es decir que dependerá de la programación que se haya realizado en la institución que imparta la modalidad de educación a distancia, lo importante de esta es apoyar al estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr el objetivo de profesionalización, es la instancia de ayuda al estudiante, es como el facilitador de contenidos o como el orientador, el tutor apoya de diferentes maneras en función de varios factores como: Índole y nivel del curso, experiencia de los estudiantes en este tipo de aprendizaje, recursos con que puede contar, disposición horaria del tutor, tipos preferentes de acción tutorial asumidos para la Institución.

De todos los sistemas de comunicación utilizados en la educación a distancia la tutoría a distancia facilita el aprendizaje de los contenidos, es flexible y adecuada para adaptarse a las necesidades planteadas por los estudiantes, convirtiéndose en algo sumamente importante y decisivo.

Una vez que se ha revisado las generalidades sobre lo que es la tutoría a distancia se puede manifestar que permite una comunicación entre docentes y estudiantes, estudiantes y estudiantes, sea en forma presencial o por cualquier otro medio de comunicación virtual, se deberán conforme un calendario preestablecido y socializado por la Universidad y la Carrera en la que el estudiante se encuentre matriculado, además tendrá la responsabilidad de actualizar las guías de la o las asignaturas que se encuentren a su cargo semestralmente, cumplir con horarios previamente establecidos por la Universidad y la Carrera en la que se encuentre laborando, las tutorías sean

presenciales o virtuales no podrán ser suspendidas por ningún motivo, en el caso de que aparezca alguna actividad no programada, se notificará tanto a los tutores como a los estudiantes con la debida anticipación.

1.4.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS TUTORÍAS EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA:

- Es la intermediación entre los materiales y sistemas de comunicación didáctica y los alumnos para lograr una interacción.
- No controla los aspectos básicos de diseño y planificación del curso, aunque puede influir en ellos mediante su actividad mediadora.
- Permite la evaluación de acuerdo con procedimientos previamente establecidos, debiendo ser presenciales y a distancia.
- Orienta en aspectos no estrictamente didácticos, administrativos relacionados con la institución y apoyo ante las dificultades que plantea el estudio. (<http://www.ite.educacion.es>).

Estas características ayudan al estudiante de educación a distancia a decidir el ritmo de aprendizaje, la profundidad de las orientaciones, aclaraciones o refuerzos que necesita para lograr el conocimiento.

1.4.2 TIPOS DE TUTORÍAS:

En la modalidad de estudios a distancia las tutorías presenciales generan confianza entre el docente y el estudiante, ya que se interrelacionan, interactúan personalmente y confían el uno con el otro, por tanto son necesarias.

Existen diversas formas previstas de apoyo tutorial en educación a distancia, “entre todas estas acciones previstas de contacto entre alumno e institución, se han mostrado hasta finales del siglo XX como las más eficaces y a la vez más utilizadas por los alumnos las tutorías presenciales y luego el contacto, telefónico y telemático con el tutor”.(<http://www.ite.educacion.es>)

1.4.2.1 LAS TUTORÍAS PRESENCIALES:

Permiten una acción flexible por parte del docente, puede aportar su conocimiento científico y pedagógico en función de las necesidades que vaya detectando, aclarando dudas, volviendo a explicar, reforzando o ampliando temas, utilizando diferentes tecnologías o medios didácticos, y otros.

Permiten un refuerzo personal directo por parte del docente al alumno en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje se refiere.

Este tipo de refuerzo es preciso en la educación a distancia, cuando el alumno siente un cierto aislamiento y desasosiego en relación con los resultados efectivos de su esfuerzo en orden al logro de aprendizajes reales. (<http://www.ite.educacion.es>)

1.4.2.2 TUTORÍAS A DISTANCIA:

“Estas tutorías son el único sistema prolongado de interacción personal directa entre la institución académica y el estudiante. De todos los sistemas de comunicación utilizados en la educación a distancia, es, pues, el mas flexible y capacitado para adaptarse a las necesidades planteadas por cada alumno.”¹⁴ (<http://www.ite.educacion.es>)

“Es uno de los agentes principales de la individualización y personalización del proceso de aprendizaje a distancia, al atender las diferencia personales de los intereses y necesidades da cada alumno. Es el sistema de formación, la retroalimentación se convierte en apoyo del autoaprendizaje, permite la resolución de problemas y consultas relacionadas con los contenidos de

¹⁴ Disponible en: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd_09/cursosfor/cap_2/cap2d.htm
[Consulta en 6-10-2012]

formación, se vincula al asesoramiento del alumno en sus trabajos, permite la adquisición de técnicas y hábitos de estudio.”¹⁵ (<http://www.eup.ulpgc.es>)

Los conceptos anteriormente citados sobre las tutorías dejan en claro la concepción de las asesorías a distancia, como la interacción directa entre los docentes y estudiantes de instituciones de esta modalidad, es la más flexible para adaptarse a las necesidades del estudiante, permite la individualización y personalización del proceso de aprendizaje a distancia. Es una forma de lograr la resolución de las actividades propuestas.

Éstas tienen diferentes características según el medio de interacción que se utilice sea oral o escrito.

a) TUTORÍAS TELEFÓNICAS:

Es propio de la segunda generación de la educación a distancia, permite una relación directa e interpersonal, inmediata al igual que en el aula, se utiliza para resolver dudas o dificultades puntuales que tengan los alumnos al momento de resolver las actividades de aprendizaje, guías y aspectos didácticos o de orientación académica y administrativa, no deben ser de una gran magnitud. (<http://www.eup.ulpgc.es>).

Como se manifiesta anteriormente, estas tutorías sirven específicamente para consultas breves y puntuales, cuando son urgentes las consultas a los tutores.

TUTORÍA POR CORRESPONDENCIA

Este método de intercambio de información suele ser el más empleado para la evaluación de las actividades previstas en las unidades didácticas, remisión de los ejercicios al tutor, análisis, corrección y valoración, por parte de éste, y devolución al estudiante de las sugerencias de actuación derivadas de este proceso. Tiene el inconveniente de la lentitud.

¹⁵ Disponible en: http://www.eup.ulpgc.es/XIICUIEET/Ficheros/Ponencias/21_SEP/Sala_2/PON-C-04.pdf [consulta en 6-10-2012]

Para paliar estas dificultades se vienen utilizando de manera creciente las tecnologías de la información y la comunicación (<http://www.eup.ulpgc.es>).

b) TUTORÍAS TELEMÁTICAS

Muy importantes en la educación a distancia.

Plataformas virtuales:

Diseñadas para un acceso a través de Internet, para cursos a distancia en soportes convencionales que pueden utilizar tecnologías telemáticas, específicamente el correo electrónico (<http://www.eup.ulpgc.es>)

El curso funciona en dicha plataforma como un entorno exclusivo, que contiene entre otros recursos, un sistema de mensajería interna, otro de foros, chats, evaluaciones, transferencia de información, diseñados para llevar a cabo tutorías individuales y colectivas.

Este tipo de plataformas ofrece una gran versatilidad y agilidad ya que permite transferir con suma rapidez grandes cantidades de información, que puede ser manipulada directamente y devuelta al emisor en el mismo formato que éste utilizó.

c) TUTORÍAS VIRTUALES

A través de la red, puede efectuarse mediante las distintas herramientas diseñadas en las plataformas para llevar a cabo acciones formativas, suelen incorporar permitiéndonos además que estas sean sincrónicas o asincrónicas, tales como:

- **Tutorías asincrónicas:**

Es independiente del lugar, la comunicación se produce entre dos o más personas que pueden, o no encontrarse físicamente ubicadas en contextos distintos. (<http://antia.fis.usal.es>)

Entre las tutorías asincrónicas tenemos: correo electrónico individual o grupal, conferencias virtuales en tiempo y espacio distinto, éstos suele ser los medios más generalizados para realizar tutorías a través de medios virtuales.

- **Tutorías sincrónicas:**

La comunicación se produce entre dos o más personas que pueden encontrarse físicamente ubicados en contextos distintos, e incluso pueden compartir el mismo espacio, los usuarios de un chat podrían estar presentes en un mismo lugar o en un aula de informática con conexión en red o un cybercafé; o bien, por el contrario, podrían estar distanciados al vivir en ciudades diferentes (<http://antia.fis.usal.es>)

Las charlas sincrónicas son el medio más eficaz y barato de realizar tutorías a través de tecnología virtual, estudiante y tutor pueden establecer horarios de tutorías de manera simultánea para intercambiar mensajes (escritos o sonoros que ayuden en la resolución de dudas, problemas, etc.

- **Tutorías de pantallas compartidas:**

Como pizarras, muy útiles para hacer demostraciones, ejemplificar teorías, con la posibilidad de que simultáneamente tutor y alumno puedan escribir sus aportaciones y discutir sobre temas que consideren de interés.

- **Tutorías de videoconferencias:**

Esta es la manera más eficiente de realizar tutorías, puesto que alumnos y tutor se ven “cara a cara”, evitando los problemas de la comunicación escrita, donde a veces las palabras pueden jugar nos malas pasadas y llevarnos a malos entendidos que no se pueden solucionar sobre la marcha, el único inconveniente el costo de los equipos. (<http://www.eup.ulpgc.es>).

En conclusión de lo antes mencionado, para la educación a distancia, existen una gran diversidad y tipos de tutorías dentro de esta modalidad, las

presenciales y no presenciales, que se utiliza en distancia, siendo estas sincrónicas y asincrónicas, utiliza medios tecnológicos o no, lo importante es que permiten comunicarnos, transmitir conocimientos entre estudiantes y docentes y viceversa, la finalidad es informar, enseñar y aprender, llegando inclusive a la aplicación de las tecnologías informáticas y telemáticas, lo que ha generado flexibilización de la presencia del estudiante y docente fuera de las aulas, facilitando la interacción presencial y virtual para alcanzar los objetivos formativos de la educación a distancia.

1.5 EL TUTOR:

Es imprescindible en la modalidad a distancia, según María Moliner (1997) el tutor es guía, protección o defensor de alguien que enseña cualquier aspecto generalmente con respecto a quien recibe la enseñanza.

Sus funciones y responsabilidades son:

- Informar al alumno sobre contenidos científicos y técnicos.
- Motivar al alumno para que continúe estudiando.
- “Posibilitar el conocimiento del alumno por parte de los profesores, permitiendo así una evaluación mas justa y un control de las dificultades que plantean los materiales didácticos utilizados (UNED, 1988/1989)”¹⁶
- García Valcárcel (2003) opina que “el tutor tiene un papel mediador y facilitador del proceso cognitivo-social”¹⁷, identifica sus funciones: diseño de currículum, transmitir información, formar, motivar y comunicar, elaborar contenidos y materiales, orientar, evaluar.

El tutor es una figura muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación a distancia ya que es quien guía, motiva, comunica, es mediador, informa sobre temas académicos y administrativos, conoce de dinámicas supervisión, evaluación del desempeño, liderazgo y negociación para los estudiantes de esta modalidad.

¹⁶Litwin, E. (2003). La educación a distancia, temas para el debate en una nueva agenda educativa. Amorrortu editores. Buenos Aires.

¹⁷Basabe Peña, F. (2008). Educación a Distancia en el nivel superior. México: Editorial Trillas.

Debe tener formación, capacidad y actitud, saber utilizar recursos técnicos para una comunicación bidireccional para potenciar el aprendizaje autónomo e independiente, debe conocer sobre trabajo en equipo ya que lo aplicará con sus estudiantes, ayuda a organizar el estudio ya que conoce y comprende su lógica y es un referente en estudio.

El tutor además tiene un papel de mediador y facilitador del proceso cognitivo-social. Identifica como funciones del profesor la planificación de actividades, selección de contenidos y recursos, responder a los intereses de los alumnos, seleccionar información y prepararla para el acceso de la misma, motivar, interactuar, retroalimentar y comunicar, elaborar contenidos y materiales adaptados a las necesidades de los alumnos y del contexto, orientar: facilitar el aprendizaje, fomentar el autoestudio, ofrecer guías, dinamizar la participación de los estudiantes, responder a sus preguntas, moderar discusiones grupales, ofrecer apoyo técnico relacionado con su/s asignaturas, evaluar, seguimiento continuo del proceso formativo de cada estudiante y valorar los procesos de aprendizaje del estudiante.

1.5.1 FUNCIONES DEL PROFESOR-TUTOR

Para (García 2001) “Las funciones del profesor-tutor son, la intermediación en la realización de las tareas: el ámbito personal, el ámbito académico y el ámbito administrativo”¹⁸

A cada uno de estos tres ámbitos corresponden respectivamente las funciones orientadoras, didácticas y de enlace.

1.5.2 FUNCIONES ORIENTADORAS

- Da a conocer el funcionamiento del Sistema de Educación a Distancia.
- Refuerza el esfuerzo del estudiante tratando de evitar la sensación de soledad.
- Explica el uso de los materiales y sistemas de comunicación

¹⁸ García, A. (2001), La educación a distancia, De la Teoría a la práctica. España. Editorial Ariel S. A.

- Regula el ritmo de trabajo del estudiante vinculándolo a sus posibilidades efectivas.
- Ayudar al estudiante a controlar sentimientos de ansiedad ante dificultades del estudio.

El tutor es quien realiza la función orientadora la cual es vital en la tutoría ya que guía a los estudiantes en situaciones de desconocimiento: académico-formativo, de estudio y ámbito administrativo, convirtiéndose en el amigo que le apoya cuando la desmotivación, la incertidumbre y la soledad aparecen al momento de realizar sus tareas de educación a distancia.

1.5.3 FUNCIÓN DIDÁCTICA:

García (2001) enfatiza en que la inexistencia de un proceso de enseñanza aprendizaje debe ser guiado obviamente por el tutor:

- Aclara los objetivos, contenidos y criterios de evaluación.
- Orienta sobre la programación y desarrollo del proceso de aprendizaje.
- Previene dificultades de aprendizaje y aclara dudas que aparezcan.
- Debe adaptar los contenidos y actividades a las características del estudiante.
- Complementa y rectifica las deficiencias del material didáctico.
- Fomenta el uso de recursos educativos complementarios.
- Evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La función didáctica consiente en brindar orientaciones de carácter didáctico tales como: aclara objetivos, contenidos y evaluaciones, orienta sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejora deficiencias de los materiales.

1.5.4 FUNCIÓN DE ENLACE:

El alejamiento en tiempo y lugar del estudiante con el centro tradicional obliga al tutor a ejercer una serie de funciones de enlace, (García 2001).

- Conoce la estructura y funcionamiento de la institución que ofrece la enseñanza a distancia.

- Informa a los estudiantes de las posibilidades de acceso a instalaciones y sistemas de información.
- Facilita información sobre los procesos administrativos que deban llevar a cabo los alumnos con la institución.

Cuando se trata de apoyar al estudiante en las actividades que debe realizar al momento de una interrelación administrativa entre la Universidad, la Carrera y el estudiante, este debe recurrir al tutor designado.

Una vez que se ha revisado la información concerniente al tutor, se puede complementar su aporte como docente de educación a distancia, él debe ser un profesional docente motivador, intermediador, deberá tener competencias en metodologías técnicas y didáctica para educación de adultos (andragogía), que entre sus funciones sepa programar, organizar, dirigir y evaluar los avances de sus asignaturas y estudiantes lo que requiere de esfuerzo, disciplina y control para cumplir con sus actividades como tutor a distancia, deberá preparar textos y guías de estudio impresos y virtuales que permitan al estudiante un mejor aprovechamiento de su estudio y comprensión.

1.6 GUÍA DIDÁCTICA

“Es una herramienta valiosa que complementa y dinamiza el texto básico; con la utilización de creativas estrategias didácticas, simula y reemplaza la presencia del profesor y genera un ambiente de diálogo, para ofrecer al estudiante diversas posibilidades que mejoren la comprensión y el autoaprendizaje”¹⁹. (Aguilar, R. 2010).

Guía el trabajo del estudiante complementándose con los textos básicos, explica detalladamente las actividades que deberá cumplir, por lo tanto es importante trabajar paralelamente con el texto y la guía didáctica. Esta herramienta es una ayuda permanente y detenidamente ya que le da la posibilidad de comprender toda la información que contiene, poniendo especial

¹⁹ Aguilar, R. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja. Ecuador. Disponible en: http://www.utpl.ec/files/imagen/stories/publi_cientificas/guía_didactica.pdf [mayo 2010]

atención en la resolución de los objetivos específicos y los contenidos que se proponen en cada una de las unidades de las guías. (Op. Cit.).

Luego de leer y analizar la información de la guía didáctica, se puede manifestar que es un documento independiente de los contenidos que tiene, entre otros las funciones de informar a los estudiantes lo necesario para que no tengan confusiones, esta debe contener: la justificación del sentido que tiene la asignatura en función de los intereses del alumno; objetivos educativos, redactados en términos comprensibles para los estudiantes y que se cumplirán al final del proceso educativo; contenidos, temas y subtemas de la asignatura lo más detallados posible; metodología, como se trabajará durante el curso, reglas de juego, forma de trabajo del docente, consideraciones del curso: evaluación, método y criterios de evaluación, aspectos en los que se centrarán las evaluaciones; Indicaciones particulares sobre la tutoría; bibliografía recomendada y complementaria, presentación del profesor, importante ya que el estudiante necesita saber quien es su tutor y con quien se comunicará; en algunos casos se incluye una prueba de comparación de conocimientos; el cronograma de actividades, también se incluye ayudas como: actividades de aprendizaje, esquemas, ejemplos, actividades recomendadas, actividades de auto evaluaciones, solucionarios, y otros.

1.6.1 FINALIDAD DEL MATERIAL UN PROBLEMA DIDÁCTICO

Para (Mercer 1983) dice que su finalidad es ayudar a guiar la construcción del conocimiento de los estudiantes, siempre habido una gran preocupación por presentar buenas propuestas didácticas “detrás de cada material, existe una profunda reflexión y discusión de cómo se aprende, como se enseña, que estrategias y que contenidos son los más adecuados para cada nivel de disciplina”.²⁰

Elaborar materiales implica un trabajo compartido entre expertos y especialistas de educación a distancia, existe una etapa preliminar en la que se

²⁰Litwin, E. (2003). La educación a distancia, tema para el debate en una nueva agenda educativa. Amorrortu Editores. Buenos Aires.

definen los propósitos del curso, selección de los temas, se especifican las relaciones conceptuales, puntos de vista que se desarrollarán en la asignatura, se detalla los referentes bibliográficos, se precisa tipo y organización de los materiales que se van a producir para guiar el trabajo.

Los materiales directos deben ser de fácil comprensión para los estudiantes, además deben contener explicaciones adicionales o alternativas, se propone variadas actividades y ofrece orientaciones más minuciosas.

Una vez iniciado el proceso de elaboración es necesario que intervengan profesores, pedagogos, tutores de los cursos, encargados del diseño, para la evaluación.

Luego viene una prueba de validación con ciertos alumnos, para una evaluación y posterior ajuste o modificación de dichos materiales.

1.7 CAPACITACIÓN

“Chiavenato (2011) dice que la capacitación es el “proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.”²¹.

Bolig, (2008) Define a la capacitación como toda actividad que se realiza en una determinada organización respondiendo a sus propias necesidades, tendiendo a provocar un cambio positivo en la actitud mental, los conocimientos y habilidades de su personal. El objetivo es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo”²²

²¹Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Mc. Grauw Hill.

²²Bilig, G. y Alzugaray, C. (2008). Administración de Recursos Humanos 2. Utilizando Microsoft EXCEL. Buenos Aires: Editorial OmicronSystem.

Considerando los conceptos de capacitación enunciados anteriormente se confirma que es una inversión que será recuperada una vez que el docente aplique los conocimientos adquiridos en beneficio de sus estudiantes en las tutorías, ya que es un proceso de mejoramiento constante que busca la eficiencia y la eficacia en el desarrollo personal y de la institución, también contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del tutor, según sea el evento de capacitación, mejorará sus conocimientos, habilidades o provocará un cambio de actitud.

Será necesaria una detección de necesidades de capacitación para en base a un inventario se determine los eventos que realmente serán necesarios planificar y ejecutar para evitar gastos innecesarios en el presupuesto de las instituciones, decir eventos de metodologías en educación a distancia y en diversas áreas del conocimiento que requiera el personal docente, administrativo y de servicios que labore en la modalidad a distancia.

1.7.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las funciones que desempeña en su puesto de trabajo en la organización.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo continuo, tanto individual como institucional, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas.
- Cambiar la actitud de las personas, para crear un clima más satisfactorio entre los empleados y aumentar su motivación.

En síntesis, la capacitación es un proceso dinámico, a corto plazo, permanente, mediante el cual los colaboradores adquieren conocimientos, habilidades y destrezas y cambian su actitud, lo que les permite beneficiarse individualmente para la ejecución inmediata de sus funciones con eficacia y eficiencia en su puesto de trabajo y beneficiar a la Institución para el logro de los objetivos propuestos.

1.7.2 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

Chiavenato (2011) manifiesta que en la actualidad la capacitación del talento humano es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas para contar con personal calificado y productivo.

La capacitación en todos los niveles se constituye en la mejor inversión en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para estos y la organización.

1.7.2.1 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

- Conduce a una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

1.7.2.2 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN AL PERSONAL

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.

1.8 ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Chiavenato (2011) propone que la capacitación está conformada por cuatro etapas interrelacionadas, que deben ser aplicadas en secuencia ya que una depende de la otra para diseñar técnicamente los eventos o cursos, siendo la primera etapa denominada detección de necesidades, segunda etapa la planeación, tercera etapa ejecución y cuarta etapa la evaluación y seguimiento de la capacitación.

1.8.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

“Es la primera etapa de la capacitación, y se refiere al diagnóstico preliminar necesario. Se consideran tres niveles de análisis”.²³

“Sistema organizacional: nivel de análisis de toda la organización” (Op. Cit).

“Sistema de capacitación: nivel de análisis de los recursos humanos” (Op. Cit).

“Sistema de adquisición de habilidades: nivel de análisis de las operaciones y tareas” (Op. Cit).

Las necesidades de adiestramiento del individuo, surgen como consecuencia de haber encontrado deficiencia en el análisis de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes al compararlas con las requeridas en el puesto de trabajo.

1.8.2 PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Chivenato (2011) Explica que una vez determinadas las necesidades de capacitación se procede a planificar el programa, el cual sintetiza y se sustenta en los siguientes aspectos:

- Enfoque de una necesidad especificada cada vez.
- Definición clara del objetivo de entrenamiento.
- División del trabajo por desarrollar, en módulos, paquetes o ciclos.
- Determinación del contenido del entrenamiento.
- Elección de los métodos de entrenamiento y la tecnología disponible.
- Definición de los recursos necesarios para la implementación del entrenamiento, como tipo de entrenador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales manuales, etc.
- Definición de la población objetivo, es decir, el personal que va a ser entrenado, considerando:

²³ Chiavenato, I. (2011). Gestión del Talento Humano. México. Mc. Graw Hill. 326.

Número de personas.

Disponibilidad de tiempo.

Grado de habilidad, conocimientos y tiempos de actitudes.

Características personales de comportamiento.

- Lugar donde se efectuará el entrenamiento, considerando las alternativas en el puesto de trabajo o fuera del mismo, en la institución o fuera de ella.
- Época o periodicidad del entrenamiento, considerando también el horario más oportuno o la ocasión más propicia.
- Cálculo de la relación costo-beneficio del programa.
- Control y evaluación de los resultados, considerando la verificación de puntos críticos que requieran ajustes o modificaciones en el programa para mejorar su eficiencia.

La planeación es consecuencia del diagnóstico de las necesidades de entrenamiento, en general, los recursos puestos a disposición de la capacitación están relacionados con la problemática diagnosticada.

1.8.3 EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Chiavenato (2011) prosigue explicando la tercera etapa es la ejecución de la capacitación presupone el binomio instructor/capacitando. Los aprendices son todas las personas que trabajan en la empresa, que requieren aprender o mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas en alguna actividad o trabajo. Los instructores son personas situadas en cualquier nivel jerárquico de la institución, es un experto en la actividad a capacitar.

Para Chiavenato (2011), la etapa de ejecución pone en marcha el plan de capacitación, específicamente se coordina y prepara el programa para el desarrollo del evento. La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: tele conferencia, seminario, películas, videos, cursos, talleres, foros, chats, y otros. En esta fase deben estar considerados los diversos medios de capacitación y decisiones de todos los aspectos del proceso, como motivar al

personal hacia el aprendizaje, distribuir la enseñanza en el tiempo, asegurar el impacto, que se aplique lo aprendido, ello dependerá del contenido, de la enseñanza y características del educando.

Hay que reiterar la importancia de los principios del aprendizaje como: la motivación, reforzamiento, repetición, participación activa y retroalimentación.

1.8.4 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para Chiavenato (2011), en esta última etapa es necesario evaluar la eficiencia del programa de capacitación, debe considerar dos aspectos:

- Determinar si la capacitación produjo las modificaciones esperadas en el comportamiento de los funcionarios.
- Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas y objetivos de la institución.

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, lo ideal es evaluar los programas desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los participantes regresen a sus trabajos.

Esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades detectadas en el planeamiento.

Es necesario recalcar que el proceso de capacitación está compuesto por cuatro etapas que permiten la planificación, organización, ejecución y control de la capacitación ya que si los empleados mejoraron su accionar en la ejecución de sus funciones, la inversión permitirá la consecución de los objetivos de la institución.

A manera de conclusión de la información recopilada de los autores enunciados anteriormente y que fueron aporte para el desarrollo de este tema, se puede concluir que la capacitación es un beneficio para el personal docente, la institución educativa en este caso el SED, y las personas formadas, convirtiéndose en una inversión, la que será recuperada a corto plazo cuando

se pongan en práctica los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridas, y una actitud positiva frente al estudiante de la modalidad a distancia, la capacitación es un proceso que debe ser diseñado técnicamente para que produzca los resultados deseados por las instituciones, es decir se iniciará el proceso con una detección técnica de necesidades lo que conllevará a conocer específicamente en que deben ser preparados todos los docentes y colaboradores del área para cumplir con las funciones de su puesto de trabajo, en una segunda etapa se debe programar y planificar los eventos necesarios considerando el objetivo, la metodología, las técnicas, los recursos humanos, materiales, financieros, mercadológicos, los horarios, el lugar, etc.

Los que deberán ser definidos conforme el tipo de formación necesaria, en la siguiente etapa se ejecutarán los cursos, talleres y posteriormente se evaluarán los resultados obtenidos, finalmente se realizará una retroalimentación que permitirá conocer si realmente los participantes cumplieron con su objetivo de aprender, o de ser el caso tomarle en cuenta o no para una nueva capacitación.

1.9 PLAN DE CAPACITACIÓN

“Es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización, para y en determinado período de tiempo. Este corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o materia disponible, y a las disposiciones de la empresa”.²⁴

Un plan de capacitación es el recurso más valioso del capital humano, de allí la necesidad de invertir en su planificación, organización, ejecución y retroalimentación, se los debe abastecer de manera continua y sistemática para mejorar y actualizar conocimientos, habilidades, destrezas, cambio de actitud en el personal que labora en una empresa.

Permite diagnosticar las expectativas y necesidades de capacitación en una organización para un período de tiempo.

²⁴ Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm> [Consulta 26-07-2006]

Vincula efectivamente al capital humano, al recurso físico o material, al recurso económico, al recurso mercadológico, al recurso tecnológico, disponible en la empresa.

“La capacitación en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto”²⁵

De lo planteado se determina que la capacitación debe planificarse ya que las falencias específicas permitirán determinar eventos de capacitación para que el empleado se desempeñe eficazmente en el cumplimiento de funciones en su puesto de trabajo.

1.9.1 CONFORMACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Chiavenato (2008), menciona que una vez realizado el diagnóstico de la capacitación, se procederá a la elección y prescripción de los medios de tratamiento para cubrir las necesidades de capacitación señaladas, es decir se pasa a preparar el programa, el cual se sustenta en los siguientes aspectos que lo conforman: ¿Cuál es la necesidad?; ¿Dónde fue determinado?; ¿Ocurre en otra división?; ¿Cuál es su causa?; ¿Cómo resolverla?; ¿Cuántas personas serán atendidos?: Cuál es el costo?; ¿Quién realiza la capacitación?.

1.9.1.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

En esta etapa se analiza la falta de conocimientos, habilidades y actitudes.

- Se establece la diferencia entre los conocimientos, habilidades y actitudes que posee el tutor y los que exigen su puesto de trabajo.
- De las funciones: deja ver la carencia de los las capacidades que debe tener cada individuo dentro de la organización.
- Elimina la tendencia a capacitar por capacitar.

²⁵Disponible en: [http://www.elprisma.com/apuntes/administración de empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp](http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp) [Consulta 19-05-2012]

Disponible en: <http://www.monografías.com/trabajos82/elaboracion-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitacion2.shtml> [Consulta 19-05-2012]

- Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos necesarios.
- De las personas: supone las fortalezas y debilidades en el conocimiento, las actitudes que los empleados poseen.(<http://www.slideshare.net>)

1.9.1.2 DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Se elabora el contenido del plan, folletos, libros, actividades y otros, es decir se consideran aspectos como:

- A quien se va a capacitar (personal a capacitar)
- Como capacitar (metodología y técnicas a aplicar)
- En que capacitar (temas: conocimientos, habilidades, actitud a mejorar)
- Donde capacitar (lugar, ambiente, infraestructura, recursos)
- Cuando capacitar (fecha, horarios)
- Quien capacitará (Instructor, facilitador) (<http://www.elprisma.com>)

1.9.1.3 VALIDACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

“Se eliminan los defectos del plan haciendo una presentación a un grupo pequeño de empleados”²⁶.

La validación del plan es fundamental, ya que de esto dependerá el éxito, y se verificará su validez y funcionamiento al momento de la ejecución de la capacitación. Windows XP Colossus Edition 2 Reloaded

1.9.1.4 EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Se ejecuta la capacitación al personal seleccionado, por parte del consultor, el supervisor de línea o ambos, presupone 5 factores:

- Adecuación del plan de capacitación a las necesidades de la organización (acorde con las necesidades)

²⁶Disponible en: http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp [Consulta 19-05-2012]

Disponible en: <http://www.monografías.com/trabajos82/elaboracion-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitacion2.shtml> [Consulta 19-05-2012]

- Calidad del material de capacitación (planeado).
- Cooperación del personal de la empresa (financiamiento y permisos)
- Calidad y preparación de los instructores (expertos en los temas)
- Calidad de los aprendices (actitud positiva y conocimientos básicos)

1.9.1.5 EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

“Se determinan los resultados del plan, los pro y los contra del mismo.

Permite estimar el logro de los objetivos propuestos y retroalimentar el proceso”²⁷.

En esta perspectiva la evaluación permite conocer los resultados antes, durante y después de ejecutados los eventos de capacitación, y plantear los correctivos necesarios para mejorar el desempeño del personal en la ejecución de sus funciones, se evidencia el logro de los objetivos propuestos y se retroalimenta el proceso.

Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación:

Reacciones: Los participantes felices tienen más probabilidades de aplicar la información aprendida en su puesto de trabajo.

Aprendizaje: Probar el conocimiento y las habilidades que pueden medirse de nuevo después de la capacitación para determinar las mejoras alcanzadas.

Comportamiento: El comportamiento de los participantes no cambia una vez que regresan al puesto, la transferencia de la capacitación es una implantación efectiva de principios aprendidos sobre los que se refieren en el puesto.

Resultados: Con relación a los criterios de resultados, se piensa en términos de la utilidad de los programas de capacitación.

La etapa final del plan de capacitación, es la evaluación de los resultados obtenidos, esta evaluación debe considerar dos aspectos.

- Determinar si la capacitación produjo las motivaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.

²⁷ Disponible en: http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp [Consulta 19-05-2012]

Disponible en: <http://www.monografías.com/trabajos82/elaboracion-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitacion2.shtml> [Consulta 19-05-2012]

- Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas de la empresa.

1.10 ESTRUCTURA PARA LA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Presentación.
- Justificación.
- Alcance.
- Objetivos:
Objetivo general.
Objetivos específicos.
- Metas.
- Recursos.
- Financiamiento.
- Presupuesto de eventos.
- Eventos.
- Formularios propuestos.

Luego de haber revisados los temas que anteceden sobre la estructura del plan de capacitación, se hace necesario plantear un orden técnico para el diseño del instrumento en mención. Éste es uno de los recursos más valiosos dentro de las actividades del subsistema de desarrollo del capital humano, de allí la importancia de invertir para el mejoramiento de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del talento humano de las instituciones.

Permite la transcripción de las expectativas y necesidades de una organización, su personal y sus funciones, que generalmente son solucionadas y satisfechas con capacitación en un determinado período de tiempo.

Además contiene los siguientes aspectos en su estructura: a quienes se capacitará, como, en que, donde cundo y quien capacitará, lo que será de suma utilidad para evitar que la capacitación se convierta en un gasto para la institución.

Al momento de la ejecución del plan de capacitación, conocerá sus pro y sus contras. Se considerará la adecuación de este a las necesidades de la institución, la calidad de: instructores, materiales y participantes, la cooperación de los directivos de la organización.

Al evaluar el plan, conseguiremos medir el cumplimiento de los objetivos propuestos, para lo cual se considerarán varios criterios: Reacciones: Los participantes felices tienen una mayor posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos. Aprendizaje: medir antes y después de realizada la capacitación para conocer las mejoras. Comportamiento: No ha cambiado cuando regresan a su puesto de trabajo. Resultados: Utilidad de los programas de capacitación ejecutados.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Después de haberse planteado el marco teórico de la investigación sobre el plan de capacitación para el Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial, en presente capítulo se describe las pautas para fundamentar del tipo de investigación, el método investigación Según Bunge (1979), citado por Bernal, “el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema de investigación, en este caso particular relacionado con la propuesta del plan de capacitación”²⁸.

La presente investigación es cualitativa puesto que se fundamenta en descripciones detalladas de situaciones como falta actualización de conocimientos de sus tutores que fueron observadas, es de tipo descriptivo debido a que particulariza propiedades importantes de los docentes del SED para ser sometido a un análisis, es decir se planteó la necesidad de recoger, registrar e interpretar datos relativos a los docentes, permitiendo conocer las situaciones como: falencias en los conocimientos y habilidades de los docentes, las actitudes predominantes observadas en la aplicación de las tutorías a los estudiantes y una descripción de los hechos observados en la investigación.

En palabras de Hernández y otros (2007) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.²⁹

Es una investigación de tipo bibliográfica, ya que recoge, y analiza información secundaria contenida en diversas fuentes bibliográficas, se apoya en consultas

²⁸Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia. Editorial Pearson educación. Tercera edición- Pág. 58.

²⁹ Hernández, R. y otros. (2007). Metodología de la Investigación, México, Edit. McRae Hill, Pág. 160.

análisis y crítica de: libros, revistas, fuentes electrónicas en general, entre otros recursos de consulta.

Bernal (2006) señala que las fuentes bibliográficas “son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, pero no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que solo las referencian,”³⁰ .

También se utilizó la observación directa, como medio de recolección de la información en el primer momento cuando se definió el problema a ser investigado.

2.2 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos a utilizarse para desarrollar el presente trabajo investigativo son:

- Método Deductivo, se inició con el análisis del conocimiento de los hechos o conclusiones generales observadas en el SED, para llegar a explicaciones particulares, basado en la información existente en bibliografía y hechos primarios de la situación problema del docente de educación a distancia, objeto de la investigación.
- Método Inductivo, empezó con el razonamiento de datos y hechos particulares observados, para llegar a conclusiones que llevará a conocimientos generales, que permitirán la formación de la idea a defender y fundamentará la propuesta final.
- Método Estadístico consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, lo que permitirá la recolección, presentación, descripción y análisis de los datos recolectados para transformarlos en información, extraer resultados, emitir conclusiones y recomendaciones del caso. Este estudio se lo realizará con la totalidad de la población investigada.

³⁰ BERNAL, C. (2006). Metodología de la Investigación, México. Pearson Educación p. 175.

2.3 POBLACIÓN INVESTIGADA

Según Bernal (2010) “una vez concebida la idea de investigación, tener claridad sobre el problema, plantear los objetivos que se espera lograr, contar con una justificación, tener un fundamento teórico, plantear la idea a defender, definir el tipo de diseño de la investigación, otro aspecto a tener en cuenta es definir la población con la cual se desarrollará la investigación³¹”

La población para este estudio está conformada por 28 docentes del SED, que imparten 131 asignaturas distribuidas en: generales, formativas y de especialidad, considerando que varios tutores de las asignaturas generales y formativas imparten sus materias en las cuatro carreras vigentes en el SED, ejemplo: matemática básica, Investigación, fundamentos de economía, lenguaje y comunicación, contabilidad básica, estadística y otras.

Por ser un universo pequeño, se aplicará la encuesta a todos los docentes, por lo que no se hace necesario extraer ninguna muestra.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.4.1 Encuesta

Para la investigación se aplicará la técnica de observación directa debido a que se pone en contacto personalmente con los docentes, sus interrelaciones con el medio en el que se aplicará la encuesta para recolectar información observada, con el fin de obtener información relevante sobre las necesidades de capacitación de los docentes en el SED. Esta es una de las técnicas de recolección de datos más usadas, según Tamayo y Tamayo, (1995), dice que es un “instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador”.³²

³¹Bernal. C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia. Editorial Pearson. Pág. 160.

³² Tamayo y Tamayo, M. (1995). El proceso de investigación científica. México D.F: Edit. Limusa. Noriega. Pág. 210.

2.4.2 Entrevista

La entrevista permitirá recabar información actualizada que probablemente no está disponible, para este caso se aplicará una entrevista estructurada mediante la cual se captará información básica sobre el problema. También se utilizará para orientar a plantear estrategias que permitan observar la situación actual del SED, de la UTE, obteniendo un diagnóstico que facilite la toma de decisiones

A continuación se presenta un cuadro de directivos: Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Técnica Particular de Loja, Universidad Indoamérica y Universidad Israel, sus nombres y cargos, se debe aclarar que participaron voluntariamente en la entrega de información para contestar la entrevista, la finalidad será recolectar información confiable para estructurar la matriz de análisis FODA.

Cuadro N° 1 Directivos a entrevistar

N°	UNIVERSIDAD	NOMBRE	CARGO
1	Universidad Tecnológica Equinoccial	Msc. Nancy Vásquez	Subdirectora del sistema de educación a distancia
2	Universidad Técnica Particular de Loja	Economista Ramiro Guerrón,	Coordinador de información y tutorías
3	Universidad Indoamérica	Msc. Miguel Ángel Ramos	Director académico de educación a distancia
4	Universidad Israel	Ing. Andrés Chávez	Director de educación a

			distancia
--	--	--	-----------

2.4.3 Matriz de análisis FODA

Se utilizará la matriz de análisis FODA para analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que permitirán conocer la situación actual de la UTE (factores internos) y la matriz de perfiles competitivos (factores externos) con las demás Universidades consideradas, además se recopilará información de los factores claves del éxito lo que permitirá recabar información objetiva de cada Institución de educación superior participante.

2.5 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

2.5.1 PROCEDIMIENTO:

- Discriminación y procesamiento de información recabada en la encuesta y la entrevista.
- Tabulación de las encuestas
- Graficación de los resultados de las encuestas.
- Análisis e interpretación de información.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO

3.1 SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL Y EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

El Estatuto aprobado por la Universidad Tecnológica Equinoccial, Reforma 2005, ratificado por el CONESUP, en el que consta que la Universidad Tecnológica Equinoccial es una Persona Jurídica, de derecho privado, con finalidad social y pública, autónoma, sin fines de lucro, creada mediante ley # 19 publicada el Registro Oficial # 377 de 18 de febrero de 1986, se rige por la Constitución Política de la República del Ecuador, Ley de Educación Superior y su Reglamento, Ley de Creación de Universidades, otras leyes conexas, por el presente estatuto de la Universidad Tecnológica Equinoccial, reglamentos expedidos por el CONESUP y los reglamentos dictados por sus propios organismos de gobierno y autoridades.

Modelo educativo y pedagógico UTE, se sustenta en concepciones teóricas actuales de la educación universitaria e incorpora los aspectos pertinentes del Plan Nacional de Desarrollo y las disposiciones legales vigentes y como metodología utiliza la formación por competencias.

El modelo contribuye de forma consistente, coherente y relevante al desarrollo de los/as miembros/as de la comunidad universitaria en el marco de la visión estratégica institucional.

Este documento fue preparado por Autoridades y docentes de la UTE y por un equipo de expertos, entre los cuales constan: Dr. Vladimir Sierra, Dr. Leonardo Izurieta, Dra. Edith Mejía, Funcionarios del CONESUP. Funcionarios de SENPLADES. (2008)

3.1.1 PROPÓSITO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL:

La Universidad Tecnológica Equinoccial tiene como misión formar profesionales íntegros, de alto nivel académico, libres, en búsqueda permanente de la verdad y a los cambios que imponen las necesidades prioritarias de la sociedad en el ámbito socio económico, científico, tecnológico, cultural y moral mediante la docencia, la investigación, la interrelación con el medio y la gestión universitaria de calidad, orientados al desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad, para que sean gestores de su propia realización, comprometida con el desarrollo nacional y mundial; fundamentados en la filosofía que inspiró la creación de la Universidad Tecnológica Equinoccial: “Nos Educaron Eduquemos”.

Objetivos de la Universidad Tecnológica Equinoccial:

Artículo 4 numeral 5) Actualizar permanentemente los conocimientos, tecnologías y experiencias investigativas y docentes, a través de convenios de cooperación con instituciones nacionales y del exterior.

Artículo 5. La Universidad Tecnológica Equinoccial puede crear campus, facultades, institutos, carreras, programas de pregrado y posgrado y de educación a distancia y otras unidades académicas que le permitan alcanzar sus objetivos, en el país o en el exterior, conforme a la Ley Superior, su Reglamento y la Ley de Creación.

El Plan Estratégico de la UTE diciembre 2008-diciembre 2012. Sistema de Educación a Distancia, vinculación con la comunidad, plantea entre sus objetivos:

Mantener una relación permanente con la comunidad que permita en cumplimiento de la misión y las políticas del Sistema de Educación a Distancia (SED.).

Realizar un plan de detección de necesidades para el mejoramiento del desempeño laboral diseñando e implementando desde el enfoque de formación complementaria y capacitación continúa en áreas inherentes que oferta el SED.

El Consejo Nacional de Educación Superior una vez analizado y debatido el Proyecto de Pregrado presentado por la Universidad Tecnológica Equinoccial, Propuesta Educativa para la Formación de Docentes, Licenciatura en Ciencias de la Educación con varias menciones, bajo la Modalidad de Estudios a Distancia, procede a aprobar en mencionado programa mediante Resolución RCP.S10No152.04.

Es cuando nace el Sistema de Educación a Distancia, posteriormente se implementan otras carreras a partir del año 2000 en el SED.

En el Reglamento del Sistema de Educación a Distancia se manifiesta que es una modalidad educativa flexible, que incluye la formación académica a distancia con sus características propias, su estructura y su singular concepción, coherente con la filosofía de la Universidad de la que forma parte, por lo que exige los mismos requisitos y otorga los mismos créditos, certificados y títulos existentes en el sistema presencial de la institución y cuya finalidad se adapta a las necesidades, características y posibilidades de la sociedad, con un potencial de mayor cobertura geográfica y se orienta a la formación profesional y calidad académica en los niveles de pregrado, postgrado y educación continua.

El Modelo Constructivista es adoptado por el SED, con la finalidad de iniciar sus actividades, entre estas tenemos:

- Democratizar las oportunidades de educación superior y posibilitar el acceso a la profesionalización y conocimientos superiores a un amplio sector de la población a través de nuevas formas educativas.
- Diseñar y aplicar métodos, técnicas, instrumentos, nuevas tecnologías y medios acordes con el avance científico de la educación superior a distancia.
- La planificación y ejecución de cursos de capacitación en la metodología de educación a distancia para los profesores y demás personas interesadas en esta modalidad.

- Planificar y coordinar cursos de capacitación en las diversas áreas del conocimiento que requiera al personal docente, administrativo y de servicios de la UTE, con la modalidad a distancia y semipresencial, incorporar nuevas tecnologías dentro de escenarios de multimedia, educación virtual con métodos interactivos vía Internet, redes digitales, y otros que vayan incorporándose al entorno de la informática.

3.1.2 ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Depende del Consejo Universitario, de la Dirección de Educación a Distancia, con las unidades de apoyo académico y administrativo y las coordinaciones de los programas.

De acuerdo con lo que se establece en el Estatuto de la Universidad Tecnológica Equinoccial, corresponde al Vicerrector General Académico la organización, dirección, coordinación y control de la educación a distancia de la Universidad.

3.1.3 DOCENTE O TUTOR EN EL SED.

Es el profesional que programa, organiza, dirige y evalúa un estudio progresivo de una asignatura, que requiere el esfuerzo, disciplina y autocontrol del alumno para cumplir con las actividades a distancia del proceso pedagógico profesional.

3.1.4 TUTORÍAS EN EL SED.

Los alumnos del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial estarán sujetos al sistema de ciclo semestral, las tutorías se desarrollarán en dos formas:

A distancia: para elevar consultas al tutor de la asignatura dentro del calendario previamente publicado.

Estas consultas pueden ser personales o por cualquier otro medio de comunicación telefónica o electrónica y presencial:

3.2 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN EL SED.

Para el efecto se procederá a aplicar una entrevista a directivos de Universidades que voluntariamente colaborarán para conocer la situación de las Instituciones, entre las universidades que voluntariamente colaboraron para este estudio, están: Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Técnica Particular de Loja, Universidad Indoamérica y Universidad Israel, lo que contribuirá para recabar información y conocer su realidad actual, obteniendo de esta manera un diagnóstico que permitirá conocer sus fortalezas y debilidades (carácter interno), y las oportunidades y amenazas (carácter externo) de cada Institución.

Cuadro Nº 2 Matriz FODA

3.2.1 MATRIZ DE ANÁLISIS FODA

	FORTALEZAS		DEBILIDADES
1	Plataforma virtual.	1	Inadecuada atención de docentes a estudiantes
2	Participación docente en eventos de capacitación	2	Inexistencia de un plan de capacitación
3	Infraestructura para capacitación de docentes	3	Desconocimiento del impacto de la capacitación
4	Presupuesto para la capacitación	4	Inadecuada atención en servicios administrativos a estudiantes.
5	Apoyo de las autoridades	5	Falta de equipamiento para la atención a estudiantes

	OPORTUNIDADES		AMENAZAS
1	Tecnología de punta	1	Costos de la capacitación
2	Mayor demanda de la población para ingresar a educación a distancia	2	Resistencia al manejo de nueva tecnología
3	Experiencia docente en educación a distancia que ofertan sus servicios	3	Proceso de desvinculación de docentes
4	Convenios nacionales e internacionales para capacitación de docentes	4	Oferta académica interinstitucional e internacional
5	Becas otorgadas por el estado para capacitación docente	5	Poca disponibilidad del tiempo de los docentes

Fuente: Entrevista aplicada a directivos de: Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Técnica Particular de Loja, Universidad Indoamérica y Universidad Israel.

Elaborado por: Autor de la tesis

ANÁLISIS FODA

Herramienta de análisis en la cual se observará la situación actual del SED, obteniendo de esta manera un diagnóstico que permita facilitar la toma de decisiones de sus autoridades.

La aplicación del FODA tiene por objeto recabar información confiable sobre la base del análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene actualmente el SED.

En la matriz FODA se definen las estrategias con las cuales la Institución funcionará en sus ambientes interno y externo, además esta herramienta nos facilita la adecuación de las oportunidades y amenazas externas con las fortalezas y debilidades internas.

a) MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (E.F.I.)

Instrumento que servirá para formular estrategias, esta matriz resumirá y evaluará las fuerzas y debilidades dentro del SED, pues nos permitirá resumir los factores que determinan las características al interior del SED con el fin de facilitar su evaluación, esta matriz consta de 5 pasos para lo cual se detallan a continuación:

1. Se debe elaborar una lista de factores claves identificados, se usa entre 5 y 10 factores internos en total, que incluyan tanto fortalezas como debilidades, primero se deben anotar las debilidades y posteriormente las fortalezas.

2. Se debe asignar un peso relativo a cada factor clave de éxito de la siguiente manera entre 0.01 (no es importante) hasta 1.0 (muy importante). El total del peso de los factores no debe ser superior a 1.0.

3. Se asigna una calificación de 1 a 4 a cada uno de los factores claves de éxito, para indicar si las estrategias existentes están teniendo resultado, donde cuatro es una respuesta superior y uno una respuesta mala.

Debilidad mayor 1

Debilidad menor 2

Fortaleza menor 3

Fortaleza mayor 4

4. Se multiplica el peso de cada factor por su calificación ponderada correspondiente para determinar una calificación ponderada para cada variable.

5. Se procede a sumar las calificaciones ponderadas de cada variable para determinar el total ponderado del SED.

Cuadro Nº 3 Matriz de evaluación de factores internos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA UTE QUITO			
FACTORES CLAVES DE ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO
FORTALEZAS			
1 Plataforma virtual	0,08	4	0.32
2 Participación docente en eventos de capacitación	0.11	4	0.44
3 Infraestructura para capacitación docente	0,08	3	0.24
4 Presupuesto para la capacitación	0,12	3	0.36
5 Apoyo de las autoridades	0,13	3	0.39
DEBILIDADES			
1 Inadecuada atención de docentes a estudiantes	0,12	2	0.24
2 Inexistencia de un plan de capacitación	0,13	1	0.13
3 Desconocimiento del impacto de la capacitación	0,09	2	0.18
4 Inadecuada atención en servicios administrativos a estudiantes	0,07	2	0.14
5 Falta equipamiento para la atención al estudiante	0,07	2	0.14
TOTAL	1		2.58

Debilidad mayor	1
Debilidad menor	2
Fortaleza menor	3
Fortaleza mayor	4

Del análisis realizado se obtiene como resultado que la capacitación de los Tutores de SED, se tiene más fortalezas que debilidades, puesto que el peso ponderado es equivalente a 2.58 que es superior a la media en mínima proporción.

b) MATRIZ DE FACTORES EXTERNOS (EFE)

Esta matriz permite examinar los factores externos que inciden en la organización como son las oportunidades y las amenazas.

Consta de cinco pasos los cuales se detallan a continuación:

1. Se debe elaborar una lista de factores claves de éxito tanto de oportunidades como amenazas, se enlista los factores desde cinco a diez, primero se deben anotar las oportunidades y posteriormente las amenazas.
2. Se debe asignar un peso relativo a cada factor desde 0.01 (no es importante) hasta 1.0 (muy importante). La suma de todos los pesos no debe ser mayor a 1.0.
3. Se asigna una calificación de 1 a 4 cada uno de los factores claves de éxito, con el objetivo de indicar si las estrategias existentes están teniendo resultado, donde cuatro es una respuesta superior y uno una respuesta mala.

Amenaza mayor	1
Amenaza menor	2
Oportunidades menor	3
Oportunidades mayor	4

4. Se multiplica el peso de cada factor por su calificación ponderada.
5. Se procede a sumar las calificaciones ponderadas de cada una de las variables para determinar el total ponderado de la organización.

Cuadro N° 4 Matriz de factores externos (EFE)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE LOS TUTORES DEL SED-UTE			
FACTORES CLAVES DE ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO
OPORTUNIDADES			
1 Tecnología de punta	0.13	4	0.52
2 Mayor demanda de la población para ingresar a educación a distancia	0.14	3	0.42
3 Experiencia en educación a distancia de docentes que ofertan sus servicios.	0.10	3	0.30
4 Convenios nacionales e internacionales para capacitación de docentes.	0.08	3	0.24
5 Becas otorgadas por el Estado para capacitar a docentes	0.06	3	0.18
AMENAZAS			
1 Costos de capacitación	0,13	2	0.26
2 Resistencia al manejo de nueva tecnología	0,06	2	0.12
3 Proceso de desvinculación de docentes.	0,09	2	0.18
4 Oferta académica interinstitucional	0,09	2	0.18
5 Poca disponibilidad del tiempo de los docentes para capacitarse	0,12	2	0.24
TOTAL	1		2.64

Amenaza mayor 1

Amenaza menor 2

Oportunidades menor 3

Oportunidades mayor 4

Del análisis realizado se obtiene como resultado que SED tiene más oportunidades que amenazas puesto que el peso ponderado es equivalente a 2,64 que es superior a la media.

c) MATRIZ DE NIVEL COMPETITIVO (M.P.C.)

Matriz que provee información sobre los competidores, permite comparar a nuestra institución con la competencia. Para el desarrollo de la MPC, es necesario utilizar en lo posible información objetiva en la solución de los factores claves.

Para realizar la MPC, se sigue el procesamiento:

1. Identificar los factores de éxito, luego se debe elaborar una lista de 5 a 10 factores críticos determinantes que influyen en la supervivencia de la Institución.
2. Se asignará un peso relativo a cada factor de la siguiente manera: sin importancia de 0.01 hasta muy importante 0.09. La suma de todos los pesos no debe ser mayor a 1.00
3. Se asignará a cada Universidad las debilidades y fortalezas de cada factor clave de éxito, la calificación es la siguiente:

Debilidad mayor	1
Debilidad menor	2
Fortaleza menor	3
Fortaleza mayor	4

El peso asignado a cada factor clave de éxito, debe multiplicarse por la calificación correspondiente a cada competidor para determinar el peso ponderado a cada factor.

Se multiplica el peso de cada factor por su calificación ponderada.

4. Se suman los pesos ponderados de la Institución y del competidor, el resultado nos da a conocer la fortaleza total de la universidad en correspondencia con sus competidores, el peso ponderado más alto indicará el competidor más amenazante para la universidad.

Cuadro Nº 5 Matriz de perfiles competitivos sistema de capacitación de los tutores del SED-UTE

MATRIZ DE PERFILES COMPETITIVOS SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE LOS TUTORES DEL SED-UTE										
		UTE			U. ISRAEL		U. INDOAMÉRICA		UTPL	
	FACTORES CLAVES DE ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO
1	Plataforma Virtual	0.08	4	0.32	4	0.32	4	0.32	3	0.24
2	Participación de docentes en la capac.	0.12	4	0.48	2	0.24	2	0.24	4	0.48
3	Infraestructura para la capacitación	0.08	3	0.24	4	0.32	3	0.24	4	0.32
4	Apoyo de las autoridades	0.15	4	0.60	4	0.60	3	0.45	4	0.60
5	Tecnología de punta	0.08	4	0.32	4	0.32	3	0.24	4	0.32
6	Falta de calidad en la atención de docentes a estudiantes	0.09	4	0.36	3	0,27	4	0.36	4	0.36
7	Falta de calidad en la atención de servicios administrativos a estudiante	0.09	4	0.36	3	0,27	3	0,27	4	0.36
8	Falta de un plan de capacitación	0.15	1	0.15	1	0.15	1	0.15	4	0.60
9	Impacto de la capacitación	0.08	3	0.24	4	0.32	3	0.24	4	0.32
10	Equipamiento y mobiliario para atención al estudiante	0.08	3	0.24	4	0.32	3	0.24	4	0.32
	TOTAL:	1		3.31		3.13		2.75		3.92

³³

- Debilidad mayor 1
- Debilidad menor 2
- Fortaleza menor 3
- Fortaleza mayor 4

³³Datos obtenidos de entrevistas realizadas a los directivos de las universidades: Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Indoamérica, Universidad Israel y Universidad Técnica Particular de Loja.

d) MATRIZ FODA DE DOBLE ENTRADA

Elemento de operación y se fundamenta en toda la información recolectada presente en las matrices tanto de fortalezas y debilidades como de oportunidades y amenazas con la finalidad de establecer estrategias competitivas.

Esta se logra mediante la elaboración de la matriz combinando fortalezas con debilidades, fortalezas con amenazas, debilidades con amenazas y debilidades con oportunidades.

Los pasos a seguirse son:

- Hacer una lista de las oportunidades externas
- Hacer una lista de las amenazas externas
- Hacer una lista de las fortalezas internas
- Hacer una lista de las debilidades externas
- Adecuar las fortalezas internas a las oportunidades externas y registrar las fortaleza FO
- Adecuar las debilidades internas a las oportunidades externas y registrar las fortaleza DO
- Adecuar las fortalezas internas a las amenazas externas y registrar las fortaleza FA
- Adecuar las debilidades internas a las amenazas externas y registrar las fortaleza DO

Cuadro Nº 6 Matriz FODA de doble entrada

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS F.O	ESTRATEGIAS D.A
AMENAZAS	ESTRATEGIAS F.A	ESTRATEGIAS D.A

Cuadro N° 7 Desarrollo de la Matriz FODA de doble entrada

	FORTALEZA	DEBILIDADES
	1 Plataforma virtual 2 Preparación de los docente en programas de capacitación 3 Infraestructura para capacitación docente 4 Presupuesto para la capacitación 5 Apoyo de las autoridades	1 Inadecuada atención de docentes a estudiantes 2 Inexistencia de un plan de capacitación 3 Desconocimiento del impacto de la capacitación 4 Inadecuada atención en servicios administrativos a estudiantes 5 Falta equipamiento para la atención a estudiantes
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS F.O.	ESTRATEGIAS D.O.
1 Tecnología de punta 2 Mayor demanda de la población para ingresar a educación a distancia 3 Experiencia en educación a distancia de docentes que ofertan sus servicios 4 Convenios nacionales e internacionales para capacitación de docentes 5 Becas otorgadas por el Estado para capacitación	<p>F1-O1,O2 Mantener actualizada permanentemente la plataforma virtual para contar con tecnología de punta y captar mayor demanda de la población para educación a distancia.</p> <p>F2,F5-O4, Aprovechar el apoyo de las autoridades y socializar a los docentes las oportunidades que ofrecen los convenios nacionales internacionales-UTE, para capacitación</p> <p>F2, F5-O5, Aprovechar el apoyo de las autoridades y motivar a los docentes para optar por las becas otorgadas por el estado</p>	<p>D1,D2, O4, O5: elaborar un plan de capacitación en el que se articule eventos centrados en becas y convenios, nacionales e internacionales para docentes</p> <p>D1-O2: Capacitar al personal administrativo para atención al público, con énfasis en temas administrativos y académicos relacionados con el estudiante.</p> <p>D3-O4 Realizar un seguimiento de la capacitación a fin de evitar la repetición de eventos y replicar los eventos que han tenido éxito.</p> <p>D5, O2: Implementar espacios técnicamente diseñados para atención de docentes a estudiantes.</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIAS F.A.	ESTRATEGIAS D.A.
1 Costos de capacitación 2 Resistencia al manejo de nueva tecnología 3 Proceso de desvinculación de docentes 4 Oferta académica interinstitucional 5 Poca disponibilidad de tiempo de los docentes para capacitarse	<p>F1 - A2: Enfatizar la capacitación en el uso de la plataforma virtual para minimizar la resistencia al manejo de la misma.</p> <p>F1, F2, F4, F5-A2: Como política de institución se dará preferencia a docentes que permanezcan más tiempo en la organización, también se brindará capacitación en línea aprovechando la plataforma virtual y se reducirá los costos.</p> <p>F3, F4-A5: Apoyo de las autoridades otorgando permisos y comisiones de servicios a docentes, mientras se capacite.</p> <p>F2 – O5: Capacitación a docentes tomando en cuenta un cronograma de eventos que se acoplen al horario y tiempo de los Tutores.</p>	<p>D1, D2-A2: Capacitar a los docentes en manejo de plataforma virtual para prestar una atención adecuada a los estudiantes.</p> <p>D5-A4: Diseñar e implementar estaciones tutoriales con las exigencias técnicas requeridas para reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>D3-A1: Desarrollar un estudio sobre el impacto de la capacitación en procura de minimizarlos.</p> <p>D2-A5: Despertar en el docente el compromiso de participar en los eventos del plan de capacitación para contar con su asistencia.</p>

³⁴Datos obtenidos de entrevistas realizadas a los directivos de las universidades: Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Indoamérica, Universidad Israel y Universidad Técnica Particular de Loja.

3.2.2 ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Una vez aplicada la encuesta para la recolección de datos se realizó la respectiva tabulación, el procesamiento y análisis de los mismos, para ello se utilizó uno de los programas del paquete de utilitarios de Microsoft office, como es el Microsoft Excel, el que nos permitió cuantificar los resultados y graficarlos.

De acuerdo a los objetivos planteados esta encuesta fue dirigida a los docentes de SED de la UTE.

Diagnóstico de la situación actual de las necesidades de capacitación:

3.2.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DEL SED

1. Hace cuánto tiempo trabaja usted en la UTE

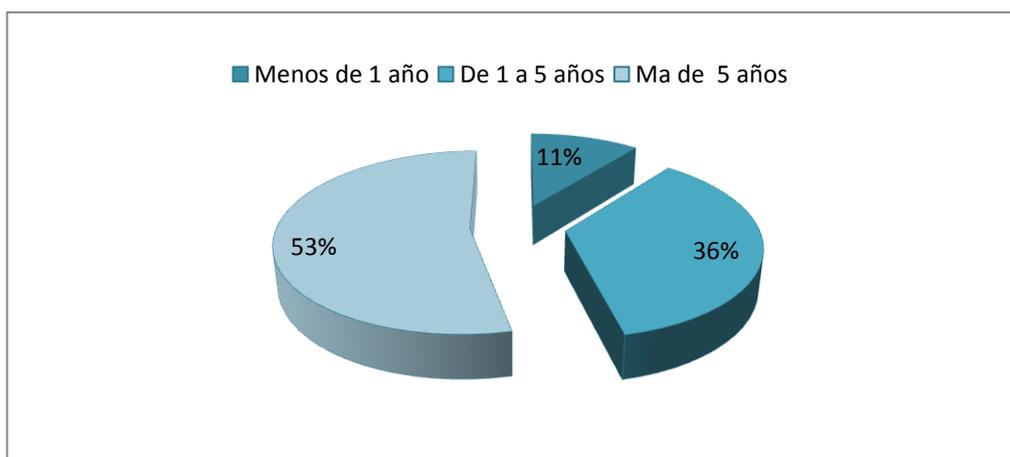
Cuadro N° 8 Tiempo que trabaja en la UTE

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 1 año	3	11%
De 1 a 5 años	10	36%
Más de 5 años	15	53%
TOTAL:	28	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los tutores del SED.

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 1 Tiempo que trabaja en la UTE.



FUENTE: Encuesta aplicada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación:

Como se observa en los resultados de la tabla, se ha encontrado que la mayor parte de los docentes que trabajan en la UTE, lo hacen por 5 años a más, es decir tienen experiencia como docentes universitarios, el problema se presenta por cuanto estos docentes han sido reclutados para ser tutores del SED lo que ha generado la falta de conocimientos, destrezas y actitud en el manejo de temas de educación a distancia, desmotivando y ocasionando la deserción de estudiantes en esta modalidad, por lo que se hace necesario el diseño del plan de capacitación que se propone.

2. Hace cuánto tiempo es tutor del SED de la UTE

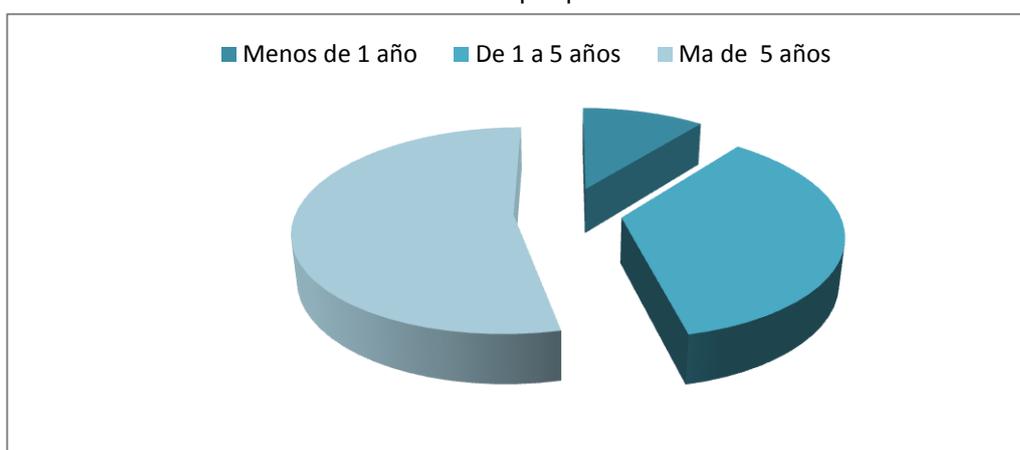
Cuadro N° 9 Tiempo que es docente del el SED

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 1 año	4	14%
De 1 a 5 años	14	50%
Más de 5 años	10	36%
TOTAL:	28	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 2 Tiempo que es docente del SED



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación:

Conforme se observa en los resultados de la tabla, se aprecia que la mayoría de docentes trabaja de 1 a 5 años o más en el SED, por lo que se deduce que tienen experiencia como tutores de la modalidad a distancia.

El problema se presenta por cuanto se ha observado falencias metodológicas, didácticas, uso de la TICs y otras, en la ejecución de tutorías, originadas por la falta de capacitación de los docentes lo que impiden una asesoría adecuada para satisfacer los conocimientos requeridos por los estudiantes de esta modalidad. Siendo necesario partir de una detección de necesidades de formación individual y específica de cada docente y en base a estas falencias planificar los eventos demandados. Además se estaría cumpliendo con la meta propuesta en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2008-2012, que para el caso del SED es capacitar al 100 por ciento de los docentes.

3. Posee usted formación en educación a distancia

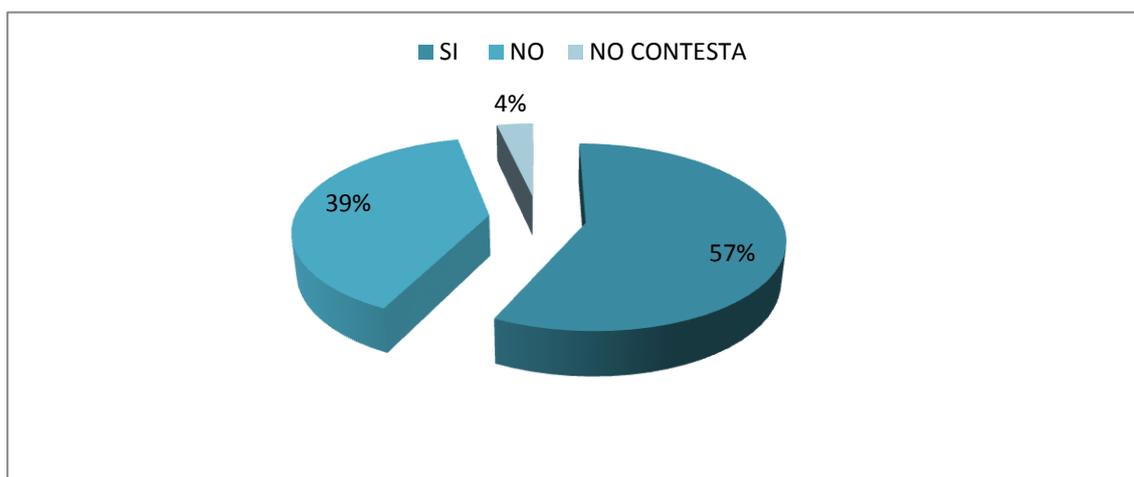
Cuadro N° 10 Formación en educación a distancia

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	16	57%
No	11	39%
No contesta	1	4%
Total:	28	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 3 Formación en educación a distancia



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación:

El cuadro presenta datos importantes en lo referente a que un 43 por ciento de los tutores de educación a distancia manifiestan que no tiene esta formación. Parte del problema se origina en el reclutamiento de docentes de la modalidad presencial para la modalidad a distancia quienes no tienen una formación técnica en temas como: manejo de la TICs, fundamentos pedagógicos y didácticos en educación a distancia, planificación y elaboración de material virtual, técnicas motivacionales en las tutorías, plataforma virtual, andragogía, entre otras, inherentes a la educación a distancia, lo que ha impedido un buen desenvolvimiento docente en las asesorías a los estudiantes para el desarrollo y cumplimiento de sus actividades académicas, por lo que se plantea mejorar permanentemente la formación del 100 por ciento de los tutores, por esto se hace necesario contar con un plan de capacitación para el SED.

4. En que institución recibió capacitación en educación a distancia, para la ejecución de funciones

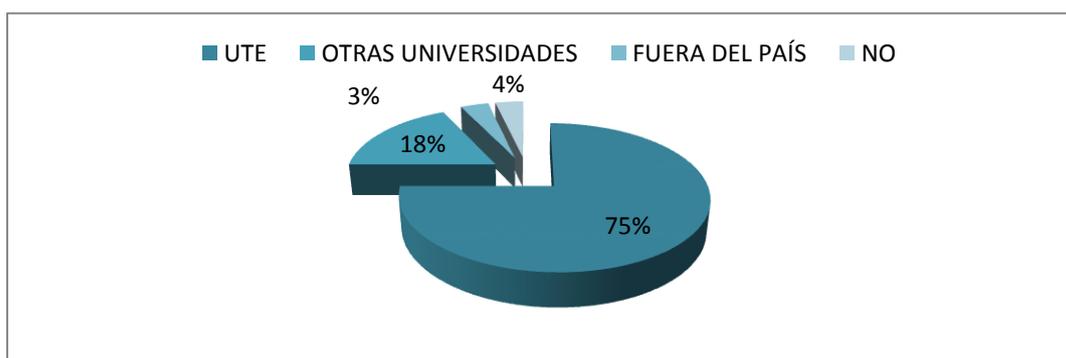
Cuadro Nº 11 Institución en la que recibió capacitación

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
UTE	21	75%
Otras universidades	5	18%
Fuera del país	1	3%
No	1	4%
Total:	28	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la Tesis

Gráfico Nº 4 Institución en la que recibió capacitación



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación

El cuadro muestra que el 75% de los docentes es decir la mayoría fueron capacitados en la UTE, lo que demuestra que si se preocupa por la formación de sus docentes, mientras que el 25% lo hicieron en otras Universidades, siendo necesario el apoyo de la Universidad para todos los docentes que aquí laboran.

El Plan Estratégico del SED, señala la obligación de capacitar al 100% de sus tutores para la ejecución inmediata de sus funciones hasta el año 2012, lo cual contribuirá a la planificación y organización de los talleres de capacitación para el desarrollo académico de sus docentes y será un aporte fundamental para brindar mejor servicio y atención a los estudiantes en beneficio de la Institución.

4. A: Que temas de capacitación recibió

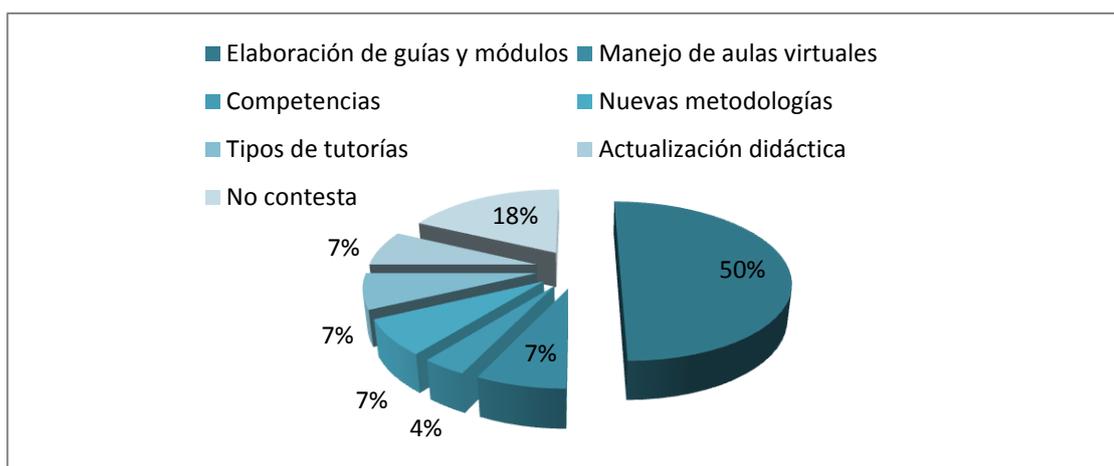
Cuadro N° 11A Temas de capacitación recibida

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Elaboración de guías y módulos	14	50%
Manejo de aulas virtuales	2	7%
Competencias	1	4%
Nuevas metodologías	2	7%
Tipos de tutorías	2	7%
Actualización didáctica	2	7%
No contesta	5	18%
TOTAL:	28	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los tutores de SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 4A Temas de capacitación recibida



FUENTE: Encuesta aplicada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación

Este cuadro muestra que el 50% de los docentes es decir la mitad del universo encuestado manifiesta haber sido capacitado en elaboración de guías y módulos, mientras que el otro 50% se divide en porcentajes mínimos en diferentes temas relacionados con la educación a distancia, lo que exige al SED realizar un diagnóstico de las necesidades y prioridades de capacitación a sus docentes para conocer y determinar técnicamente en que temas deben ser capacitados, por esto es importante realizar esta propuesta que permita fortalecerlas diversas áreas de conocimientos, habilidades y destrezas en temas adicionales a sus formación académica en el SED.

5. En sus tutorías cuales de las actividades aplica como tutor

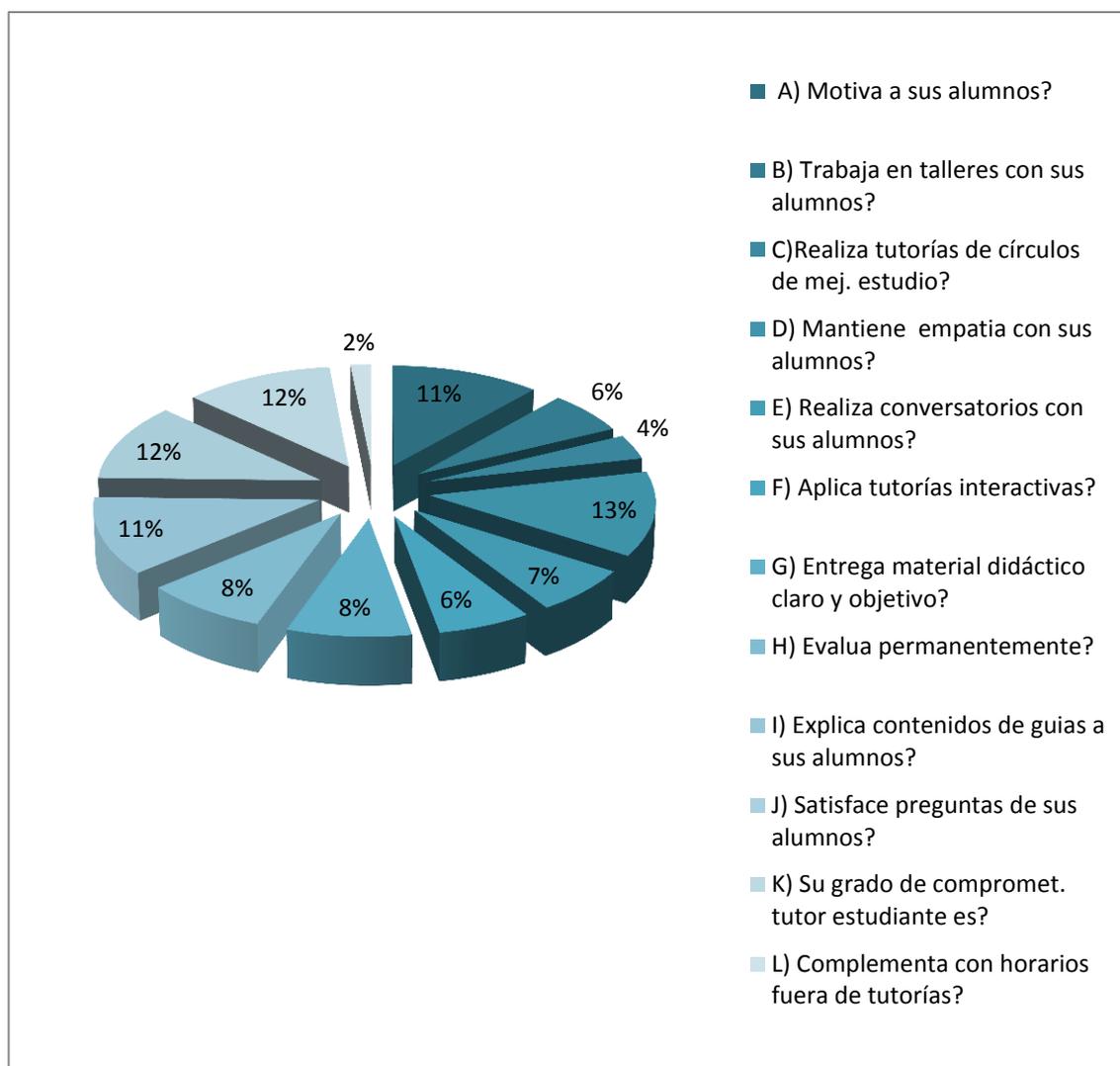
Cuadro N° 12 En tutorías realiza las siguientes actividades:

ÍTEMS	SIEMPRE (5)	CASI SIEMP. (4)	RARA VEZ (2)	NUNCA (1)	TOTAL
A) Motiva a sus alumnos?	22	5	0	0	28
B) Trabaja en talleres con sus alumnos?	12	8	1	1	28
C) Realiza tutorías de círculos de estudio?	7	6	2	4	28
D) Mantiene empatía con sus alumnos?	24	4	0	0	28
E) Realiza conversatorios con sus alumnos?	13	10	0	4	28
F) Aplica tutorías interactivas?	12	11	0	4	28
G) Entrega material didáctico claro y objetivo?	16	11	1	0	28
H) Evalúa permanentemente?	16	6	3	0	28
I) Explica contenidos de guías a sus alumnos?	22	2	0	4	28
J) Satisface preguntas de sus alumnos?	22	3	0	0	28
K) Su grado de comprometimiento. tutor estudiante es?	22	5	0	0	28
l) Complementa con horarios fuera de tutorías?	3	0	0	25	3

FUENTE: Encuesta Realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 5 En tutorías realiza las siguientes actividades:



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación

Este cuadro presenta datos interesantes en los que se observa que un alto porcentaje 80% de docentes al realizar sus tutorías, aplican técnicas de motivación, demuestran empatía y comprometimiento, contesta preguntas y explica los contenidos de la guías al estudiante; a diferencia de un 20% que no realiza ninguna actividad motivacional relacionadas con las actividades antes citadas, en la ejecución de sus tutorías.

En otro grupo de actividades se observa que la mitad de los docentes es decir aproximadamente un 50% aplica en sus tutorías técnicas como: talleres, círculos de estudio, conversatorios, tutorías interactivas, evalúa permanentemente y el otro 50% restante de los docentes no realiza estas actividades al momento de ejecutar sus tutorías, siendo evidente la necesidad de actualización de conocimientos, destrezas y cambio de actitud del docente.

Como aporte para el mejoramiento en la ejecución de las actividades que no se vienen realizando, se sugiere capacitar permanentemente con tecnología que dispone la UTE plataforma virtual, recursos audiovisuales (CD, DVD que permiten grabar programas de capacitación) comunicaciones electrónicas (video llamada) Correo electrónica (comunicación electrónica) Tecnología multimedia (comunicación electrónica que integra la voz, video y texto codificado digitalmente y transportados por redes de fibra óptica) y otras.

Para lo cual se hace necesario contar con un plan de capacitación en el SED, que es el objetivo de la presente propuesta.

6. Motiva a los estudiantes de alguna manera para que se involucren en las tutorías

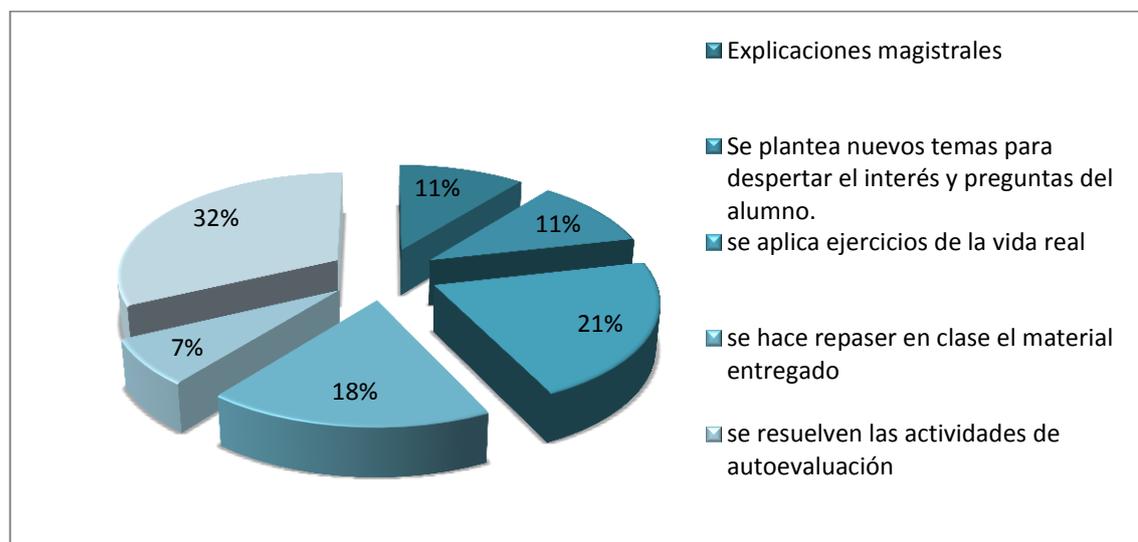
Cuadro N° 13 Estrategias para que el estudiante se involucre

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Clase magistral dominio de la asignatura	6	21%
Aplicación casos prácticos y reales	11	39%
Trabajo interactivo, conversatorios	4	14%
Investigaciones	2	7%
Dinámicas de compromiso pertinencia	1	4%
Plataforma virtual chat y foro	1	4%
Ninguno	3	11%
TOTAL:	28	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 6 Estrategias para que el estudiante se involucre



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Mario Flores

Análisis e interpretación:

Se puede observar en el cuadro que la mayoría de los tutores del SED cuando no hay preguntas realizan explicaciones magistrales, plantean nuevos temas, aplican ejercicios prácticos, hacen repasos, resuelven actividades de autoevaluación, realizan clases interactivas, es decir que se hace necesario un plan de capacitación para que todos los docentes conozcan sobre estrategias a realizar para apoyar al estudiante y lograr el éxito en las tutorías.

7. Le interesa capacitarse para mejorar sus conocimientos en educación a distancia.

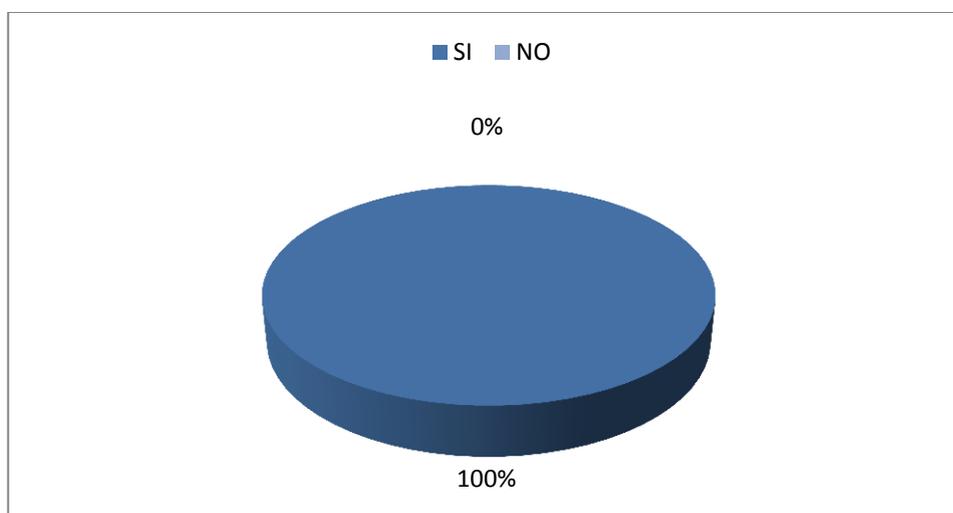
Cuadro N° 14 Interés en la capacitación

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	28	100%
NO	0	0%

FUENTE: Encuestas realizadas a los tutores del SED.

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 7 Interés en la capacitación



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Mario Flores

Análisis e interpretación

Lo que nos permite deducir que todos los tutores están interesados en recibir capacitación, por tanto es necesario el diseño y propuesta del plan de capacitación, ya que es evidente la necesidad de capacitarlos por cuanto se ha detectado múltiples problemas ocasionados por la falta de formación específica.

8. Estaría interesado en recibir capacitación en educación a distancia

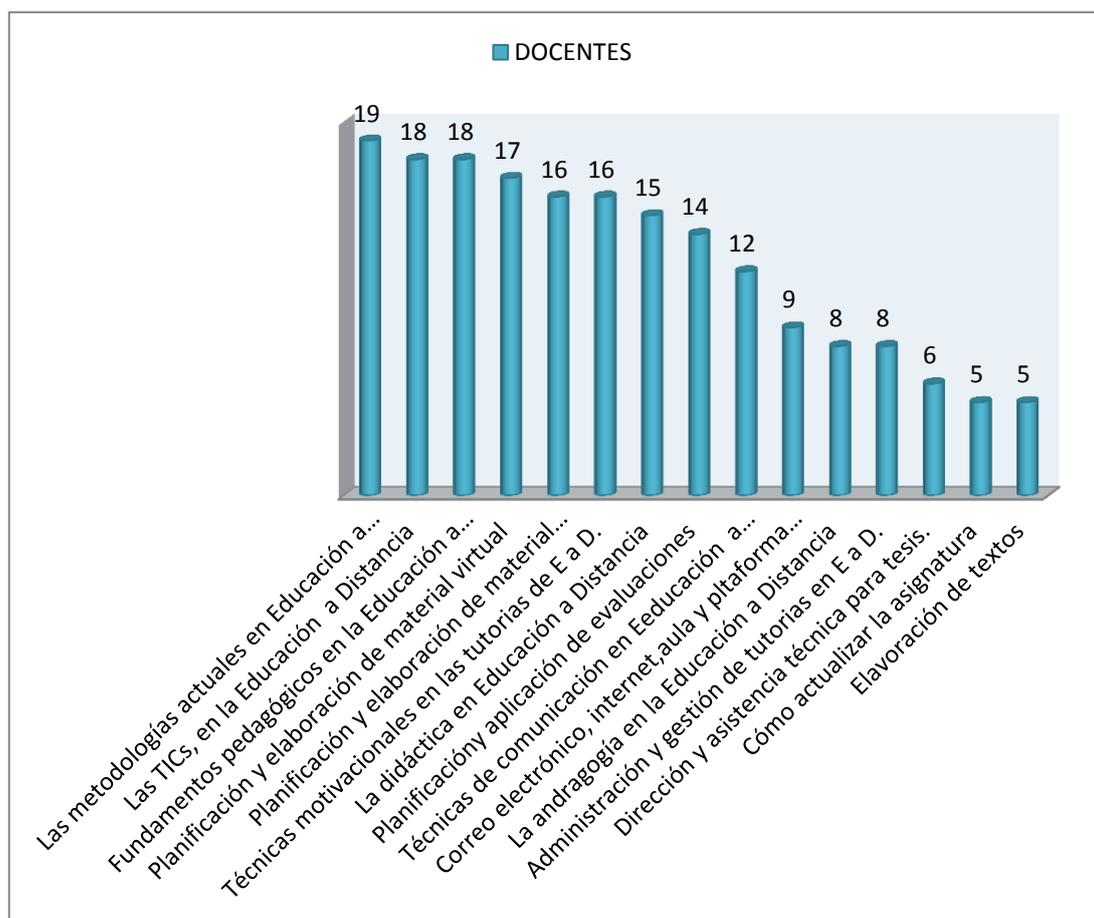
Cuadro N° 15 Temas de interés para capacitarse

DETALLE	DOCENTES	TOTAL	PRIORIDAD
Las metodologías actuales en educación a distancia	19	28	X
Las Tics, en la educación a distancia	18	28	X
Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia	18	28	X
Planificación y elaboración de material virtual	17	28	X
Planificación y elaboración de material didáctico.	16	28	X
Técnicas motivacionales en las tutorías de educación a distancia.	16	28	X
La didáctica en educación a distancia	15	28	X
Planificación aplicación de evaluaciones	14	28	X
Técnicas de comunicación en educación a distancia	12	28	X
Correo electrónico, internet, aula y plataforma virtual.	9	28	X
La andrología en la educación a distancia	8	28	X
Administración y gestión de tutorías en educación a distancia.	8	28	X
Dirección y asistencia técnica para tesis.	6	28	X
Cómo actualizar la asignatura	5	28	X
Elaboración de textos	5	28	X

FUENTE: Encuestas realizadas a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Gráfico N° 8 Temas de interés para capacitarse



FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

Análisis e interpretación:

Luego de observar los resultados del cuadro, los cuales determinan que el 100% de los docentes están interesados en ser capacitados en temas que surgen en el planteamiento del problema y en el objetivo que permite en base a una detección de necesidades, obtener los eventos que conforman el plan de capacitación que se propone para los tutores del Sistema de Educación a Distancia, y deberá contener los temas que se detalla a continuación y el orden de prioridad, estableciendo así una planificación ordenada para el cumplimiento del plan estratégico del SED:

Cuadro Nº 15.1Temas de capacitación y orden de prioridad

Temas de Capacitación	Orden de Prioridad
Las metodologías actuales en educación a distancia	1ro
Las TICs, en la educación a distancia	2do
Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia	3ro
Planificación y elaboración de material virtual	4to
Planificación y elaboración de material didáctico.	5to
Técnicas motivacionales en las tutorías de E a D.	6to
La didáctica en educación a distancia	7mo
Planificación y aplicación de evaluaciones	8vo
Técnicas de comunicación en educación a distancia	9no
Correo electrónico, internet, aula y plataforma virtual.	10mo
La andragogía en la educación a distancia	11ro
Administración y gestión de tutorías en E a D.	12do
Dirección y asistencia técnica para tesis.	13ro
Cómo actualizar la asignatura	14to
Elaboración de textos	15to

FUENTE: Encuesta realizada a los tutores del SED

ELABORADO POR: Autor de la tesis

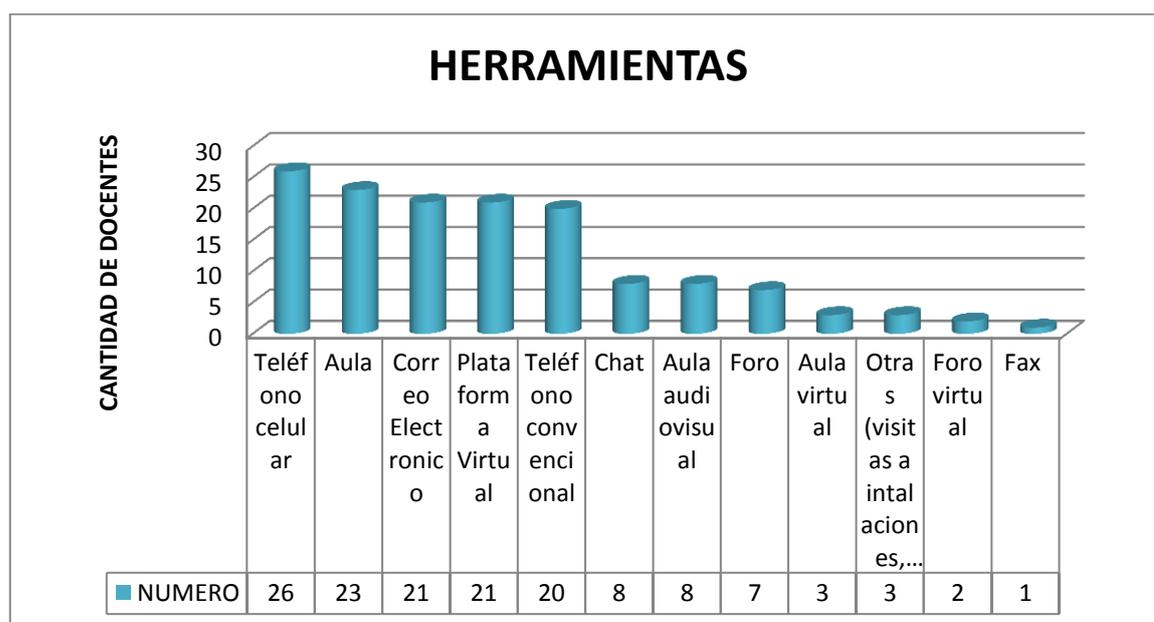
9. ¿Qué herramientas utiliza en sus tutorías para impartir los conocimientos?

Cuadro N° 16 Herramientas utilizadas para las tutorías

DETALLE	NUMERO	TOTAL	PRIORIDAD
Teléfono celular	26	28	X
Aula	23	28	X
Correo electrónico	21	28	X
Plataforma virtual	21	28	X
Teléfono convencional	20	28	X
Chat	8	28	X
Aula audiovisual	8	28	X
Foro	7	28	X
Aula virtual	3	28	X
Otras (visitas a instalaciones, maquetas,)	3	28	X
Foro virtual	2	28	X
Fax	1	28	X

Encuesta aplicada a los tutores del SED.
Elaborado por: Autor de la tesis

Gráfico N° 9 Herramientas utilizadas para las tutorías



Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos en el cuadro, se determina que un 60% es decir más de la mitad de los docentes utilizan el teléfono celular y convencional, aula, plataforma virtual y correo electrónico como herramientas para impartir sus tutorías a los estudiantes que lo solicitan; un 30% es decir un mínimo porcentaje utiliza: chat, aula audiovisual y foro, para sus tutorías; y un 10% aula virtual y foro virtual, para sus tutorías, constituyéndose en un problema ya que los docentes no utilizan las herramientas técnicas que dispone la Universidad para realizar sus tutorías, la capacitación en el manejo de estas herramientas solucionaría el problema que se ha detectado ya que la capacitación empírica y desordenada ha provocado una falta de interés y participación de los docentes en manejo ordenado de estas herramientas, especialmente en: plataforma virtual, chats virtuales, aula virtual, foros virtuales que permitirían adaptarse a los cambios tecnológicos y de proyección futura, por lo que es importante el diseño de un plan de capacitación.

RESUMEN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN BASE A LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DEL SED, Y LOS REQUERIMIENTOS DETECTADOS:

EVENTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE NECESIDADES	RESULTADOS ESPERADOS
Metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria para la educación a distancia.	Importante	<p>Permitirá al docente aplicar metodologías y técnicas participativas para mejorar las tutorías, diseñadas para la transmisión de información:</p> <p>Orientadas al proceso (dramatización), técnica mixta (estudio de casos), Técnica en cuanto al tiempo orientadas al contenido y al proceso (cambio de actitudes) Técnicas en cuanto al lugar (integración e ingreso)</p> <p>De esta forma el estudiante tendrá una mayor predisposición para aprender y asistir a tutorías.</p>
Las TICs, en la educación a distancia.	Importante	<p>Permitirá conocer sus generalidades y conceptualización, obtener información y comunicación en el menor tiempo posible, completa, rápida y confiable, e incluso contar con información que no sería posible obtener de otra manera, procesar la información de manera más creativa, comunicarnos con mas</p>

		<p>personas de forma efectiva y eficiente.</p> <p>Aplicar en áreas de la educación las TICs,</p> <p>Mejorar la información y comunicación con los tutores, entre estudiantes para entenderse y fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Manejar y aplicar estas herramientas en las tutorías.</p>
Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia.	Importante	<p>Permitirá al docente conocer la conceptualización de técnicas de información y comunicación como herramientas que sirvan para obtener información en menos tiempo, procesarla, comunicación efectiva y eficiente, áreas de aplicación para mejorar la relación-comunicación tutor-estudiante, manejo de internet, foros, chat y procesador de Windows entre otros.</p> <p>Lo que permitirá aplicar estas herramientas informáticas en las tutorías.</p>
Planificación y elaboración de material impreso y virtual para la educación a distancia.	Importante	<p>Permitirá al docente planificar y diseñar material impreso y virtual, ya que el estudiante necesita contar con instrumentos técnicamente</p>

		<p>estructurados para el proceso de enseñanza-aprendizaje, además se ha incursionado en el manejo de la plataforma virtual, por lo cual el docente considera necesario desarrollar habilidades en la elaboración de material virtual lo que facilitará al estudiante la comprensión de estos materiales.</p>
<p>La didáctica en la educación a distancia.</p>	<p>Importante</p>	<p>Permitirá al docente utilizar la didáctica en el diseño de herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje, como: liderar clases dinámicas, cooperativas, desarrollar destrezas de investigador, técnicas de evaluación, aplicar competencias de formación profesional e integral, creando docentes que faciliten a los estudiantes la comprensión de los medios utilizados en las tutorías.</p>
<p>Técnicas de motivación y comunicación para las tutorías en educación a distancia.</p>	<p>Importante</p>	<p>Permitirá al docente manejar un ambiente motivante, de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo para con el estudiante de manera que tenga una mejor predisposición de recibir tutorías, constituyéndose en un factor indispensable en el proceso de enseñanza-</p>

		aprendizaje en las tutorías.
Dirección y asistencia para dirección efectiva de tesis en educación a distancia.	Importante	Permitirá al docente conocer y aplicar métodos de trabajo y cooperación sistemáticos y precisos, para el asesoramiento y desarrollo del plan de tesis y su dirección como trabajo final de graduación del estudiante.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

Luego de ejecutado el diagnóstico mediante la encuesta aplicada a los docentes del SED, se propone el plan de capacitación para los docentes del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito.

4.1 PLAN DE CAPACITACIÓN:

El plan de capacitación contiene los siguientes elementos:

Cuadro Nº 17Temas de capacitación: propuesta de eventos

Temas de capacitación	Orden de prioridad
Metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria, para la educación a distancia.	1ro.
Las TICs, en la educación a distancia.	2do
Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia.	3ro
Planificación y elaboración de material impreso y virtual para la educación a distancia.	4to
La didáctica en la educación a distancia.	5to
Técnicas de motivación y comunicación para las tutorías en educación a distancia.	6to
Dirección y asistencia para dirección efectiva de tesis en educación a distancia.	7mo

Fuente: Autor de la tesis

4.1.1 PRESENTACIÓN:

Plan de capacitación para el año 2012, este instrumento contiene y determina las prioridades de capacitación para los docentes del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito.

La capacitación es un proceso sistemático, organizado, permanente a corto plazo, mediante el cual los docentes del SED fortalecerán o actualizarán sus conocimientos, destrezas y habilidades, serán dueños de una actitud positiva en su puesto de trabajo para la satisfacción personal, profesional, afectiva y social.

Como parte del proceso de desarrollo del capital humano, la capacitación implica una serie de etapas orientadas a integrarlas funciones de los docentes con las de la organización para alcanzar la eficiencia en el cumplimiento de las tareas y de los objetivos estratégicos institucionales.

Por ello la capacitación se constituye en un factor importante para que los docentes sean una parte primordial en la ejecución de tutorías de las asignaturas asignadas, ya que es un proceso que permite elevar el rendimiento en sus conocimientos, cambiar la actitud y mejorar la creatividad y habilidades del tutor.

El plan de capacitación tiene alcance a todos los docentes del SED, por áreas académicas, en base a necesidades sugeridas por ellos en las encuestas respondidas.

La Universidad asignará presupuesto para el período de capacitación en el año 2012 conforme lo viene haciendo cuando corresponde.

4.1.2 ACTIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN

La Universidad Tecnológica Equinoccial es una Institución de derecho privado, dedicada a la prestación de servicios académicos, por lo tanto no persigue el lucro en su actividad.

4.1.3 JUSTIFICACIÓN

En una organización que presta servicios académicos, el recurso más importante es el personal docente, esto es de vital importancia ya que su rendimiento y conducta influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan a los estudiantes en la Universidad.

Un personal docente motivado, dueño de sus conocimientos, habilidades y destrezas, es el pilar fundamental para el cumplimiento de logros y para que alcance la competitividad en sus funciones como docente del Sistema de Educación a Distancia.

El contar con una fuerza laboral capacitada y motivada está en la calidad del trato que mantiene con sus estudiantes, propiciando la confianza, respeto y consideración permanente, esto es importante ya que facilita el mejoramiento en las actividades docentes e interrelación con el estudiante.

Con estos antecedentes se debe enfocar los esfuerzos de capacitación como uno de los programas indispensables para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de los docentes dentro de la Institución, direccionándolos a la optimización de las funciones que prestan.

Por ello se plantea el presente plan de capacitación para el desarrollo y mejora en la calidad del docente del Sistema de Educación a Distancia para la atención al estudiante.

4.1.4 ALCANCE

El presente “plan de capacitación”, es de aplicación para todos los docentes que prestan sus servicios en el Sistema de Educación a Distancia de la UTE.

4.1.5 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

4.1.5.1 OBJETIVO GENERAL:

Proveer un plan de capacitación para actualizar conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, propiciar un cambio de actitud en los docentes del SED que permita su desempeño académico eficaz y eficiente para beneficiar a sus estudiantes.

4.1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Incrementar la productividad del docente para la ejecución inmediata de sus funciones y responsabilidades.
- Mejorar las condiciones de trabajo del docente reduciendo las quejas de los estudiantes, aplicando procedimientos idóneos.
- Brindar oportunidades de desarrollo individual, profesional e Institucional y promover un ambiente de estabilidad.
- Promover la información y comunicación entre docentes y estudiantes del SED.
- Modificar las tendencias de pertenencia del tutor para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio e incrementar la motivación del docente.

4.2.6 METAS

Capacitar al 100% de los docentes del Sistema de Educación a Distancia de la UTE en el año 2012

4.2.7 RECURSOS

- RECURSOS HUMANOS

Docentes, facilitadores e instructores especializados en los temas programados en la propuesta de capacitación, para los docentes del SED.

Requisitos:

Tener título profesional de cuarto nivel en los tema a capacitar.

Dominar el tema a tratar.

Experiencia de 2 años por lo menos en las funciones.

Elaborarán la Guía didáctica con los temas y subtemas a tratar.

- RECURSOS MATERIALES

- Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en aulas de audiovisuales proporcionadas por la UTE.
- Mobiliario, equipos y suministros: computador, proyector, pantalla, escritorios, sillas, pizarra de tiza líquida, equipo multimedia, amplificación, TV-DVD y espacio abierto para dinámicas.
- Documentos: Guías o manuales, formularios para evaluación de instructor, coordinador, participantes y otros formularios serán necesarios para el éxito de la capacitación.

4.2.8 FINANCIAMIENTO

La inversión para este “plan de capacitación”, será financiada con ingresos propios del presupuesto del Sistema de Educación a Distancia de la UTE ya que en el plan estratégico del SED, se estipula que sus docentes deben ser capacitados para cumplir de mejor manera con sus funciones y responsabilidades.

La capacitación de los docentes se realizará en el año 2012, en los meses de vacaciones de los docentes ya que son los meses de receso antes de empezar el nuevo semestre.

4.2.9 PRESUPUESTO

Cuadro Nº 18 Presupuesto de eventos talleres

Nº ORDEN EVENTO	DETALLE DEL EVENTO	VALOR EVENTO
1ro.	Metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria, para la educación a distancia.	\$ 182,00
2do	Las TICs, en la educación a distancia.	\$ 182,00
3ro	Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia.	\$ 262,00
4to	Planificación y elaboración de material impreso y virtual para la educación a distancia.	\$ 462,00
5to	La didáctica en la educación a distancia.	\$ 362,00
6to	Técnicas de motivación y comunicación para las tutorías en educación a distancia.	\$ 222,00
7mo	Dirección y asistencia para dirección efectiva de tesis.	\$ 262,00
	TOTAL DEL PRESUPUESTO	\$ 1.934.-

FUENTE: Autor de la tesis

4.2.10 CRONOGRAMA

Cuadro N° 19 Cronograma para la ejecución de los eventos talleres

NOMBRE DEL EVENTO	Mes 1	Mes 2	Mes 3
Metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria, para la educación a distancia.	X		
Las TICs en la educación a distancia	X		
Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia.		X	
Planificación y elaboración de material impreso y virtual para la educación a distancia.		X	
La didáctica en la educación a distancia.			X
Técnicas de motivación y comunicación para las tutorías en educación a distancia.			X
Dirección y asistencia para dirección efectiva de tesis.			X

FUENTE: Autor de la tesis

4.3 PROPUESTA DE EVENTOS TALLERES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

1) Nombre del evento Taller # 1

“Metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria”

2) Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de conocer y aplicar metodologías y técnicas participativas para mejorar las tutorías y beneficiar al estudiante del Sistema de Educación a Distancia.

3) Contenido:

Cuadro N° 20 Temas, finalidad, actividades y tiempos taller 1

TEMAS Y SUBTEMAS	FINALIDAD Y RECURSOS	TÉCNICAS Y ACTIVIDADES	TIEMPO
Técnicas de entrenamiento en cuanto al uso diseñadas para la transmisión de conocimientos o de información.	Utiliza medios indispensables para su aplicación: Técnica de lectura de comprensión. Recursos: audiovisuales, instrucción programada, instrucción asistida por computador	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	2 horas
Técnicas de entrenamiento orientadas al proceso: Role Playing (juego de roles o dramatización).	Mejorar las relaciones entre tutores y/o estudiantes para entenderse y propiciar un cambio de actitud. Intercambiar y difundir conocimientos. Recursos: Audiovisuales, Instrucción programada Instrucción asistida por computador	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	2 horas
Almuerzo			1 hora
Técnica mixta de entrenamiento: Conferencias. Estudio de casos. Simulaciones, juegos. Técnicas en el cargo: Instrucción en el aula.	Transmitir información. Cambiar comportamientos y actitudes (conciencia, eficacia interpersonal). Orientar e iniciar en conocimientos.	Charlas, Conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	2 horas
Técnicas de entrenamiento en	Transmitir conocimientos e	Charlas, conversatorios,	2 horas

cuanto al tiempo: Orientadas al contenido. Orientadas al proceso	información. Lograr cambios de actitud en los estudiantes para mejorar su interrelación. Cambiar actitudes, desarrollar conciencia de sí mismo y de los demás. Desarrollar habilidades interpersonales.	círculos de mejoramiento de estudio, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	
Técnicas de entrenamiento en cuanto al lugar de aplicación: Técnicas de introducción o integración. Técnicas luego del ingreso.	Dar a conocer el lugar donde interactuará. Recibir información programada y sistemática. Iniciar en las asignaturas a los estudiantes.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	3 Horas

4) Metodología

Trabajo grupal, Lecturas plenarias, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

- 5) Resultados de aprendizaje: se realizará una evaluación de los contenidos del taller de tal manera que permita visualizar los resultados del aprendizaje.

Resultado 1: Conoce las metodologías participativas.

Resultado 2: Aplica las técnicas participativas de enseñanza aprendizaje

- 6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los aprendizajes obtenidos

- 7) Presupuesto.

Cuadro N° 21 Presupuesto taller 1

No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	12	10,00	120.-
2	Coffe breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	Valor del evento:			182.-

8) Número de participantes: 20

9) Requisitos de los aspirantes:

- Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia
- Pertenecer al área académica específica relacionada con el evento
- Tener conocimientos básicos y homogéneos sobre el tema del evento

10) Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia, al finalizar el primer semestre (año 2012)

11) Duración:

12 Horas.

12) Certificado a entregar

Aprobación: 80 % asistencia y 80 % evaluación.

13) Fechas de inscripción:

Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador del evento

Coordinador del evento

1) Nombre del evento Taller # 2

“las TICs, en la educación a distancia”

2) Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de conocer y aplicar herramientas informáticas, técnicas virtuales y mejorar la comunicación en el desempeño de sus funciones como tutores, para beneficiar al estudiante del SED.

3) Contenido:

Cuadro Nº 22 Temas de capacitación taller 2

TÉCNICA	FINALIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO
Las TICs. Generalidades y conceptualización de la TICs.	Conocer la conceptualización y generalidades de las TICs:	Charlas, conversatorios, Círculos de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	2 horas
Las TICs, como herramienta que generan el conocimiento, qué son, y cuáles son las técnicas de información y comunicación actuales.	1. Obtener más información en mucho menos tiempo, e incluso obtener información que no sería posible obtener de otra manera 2. Procesar esa información de una manera más creativa, completa, rápida y confiable. 3. Comunicarnos con más personas más efectiva y eficientemente.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	2 horas

Áreas de aplicación de las TICs.	Aplicar en áreas de la educación las TICs, para mejorar las relaciones entre tutores y/o estudiantes para entenderse y propiciar una mejor comunicación y avances en los conocimientos.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	2 horas
Almuerzo			1 hora
Procesador de palabras Windows-PowerPoint como herramienta de reproducción de materiales. Manejo de Internet, Web Chats, foros de discusión. Plataforma virtual y sus herramientas	Manejar y aplicar estas herramientas informáticas en las tutorías.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	6 Horas

4) Metodología

Taller, Lecturas plenarias, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

5) Resultados de aprendizaje:

Resultado 1: Conoce y aplica herramientas informáticas en la educación en línea (virtual).

6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los resultados de aprendizajes obtenidos

7) Presupuesto.

Cuadro N° 23 Presupuesto taller 2

No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	12	10,00	120.-
2	Coffe Breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	VALOR DEL EVENTO:			182.-

8) Número de participantes: 20

9) Requisitos de los aspirantes:

Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia

Pertenecer al área académica específica relacionada con el evento

Tener conocimientos básicos u homogéneos sobre el evento

10) Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia. Al finalizar el semestre (año 2012)

11) Duración:

12 horas.

12) Certificado a entregar

Aprobación: 80 % asistencia y 80 % evaluación.

13) Fechas de inscripción:

Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador del evento

Coordinador del evento

1 Nombre del evento Taller # 3

“FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA”

2 Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de conocer y aplicar modelos pedagógicos de manera efectiva para mejorar las tutorías y beneficiar al estudiante del Sistema de Educación a Distancia.

4 Contenido:

Cuadro N° 24 Temas de capacitación taller 3

TÉCNICA	FINALIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO
Definición, conceptualización aplicación del modelo pedagógico de la UTE.	Actualizar los conocimientos relacionados con las tutorías, perfil, funciones, tareas del tutor. número de estudiantes para la tutorías asincrónicas y sincrónicas, Tutorías individuales, grupales, virtuales, telefónicas, correo electrónico, plataforma virtual, aula virtual, y otras. La andragogía.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	20 horas

4) Metodología

Taller en laboratorio del IDIC, trabajo grupal, lecturas plenarios, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

5) Resultados de aprendizaje:

Resultado 1: Conoce los modelos pedagógicos existentes.

Resultado 2: Aplica los modelos pedagógicos en situaciones concretas de la educación a distancia.

6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los aprendizajes obtenidos

7) Presupuesto.

Cuadro N° 25 Presupuesto taller 3

No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	20	10,00	200.-
2	Coffe Breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	VALOR DEL EVENTO:			262.-

8) Número de participantes: 20

9) Requisitos de los aspirantes:

- Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia
- Pertenecer al área académica específica relacionada con el evento
- Tener conocimientos básicos u homogéneos sobre el evento

Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

10) Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia. Al finalizar el semestre (año 2012)

11) Duración:

20 Horas.

12) Certificado a entregar

Aprobación: Asistencia 80%; evaluación 80%

13) Fechas de inscripción:

Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador del evento

Coordinador del evento

1) Nombre del evento Taller # 4

“Planificación y elaboración de material impreso y virtual”

2) Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de diseñar y desarrollar materiales impresos y virtuales de manera efectiva para mejorar las herramientas didácticas y beneficiar al estudiante del Sistema de Educación a Distancia.

3) Contenido:

Cuadro N° 26 Temas de capacitación taller 4

TEMAS	FINALIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO
Fundamentos pedagógicos para el diseño de material impreso y virtual. Naturaleza, componentes y función en el proceso de producción de materiales impresos y virtuales, (Módulos de autoestudio, Guías académicas de aprendizaje, asesorías académicas). Formatos para elaboración del material impreso y virtual. Medios didácticos impresos y virtuales, clasificación, aplicaciones y evaluaciones en los materiales didácticos impresos y virtuales.	Contar con un programa micro curricular del evento. Desarrollar una Unidad didáctica para aplicarla en cada asignatura. Convertir la guía en material virtual.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	40 horas

4) Metodología

Taller en laboratorio del IDIC, trabajo grupal, lecturas plenarios, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

5) Resultados de aprendizaje:

Resultado 1: Planifica y diseña materiales impresos y virtuales.

Resultado 2: Desarrolla materiales impresos y virtuales.

6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los aprendizajes obtenidos

7) Presupuesto.

Cuadro N° 27 Presupuesto taller 4

.No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	40	10,00	400.-
2	Coffe breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	VALOR DEL EVENTO:			462.-

8) Número de participantes: 20 tutores

9) Requisitos de los aspirantes:

- Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia
- Pertener al área académica específica relacionada con el evento
- Tener conocimientos básicos u homogéneos sobre el evento

10) Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia. Al finalizar el semestre (año 2012)

11) Duración:

40 Horas.

12) Certificado a entregar

Aprobación: Asistencia 80%; evaluación 80%

13) Fechas de inscripción:

Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador del evento

Coordinador del evento

1 Nombre del evento Taller # 5

“La didáctica en la educación a distancia”

2 Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de:
Desarrollar su capacidad de dinamismo orientado a liderar clases elocuentes.

Promover clases cooperativas, desarrollar destrezas de investigadores avanzar con nuevas técnicas de evaluación en el aula.

Conocer y aplicarlas competencias de formación profesional e integral en el proceso de enseñanza aprendizaje.

3 Contenido:

Cuadro N° 28 Temas de capacitación taller 5

TEMAS	FINALIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO
Leyes del caos y filosofía educativa. El portafolio del docente: Portafolio de enseñanza, presentación de portafolios, portafolios de docentes, evaluación y aplicación de técnicas en el aula aplicación de técnicas de evaluación, desarrollo y presentación de técnicas de evaluación. Educación superior basada en competencias. Proceso de formación de competencias, levantamiento de competencias. Profesores investigadores. Formación de profesores investigadores,	Desarrollar profesionales capaces de impactar positivamente en los estudiantes mediante la aplicación de didácticas y técnicas actuales y dinámicas de enseñanza aprendizaje.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	30 Horas

trabajo e equipos para desarrollar profesores investigadores, dinámicas sobre la aplicación de la investigación en la educación			
---	--	--	--

4) Metodología

Taller en laboratorio del IDIC, trabajo grupal, lecturas plenarias, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

5) Resultados de aprendizaje:

Resultado 1: Es un líder dinámico en clase

Resultado 2: Ejecuta clases de trabajo en equipo.

6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los aprendizajes obtenidos

7) Presupuesto:

Cuadro N° 29 Presupuesto taller 5

No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	30	10,00	300.-
2	Coffe breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	VALOR DEL EVENTO:			362.-

8) Número de participantes: 20 tutores

9) Requisitos de los aspirantes:

- Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia
- Pertener al área académica específica relacionada con el evento
- Tener conocimientos básicos u homogéneos sobre el evento

10) Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia. Al finalizar el semestre (año 2012)

- 11) Duración: 30 horas.
- 12) Certificado a entregar: Aprobación: Asistencia 80%; evaluación 80%
- 13) Fecha de inscripción:
Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador del evento

Coordinador del evento

1) Nombre del evento taller # 6

“Técnicas de motivación y comunicación para las tutorías en educación a distancia”

2) Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de conocer y aplicar técnicas de motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje, docente estudiante evitando de esta manera la desmotivación, deserción y bajo rendimiento, causado por este motivo, para mejorar y beneficiar al estudiante del Sistema de Educación a Distancia.

3) Contenido:

Cuadro N° 30 Temas de capacitación taller 6

TEMAS	FINALIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO
La motivación. La comunicación, El liderazgo. El trabajo en equipo. Beneficios de la motivación en los estudiantes. Beneficios de la comunicación. Técnicas motivacionales para las tutorías. Como aplicar la motivación y la	Contar con tutores profesionales motivadores y comunicadores para la ejecución de tutorías individuales, grupales, telefónicas, vía correo electrónico, virtuales, con el fin de evitar problemas con el estudiante.	Charlas, conversatorios, círculo de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de evaluación tanto escrita como oral y exposiciones grupales.	16 horas

comunicación en las tutorías. Como lograr el cambio de actitud en el estudiante a distancia. Como mantener la motivación el los estudiantes. Como comunicarse efectivamente con los estudiantes.			
---	--	--	--

4) Metodología

Taller en laboratorio del IDIC, trabajo grupal, lecturas plenarias, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

5) Resultados de aprendizaje:

Resultado 1: Conoce y aplica técnicas motivacionales para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los aprendizajes obtenidos

7) Presupuesto.

Cuadro N° 31 Presupuesto taller 6

No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	16	10,00	160.-
2	Coffe Breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	VALOR DEL EVENTO:			222.-

8) Número de participantes: 20 tutores

9) Requisitos de los aspirantes:

- Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia
- Pertener al área académica específica relacionada con el evento
- Tener conocimientos básicos u homogéneos sobre el evento

10) Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia. Al finalizar el semestre.

11) Duración: 16 horas.

12) Certificado a entregar: Aprobación: Asistencia 80%; evaluación 80%

13) Fecha de inscripción:

Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador del evento

Coordinador del evento

1) Nombre del evento taller # 7

“Dirección y asistencia técnica para la orientación efectiva de tesis en educación a distancia”

2) Objetivo: Al finalizar el evento los participantes estarán en capacidad de desarrollar un método de trabajo para colaborar en la búsqueda y el ordenamiento de información, así como también, en la precisión de los conceptos, las hipótesis y la presentación de proyectos de trabajos de grado para beneficiar a estudiantes y docentes del Sistema de Educación a Distancia.

3) Contenido:

Cuadro Nº 32 Temas de capacitación taller 7

TEMAS	FINALIDAD	ACTIVIDADES	TIEMPO
Cuestiones preliminares: Introducción, tema de tesis, trabajar los textos, Generalidades sobre tesis e investigaciones: Que es investigar, partes de una tesis. Algunas precisiones conceptuales: Problema, marco teórico, metodología, objetivos. Consideraciones finales: Justificación, Hipótesis, bibliografía Conclusiones y recomendaciones. Anexos.	La investigación constituye uno de los pilares fundamentales de la educación superior, es por esto que se debe realizar un análisis crítico del conocimiento, formulando proyectos o tesis con altos estándares que brinden respuesta dentro de la ciencia y tecnología profundizando soluciones para la sociedad.	Charlas, conversatorios, círculos de mejoramiento de estudios, talleres prácticos, trabajo grupal, foros. Actividades de Evaluaciones tanto escritas como orales y exposiciones grupales.	

4) Metodología

Taller en laboratorio del IDIC, trabajo grupal, lecturas plenarias, conversatorios, mesas redondas, foros, dinámicas participativas y grupales.

5) Resultados de aprendizaje:

Resultado 1: Desarrolla un método y un proceso de trabajo para lograr un ordenamiento y precisión de conceptos y la presentación del trabajo de titulación.

6) Se realizará una evaluación de los contenidos del taller, de tal manera que permita visualizar los aprendizajes obtenidos

7) Presupuesto.

Cuadro N° 33 Presupuesto taller 7

No.	Detalle	Unidades	Valor unidad	Valor total \$
1	Horas pago instructor	20	10,00	200.-
2	Coffe breake	20	1,50	30.-
3	Suministros varios	20	0.60	12.-
4	Certificados	20	1.00	20.-
	VALOR DEL EVENTO:			262.-

8) Número de participantes: 20 tutores

9) Requisitos de los aspirantes:

- Ser tutor del Sistema de Educación a Distancia
- Pertener al área académica específica relacionada con el evento
- Tener conocimientos básicos u homogéneos sobre el evento

10) Lugar, fecha, hora del evento:

- Taller de audiovisuales de la UTE.
- A definir
- A definir

Fecha y hora se realizará conforme la planificación establecida por las autoridades y el presupuesto del Sistema de Educación a Distancia. Al finalizar el semestre (año 2012)

11) Duración: 20 horas.

12) Certificado a entregar: Aprobación 80% asistencia y 80% evaluación

13) Fechas de inscripción:

Desde 8 días antes de que empiece el evento hasta 1 día antes del inicio.

Facilitador evento

Coordinador del evento

4.3.1 MATRIZ DE LOGROS DE APRENDIZAJE

4.3.1.1 TALLERES Y HORAS DE CAPACITACIÓN:

Cuadro Nº 34 Número de eventos y horas de capacitación a dictarse

No. orden	Nombre del evento	Eventos unificados.	Números evento	Número de horas x evento	No-estudiant.	Valor total USD
1	Metodologías y técnicas participativas en la enseñanza universitaria en la educación a distancia		1	12	20	188.-
2	Las TICS. En la educación a distancia.		2	12	20	188.-
3	Fundamentos pedagógicos en la educación a distancia		3	20	20	262.-
4	Planificación y elaboración de material impreso y virtual	X	4 Y 5	40	20	462.-
5	La didáctica en educación a distancia	X	6 Y 8	30	20	362.-
6	Técnicas motivacionales en las tutorías de educación a distancia	X	7 Y 9	16	20	222.-
7	Dirección asistencia técnica para dirección efectiva de tesis		20	20	20	262.-
	Total horas de capacitación a tutores:			150	140	\$1.946

Número de docentes capacitados:..... 140 docentes

Número de horas de capacitación:..... 150 horas

Valor de inversión en capacitación:..... 1.946 dólares.

Financiamiento: con presupuesto del SED-UTE

4.4 PROPUESTA DE FORMULARIOS:

- Datos personales del participante. (Formulario 01.)
- Nómina de participantes. (Formulario 02).
- Presupuesto del evento. (Formulario 03).
- Oficio de invitación a eventos de capacitación. (Formulario 04).
- Resumen de datos del currículum del instructor. (Formulario 05).
- Recursos para desarrollo del evento. (Formulario 06).
- Registro de control de asistencia por días. (Formulario 07).
- Diploma para en coordinador. (Formulario 08).
- Diploma para el participante. (Formulario 09).
- Diploma para el Instructor. (Formulario 10).
- Evaluación para el coordinador (Formulario 11).
- Evaluación para el participante. (Formulario 12).
- Evaluación para el instructor. (Formulario 13).

5. CONCLUSIONES

- Se concluye que la mayor parte de los docentes que laboran en el SED, tienen formación y experiencia en educación a distancia y la adquirieron en la UTE.
- Se puede evidenciar la falta de un plan de capacitación, ya que los docentes del SED, tienen un desempeño muy bueno con el estudiante en motivación, empatía, compromiso, explicación de guías y contenidos; tienen un desempeño aceptable en aplicación de talleres, conversatorios y tutorías interactivas. y un desempeño regular en: tutorías grupales y cooperación en horarios extraordinarios.
- Se puede observar la falta de un plan de capacitación ya que las estrategias del docente para que el estudiante se involucre en las tutorías son: la aplicación de casos prácticos y reales es muy buena; trabajo interactivo y conversatorio es buena; y, manejo plataforma virtual, chat y foros virtuales, pertinencia, investigaciones es regular
- Se concluye que todos los tutores están interesados en capacitarse prioritariamente en: Metodologías y técnicas participativas de EaD, las TICs en la EaD, fundamentos pedagógicos en la EaD, planificación y elaboración de material impreso y virtual para la EaD, la didáctica en la EaD, técnicas de motivación y comunicación para las tutorías en EaD, dirección y asistencia para la asesoría efectiva de tesis en EaD.
- Sistema de Educación a Distancia no cuenta en la actualidad con un plan de capacitación técnicamente estructurado que atienda a las necesidades de capacitación de sus tutores.

- Se concluye que, luego de la aplicación de la matriz de análisis FODA, se detecta que los niveles de cada institución universitaria están de acuerdo con sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, pero pese a que la UTPL se encuentra en mejor ubicación que sus competidoras, las otras tres pueden seguir mejorando siempre y cuando sus autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes se lo propongan y lo realicen.

6. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las autoridades del Sistema de Educación a Distancia, capaciten a todos los docentes que aquí laboran en los temas programados y planificados en el plan de capacitación propuesto.
- Que para mejorar su desempeño con los estudiantes se capaciten en aplicación de técnicas interactivas, talleres, conversatorios, círculos de mejoramiento de estudio y tutorías grupales.
- Capacitar a los docentes del SED, en estrategias para el manejo de plataforma virtual, chat y foros virtuales, pertinencia con el SED y sus carreras, y con los estudiantes, investigación y aplicación de casos prácticos.
- Se recomienda la aplicación del plan de capacitación diseñado, respetando todos los talleres, la prioridad en la ejecución de los mismos hasta el año 2012, fecha en la que conforme planificación estratégica del SED, debe haberse capacitado al 100 % de sus docentes.
- Implementar los formularios diseñados en la propuesta para mantener una planificación, organización, ejecución, evaluación y control de la capacitación, para el cumplimiento de los objetivos planteados.
- Se recomienda a las universidades participantes, considerarlas estrategias planteadas en la presente matriz de perfiles competitivos y ponerlas en práctica de acuerdo con la prioridad que cada una deba y pueda aplicarlas.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, E. y Barriga, C. (2010). Formato APA para el uso de citas y referencia bibliográficas, Quito, UTE.
- Basabe, F. (2008). Educación a distancia en el nivel superior. México: Editorial Trillas, 12
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación, México: Pearson Educación.
- Billig, G. y Alzugaray, c. (2008). Administración de recursos Humanos 2. Utilizando Microsoft Excel. Buenos Aires: Editorial OmicronSystem-
- Campana, P. (2008). Módulo para la elaboración del plan de titulación, Quito, UTE.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: Editorial. Mc. Graw-Hill: Quinta edición.
- Chiavenato. I. (2008). Gestión del talento Humano. Editorial.Mc. Graw Hill. Edición 2008.
- Chiavenato. I. (2011). Gestión del Talento Humano. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Dessler, G. (1996). Administración de personal: México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. Segunda Edición.
- García Aretio, L. (1998) El material impreso en la enseñanza a distancia. España. Edición Madrid.
- García Aretio, L. (2001). La educación a distancia. De la teoría a la práctica. España: Editorial Ariel S. A..
- Hernández, R. y otros. (2007). Metodología de la Investigación, México: editorial Mc. Graw Hill.
- Litwin, E. (2003). La educación a distancia temas para el debate en una nueva agenda educativa. Buenos Aires. Amorrortu Editores.
- Portillo, M. (2002). Compendio para el estudio de la [administración de recursos humanos](#). Del Contenido Programático de Cátedra de Administración de Recursos Humanos del Instituto Universitario de [Tecnología](#) de Maracaibo. Maracaibo.

Reza Trosino, J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. Edición primera. México.
Tamayo y Tamayo, M. (1995). El proceso de investigación científica. México D. F.: Editorial Limusa-Noriega.

Remache, G. (2009). Correcciones estilo de tesis, Quito, UTE.

WEBGRAFÍA:

Aguilar, R. (2010). Universidad Técnica Particular de Loja. Loja. Ecuador
Disponible en:
http://www.utpl.ec/files/imagen/stories/publi_cientificas/guiadidáctica.pdf
[Consulta 05-2010]

Kaye, A. (2002). El ordenador como mediador de la comunicación y la educación a distancia. Disponible en:
<http://www.icdl.open.ac.uk/mindweave/chap/html> [Consulta 06-04-2012]

La Educación a Distancia. (Disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_a_distancia [consulta 10-2011]

La unidad didáctica. Disponible en:
http://www.utpl.edu.ec/files/image/stories/publi_cientificas/guia_didactica.pdf
[Consulta 10-10-2009]

Meléndez, J. (1993). Disponible en: <http://www.uned.es/catedraunesco-ead/cosypedal/La%20ead%20lberoamerica.%20miradas%20diversas%20-%20Ram.pdf> [Consulta 06-04-2012]

Meléndez, J. (1993). Disponible en: <http://web.simmons.edu/~chen/nit/Nit93/93-229-melen.html>. [Consulta 06-04-2012]

Plan de capacitación. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos82/elaboración-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitación2.shtml>. [Consulta 19-05-12]

Plan de capacitación. Disponible en:
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/calidad/doc/iso_c omp/iv.htm [Consulta 19-05-2012]

Plan de Capacitación. Disponible en:
http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp [consulta 19-05-2012]

Proceso de elaboración de un plan de capacitación. Disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm> [Consulta 20-05-2012]

Santángelo, N. (2010). Modelos pedagógicos en los sistemas de enseñanza no presencial. Disponible en: <http://terminologiaedu.us.es.ticsxxi/comunic/mcts.htm> [Consulta 18-06-2010]

Talavera, M. (2011) Disponible en: <http://tecnologiaedu.us.es/ticsxxi/comunic/mcts.htm> [Consulta 09-09-2011]

UNESCO. (2006). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación [En línea]. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n> [consulta 19-03-2012]

Zane, B. (1996-1997). Universidad del Quindío. Colombia. [Disponible en: <http://www.uniquindio.edu.co/uniquindio/nti/indx.htm> [Consulta 06-04-2012]

ANEXOS

- Anexo 1 Encuesta
- Anexo 2 Datos personales del participante. (Formulario 01.)
- Anexo 3 Nómina de participantes. (Formulario 02).
- Anexo 4 Presupuesto del evento. (Formulario 03).
- Anexo 5 Oficio de invitación a eventos de capacitación. (Formulario 04).
- Anexo 6 Resumen de datos del currículum del instructor. (Formulario 05).
- Anexo 7 Recursos para el desarrollo del evento. (Formulario 06).
- Anexo 8 Registro de control de asistencia por días. (Formulario 07).
- Anexo 9 Diploma para el coordinador. (Formulario 08).
- Anexo 10 Diploma para el participante. (Formulario 09).
- Anexo 11 Diploma para el Instructor. (Formulario 10).
- Anexo 12 Evaluación para el coordinador (Formulario 11).
- Anexo 13 Evaluación para el participante. (Formulario 12).
- Anexo 14 Evaluación para el instructor. (Formulario 13).

Anexo 1

ENCUESTA:

ENCUESTA DIRIGIDA A TUTORES DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DATOS GENERALES:

NOMBRES Y APELLIDOS: _____
CARRERA O PROGRAMA: _____
ASIGNATURA (S) : _____

GÉNERO: M F

OBJETIVO:

Detectar e inventariar necesidades de capacitación de los tutores del Sistema de Educación a Distancia (SED-UTE) para elaborar un PLAN DE CAPACITACIÓN, que permita el desarrollo y mejoramiento continuo de conocimientos, habilidades, competencias y una actitud positiva, para el éxito individual e institucional.

INSTRUCCIONES:

- Conteste real y objetivamente las preguntas:

CUESTIONARIO:

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja usted en la UTE?

Menos de 1 año
De 1 a 5 años
Más de 5 años

2. ¿Hace cuánto tiempo es tutor en el SED, en la UTE?

Menos de 1 año
De 1 a 5 años
Más de 5 años

3. ¿Posee usted formación en educación a distancia?

Si No

¿Especifique cuál?

4. En que Institución recibió capacitación en educación a distancia?, para la ejecución de sus funciones como tutor?

¿Qué tipo de Capacitación?

5. Para el mejor desempeño de su función como tutor del SED. Usted?

ÍTEMS	SIEMPRE (5)	CASI SIEMPRE (4)	A VECES (3)	RARA VEZ (2)	NUNCA (1)
Motiva a los alumnos					
Trabaja en talleres con sus estudiantes					
Realiza tutorías de círculos de mejoramiento de estudio					
Mantiene una relación de empatía con sus alumnos					
Realiza conversatorios con los alumnos					
Aplica tutorías interactivas					
Entrega material didáctico claro y objetivo					
Evalúa permanentemente					
Explica los contenidos de las guía a sus alumnos					
Contesta y satisface las preguntas de sus alumnos					
Su grado de comprometimiento, tutor-estudiante es					
Otras					

6. ¿Qué estrategias de motivación utiliza para que el alumno se involucre en su tutoría?

7. Comente brevemente como desarrolla sus tutorías cuando no hay preguntas por parte del alumno?.

8. ¿Estaría interesado en recibir capacitación en educación a distancia?

Si No

¿Qué temas le interesan para capacitarse?, señale con una X.

Las TICs. en la EaD.	
La andragogía en la EaD.	
Fundamentos pedagógicos en EaD.	
Las metodologías actuales en EaD.	
La didáctica en EaD.	
Técnicas motivacionales en las tutorías de EaD.	
Técnicas de comunicación en EaD.	
Administración y gestión de tutorías en EaD.	
Planificación y elaboración de material didáctico.	
Planificación y elaboración de material virtual.	
Planificación y elaboración de evaluaciones.	
Manejo de correo electrónico, internet, aula virtual, plataforma virtual)	
Otros	

9. ¿Qué herramientas utiliza en sus tutorías para impartir los conocimientos?

Correo electrónico	_____
Chat	_____
Foro	_____
Foros virtuales	_____
Aula virtual	_____
Aula Audiovisual	_____
Plataforma virtual	_____
Aula	_____
Teléfono celular	_____
Teléfono convencional	_____
Fax	_____
Otras	_____
Cómo	_____
Cuales?	_____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2

FORMATO PARA ENTREVISTA A DIRECTIVOS DE CADA UNIVERSIDAD

Universidades consideradas (voluntariamente): Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Técnica Particular de Loja, Universidad Indoamérica y Universidad Israel.

Universidad: _____

Nombres y apellidos: _____

Por favor conteste con objetividad las siguientes preguntas:

Factores clave del éxito: (en educación a distancia)

1.- Calidad de infraestructura:

DETALLE	EXELENTE	MUY BUENO	BUE NO	REGULAR	MALO
Plataforma virtual					
Aulas					
Equipamiento					
Mobiliario					
Parqueaderos					
Tecnología					
Infraestructura, Instalaciones varias					
Otros:					

Comentarios:

2.- Calidad en la atención del personal:

DETALLE	EXELENTE	MUY BUENO	BUE NO	REGULAR	MALO
Cuenta con el apoyo del personal directivo					
Cuenta con el apoyo del personal docente					
Cuenta con el apoyo del personal administrativo					
Cuenta con el apoyo del personal de servicios					
Otros:					

Comentarios:

3.- Calidad académica:

DETALLE	EXE LENT E	MUY BUENO	BUE NO	REGU LAR	MALO
Docentes					
Tutorías					
Materiales impresos					
Materiales virtuales					
Aplicación de metodologías en tutorías					
Aplicación didáctica en tutorías					
Contenidos de las asignaturas de la carrera					
Biblioteca					
Material de estudio					
Otros:					

Comentarios:

4.- Calidad de servicios docentes:

DETALLE	EXE LENT E	MUY BUENO	BUE NO	REGU LAR	MALO
Entregas de guías a tiempo (inicio semestre)					
Entrega de programación a tiempo					
Dotación de tutores a tiempo					
Funciona la plataforma a tiempo					
Tutorías efectivas para el proceso de interaprendizaje					
Formación académica del docente en E. a D.					
Capacitación docente					
Capacitación en procesos administrativos					
Participación docente en programas de capacitación					
Se mide el impacto de la capacitación docente					
Presupuesto disponible para la capacitación docente					
Otros:					

Comentarios:

Pregunta 4. ¿La Universidad cuenta con un plan de capacitación?

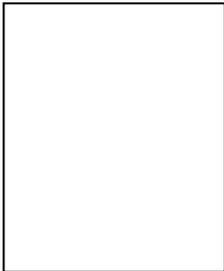
Mpfs.

Anexo 3

FORMULARIO 01

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

DATOS PERSONALES DEL PARTICIPANTE



1.- NOMBRE DEL EVENTO
LUGAR.....FECHA.....

FECHA DE INICIO

DÍA	MES	AÑO			

FECHA DE FINALIZACIÓN

DÍA	MES	AÑO			

No. INSCRIP.			

2.- IDENTIFICACIÓN

NÚMERO DE CEDULA CIUDADANA									

.....
APELLIDOS NOMBRES

FECHA DE NACIMIENTO

--	--	--	--	--	--

3.- DIRECCIÓN DOMICILIARIA

CIUDAD..... CALLE..... No.....
SECTOR..... TELF..... CELULAR.....
.....

4.- INSTRUCCIÓN

UNIVERSITARIA.....TÍTULO.....
POSTGRADO O MAESTRÍA.....

5.-IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN.....TELÉFONO.....
PROGRAMA.....
CÁTEDRA(S).....
TIEMPO DE SERVICIOS.....
FIRMA DEL PARTICIPANTE..... FECHA.....

Anexo 4

**FORMULARIO 02
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

NOMINA DE PARTICIPANTES:

NOMBRE DEL EVENTO.....

FECHA DE INICIO.....

FECHA FINALIZACIÓN.....

LUGAR.....DURACIÓN.....

N	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA IDENTIDAD	PROGRAMA O CARRERA	FIRMAS
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

NOMBRE Y FIRMA DEL COORDINADOR.....

LUGAR Y FECHA.....

Anexo 5

FORMULARIO 03

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

PRESUPUESTO (EVENTOS)

NOMBRE DEL EVENTO.....	DURACIÓN.....
NÚMERO DE PARTICIPANTES.....	N. EVENTOS.....
LUGAR.....	FECHA A REALIZARSE.....

COSTOS DIRECTOS INSTRUCTOR	VALOR	N.HORAS	SUB TOTAL	TOTAL
Honorarios valor				
Alimentación				

COSTOS DIRECTOS PARTICIPANTES	VALOR	N.HORAS	SUB TOTAL	TOTAL
Alimentación				

COSTOS REALIZACIÓN	VALOR	N.HORAS	SUB TOTAL	TOTAL
Arriendo Local				
Otros, varios				

COSTOS MATERIALES	VALOR	N.HORAS	SUB TOTAL	TOTAL
Papelería				
Certificados				
Bolígrafos				
Resaltadores				
Marcadores				
Porta nombres				
Otros, varios				

APROBADO POR:

FECHA:

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

OFICIO DE INVITACIÓN A EVENTOS DE CAPACITACIÓN

Oficio N°.....

Quito, a

Señor, (a), tutor del SED. UTE.

Presente.

De mi consideración:

Me es grato comunicarle a usted que ha sido seleccionado para participar en el evento de capacitación,..... organizado por el SED. UTE.

Este evento se llevará a cabo en desde el.....hasta el de.....hasta.....

Los contenidos impartidos en este evento incrementarán sus conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar su desempeño como tutor del SED. UTE. Al capacitarle el SED.UTE interviene en su desarrollo personal y profesional, ya que usted se constituye nuestro principal capital humano.

Esperamos que el desarrollo del evento supere sus expectativas y le auguramos éxitos en el mismo.

Atentamente,

Director
SED. UTE.

Anexo 7

FORMULARIO 05

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

FORMULARIO PARA RESUMEN DE DATOS DEL CURRÍCULUM DEL
INSTRUCTOR

CURRICULUM DEL INSTRUCTOR
NOMBRES:
APELLIDOS:
TÍTULOS:
EXPERIENCIA
CARGOS RELEVANTES
MENCIONES ESPECIALES
OTROS DATOS ADICIONALES

FIRMA COORDINADOR.

Anexo 8

FORMULARIO 06

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

FORMULARIO DE RECURSOS PARA DESARROLLO DEL EVENTO

EVENTO	INSTRUCTOR
LUGAR	DURACIÓN
HORARIO	FECHA DE INICIO
	FECHA DE FINALIZACIÓN

PARTICIPANTES	CARRERA O PROGRAMA	MATERIALES	EQUIPOS

RESPONSABLE.....

FECHA.....

Anexo 10

FORMULARIO 08

EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

DIPLOMA PARA EL COORDINADOR



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA



Otorga el presente:

CERTIFICADO A:

Por haber coordinado el evento de capacitación:
"Taller de: _____"

Dictado en Quito el ____ de _____ de 2011
Con una duración de: ____ horas

Director del Sistema de Educación a Distancia **Secretario General Procurador**

FORMULARIO 09

EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

DIPLOMA PARA EL PARTICIPANTE

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA



Otorga el presente:

CERTIFICADO A:

Por haber participado en el evento de capacitación:
"Taller de: _____"

Dictado en Quito el ____ de _____ de 2011
Con una duración de: ____ horas

Director del Sistema de Educación a Distancia Secretario General Procurador

FORMULARIO 10

EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

DIPLOMA PARA EL INSTRUCTOR

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Otorga el presente:

CERTIFICADO A:

Por su participación como Instructor del evento de capacitación:
"Taller de: _____"

Dictado en Quito el ____ de _____ de 2011
Con una duración de: _____ horas

Director del Sistema de Educación a Distancia Secretario General Procurador

Anexo 13

FORMULARIO 11

EVALUACIÓN PARA EL COORDINADOR

NOMBRE DEL COORDINADOR:

Evaluación a la coordinación del evento:

	E	M B	B	R	M
▪ La infraestructura para la capacitación fue	<input type="checkbox"/>				
▪ Las condiciones del mobiliario fueron	<input type="checkbox"/>				
▪ La limpieza de la sala o aula fue	<input type="checkbox"/>				
▪ La iluminación de la sala o aula fue	<input type="checkbox"/>				
▪ La limpieza de los baños utilizados fue	<input type="checkbox"/>				
▪ La disponibilidad del equipo solicitado fue	<input type="checkbox"/>				
▪ La puntualidad en la colocación del equipo audiovisual solicitado fue	<input type="checkbox"/>				
▪ El funcionamiento del equipo audiovisual fue	<input type="checkbox"/>				
▪ En general la coordinación de eventos fue	<input type="checkbox"/>				
▪ El refrigerio fue	<input type="checkbox"/>				

DIRECTOR

FORMULARIO 12

EVALUACIÓN PARA EL PARTICIPANTE

EVALUACIÓN A LOS PARTICIPANTES:

	E	MB	B	R	D
• Su participación en el evento fue activa?	<input type="checkbox"/>				
• Su asistencia al evento fue?	<input type="checkbox"/>				
• Su interés en el evento fue?	<input type="checkbox"/>				
• El aprovechamiento del curso fue?	<input type="checkbox"/>				
• Las relaciones entre instructores y participantes fueron	<input type="checkbox"/>				
• Los temas revisados son aplicables a su actividad laboral	<input type="checkbox"/>				
• Los servicios que se ofrecieron estuvieron de acuerdo a sus expectativas?					
Si _____ No _____					
¿Por qué?					

• De los temas tratados durante el curso, ¿Cuáles serán más útiles para el desempeño de su trabajo?					

• ¿Qué otros temas o actividades desearía que se incluyan en este curso?					

INSTRUCTOR DEL EVENTO

Anexo 15

FORMULARIO 13

EVALUACIÓN PARA EL INSTRUCTOR

NOMBRE DEL INSTRUCTOR:

Evaluación al instructor:	E	MB	B	R	D
•¿El instructor dominó los temas?					
•¿Los temas vistos corresponden al contenido del curso?					
•¿La presentación del instructor fue?					
•¿Cómo es la metodología de enseñanza del instructor?					
•El material didáctico que utilizó e l instructor fue planeado?					
•La retroalimentación y solución de preguntas por parte del instructor fue...					
•El ambiente y las relaciones humanas que propició el instructor en el grupo durante el desarrollo del curso fue.					
•La habilidad del instructor para despertar y mantener el interés del participante fue...					

COORDINADOR DEL EVENTO