

Tisbe del Rosario Paz Rodríguez

Mediación pedagógica en la producción de contenidos para los cursos e-learning de la carrera de Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y la Comunicación del Departamento de Educación Virtual, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala

Asesora: Licenciada Karla Lisseth Valdez Hernández



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

Guatemala, junio de 2019.

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, junio de 2019.

Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	2
1.1.3 Desarrollo histórico	3
1.1.4 Situación económica	5
1.1.5 Vida política	7
1.1.6 Concepción filosófica	8
1.1.7 Competitividad	8
1.2 Institucional	10
1.2.1 Identidad institucional	10
1.2.2 Desarrollo histórico	15
1.2.3 Usuarios	20
1.2.4 Infraestructura	21
1.2.5 Proyección social	22
1.2.6 Finanzas	23
1.2.7 Política laboral	24
1.2.8 Administración	24
1.2.9 Ambiente institucional	37
1.2.10 Otros aspectos	38
1.3 Lista de carencias identificadas	39
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	40
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	43
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	43
1.6.1 Análisis de viabilidad	43
1.6.2 Análisis de factibilidad	44
1.6.3 Estudio de mercado	44
1.6.4 Estudio económico	44
1.6.5 Estudio financiero	45
1.6.6 Estudio social	45
Capítulo II: Fundamentación teórica	
2.1 Elementos teóricos	46
2.1.1 Mediación pedagógica	46
2.1.2 Características de la mediación pedagógica	49
2.1.3 Elementos o fases de la mediación pedagógica	50
2.1.4 Estrategias de la mediación pedagógica	51
2.1.5 Mediador	52

2.1.6	Diseño instruccional	56
2.1.7	Contenidos de curso	68
2.1.8	Competencias	73
2.1.9	Educación a distancia	76
2.1.10	Modalidad de aprendizaje o educación con tic's	84
2.2	Fundamento legal	88
Capítulo III: Plan de acción		
3.1	Identificación institucional	90
3.2	Título del proyecto	90
3.3	Problema	90
3.4	Hipótesis-acción	90
3.5	Ubicación	90
3.6	Justificación	91
3.7	Objetivos	92
3.7.1	Objetivo general	92
3.7.2	Objetivos específicos	92
3.8	Metas	92
3.9	Beneficiarios	92
3.10	Actividades	93
3.11	Cronograma de actividades	95
3.12	Presupuesto	97
3.13	Responsables	97
3.14	Evaluación	97
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención		
4.1	Descripción de las actividades realizadas	98
4.2	Productos y logros	100
	Producto	
	Curso Gestión de Recursos Humanos	101
	Curso Inteligencias múltiples	160
	Curso Propiedad Intelectual	228
	Curso Diseño Producción y Administración de Proyectos	291
4.3	Sistematización de la experiencia	
4.3.1	Actores	352
4.3.2	Acciones	352
4.3.3	Resultados obtenidos en base a las actividades	353
4.3.4	Implicaciones	353
4.3.5	Lecciones aprendidas	354
Capítulo V: Evaluación del proceso		
5.1	Evaluación del diagnóstico	355

5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	356
5.3 Evaluación del plan acción	356
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización	356
5.5 Evaluación final	356
Capítulo VI: Voluntariado	
6.1 Plan de acción	358
6.2 Sistematización	364
6.3 Evidencias	365
Conclusiones	369
Recomendaciones	370
Referencias bibliográficas	371
E-grafía	373
Apéndices	375
Apéndice 1 Plan general del Ejercicio Profesional Supervisado	376
Apéndice 2 Instrumentos de investigación	381
Apéndice 3 Instrumentos de evaluación	386
Apéndice 4 Carta de Sostenibilidad	391
Anexos	392

Resumen

El presente informe del Ejercicio Profesional Supervisado detalla la mediación pedagógica en la producción de contenidos de los cursos Gestión de Recursos Humanos, Inteligencias múltiples y TIC, Propiedad intelectual y TIC, Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC dirigido a los estudiantes de la Licenciatura en Educación y Tecnología modalidad e-learning del Departamento de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala; dicho proyecto incluye los procesos de elaboración del bosquejo de temas, selección y redacción del contenido mediado pedagógicamente para la versión final de cada curso. Cada curso está integrado por cinco módulos de aprendizaje, cada uno de estos módulos cuenta con una competencia, introducción, contenido (presentado con diferentes esquemas) tablas y figuras; redactado de manera clara y concisa con la finalidad de hacer el texto más comprensible e interesante para el estudiante. Finalmente se agrega una conclusión y las referencias bibliográficas consultadas.

El objetivo primordial de este proyecto es incluir la mediación pedagógica en la producción de contenidos de los cursos que carecen de la misma, con lo cual también se pretende sea un aporte eficiente y comprometido que coadyuve a la formación académica de los futuros profesionales de la sociedad guatemalteca.

Palabras claves: mediación pedagógica, producción de contenidos, didáctica, metodología, módulos de aprendizaje, competencia, bosquejo de temas.

Introducción

El presente informe del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, fue desarrollado en el departamento de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades de la misma casa de estudios orientado en el proyecto: La mediación pedagógica en la Producción de Contenidos para los cursos e-learning de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y la Comunicación. A continuación, se presenta el detalle de cada una de las etapas realizadas durante el proceso de ejecución el cual se llevó a cabo durante los meses de julio 2018 a enero 2019.

El informe está estructurado en seis capítulos que se presentan a continuación.

Capítulo I Diagnóstico institucional: Abarca la investigación externa la cual es el análisis del contexto o entorno de la institución y la otra fase es, la investigación interna que contiene el análisis de la institución como tal, dentro de este análisis se detallan las carencias, la problematización, los enunciados de hipótesis acción, la priorización de una carencia de lo cual surge el proyecto que se trabajó, así como su respectivo análisis de viabilidad y factibilidad.

Capítulo II Fundamentación Teórica: constituye el bosquejo de temas el cual está en total relación con el proyecto ejecutado, como por ejemplo mediación pedagógica, sus características, fases, elementos, el mediador, producción de contenidos, educación a distancia entre otros.

Capítulo III el Plan de acción de la propuesta a solucionar: Aquí se detallan los objetivos del proyecto que se planteó como solución al problema priorizado.

Se justifica el desarrollo e implementación, las metas, metodología, las actividades, el cronograma y los recursos.

Capítulo IV Ejecución y Sistematización de la intervención: Incluye las actividades que se realizaron y el resultado que se obtuvo en cada una de ellas, el producto que

se realizó como proyecto, así como una sistematización de experiencias en las que abarca actores y las implicaciones que se tuvieron en la ejecución del proyecto y para finalizar las lecciones aprendidas.

Capítulo V Evaluación del proceso: se evaluó cada una de las etapas del proyecto a través de instrumentos en los cuales se detallan diferentes indicadores que demuestran el cumplimiento de las actividades planificadas, así como los resultados que se obtuvieron de las mismas.

Capítulo VI Voluntariado: Detalla la reforestación que se realizó, con el objetivo de recuperar un espacio natural que ha sido destruido por diversos factores, así mismo se llevó a cabo una jornada de educación ambiental en el sector asignado para la reforestación con la finalidad de concientizar a niños y adultos de la importancia que tiene el cuidado de nuestro medio ambiente.

Para finalizar el presente informe se presentan las conclusiones, recomendaciones y las referencias de donde se obtuvo la información para poder desarrollar el proyecto. Así como se adjuntan las evidencias para constar la veracidad de la ejecución del proyecto.

Para finalizar se incluyen conclusiones, recomendaciones, referencias, apéndice y anexos.

Capítulo I

Diagnóstico

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

Localización

Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, ubicada en ciudad universitaria, 11 avenida zona 12 Ciudad capital del departamento de Guatemala, edificio S4.



Fuente: (Google Maps, 2018)

Tamaño

El edificio S4 tiene un área de 1,250 metros cuadrados y aproximadamente 300 metros cuadrados de área al descubierto, sus ambientes están distribuidos en dos niveles.

Clima

La ciudad universitaria está ubicada en la región del altiplano central las dos estaciones que se marcan son la época seca y la época lluviosa, el clima que prevalece es sub tropical debido a la cantidad de áreas verdes que posee el campus universitario. **(Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Meteorología e Hidrología, 2018)**

Suelo

La Facultad de Humanidades se encuentra ubicada en suelo perteneciente a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Recursos naturales

El campus de la ciudad universitaria cuenta con áreas verdes en todos los alrededores, a su vez la Facultad de Humanidades posee un centro cultural rodeado de árboles y diversos tipos de flores.

Vías de comunicación

Se puede acceder al campus universitario por dos vías, anillo periférico, así como por avenida Petapa.

1.1.2 Composición social

La población a la que presta servicio educativo la Facultad de humanidades podemos notar que cuenta con mayor cantidad de estudiantes de sexo femenino a comparación del sexo masculino, se puede mencionar que son de diferentes clases sociales y diferentes etnias, se puede observar que la mayoría de los estudiantes de sede central son ladinos, con una minoría de estudiantes pertenecientes a la cultura maya o garífuna.

Así mismo la Facultad de Humanidades es una de las más grandes al contar con la mayor cantidad de población estudiantil, como resultado por proporcionar una diversidad de carreras, en diferentes horarios de estudio, en las setenta y una sedes que se encuentran en todos los departamentos de Guatemala. **(Instituto Nacional de Estadística. INE, 2017)**

Instituciones educativas

Debido a que la Facultad de Humanidades es parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual es una institución estatal, se

presentan estudiantes procedentes de diversas instituciones educativas tanto del sector oficial como de instituciones privadas.

Instituciones de salud

La Facultad de Humanidades no cuenta con unidad propia de salud, pero recibe apoyo y atención de la unidad de salud de la Universidad de San Carlos de Guatemala. **(Unidad de Salud, 2018)**

1.1.3 Desarrollo histórico

Origen

El 9 de noviembre de 1944, la Junta Revolucionaria de Gobierno, emitió el decreto No. 12 por medio del cual se otorgaba autonomía a la Universidad de San Carlos de Guatemala. El decreto en mención entró en vigencia el 1 de diciembre del mismo año e indicaba en el Artículo 3º la integración de la Universidad por siete Facultades, entre ellas la Facultad de Humanidades.

El proyecto de creación de la Facultad de Humanidades fue presentado al Consejo Superior Universitario el 5 de diciembre del mismo año y el 9 de dicho mes, el Rector de la Universidad propone integrar provisionalmente la Junta Directiva de la Facultad según consta en Punto TERCERO de dicha sesión. El 17 de septiembre de 1945, mediante el acta No.78 PUNTO DECIMO SEXTO el Consejo Superior Universitario funda la Facultad de Humanidades y se declara aquella ocasión como “Día de la Cultura Universitaria”.

La Facultad nace a la vida académica con el funcionamiento de cuatro secciones: Filosofía, Historia, Letras y Pedagogía. El profesorado se obtenía luego de cuatro años de estudio y dos años más para el doctorado. Además de esos títulos, que se otorgaba a los estudiantes regulares, la Facultad ofrecía certificaciones de asistencia a estudiantes no inscritos formalmente. **(Departamento de Relaciones Públicas Facultad de Humanidades, 2009)**

Fundadores u organizadores

En esta breve reseña histórica, que nos ofrece la página de la Facultad de Humanidades, aparecen personajes propulsores del anhelado proyecto de fundación. Ellos quedan grabados en nosotros como símbolos de una generación representada por ellos, los nombres de: Juan José Arévalo, Raúl Osegueda Palala, Adolfo Monsanto, Juan J. Orozco Posadas, Jorge Luis Arriola, José Rolz Bennett, Mardoqueo García Asturias, Edelberto Torres, Alfredo Carrillo Ramírez, Luis Martínez Mont. **(Departamento de Planificación, 2014)**

Sucesos importantes

En sus inicios la Facultad de Humanidades estuvo ubicada en el edificio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: 9ª. Avenida sur y 10ª calle, zona 1 posteriormente se trasladó a la 9ª. Avenida y 14 calle zona 1, en la actualidad es el bufete popular. Finalizando la década de los años sesenta se trasladó al Campus de la Ciudad Universitaria, zona 12, edificio S5. En la actualidad se ubica en el edificio.

De la Facultad de Humanidades han egresado humanistas eminentes. Se citan, en Filosofía a Rodolfo Ortiz Amiel y José Mata Gavidia; Historia a Héctor Samayoa Guevara y Daniel contreras; en Pedagogía y Ciencias de la Educación a Carlos González Orellana y Luis Arturo Lemus; en Psicología a Fernando de León Porras y León Valladares; en Literatura a Ricardo Estrada y Carlos Mencos Deká. **(Departamento de Relaciones Públicas Facultad de Humaniddes, 2009)**

Personalidades pasadas y presentes

Decanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Lic. José Rolz Bennett (1945 -1954)

Lic. Manuel Luis Escamilla (1954)

Lic. Hugo Cerezo Dardón (1954-1958 /1962-1966)

Lic. José Mata Gavidia (1958-1962)

Lic. Daniel Contreras Reynoso (1966-1970)

Lic. Guillermo Putzeys Álvarez (1970-1974)

Lic. Luis Luján Muñoz (1974) interino

Lic. Reyes Antonio Pérez Rojas (1974-1978)

Dr. Raúl Osegueda Palala (1978-1982)

Lic. Oscar Jaime López (1983-1987)

Lic. Eleázar Monroy Mejía (1987-1995)

Lic. Mario Alfredo Calderón Herrera (1995-2008)

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis (2009- a la fecha)

(Departamento de Planificación, 2014)

1.1.4 Situación económica

Medios de productividad y comercialización

En la Facultad de Humanidades no existe comercialización de productos con fines de lucro, sin embargo, si prestan servicios que generan un ingreso. Algunos de los cobros que están autorizados son: certificados de estudio, solvencias, exámenes de recuperación, exámenes privados y actos de graduación.

Ubicación socioeconómica de la población.

La mayor parte de la población estudiantil de la Facultad de Humanidades, en su totalidad es del entorno laboral, otro porcentaje es de pocos recursos y una minoría de un nivel medio alto, los cuales cuentan con los recursos necesarios para mantener estabilidad el entorno estudiantil y en los diferentes ámbitos de su vida.

Fuentes laborales.

Los estudiantes de la Facultad de Humanidades se desarrollan laboralmente en los distintos niveles educativos y otros trabajos fuera del ámbito educativo, tanto en el sector privado como en el sector público

- Docencia en el nivel preprimaria
- Docencia en el nivel primaria
- Docencia en el nivel medio
- Supervisión educativa
- Otros (Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, 2000)

Medios de comunicación

- Sitio web
- Campus virtual
- Redes sociales (Facebook, twitter)
- E-mail
- Teléfono
- Radio

Movilidad de los usuarios

Se pueden detallar transportes en los que los usuarios se movilizan:

- Transporte interno (USAC)

- Transporte público
- Transporte propio
- Ciclo vía **(Dirección General de Administración DIGI, 2018)**

1.1.5 Vida política

Personalidad jurídica

La Universidad de San Carlos de Guatemala de Guatemala, es una institución autónoma, con personalidad jurídica, regida por la ley y sus estatutos, es la única Universidad estatal por ello es la designada de dirigir, desarrollar y organizar la educación de estudios superiores del país.

Organizaciones de poder local

Junta Directiva es el órgano de toma de decisiones finales y conducción de políticas, está integrada por la máxima autoridad de la Facultad de Humanidades, dos son profesores titulares, un profesional, uno no profesional y dos estudiantes:

- Presidente
- Secretario
- Vocal I
- Vocal II
- Vocal III
- Vocal IV
- Vocal V **(Facultad de Humanidades, 2008)**

Organizaciones / agrupaciones

La Asociación de estudiantes humanistas (AEH) es la organización propiamente de la Facultad de Humanidades que vela por el bienestar y mejoramiento de los estudiantes de la Facultad.

La Asociación de estudiantes universitarios (AEU) es una organización permanente con fines gremiales, cívicos y culturales, integrada.

Paz T. (2018). Organizaciones. Guatemala. [Redacción Propia].

1.1.6 Concepción filosófica

Religión

En Guatemala existe libertad de culto ya que en la Constitución política de la República de Guatemala establece que el ejercicio de todas las religiones es libre.

1.1.7 Competitividad

La Facultad de Humanidades fomenta la calidad educativa a través de la innovación constante de sus carreras e implementación de nuevas modalidades de aprendizaje, así como actualización de su pensum de estudios para estar adecuado a las demandas actuales en Guatemala.

De igual forma la Facultad incentiva el desarrollo de sus estudiantes a través de becas e intercambios a otros países, para aportar a su crecimiento profesional. Así mismo fomenta proyectos e investigación para aportar mejoras al sistema educativo de Guatemala, todo lo anterior con la finalidad de formar profesionales de una manera integral y de beneficio para la sociedad guatemalteca.

Instituciones similares

Las instituciones educativas de nivel superior que prestan servicios similares a la Facultad de Humanidades son: Universidad del Valle de Guatemala, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Universidad Francisco Marroquín, Universidad Panamericana, Universidad Mesoamericana, Universidad Rafael Landívar, Universidad San Pablo y Universidad da Vinci de Guatemala. **(Universidades Públicas y Privadas en Guatemala,, 2018)**

Servicios que presta

La Facultad de Humanidades ofrece servicios académicos estos son los servicios que presta en los diferentes grados que son: pre grado, grado y post-gradados. **Paz T. (2018). Servicios. Guatemala. [Redacción Propia]**

Carreras

La Facultad de Humanidades ofrece una extensión de carreras para fomentar la competitividad en la educación, entre ellas se pueden mencionar:

- Profesorado en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa
- Profesorado en Enseñanza Media en Pedagogía, Ciencias Sociales y Formación Ciudadana.
- Profesorado en Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias Naturales con Orientación Ambiental
- Profesorado en Enseñanza Media en Pedagogía y Educación Intercultural
- Profesorado en Enseñanza Media en Pedagogía Técnico en Investigación Educativa
- Profesorado en Enseñanza Media en Pedagogía y Promotor en Derechos Humanos
- Profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y Comunicación.
- Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
- Licenciatura en Derechos Humanos
- Licenciatura en Investigación Educativa
- Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad
- Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular
- Licenciatura en Tecnología de la Información y Comunicación.

(Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos De Guatemala, 2018)

1.2 Institucional

1.2.1 Identidad institucional

Nombre

Departamento de Educación Virtual

Localización geográfica

El Departamento de Educación Virtual tiene sede en la Facultad de Humanidades, edificio S4, ciudad universitaria 11 Ave. Zona 12 de la ciudad capital, departamento de Guatemala.

Misión

Formar profesionales, críticos e innovadores, que utilicen, de manera eficaz y eficiente las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, a través de:

- El desarrollo de competencias específicas para buscar, seleccionar, organizar, analizar, utilizar y comunicar información en todos los soportes.
- La elaboración de recursos didácticos digitales, que contribuyan al proceso de transformación de la información en conocimiento.
- La incidencia positiva, a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los diferentes contextos laborales, para la disminución de la brecha digital. **(Departamento Educación Virtual - Facultad de Humanidades USAC, 2018)**

Visión

El Departamento de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala -DEVFAHUSAC-

- Formará profesionales humanistas que respondan a las exigencias de la sociedad del conocimiento, comprometidos con la democratización de la información en Guatemala, país pluricultural y multilingüe.

- Contará con personal docente, tutores virtuales y técnicos de alto nivel académico, comprometidos con el desarrollo integral de las personas a través de la enseñanza inclusiva, la investigación formativa y la tutoría virtual sistemática e interactiva.
- Mantendrá una oferta educativa de calidad, centrada en el aprendizaje del alumno, que responda a las demandas actuales del conocimiento y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Objetivos

General

- Democratizar el acceso a la educación superior en Guatemala, a través de la implementación de modalidades educativas virtuales, que multipliquen las opciones de formación académica exitosa.

Específico

- Ofrecer las opciones pertinentes, para que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala avance al ritmo de otras instituciones de educación superior latinoamericanas, en relación al conocimiento y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.
- Proponer metodologías de aprendizaje innovadoras basadas en las nuevas corrientes pedagógicas, que posibiliten que los egresados de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, respondan a las demandas de la sociedad de la información y del conocimiento.
- Buscar, seleccionar, mediar pedagógicamente y producir materiales didácticos, para las diferentes asignaturas de las Carreras que ofrece la Facultad de Humanidades.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Funciones

- Definir la estructura, organización, políticas y lineamientos de la educación virtual en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Coordinador proyectos educativos virtuales para el fortalecimiento de las diferentes carreras de pregrado, grado y postgrado de la Facultad de Humanidades.
- Dirigir las carreras e-learning y b-Learning de la Facultad de Humanidades.
- Administrar y gestionar los Ambientes Virtuales de Aprendizaje de la Facultad de Humanidades.
- Diseñar y producir materiales didácticos multimedia para modalidades e-learning y b-Learning.
- Analizar las diversas opciones en TIC, TAC y TEP para elegir las más adecuadas para la realidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad de san Carlos de Guatemala.
- Capacitar a docentes y estudiantes en el uso de las Tecnologías del Aprendizaje y Conocimiento -TAC-

Valores

Los valores que aplica el Departamento de Educación Virtual son el respeto, compromiso, responsabilidad, cooperación, colaboración, disciplina, cordialidad, comunicación, emprendimiento y convivencia.

Organigrama

Estructura organizacional

El Departamento de Educación Virtual es una instancia que depende del Decanato de la Facultad de Humanidades. Está a cargo de un director(a) Profesor(a) Titular, nombrado por Junta Directiva, a propuesta del Decano, para un período de cuatro años prorrogables.

De la dirección acontecen, el área de secretaría, coordinación de ambientes virtuales de aprendizaje -AVA-coordinación de diseño y producción multimedia, coordinación Infopedagógica, coordinación académica, tutores virtuales, estudiantado y el recurso humano, técnico y administrativo, necesario para el cumplimiento de sus funciones

- Junta Directiva de la Facultad de Humanidades
- Decanato de la Facultad de Humanidades
- Dirección del Departamento de Educación Virtual
- Secretaría
- Coordinación de Ambientes Virtuales de Aprendizaje -AVA
- Coordinación de Diseño y Producción Multimedia
- Coordinación Infopedagógica
- Coordinación Académica
- Tutores Virtuales

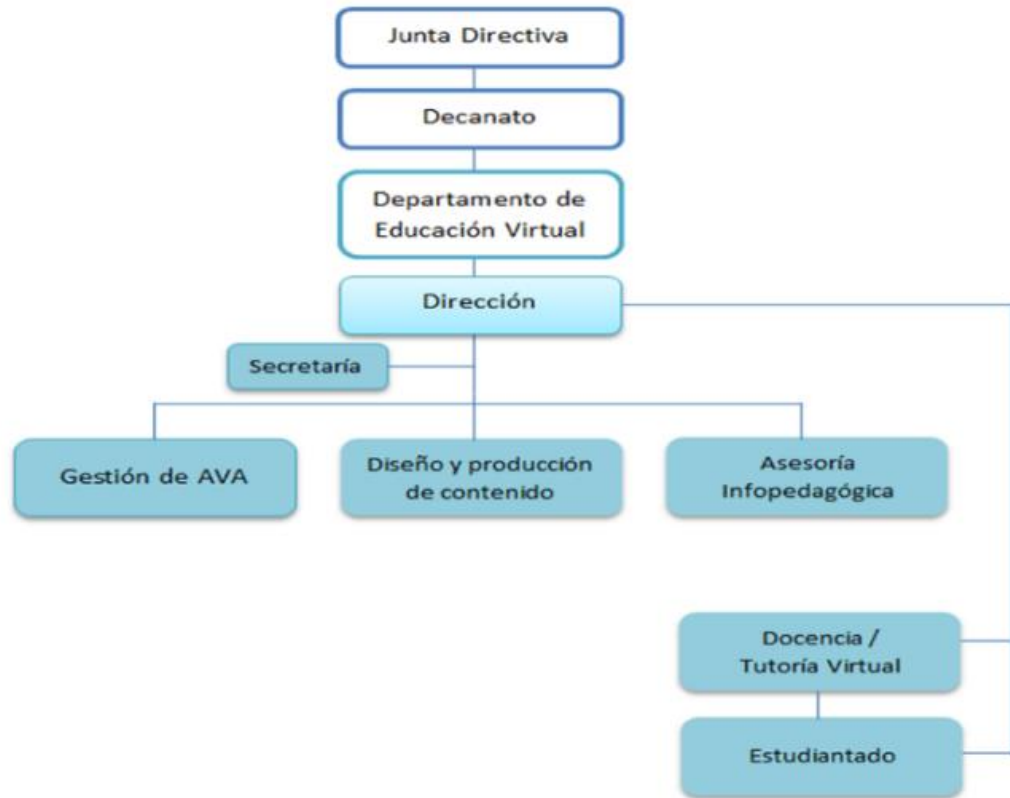
(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

El personal administrativo y docente del Departamento de Educación Virtual es el responsable de la oferta Académica, constituida por las Carreras siguientes:

- Profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y Comunicación (modalidad B-Learning)
- Profesorado en Educación a Distancia (modalidad E-learning).
- Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación (modalidad B-Learning).

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Organigrama Departamento de Educación Virtual



(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

1.2.2 Desarrollo histórico

Marco histórico (2011-2016)

➤ 2011

Una de las líneas de trabajo de la Facultad de Humanidades, para el Primer Semestre de 2011, establece: “Implementar la educación a distancia en forma virtual, para estudiantes de fin de semana y como apoyo a todas las jornadas de estudio de la Facultad, con la adecuación curricular pertinente, con el recurso de la página web y portal informativo general de la Facultad.”

Se nombra Coordinador de la Comisión de Educación a Distancia de la Facultad de Humanidades, al Licenciado Jesús Guzmán Domínguez, según consta en el PUNTO VIGÉSIMO OCTAVO, del Acta 004-2011, de la sesión de Junta Directiva del 15 de febrero de 2011.

Del 20 al 24 de junio de 2011, ocho docentes de la Facultad de Humanidades, viajan a la ciudad de México, para participar en el XII Encuentro Internacional Virtual Educa, que se realizó en el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México.

Se designa a los docentes que integrarán la Comisión de Educación a Distancia, según consta en el Punto QUINTO, del Acta 19-2011, de la Sesión Extraordinaria de Junta Directiva de fecha 26 de julio de 2011.

El 11 de agosto de 2011, se inicia formalmente el trabajo de la Comisión de Educación a Distancia de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Del 25 de agosto al 4 de noviembre de 2011, la Subcomisión de pedagogía y didáctica, redacta la metodología para los cursos del Programa de Educación a Virtual

El 8 de septiembre de 2011, se redacta el perfil para los docentes, que desean integrarse al trabajo de la Comisión de Educación a Distancia.

Del 9 de octubre al 26 de noviembre de 2011, la Subcomisión de Formación Docente de la Comisión de Educación a Distancia, desarrolla el Curso/taller Alfabetización informacional para educación e-learning y b-Learning, a través de la Plataforma Dokeos, en el Campus Virtual de la Escuela de Bibliotecología <http://www.ecidusac.tk>. El curso/taller tuvo una duración de 50 horas y lo concluyeron de forma exitosa 21 docentes.

Del 16 al 23 de noviembre de 2011, la Subcomisión de Formación Docente de la Comisión de Educación a Distancia, desarrolló el Curso/taller Recursos virtuales para educación e-learning y b-Learning, a través de la Plataforma Moodle. El curso/taller tuvo una duración de 20 horas y lo concluyeron 34 docentes.

➤ 2012

Al inicio del Primer semestre de 2012, se diseña y abre el sitio web oficial de la Facultad de Humanidades www.fahusac.edu.gt y el Campus Virtual con el Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle www.fahusac.campovirtual.org

Durante el primer semestre de 2012 PEVFAHUSAC a través de Campus Virtual de la Facultad de Humanidades, ofreció 43 cursos en la modalidad presencial virtual (b-Learning), agrupados en tres categorías: Bibliotecología, Cursos Primer Semestre y Cursos para Docentes FAHUSAC. Se logró conformar una comunidad de aprendizaje de 1,865 usuarios, entre profesores y estudiantes.

Del 28 de enero al 27 de mayo de 2012, PEVFAHUSAC ofreció el Diplomado Formación para tutores en la modalidad virtual presencial b- Learning, a través del Campus Virtual de la facultad, con el curso

T01 ¡Entrémosle al b- Learning!, mismo que concluyeron satisfactoriamente 17 tutores virtuales de la Facultad.

Durante el primer trimestre de 2012, integrantes de la Comisión del Programa de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades, se inscribieron en el curso Tutor de Formación Virtual e-learning, ofrecido por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, a través del Centro de Capacitación en Tecnología de la Información y Comunicación -Centro TIC- 6 docentes concluyeron con éxito el programa y recibieron Diploma como Tutor de Formación Virtual e-Learning.

El lunes 28 de mayo de 2012, en el contexto del Primer Congreso Internacional de Educación, celebrado en la Ciudad de Guatemala, del 29 al 31 de mayo de 2012; los Licenciados Edwing Roberto García, René Francisco Pérez, Ángel Manuel Monzón y Jesús Guzmán Domínguez, integrantes de PEVFAHUSAC, presentaron la ponencia: Educación Virtual, una nueva visión de la educación en la Facultad de Humanidades, USAC. celebrado en la Ciudad de Guatemala, del 29 al 31 de mayo de 2012, dice textualmente: “Nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es una iniciativa fundamental para ampliar el horizonte de formación, especialmente de la educación universitaria con el desarrollo de la educación virtual, aunque nos enfrentamos con la carencia de conectividad a Internet en varias comunidades del país. Propuesta: Ampliar la cobertura del Programa de Alfabetización Informacional y capacitación básica para los docentes universitarios en el uso de la tecnología. Además, facilitar los recursos tecnológicos para las distintas modalidades virtuales, especialmente en las secciones departamentales”.

Cambio de nombre de la Comisión de Educación a Distancia de la Facultad de Humanidades por el de Programa de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades -PEVFAHUSAC-, Junta Directiva al

respecto acuerda: Requerir al Programa para que presenten propuesta con el fin de de que en lugar de Programa sea Departamento de Educación Virtual. Punto vigésimo quinto, del Acta 20- 2012 de la sesión extraordinaria de Junta Directiva de fecha 12 de julio de 2012.

La honorable Junta Directiva de la Facultad de Humanidades, aprueba la Estructura organizacional de PEVFAHUSAC, para el segundo semestre de 2012. Punto vigésimo sexto, del Acta 20-2012 de la sesión extraordinaria de Junta Directiva de fecha 12 de julio de 2012.

Del 08 al 12 de julio de 2012, la Subcomisión de Formación Docente del Programa de Educación a Distancia, desarrolló el curso/taller, directrices Básicas para trabajar cursos b-Learning, a través de la Plataforma Virtual Moodle. El cual tuvo una duración de 08 horas y asistieron 92 docentes.

Al inicio del segundo semestre de 2012 PEVFAHUSAC a través del Campus Virtual de la Facultad de Humanidades, ofrece 170 cursos en la modalidad presencial virtual (b-Learning).

➤ 2013

En el mes de abril de 2013, el Consejo Superior Universitario aprueba según punto vigésimo octavo del Acta No. 07-2013 del 12.02.2013 y punto trigésimo tercero del Acta 16-2013 del 23.04.2013, el Diseño Curricular de la carrera Profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y Comunicación, (Código 29).

En agosto de 2013, El señor Decano de la Facultad de Humanidades, Maestro Walter Ramiro Mazariegos Biolis, inaugura oficialmente el Sitio Web y el Campus Virtual de la Facultad de Humanidades.

➤ 2014

En enero de 2014 inicia la primera cohorte del profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y Comunicación.

En el mes de marzo de 2014, el Consejo Superior Universitario aprueba los diseños curriculares de las Carreras Profesorado en Educación a Distancia (Código 40) y Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información y Comunicación (Código 41), según punto sexto, inciso 6.1, Acta No. 06-2014 de fecha 26 de marzo de 2014.

En el mes de agosto de 2014 se instaló un Repositorio Virtual con la información administrativa y académica del Programa de Educación Virtual en el contexto de la visita de los pares académicos.

En septiembre de 2014 se diseñó la página web de tutorías académicas y se capacitó a los docentes de las diferentes jornadas en el tema Tutorías Académicas Modalidad Virtual.

En el mes de octubre de 2014 el Campus Virtual FAHUSAC, logró conformar una comunidad de aprendizaje de 10,345 usuarios, entre profesores y estudiantes.

En enero de 2015 se diseñó el Sitio Web del Programa de Educación Virtual PEVFAHUSAC.

➤ 2015

En mayo de 2015 se elaboró una guía didáctica para el diseño de cursos en modalidad e-learning el cual sirvió como fundamento para la creación de Módulos Instruccionales para el primer ciclo de la carrera Profesorado En Educación a Distancia, modalidad E-learning.

En junio de 2015 se gestionó con la Escuela de Diseño Gráfico de la USAC el trabajo de 8 epesistas para realizar Módulos Instruccionales.

El 7 de octubre de 2015, la Honorable Junta Directiva de la Facultad de Humanidades autoriza que la Biblioteca Virtual de la Facultad de Humanidades, lleve el nombre de Juan José Arévalo Bermejo, según Punto vigésimo tercero, del Acta 33-2015 de la sesión de Junta Directiva, de fecha 7 de octubre de 2015.

En el mes de octubre de 2015, la Honorable Junta Directiva de la Facultad de Humanidades autoriza que la carrera Profesorado en Educación a Distancia, pueda servirse en la Modalidad E-learning, según punto trigésimo quinto, del Acta 33-2015 de la sesión de Junta Directiva, de fecha 7 de octubre de 2015.

➤ 2016

En febrero de 2016, inicia la primera cohorte de la Carrera Profesorado en Educación a Distancia, Modalidad E-learning.

El 11 de febrero de 2016, la Honorable Junta Directiva de la facultad de Humanidades crea el Departamento de Educación Virtual, según Punto vigésimo quinto del Acta No. 07-2016.

(Compendio Normativos, Administración, 2017)

1.2.3 Usuarios

Procedencia

Los estudiantes que integran el Departamento de Educación Virtual son guatemaltecos en un 100%, graduados de nivel diversificado.

Estadística anual

Según los datos del Departamento la cantidad de estudiantes en cada carrera es la siguiente.

- Profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y Comunicación (modalidad B-Learning).

- Profesorado en Educación a Distancia (modalidad E-learning) con estudiantes.
- Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información y Comunicación. **(Hernández, 2018)**

Situación socioeconómica

Los usuarios de Departamento de Educación Virtual son de distintas clases sociales y su procedencia es ladina e indígena. Son personas que se dedican a trabajar y que por cuestión de horarios y de distancia, han optado por esta carrera de Profesorado en Educación a Distancia en modalidad a e-learning que les permite estudiar desde sus hogares o trabajos en el horario que más les convenga. Los usuarios no utilizan transporte para movilizarse puesto que las clases son virtuales.

(Hernández, 2018)

1.2.4 Infraestructura

El Departamento de Educación Virtual se encuentra en la Facultad de Humanidades el cual es un edificio de dos niveles que tiene una construcción de 1,924.56 metros cuadrados con un perímetro de 176.40 metros cuadrados, cuenta con un área descubierta de 263.56 metros cuadrados y su estado de conservación es aceptable. Las oficinas que conforman el departamento de Educación Virtual se encuentran dentro de este edificio.

constan de un Edificio de dos niveles; que entre sus características cuenta con Aula Magna en dónde se desarrollan actividades culturales, educativas y sociales de interés para los estudiantes de la Facultad.

Dentro de este edificio también se encuentran las oficinas que conforman los Departamentos de Pedagogía, Letras, Filosofía, Escuela de Bibliotecología, Escuela de Estudios de Postgrado,

Sección de Idiomas, Departamento de Extensión, Tesorería, Decanatura, 19 salones de clases, 40 cubículos para uso del personal docente, salón de profesores, biblioteca, Aula Magna, centro de reproducciones, bodega, almacenes y sanitarios.

De igual manera se cuenta con el centro cultural en donde los estudiantes, o visitantes, pueden tomar un receso en un ambiente agradable.

1.2.5 Proyección social

En relación con esta proyección no hay evidencia que muestre que el Departamento de Educación Virtual tiene una proyección directa al apoyo social, sin embargo, por subordinarse de la Facultad de Humanidades y ella pertenece a la Universidad de San Carlos de Guatemala debe aplicar según lo establecido en la Ley orgánica y estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Según el Artículo 71.- La Universidad procurará la mayor extensión de sus enseñanzas en provecho de la cultura general de la nación, por medio de la extensión universitaria que se realizará en las tres direcciones siguientes:

- a) Cultura elemental
- b) Cultura media
- c) Cultura superior

Artículo 76.- Los trabajos de extensión universitaria, se realizarán por medio de:

- a) Institutos, Centros de investigación, seminarios, etc.
- b) Cursos, cursillos y conferencias; pláticas y lecciones objetivas;
- c) Publicaciones, periódicas o accidentales, a cuyo servicio debe estar principalmente la Imprenta Universitaria

d) Teatro, radio, cinematógrafo y televisión e) Organizaciones y eventos deportivos; y f) Bibliotecas, exposiciones, música, etc.

(Compendio de Leyes y Reglamentos de la Univesidad de San Carlos de Guatemala, 2008)

1.2.6 Finanzas

Las finanzas del Departamento son reguladas por la Facultad de Humanidades que a su vez se rige por el presupuesto que se le es destinado por la Universidad de San Carlos de Guatemala. **(Hernández, 2018)**

Fuentes de obtención de los fondos

Las finanzas del Departamento son reguladas por la Facultad de Humanidades que a su vez se rige por el presupuesto que se le es destinado por la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Según el Artículo 84.- Asignación presupuestaria para la Universidad de San Carlos de Guatemala. Corresponde a la Universidad de San Carlos de Guatemala una asignación privativa no menor del cinco por ciento del Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado, debiéndose procurar un incremento presupuestal adecuado al aumento de su población estudiantil o al mejoramiento del nivel académico. Constitución Política de la República de Guatemala, (2002). **(Hernández, 2018)**

1.2.7 Política laboral

Referente a este aspecto el departamento se rige bajo las mismas políticas que la Facultad de Humanidades, quien a su vez se rige por el Reglamento de Evaluación y promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. **(Hernández, 2018)**

1.2.8 Administración

El departamento de Educación Virtual para llevar a cabo su desempeño, requiere que los siguientes organismos tengan sus funciones.

Coordinación AVA

- Administrar de manera eficiente los Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA), Repositorios Educativos Institucionales (REI) y Gestores de Contenido (CMS) utilizados en el DEVFAHUSAC.
- Proponer cambios o actualizaciones de tecnologías E-learning para el mejoramiento del servicio brindado por el DEVFAHUSAC, basadas en investigaciones y resultados de pruebas de los mismos.
- Analizar y evaluar software y hardware disponibles, así como el costo y los requerimientos de la infraestructura requerida para utilizarlos en los procesos educativos.
- Servir de nexo técnico, ante necesidades informáticas entre la unidad que vela por los sistemas informáticos en la Facultad de Humanidades y el DEVFAHUSAC.
- Recurso Humano: Web máster. Gestores virtuales

Coordinación Diseño y Producción multimedia

- Velar por el cumplimiento del Manual de Normas Gráficas del DEVFAHUSAC.

- Diseñar material didáctico multimedia para el desarrollo de las carreras e-learning y b-Learning del DEVFAHUSAC.
- Desarrollar piezas gráficas y/o animaciones para el mejoramiento de la accesibilidad y usabilidad de los Ambientes Virtuales de Aprendizaje –AVA-
- Coordinar el Diseño Instruccional de los contenidos e-learning, b-Learning y cursos de formación virtual.
- Velar por la calidad de los recursos multimedia implementados en los AVA, así como el respeto a la propiedad intelectual y derechos de autor.
- Recurso Humano: Diseñadores gráficos/multimedia. Diseñadores instruccionales. **(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)**

Coordinación Infopedagógica

- Planificar acciones de formación y actualización docente en la aplicación de herramientas tecnológicas en el aula, entornos virtuales de aprendizaje y aplicaciones móviles educativas para la gestión del aprendizaje.
- Proponer y administrar procesos comunicativos y de mediación pedagógica en las modalidades de aprendizaje virtual, fundamentadas en el e-Learning y b-Learning.
- Desarrollar programas educativos para generar una cultura de multi alfabetización en el DEVFAHUSAC.
- Conformar equipos multidisciplinarios para la investigación en temas de la tecnología educativa.
- Recurso Humano: Infopedagogos (Pedagogos especialistas en Tecnología Educativa). Tutores virtuales.

Coordinación académica

- Coordinar el desarrollo de las carreras e-learning y b-Learning del DEVFAHUSAC.
- Planificar la participación de docentes y estudiantes en congresos nacionales e internacionales de Tecnología Educativa.
- Observar la correcta y oportuna aplicación de los recursos materiales propios del área en el momento de impartir clases, ejecución de demostraciones y prácticas a fin de lograr el porcentaje óptimo de aprovechamiento de los mismos.
- Vigilar que los programas y contenidos que apliquen los tutores virtuales sean los que se indican en los sílabos vigentes.
- Coordinar con los tutores virtuales la aplicación adecuada de las técnicas y herramientas de evaluación en los procesos de gestión del aprendizaje. Recurso Humano: Coordinador E-learning, Coordinador B-Learning. Tutores virtuales y estudiantes.

Personal administrativo y docente

- El personal administrativo y docente del Departamento de Educación Virtual es el responsable de la oferta Académica, constituida por las Carreras siguientes:
- Profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y Comunicación (Modalidad B-Learning)
- Profesorado en Educación a Distancia (Modalidad E-learning)
- Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación. Modalidad E-learning

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Departamento, unidad o coordinación

Director del Departamento de Educación Virtual

Identificación

Ubicación Administrativa: Facultad de Humanidades

Puesto nominal: Profesor Titular

Puesto funcional: Director (a) del Departamento de Educación Virtual

Inmediato superior: Decano

Subalternos: Profesores titulares (Tutores Virtuales), profesores interinos (Tutores Virtuales), auxiliar de cátedra (Tutor Virtual).

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Naturaleza del puesto

Es el órgano que combina acciones administrativas, de investigación y servicio; así como planificación, organización, dirección y supervisión de actividades docentes del personal a su cargo. Es un puesto administrativo-docente, dado que además de ser responsable de la dirección, se acompañan procesos de aprendizaje.

Atribuciones ordinarias

- Orientar la docencia.
- Fomentar y publicar las investigaciones en las ciencias de la educación, TIC. TAC y TEP.
- Promover y apoyar las actividades de Extensión que se organizan y ejecutan en el Departamento.
- Planificar y orientar la formación académica de los estudiantes.
- Analizar los programas de las asignaturas, coordinar su actualización y velar por su cumplimiento, de acuerdo a la modalidad de las Carreras.
- Promover el uso del Campus Virtual de la Facultad de Humanidades, conforme las directrices del Departamento de Educación Virtual.

- Autorizar los proyectos de Ejercicio Profesional Supervisado, los protocolos de trabajo de tesis y los temas de los seminarios, conforme las líneas de investigación del Departamento, aprobadas por Junta Directiva de la Facultad de Humanidades.
 - Dictaminar respecto a: solicitudes de equivalencias de asignaturas y requisitos requeridos para asignación.
 - Participar en ternas y comités, designados para los procesos de evaluaciones de graduación, de las carreras que ofrece el Departamento de Educación Virtual.
 - Atender en Audiencia a quienes soliciten gestiones o información relacionadas directamente con la misión, objetivos y funciones del Departamento.
 - Ejecutar las políticas de la Facultad de Humanidades.
 - Colaborar con los departamentos, escuelas, secciones, institutos y coordinaciones de la Facultad de Humanidades
- Participar en actos culturales de la Facultad en representación del Decano o del Departamento.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Atribuciones periódicas

- Proponer ante las autoridades de la Facultad, las reformas, e innovaciones que estime conveniente y necesarias para el logro de eficiencia y eficacia docente, técnicas y materiales de su Departamento.
- Elaborar el calendario académico de su departamento, por semestre.
- Elaborar los horarios correspondientes a cada semestre y darlos a conocer a los respectivos profesores y estudiantes.
- Participar en la elaboración de planes generales de la Facultad.
- Elaborar propuestas de estudio de su Departamento.

- Elaborar el anteproyecto de presupuesto de su Departamento y velar por la correcta y oportuna ejecución del mismo.
- Supervisar la labor docente y secretarial.
- Proponer, a las diversas instancias gubernamentales y privadas, políticas públicas en el área educativa.
- Sesionar periódicamente con los directores, profesores/as, personal docente y administrativo a su cargo.
- Elaborar calendario general de exámenes.
- Distribuir al final de cada semestre la carga académica que cada docente tendrá para el siguiente ciclo.

Atribuciones eventuales

- Presentar propuestas de reestructura administrativa o curricular de su Departamento a donde corresponda.
- Proponer a biblioteca la implementación de servicios de información, acordes a las necesidades académicas de docentes, estudiantes e investigadores.
- Presentar la memoria anual de labores de su Departamento.
- Brindar capacitación e inducción al personal docente y administrativo de nuevo ingreso.
- Gestionar la obtención de becas nacionales e internacionales para capacitar a Profesores titulares bajo su cargo.
- Asesorar y supervisar el procedimiento de elaboración de tesis.
- Integrar el cuerpo directivo de la Revista de Humanidades.
- Acudir a Junta Directiva cuando así le sea requerido.
- Otras atribuciones inherentes a la naturaleza del puesto.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Responsabilidad

- Velar por el rendimiento óptimo de los docentes y el uso adecuado del equipo y material a su cargo. Garantizar la adecuada y oportuna proyección del departamento hacia la sociedad guatemalteca.
- Velar porque se cumplan los reglamentos, normas y leyes para el buen funcionamiento del Departamento.

Relaciones de trabajo

Entidades Gubernamentales y No Gubernamentales que hacen educación, Área Social Humanística u homólogas, de las demás Unidades Académicas de la Universidad Registro y Estadística, Dirección General de Docencia, Biblioteca Central y Extensión Universitaria. Intra Facultativa: Decano, Consejo de Directores, Unidad de Planificación, Secretaría Académica, Secretaría Adjunta y demás personal administrativo, docente y de servicio

Especificaciones del puesto

- Requisitos de formación y experiencia Personal
- Profesor Titular II al X.
- Tener postgrado en alguna área afín al cargo que desempeñe.
- Colegiado (a) activa

Competencias

- Realiza actividades de docencia, de investigación y extensión con alto grado de excelencia.
- Coadyuva de manera particular con su labor a la formación integral de los futuros profesionales y de forma general, al desarrollo del país.
- Promueve la investigación científica, artística, técnica o de cualquier otra naturaleza cultural, mediante los elementos más adecuados y los procedimientos eficaces a efecto de contribuir a fomentar la difusión de la cultura física, ética y estética.

Profesor (a) Titular. (Tutor (a) Virtual)

Identificación

Ubicación administrativa: Facultad de Humanidades

Puesto nominal: Profesor (A) Titular (I - X)

Puesto funcional: Profesor (a) Titular (I -X)

Inmediato superior: Director (a) de Departamento

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Naturaleza del puesto

Actividad desarrollada en la Facultad orientada hacia la búsqueda, comprensión interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico humanístico por medio de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo.

Atribuciones ordinarias

- Planificar y organizar los objetivos, contenidos y metodologías del curso.
- Trabajar el o los cursos que le sean asignados.
- Realizar investigaciones relacionadas con los contenidos de los cursos.
- Elaborar, aplicar y corregir pruebas parciales y finales.
- Elaborar exámenes de recuperación y extraordinarios.
- Calificar trabajos.
- Elaborar y entregar actas de fin de curso y recuperación en las fechas que se indiquen.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Atribuciones periódicas

- Asesorar a estudiantes de Profesorado, Licenciatura, Ejercicio Profesional Supervisada y Tesis.

- Atender diversas consultas que plantean los estudiantes.
- Participar en reuniones de trabajo.

Atribuciones eventuales

- Integrar ternas para realizar exámenes especiales de profesorado y Técnico.
- Integrar jurados examinadores para practicar exámenes de Licenciatura.
- Participar en Comisiones de trabajo por designación del Director de la Escuela de Bibliotecología.
- Orientación para obtener fuentes de información para la elaboración de temas.
- Asesorar a los estudiantes que deseen orientación.
- Promover la calidad de servicio entre el personal docente.
- Promover intercambios estudiantiles inter Facultades a nivel nacional e internacional.
- Promover el espíritu de investigación en los estudiantes para elevar el nivel interno de la academia y por ende su desempeño.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Relaciones de trabajo

Director del Departamento de Educación Virtual, Secretaría Académica, Secretaría Adjunta, Decano de la Facultad de Humanidades, Comisión de Evaluación Docente, Reproducción de materiales, Biblioteca, Tesorería, Control Académico, Auditoría y Audiovisuales. Dirección General de Docencia, División de Desarrollo Académico, Biblioteca Central; otros.

Responsabilidad

- Hacer docencia.
- Planificar, organizar, dirigir, realizar el proceso enseñanza-aprendizaje.

- Evaluar, calificar y entregar actas de fin de curso y recuperación.
- Devolver los trabajos ya calificados.
- Llevar controles de asistencia de estudiantes.
- Participar en reuniones de trabajo.
- Mantener la armonía con todo el personal de la Unidad Académica.
- Participar en comisiones.

Especificaciones del puesto

Requisitos de Formación y Experiencia personal

- Poseer título de Licenciado en las diferentes especialidades de la Facultad de Humanidades.
- Poseer título de Maestría en cualquiera de las especialidades de la Facultad de Humanidades.
- Poseer título del Doctor en cualquiera de las especialidades y programas que atiende la Facultad de Humanidades.
- Ser Colegiado Activo.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

Competencias

- Planifica técnicamente los cursos que se le asignan
- Aplica metodologías y técnicas innovadoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Integra a la docencia las nuevas corrientes de la pedagogía, didáctica, evaluación y psicología.
- Vincula el quehacer docente con el contexto social en donde se desarrolla.
- Sistematiza las experiencias de aprendizaje.
- Diagnóstica fenómenos en la realidad socio-educativa y las integra a su quehacer docente.
- Diseña y construye material didáctico en apoyo a la docencia.

- Evalúa técnica y científicamente el proceso enseñanza-aprendizaje a través de diferentes tipos de pruebas, sumativas, formativas y evaluaciones alternativas.
- Organiza con sus estudiantes, intercambios, coloquios, mesas redondas, panel-foro y otras actividades, para retroalimentar la docencia. **(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)**

Secretaria III

Identificación

Ubicación administrativa: Facultad de Humanidades

Puesto nominal: secretaria III

Código: 12.05.18

Puesto funcional: Secretaria III

Inmediato superior: Director (a) de Departamento

Subalternos: -----

Naturaleza del puesto

Trabajo de oficina que consiste en realizar tareas secretariales diversas en grado de dificultad crecientes, en apoyo al jefe de departamento, dirección de departamento, secretaría adjunta, y otra dependencia de similar jerarquía. Sigue instrucciones generales, aplica su criterio para resolver problemas de trabajo de acuerdo con las normas generales y prácticas establecidas en la dependencia. Guarda discreción sobre asuntos que le confíen, mantiene buenas relaciones con el público y observa buena presentación-

Atribuciones ordinarias

- Recibir, seleccionar, foliar, archivar.
- Llevar registro de papelería y correspondencia que ingresa y egresa
- Atender al personal docente, administrativo, estudiantil y público en general.

- Hacer fotocopias y compaginar trabajos elaborados por su superior.
- Digitar el calendario de diferentes departamentos en el momento que se le demande.
- Colaborar con su jefe inmediato superior.
- Elaborar certificaciones.
- Llevar a la ventanilla de información la correspondencia de los departamentos. **(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)**

Atribuciones periódicas

- Digitar papelería en cuanto a: nombramientos, horarios y actas del Departamento
- Distribuir, informar, archivar y colaborar en lo referente a actividades electorales
- Colaborar en actividades de profesionalización docente.
- Buscar en archivo documentos requeridos por Junta Directiva.
- Verificar listados de inscripción.
- Digitar las propuestas de nombramiento del personal docente.
- Digitar carga académica de cada uno de los docentes con los datos proporcionados por los directores.

Atribuciones eventuales

- Participar en los programas de adiestramiento que se organicen para elevar su capacidad y rendimiento.
- Revisar el padrón electoral.
- Digitar actas de exámenes finales.
- Atender al personal docente en cuanto a digitación de programas y otros documentos inherentes a su actividad docente.
- Colaborar con la preparación de papelería necesaria para la elección de Jurados de oposición, elección de representantes estudiantiles ante el Consejo Superior Universitario y otras elecciones.

Relaciones de trabajo

Junta Directiva, Decanato, Secretaría Académica, Secretaría Adjunta, Registro y Estadística, Publicidad, Personal, Control Académico, Impresión, Departamento de Arte, Idiomas, Letras, Bibliotecología, Educación Virtual, Filosofía y Postgrado. Secciones Departamentales, Asuntos Jurídicos, Secretaría General de la Universidad y del Sistema Ubicación y Nivelación.

Responsabilidad

- Transcribir actas, programas y horarios.
- Preparar papelería de actividades electorales
- Atender a estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo y público en general
- Entregar a la Oficina de Registro y Estadística la papelería no utilizada en las actividades electorales.
- Recibir actas al final de cada semestre o curso.
- Digitar la memoria de labores.
- Recepción y archivo de la papelería de asignación de cursos.
- Llevar un libro de conocimientos
- Atender y ejecutar las instrucciones de los directores.

Especificaciones del puesto

Requisitos de Formación y Experiencia personal

- Secretaria Bilingüe, Secretaria Comercial, Oficinista u otra carrera afín al campo secretarial, conocimientos de computación y tres años en la ejecución de trabajos secretariales.

Competencias

- Maneja tecnología vigente y sistemas de información para agilizar los registros y controles respecto a inscripción,
- Actualiza datos,

- Digita actas de fin de curso en vías de elevar la eficacia y eficiencia del organismo en que se desempeña.
- Redacta variados informes, memorandos y circulares para mantener comunicados a los distintos sectores y actores de la institución.

(Normativo Departamento de Educación Virtual, 2017)

1.2.9 Ambiente institucional

Según lo que se pudo observar en el Departamento de Educación virtual existe un buen clima organizacional, dentro de las consecuencias que lo evidenciaron, mismas que fueron definidas por las acciones del personal que labora allí son el logro de objetivos de trabajo, la baja rotación de personal, satisfacción en lo que realizan, adaptación a la institución y la motivación que muestran en el desempeño laboral.

Se puede concluir con los tres aspectos fundamentales que involucran el clima organizacional: medio ambiente institucional satisfactorio, personal que labora de manera eficaz y eficiente y la suma de esto son las percepciones positivas tanto de directivos, personal docente, personal administrativo y comunidad estudiantil. **Paz T. (2018). Ambiente Institucional. Guatemala. [Redacción Propia].**

1.2.10 Otros aspectos

Uno de los aspectos relevantes que se puede mencionar es que el Departamento de Educación virtual cuenta con un laboratorio de computación el cual posee 26 equipos tecnológicos en el que se atiende a los estudiantes y ellos pueden hacer uso del mismo cuando lo necesitan. Otro aspecto valioso es la plataforma Moodle la cual les permite tanto a docentes como estudiantes acceder y trabajar sin límite ni restricción de horario. También se beneficia a la comunidad

estudiantes con internet dentro de las instalaciones para que el estudiante desde el aula pueda realizar consultas o trabajar en clase.

Paz T. (2018). Otros aspectos. Guatemala. [Redacción Propia]

1.3 Lista de carencias identificadas

No.	Carencias
1.	Insuficiente equipo audiovisual y espacio físico para grabación de videos formativos para el área de e – Learning
2.	Insuficiente espacio físico suficiente para personal administrativo y técnico.
3.	No dispone de un presupuesto propio.
4.	Algunos docentes no poseen competencias digitales
5.	Insuficiente personal administrativo y técnico.
6.	Insuficiente capacitación a los docentes y/o tutores virtuales.
7.	No hay supervisión del desempeño docente.
8.	No se cuenta con la mediación pedagógica y los contenidos de varios cursos.
9.	No se cuenta con los sílabos para impartir los cursos
10.	No se cuenta con un manual de procedimientos administrativos

1.4 Problemática de las carencias y enunciado de hipótesis acción

No.	Carencias	Problema	Hipótesis-acción
1.	Insuficiente equipo audiovisual y espacio físico para grabación de vídeos formativos para el área de e – Learning	¿Cómo gestionar para contar con el equipo necesario para estudiantes y docentes del Departamento de Educación virtual?	Si se proporciona el equipo necesario para docentes y estudiantes; entonces se agiliza y se mejora el proceso de enseñanza y aprendizaje
2.	No se cuenta con espacio físico suficiente para personal administrativo y técnico	¿Cómo gestionar para que pueda asignarse un área más amplia para el personal administrativo y técnico?	Si se asigna un área adecuada para el personal administrativo y técnico; entonces mejora el servicio y se agilizan procesos.
3.	El departamento no dispone de un presupuesto propio	¿Qué acciones se pueden tomar para lograr que se asigne un presupuesto al departamento?	Si se asigna un presupuesto propio para el departamento; entonces se puede contratar el personal administrativo y docente que hace falta.

No.	Carencias	Problema	Hipótesis-acción
4.	Algunos docentes no poseen competencias digitales	¿Cómo se puede lograr que los docentes adquieran competencias digitales?	Si se capacita en tecnología al personal docente; entonces adquieren las competencias digitales necesarias para su eficiente desempeño.
5.	Es insuficiente el personal administrativo y técnico que labora en el Departamento de Educación Virtual.	¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para tener la autorización de contar con más personal administrativo y técnico que labore en el departamento?	Si se contrata más personal administrativo y técnico; entonces mejora el desempeño del departamento.
6.	Poca capacitación a los tutores virtuales.	¿Cuáles son las gestiones para solicitar capacitaciones para los tutores virtuales?	Si se capacita a los tutores virtuales; entonces mejora la enseñanza.
7.	No hay supervisión del desempeño docente.	¿Qué acciones tomar para implementar la supervisión del desempeño docente?	Si se supervisa el desempeño docente; entonces mejora la calidad educativa.

No.	Carencia	Problema	Hipótesis-acción
8.	No se cuenta con la mediación pedagógica y los contenidos de varios cursos	¿Qué acciones tomar para implementar la mediación pedagógica en la producción de contenidos de los cursos que no lo tienen?	Si se implementa la mediación pedagógica en la producción de contenidos; entonces se contribuye al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
9.	No se cuenta con algunos sílabos para impartir los cursos	¿Cómo corregir la falta de sílabos para impartir los cursos?	Si se elaboran los sílabos faltantes para los cursos de la carrera; entonces se complementa la programación de los mismos.
10.	No se cuenta con un manual de procedimientos administrativos	¿Qué acciones se pueden ejecutar para realizar el manual de procedimientos?	Si se elabora el manual de procedimientos administrativos; entonces se mejoran los procesos y el desempeño administrativo.

1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción

La Dirección del Departamento de Educación Virtual evaluó el listado de carencias que se presentaron como resultado del diagnóstico, y por consenso con el personal docente decidieron por unanimidad que se dé solución a la carencia número ocho, concerniente a que no se cuenta con la mediación pedagógica en los contenidos de varios cursos.

Hipótesis - acción seleccionada

Carencia	Problema	Hipótesis - acción
No se cuenta con la mediación pedagógica y los contenidos de varios cursos.	¿Qué acciones tomar para implementar la mediación pedagógica en los contenidos de los cursos que no la tienen?	Si se implementa la mediación pedagógica en la producción de contenidos; entonces mejora el proceso de enseñanza aprendizaje.

Proyecto: La mediación pedagógica en la Producción de Contenidos para los cursos e-learning de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

1.6.1 Análisis de viabilidad

Indicador	Si	No
¿Se tiene, por parte de la Institución, ¿el permiso para hacer el proyecto?	✓	
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	✓	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		✓
Total	2	1

1.6.2 Análisis de factibilidad

Estudio Técnico

Indicador	Si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	➤	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	➤	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	➤	
¿Existe disponibilidad del talento humano requerido?	➤	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	➤	
Total	5	0

1.6.3 Estudio de mercado

Indicador	Si	No
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	➤	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	➤	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	➤	
Total	3	0

1.6.4 Estudio económico

Indicador	Si	No
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	➤	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	➤	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	➤	
Total	3	0

1.6.5 Estudio financiero

Indicador	Si	No
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	➤	
Total	1	0

1.6.6 Estudio social

Indicador	Si	No
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	➤	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	➤	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	➤	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	➤	
Total	4	0

El proyecto la Mediación pedagógica en la producción de contenidos para los cursos e-learning de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la información y la comunicación es viable y factible.

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

2.1.1 Mediación Pedagógica

La mediación es posible desde la construcción del conocimiento, la creatividad, investigación e intercambio de experiencias de aprendizaje.

El acto de mediar significa ser un conciliador entre el conocimiento y el aprendiz. Es pedagógica aquella mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje de nuestros interlocutores, es decir promover en los otros la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos. (Prieto Castillo, 2004, pág. 18)

La mediación pedagógica le permite al educador enseñar de una manera no ortodoxa que es divertida para los aprendices y, al mismo tiempo, están aprendiendo con un enfoque significativo, están aprendiendo no solo para su futuro sino también para toda su vida.

La mediación de acuerdo con Gutiérrez y Prieto (2002, pág. 50), se refiere a: “el tratamiento de contenidos y de las formas de expresión de los diferentes temas a fin de hacer posible el acto educativo, dentro del horizonte de una educación concebida como participación, creatividad, expresividad y relacionalidad.”

La práctica educativa es un proceso en el que no solo los que aprenden obtienen beneficios, sino que también los que enseñan pueden aprender nuevas experiencias de los aprendices. El acto educativo debe ser lúdico, un espacio en el que todos los alumnos pueden adquirir conocimiento a través de juegos o actividades dinámicas que les permitan utilizar su imaginación, creatividad y espontaneidad. Si queremos que la educación tenga sentido, todo lo que haga el estudiante debe ser significativo para él o ella.

2.1.1.1 Objetivo de la Mediación Pedagógica

El objetivo primordial de la mediación pedagógica “es la transmisión de cultura” (Prieto Castillo, 2004, pág. 19). En virtud de ello, el docente se constituye en un mediador cultural, puesto que “continúa ampliando las acciones o situaciones que anteriormente el alumno recibió de su medio. La cultura aporta un código de interpretación que permite la construcción de sentidos y significados, muchas veces, transmitido en forma inconsciente.” (Prieto Castillo, 2004, pág. 19)

Mientras que, García de Viedma considera que lo que la mediación pedagógica pretende es “...dotar al alumno de las estrategias de aprendizaje para la formación de habilidades cognitivas, afectivas, sociales y de comunicación para aprender a aprender y para seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida.” (García de Viedma, 2015, pág. 3)

Su naturaleza holística y transformadora estimula el desarrollo de la conciencia individual a través del trabajo cooperativo y creativo desarrollado de forma colectiva.

2.1.1.2 Funciones de la Mediación Pedagógica

Es una corriente pedagógica que “se centra en enseñar a crear, recrear y utilizar los recursos tecnológicos a los que tenemos acceso” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, La mediación pedagógica. Apuntes para una educación a distancia, 2002, pág. 22). Hoy en día, existe tecnología que puede ayudar en el proceso de enseñanza-aprendizaje para que las cosas aburridas se vuelvan más innovadoras y divertidas para el aprendiz. Cuando un individuo está motivado, se vuelve mucho más creativo.

Aprender de forma creativa y espontánea es disfrutar del conocimiento. El crear permite al creador, "... concebir algo que provenga directamente de su mente. Es una forma de expresar los sentimientos más sublimes y capturarlos en una obra de arte para que todos puedan ver lo que el creador siente dentro de su alma." (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, La mediación pedagógica. Apuntes para una educación a distancia, 2002, pág. 22) Se trata de trabajar en lo que al aprendiz le gusta y desarrollarlo en un proyecto de vida. La satisfacción personal transmite una gran producción creativa. El entusiasmo que un individuo, es un esfuerzo común, porque no solo el creador estará satisfecho con su creación, sino también las personas que apreciarán su creación.

La mediación pedagógica en el proceso de enseñanza-aprendizaje "promueve el acompañamiento del educando de tal manera que, por medio de materiales éste pueda potencializar sus capacidades." (UNID, 2005, pág. 6) Desde esta perspectiva, cada persona tiene una valiosa contribución para compartir con los demás. Las habilidades de los estudiantes pueden ser diversas, entre ellas: pintura, escultura, danza, música, poesía o teatro, etc., cada una de estas son también recursos de conocimiento y fuentes de imaginación e invención. Las actividades del comportamiento individual pueden ser mentales, estéticas, físicas, pero sobre todo culturales.

2.1.2 Características de la Mediación Pedagógica

De acuerdo con la Universidad Interamericana para el Desarrollo, afirma que, entre las principales características de la mediación pedagógica están:

- a) Interacción: Estudiantes y docentes actúan unos con otros, con un efecto recíproco.
- b) Interdependencia: Tanto docentes como estudiantes dependen el uno del otro para lograr los objetivos de enseñanza aprendizaje. El trabajo de mediación implica compartir reglas y funciones complementarias.
- c) Una misma finalidad: Los docentes y estudiantes deben trabajar de forma grupal con miras hacia un mismo fin.
- d) Percepción colectiva: Los estudiantes junto a docentes se perciben como un todo, están conscientes del valor que representa la fuerza grupal, lo que refuerza su sentimiento de pertenencia.
- e) Motivación: El proceso educativo se basa en el entusiasmo, lo que hace que todos los participantes se sientan vivos, compartan su creatividad e imaginación, generen respuestas originales, disfruten, jueguen.
- f) Organización: El proceso enseñanza aprendizaje cuenta con una estructura preestablecida, donde prevalecen distintos roles distribuidos entre el docente y los estudiantes; no obstante, aun así, todos se dirigen a un solo objetivo.
- g) Estabilidad: La interacción colectiva entre docentes y estudiantes, o estudiantes entre sí, es permanente y no genera cambios repentinos en su desarrollo.

Con tales características, la mediación pedagógica pretende dar al estudiante la oportunidad de sentir placer al aprender, de tal manera que pueda encontrar la motivación para construir su mundo, su universo y su entorno en una forma socializante.

2.1.3 Elementos o Fases de la Mediación Pedagógica

La mediación pedagógica, de acuerdo con Prieto Castillo, se compone de tres fases que son:

a) El tratamiento del tema: Consiste en seleccionar estrategias destinadas a hacer que la información sea accesible, clara y bien organizada en función del autoaprendizaje. Abarca cinco aspectos a considerar:

- Ubicación temática
- Tratamiento del contenido
- Estrategias de lenguaje
- Conceptos básicos
- Recomendaciones generales

(Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, págs. 23-24)

b) El tratamiento del contenido: Se trata de desarrollar procedimientos de enseñanza tendientes a que los destinatarios asuman un rol protagónico en su aprendizaje, haciendo referencia a sus experiencias y a su contexto, utilizando con ese fin, el juego pedagógico.

El postulado primordial del tratamiento del contenido consiste en que: “el autor piense en primer lugar en su interlocutor, si queremos que el educando sea sujeto de su propio proceso educativo.” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 24) Lo que se traduce en pensar que los contenidos escritos son un apoyo para el estudio, pero, no hacen por sí solos el acto pedagógico, sino, más bien es el lector quien construye el contenido escrito. Al lector se le considera “un ser activo,

capaz de conducir su autoaprendizaje.” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 25)

c) El tratamiento de la forma: Se basa en la idea de que “la forma también enseña”, por lo que, implica el uso de recursos lúdicos. La forma también involucra el uso de imágenes, la diagramación y los recursos lúdicos variados, como estrategias para concretizar el aprendizaje.

Esta fase se apoya en una necesaria sustentación teórica que abarca tres puntos:

- el autoaprendizaje
- el interlocutor presente
- el juego pedagógico (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 35)

Su uso tiene como fin el enriquecimiento de la percepción, fomentando los actos repentinos y rupturas, para lograr una variedad de reacciones en el estudiante.

2.1.4 Estrategias de la Mediación Pedagógica

Las estrategias de mediación pedagógica consisten en una serie de acciones planificadas con el fin de facilitar la toma de decisiones y asegurar la mejora de los resultados del proceso enseñanza aprendizaje. Al efecto, se clasifican en:

a) Estrategias de entrada: La entrada será “siempre motivadora, interesante, ojalá emotiva y provocadora para ayudar a introducirse en el proceso al estudiante y al mismo tiempo, hacer atractivo el tema.” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 5) Constituyen aspectos que motiven al estudiante para que busque conocer más sobre el contenido estudiado.

b) Estrategias de desarrollo: El discurso pedagógico exige “un tratamiento recurrente, entendido como una visión del tema desde distintos horizontes y una reiteración siempre que la lógica del proceso

pedagógico así lo exija.” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 5) El acceso al conocimiento no es una ruta recta, diversos puntos de vista pueden permitir acceder al mismo conocimiento, por lo tanto, deben aplicarse distintas estrategias para analizar un solo tema. Aquí, se pueden emplear la experimentación y el análisis a través de cuestionamientos

c) Estrategias de cierre: Se trata de “involucrar al estudiante en un proceso que tiene una lógica y conduce a algo, a resultados, conclusiones, compromisos para la práctica, de modo que el desarrollo anterior confluya en un nudo final capaz de abrir el camino a los pasos siguientes.” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 7) Estas estrategias se centran en arribar a conclusiones sobre el tema estudiado, pueden ser: cuadros sinópticos, recomendaciones o una síntesis, entre otras.

d) Estrategias de lenguaje: Buscan emplear el lenguaje “en los textos para develar, indicar, demostrar, explicar, significar, relacionar y enriquecer el tema a través del juego y la belleza, teniendo presente siempre al interlocutor” (Gutierrez Perez & Pietro Castillo, 2002, pág. 8) El docente y estudiante deben aprender a narrar de forma que hagan interesante un tema objeto de estudio.

2.1.5 Mediador

Para Espinosa Ríos, un mediador pedagógico, es “quien se encarga de proporcionar herramientas o estrategias que construyan un puente entre el conocimiento y el estudiante.” (Espinosa Ríos, 2009)

En tanto que, Villarruel Fuentes, los concibe como “como estrategias, facilitadores del proceso educativo; en otras palabras, como promotores de las situaciones de aprendizaje y de la evolución

de las estructuras cognitivas y metacognitivas de sus estudiantes” (Villarruel Fuentes, 2009, pág. 1)

En una concepción que abarca ambas definiciones, es posible afirmar que el docente mediador es un guía del proceso enseñanza-aprendizaje, encargado de formular objetivos y metas, proveer herramientas o estrategias de aprendizaje, supervisar el desarrollo del proceso, evaluando y reorientando el conocimiento adquirido por el estudiante.

2.1.5.1 Cualidades Indispensables del Mediador Pedagógico

El autor Tébal Belmonte afirma que entre las cualidades indispensables para que un docente pueda ejercer como mediador pedagógico, están:

- a) Competencia pedagógica: Debe ser un experto pedagogo, capacitado para ejercer la docencia.
- b) Madurez y estabilidad emocional: La conducta y carácter del mediador pedagógico debe reflejar raciocinio y lucidez mental. Su reacción debe ser estable frente a circunstancias de diversa índole, no puede ser alguien que padezca de enfermedades mentales como bipolaridad u otras similares.
- c) Lo que llamamos un buen desempeño como adulto: Ser una persona madura e íntegra, que practique los valores éticos y humanos.
- d) Conocimiento de la materia que debe enseñar y de su didáctica: Ser un especialista en el área de estudios que imparte y en las técnicas didácticas para hacerlo.
- e) Comprensión de los procesos de desarrollo y crecimiento de los alumnos: El mediador pedagógico debe tener conocimiento en la psicología del estudiante y en los principios de la orientación escolar.
- f) Capacidad para trabajar en equipo y para llevar un trabajo colegiado con sus compañeros docentes: Es indispensable que el

mediador pedagógico tenga las habilidades necesarias para trabajar de forma cooperativa con los demás docentes del establecimiento.

g) Conocimiento de su escuela, del entorno y de su marco social: El docente mediador debe ser un sociólogo que conozca a profundidad el medio social, económico, cultural, etc., donde se desenvuelven los estudiantes.

h) Espíritu abierto y dinámico para estar en constante aprendizaje y en búsqueda de una mejora continua: Es importante que sea autodidacta y que mantenga el entusiasmo y voluntad para participar en procesos de formación docente continua.

i) Capacidad para evaluar su propia práctica docente y aprender de ella: Debe tratarse de un autocrítico de su propio desempeño profesional en el campo de la docencia, autoevaluando los resultados de su labor docente. (El perfil del profesor como mediador, 2015, pág. 1)

2.1.5.2 Habilidades del Mediador Pedagógico

Tébal Belmonte, citado por García de Viedma (El perfil del profesor como mediador, 2015, págs. 3-4), considera que las principales habilidades que debe desarrollar un docente que desee ejercer el rol de mediador pedagógico, son:

a) Versado en el diseño curricular y la planificación docente, premeditando los problemas y formulando soluciones.

b) Capaz de trabajar sobre metas que favorezcan la perseverancia, desarrollen hábitos de estudio y de aprendizaje, promuevan la autoestima y la metacognición, de tal forma que, el estudiante aprenda a aprender.

c) Fomenta el aprendizaje significativo, a través del uso de métodos y estrategias que enriquezcan las habilidades básicas del pensamiento para continuar adquiriendo mayores aprendizajes.

d) Apoya la búsqueda de motivación personal en el estudiante, alimenta su curiosidad intelectual, su pensamiento creativo y diferente.

- e) Fortalece el sentimiento de capacidad de los estudiantes, los guía a su empoderamiento y fomenta su confianza en sí mismos.
- f) Favorece la imagen positiva del estudiante, fomentándole el deseo por alcanzar nuevas metas.
- g) Se hace presente en todo momento del proceso de aprendizaje del estudiante, indicándole qué hacer, cómo, cuándo y por qué.

- h) Comparte las experiencias de aprendizaje de sus estudiantes, les hace pensar y fomenta la empatía con el grupo.
- i) Atiende a las diferencias individuales de los estudiantes, diseña criterios y procedimientos atendiendo a las diferencias psicológicas de cada uno, reafirmando la importancia del trabajo personal y original.
- j) Desarrolla en sus estudiantes actitudes positivas, inculcándoles la práctica de valores éticos como norma general en su conducta y comportamiento.

2.1.5.3 Funciones del Mediador Pedagógico

De la misma manera, Tébal Belmonte, citado por García de Viedma (El perfil del profesor como mediador, 2015, págs. 4-5), considera que las funciones básicas de un docente en el rol de mediador pedagógico, son:

- a) Diversificar los espacios de estudio y aprendizaje, ubicando nuevos fuera y dentro de la escuela.
- b) Ajustar el tiempo a los distintos tipos de trabajo y ritmos de aprendizaje.
- c) Trabajar en función de distintos objetivos formativos, de acuerdo con las capacidades y logros de los estudiantes.
- d) Crear programaciones flexibles acordes a las necesidades concretas y específicas de los estudiantes.

- e) Proporcionar distintos libros de texto y material documental o didáctico que se adecúe a los variados tipos de aprendizaje y a las posibilidades de cada estudiante.
- f) Llevar a cabo diversas actividades para que cada estudiante seleccione las que mejor se adecuen y respondan a sus necesidades e intereses personales.
- g) Variar los proyectos personales de los estudiantes, adaptándolos a su nivel de inicio, progreso y desarrollo, conforme a su ritmo y aprendizaje.

2.1.6 Diseño instruccional

Los términos diseño instruccional, tecnología de instrucción, diseño de experiencia de aprendizaje, diseño de currículo y diseño de sistemas de instrucción, a veces se usan indistintamente.

Bruner indica que el diseño instruccional “se ocupa de la planeación, la preparación y el diseño de los recursos y ambientes necesarios para que se lleve a cabo el aprendizaje.” (Belloch, 2016, pág. 2)

Berger y Kam, postulan que el diseño instruccional es “la ciencia de creación de especificaciones detalladas para el desarrollo, implementación, evaluación, y mantenimiento de situaciones que facilitan el aprendizaje de pequeñas y grandes unidades de contenidos, en diferentes niveles de complejidad.” (Belloch, 2016, pág. 2)

Broderick sostiene que el diseño instruccional es “el arte y ciencia aplicada de crear un ambiente instruccional y los materiales, claros y efectivos, que ayudarán al alumno a desarrollar la capacidad para lograr ciertas tareas.” (Belloch, 2016, pág. 2)

En una percepción general de las teorías citadas, es posible afirmar que el diseño instruccional consiste en la práctica de diseñar,

desarrollar y entregar sistemáticamente productos y experiencias instructivas, tanto digitales como físicas, de manera consistente y confiable hacia una adquisición de conocimientos eficiente, efectiva, atractiva, atractiva e inspiradora.

El proceso consiste en general en determinar el estado y las necesidades del estudiante, definir el objetivo final de la instrucción y crear alguna "intervención" para ayudar en la transición. El resultado de esta instrucción puede ser directamente observable y medido científicamente o completamente oculto y asumido. Estos productos de aprendizaje incluyen cursos en línea, manuales de instrucción, tutoriales en video, simulaciones de aprendizaje, etc.

Hay muchos modelos de diseño instruccional, pero muchos se basan en el modelo ADDIE con las cinco fases: análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación.

2.1.6.1 Perfil del Diseñador Instruccional

Los diseñadores de instrucción son los arquitectos de la experiencia de aprendizaje y los directores del proceso de Diseño Instruccional. Se trata de profesionales de la educación cuyo trabajo es identificar las brechas de desempeño, habilidades, conocimiento, información y actitud de un público objetivo y crear, seleccionar y / o sugerir experiencias de aprendizaje para llenar esta brecha.

Tomando como base la descripción teórica de Morales Irizzarry sobre un La Importancia del diseñador instruccional en el Diseño de cursos en línea (Morales Irizzarry, 2010, págs. 8-11), se identificaron las siguientes características y habilidades:

- a) Comprender conceptual e intuitivamente cómo aprenden las personas.
- b) Poseer habilidades de planificación curricular.

- c) Que sepa conectarse con una audiencia, en un nivel emocional.
- d) Ser capaz de imaginarse a sí mismo como un estudiante o miembro de la audiencia.
- e) Interesado en aprender todo tipo de conocimientos, en todo momento.
- f) Generador de ideas sobre tratamientos creativos y estrategias instructivas innovadoras.
- g) Visualice gráficos instructivos, la interfaz de usuario, interacciones y el producto terminado.
- h) Con habilidad para escribir textos instructivos, guiones de audio y guiones de video.
- i) Que pueda trabajar de forma coordinada con los expertos en la materia y los miembros del equipo.
- j) Que conozca las capacidades de las herramientas de desarrollo y software de eLearning.
- k) Con experiencia en el diseño de información, comunicaciones y nuevas tecnologías.

2.1.6.2 El Diseño Instruccional en el desarrollo de cursos online

El diseño instruccional es un proceso creativo que utiliza teorías y marcos de aprendizaje, planificación de proyectos, experiencia en contenido, comunicación, escritura y tecnología para diseñar experiencias para los alumnos de hoy.

En diseño instruccional virtual, es aquel, que se encuentra “basado en tecnologías empleadas para generar aprendizaje, busca dejar en claro que el proceso de enseñanza – aprendizaje debe de ser explicativo, claro y divertido para el alumno.” (Islas Maldonado, 2018) Esto con la finalidad de “cambiar y mejorar las formas en que los docentes enseñan y a su vez buscar mejorar el cómo aprenden los alumnos, tomando como referencia las necesidades cambiante del entorno educativo.” (Islas Maldonado, 2018)

Detrás de cada buena herramienta de aprendizaje, ya sea un sitio web, una aplicación, un seminario web, un curso en línea, un taller o una exhibición interactiva de un museo, está el trabajo de un diseñador instruccional.

Los mejores diseñadores instruccionales trabajan para producir experiencias de aprendizaje utilizando los medios y las tecnologías actuales, son ágiles y adaptables, pueden sintetizar rápidamente contenido desconocido, evaluar nuevas tecnologías y desarrollar soluciones de aprendizaje que satisfagan mejor las necesidades de una audiencia diversa.

Los profesores y los diseñadores instruccionales deben considerar muchos factores al crear un curso en línea. Los horarios de clase, las estructuras y los métodos de instrucción a menudo dependen de la tecnología disponible y de cómo se organizan los programas. Los profesores en línea y los diseñadores instruccionales que planean cursos en línea deben evaluar primero los objetivos del curso, la logística, los requisitos técnicos y el tamaño de la clase, factores que afectan el diseño y la entrega del curso. Otras consideraciones importantes incluyen el contenido del curso deseado, las estrategias de instrucción preferidas y los métodos de evaluación.

En virtud de su importancia, a continuación, se describirán los factores que impactan el diseño instruccional de cursos en línea:

a) Formulación de un programa de estudios en línea:

El programa de un curso en línea describe las políticas del curso, los objetivos, las expectativas, los métodos de evaluación y brinda a los profesores la oportunidad de presentarse. Tienden a ser mucho más detallados que los planes de estudio tradicionales, pero los profesores pueden vincularse a páginas adicionales por brevedad o minuciosidad.

La siguiente es una lista de elementos que de acuerdo con Tobón Lindo (Diseño Instruccional en un Entorno de Aprendizaje Abierto, 2007, pág. 84), los expertos recomiendan que los instructores incluyan al escribir un programa de curso en línea:

- Objetivos y expectativas claramente definidos.
- Una revisión de los procedimientos del curso, que incluye cómo presentar tareas, hacer preguntas y completar evaluaciones.
- Consejos para identificar fuentes de información confiables en línea, más una lista de recursos recomendados (bibliografía y egrafía).
- Políticas de investigación y honestidad académica orientadas a cursos en línea.
- Información de contacto para soporte técnico, servicios de apoyo académico y otras fuentes de ayuda fuera de horario de curso.

Se aconseja a los profesores que utilicen un tono amistoso y optimista al escribir los planes de estudio en línea para fomentar el sentido de comunidad. Se recomienda lenguaje informal. Existen plantillas o asistentes para diseñar un programa de estudios, pero la mayoría de las plataformas también permiten a los instructores cargar documentos importantes y organizarlos para facilitar el acceso de los estudiantes.

b) Determinar la estructura del curso:

Debido a que los programas de grado en línea tienden a ofrecer a los estudiantes los mismos cursos, habilidades y títulos que recibirían en el campus, las estructuras de los cursos pueden ser similares. Se recomienda “escribir todos los temas que se cubrirán durante el término, luego organizarlos y secuenciarlos.” (Tobón Lindo, 2007, pág. 90) Los sistemas de gestión de aprendizaje pueden ofrecer herramientas que simplifican el proceso. Los profesores y diseñadores

también pueden descargar plantillas de cursos en línea gratuitas para usar como guía.

Los diseñadores de cursos en línea deben considerar varios factores que afectan la estructura del curso. “Aquellos que planean cursos asíncronos y/o autodirigidos deben pensar en cómo estas circunstancias únicas podrían afectar el flujo de trabajo y el progreso del curso.” (Tobón Lindo, 2007, pág. 84) Es probable que planifiquen clases sincrónicas, conferencias o proyectos colaborativos en salas de reuniones virtuales. “Aquellos que enseñan cursos asíncronos en línea deberán decidir cómo y con qué frecuencia los estudiantes accederán al contenido y cómo se manejará la discusión en clase.” (Tobón Lindo, 2007, pág. 84)

¿Cuánto material se introducirá, y cuándo? ¿Pueden los estudiantes trabajar a través de las clases a su propio ritmo, o deben tener controles regulares para que los profesores puedan monitorear la participación? A veces, estas decisiones se toman a nivel programático, en cuyo caso los profesores pueden comunicarse con especialistas en diseño instruccional.

c) Selección de estrategias de enseñanza en línea:

“La transición del aula a la instrucción en línea requiere algunos ajustes, especialmente cuando se trata de la entrega. Los instructores en línea pueden adaptar sus métodos de instrucción favoritos al entorno de aprendizaje en línea.” (Tobón Lindo, 2007, pág. 93) Las conferencias pueden ser transmitidas en vivo o pregrabadas mientras que las discusiones ocurren a través de chats en vivo, foros de discusión o herramientas de medios sociales.

“Uno de los beneficios de la enseñanza en un entorno de aprendizaje en línea es la facilidad para incorporar materiales y recursos de otras partes de la web, como estudios de investigación y demostraciones de

video.” (Islas Maldonado, 2018) Los profesores en línea que utilizan diversos medios para combinar estrategias de instrucción pueden abarcar una gama más amplia de estilos de aprendizaje de los estudiantes.

d) Programación del tiempo de clases en línea:

La estructura de un curso en línea determina en gran medida su horario. Los instructores que diseñan cursos asíncronos dividen los cursos en amplios segmentos, según la cantidad de material que uno puede cubrir realísticamente entre los plazos de asignación. (Islas Maldonado, 2018) Las evaluaciones y los grandes proyectos también son generalmente programados.

Los cursos sincrónicos se adhieren a un enfoque más estricto. Si bien los profesores pueden impartir algunas instrucciones y materiales de forma asíncrona para extender las lecciones o acomodar ausencias ocasionales, los horarios de clase, las evaluaciones y otros plazos importantes están claramente definidos. (Islas Maldonado, 2018)

Los métodos para dividir y programar actividades de cursos en línea son muy similares a los que se usarían en cursos tradicionales, como cuadrículas y rotafolios. Algunos recomiendan programar varios horarios de clase que puedan adaptarse a la disponibilidad de tiempo del estudiante, según sea necesario.

e) Diseño del contenido de curso para un público específico

“Es necesario crear contenido atractivo adecuado a los intereses y necesidades de un público específico. Antes de usar todas las herramientas y tecnología disponibles, se debe efectuar un análisis de audiencia.” (Tobón Lindo, 2007, pág. 90) Comprender quién está aprendiendo qué te ayudará a seleccionar el mejor modo de presentación para cada sección.

Ejemplos: Los aprendices de Millennial se sienten muy cómodos con contenido resumido y altamente resumido con muchos videos e interactividades. Muchos Baby Boomers, por otro lado, pueden preferir material directo al punto en un formato de conferencia.

El contenido de video funciona bien en cursos de instrucciones paso a paso, como Reparación de Autos o Corte y Cofección, mientras que el texto con viñetas que explica la información en una jerarquía estructurada puede ser más aplicable a cursos como Finanzas, Periodismo o Historia.

Otra característica importante del contenido para cursos online es su coherencia y personalización.

Los elementos de diseño consistentes hacen que sea mucho más fácil navegar por los cursos en línea. Aun así, siempre es recomendable incluir características de diseño que permitan a los estudiantes en línea personalizar su entorno de aprendizaje, tanto por preferencias estéticas como por necesidades de aprendizaje individuales. (Islas Maldonado, 2018)

La personalización de contenidos incluye: tamaño de fuente y colores de fondo, íconos e imágenes personalizados. Además de pensar en la simplicidad de diseño, uso del espacio blanco, cuándo usar balas versus oraciones largas y accesibilidad del contenido.

Hacer que su contenido sea accesible para estudiantes de todo tipo es crítico. Si bien es posible incluir texto alternativo para cada gráfico o imagen utilizada, añadir subtítulos de contenido de vídeo, proporcionar transcripciones para todo el contenido de audio, diseñar cursos para integrarlos con la tecnología de asistencia. Incluir sistemas de navegación alternativos, teclado en lugar de ratón, toque en lugar de clics del mouse.

f) Recopilación de materiales y contenidos para los cursos en línea:

“Los profesores y diseñadores de instrucción pueden adaptar el contenido y los materiales de los cursos presenciales tradicionales a la entrega basada en la Web, salvo que deseen incorporar nuevos conceptos o medios, no deben comenzar de cero.” (Tobón Lindo, 2007, pág. 91) Muchos editores ahora lanzan versiones digitales de libros de texto junto con materiales y actividades adicionales en línea. El movimiento de código abierto, que promueve el intercambio gratuito de información, también es una parte muy importante de la cultura de aprendizaje en línea.

Los instructores en línea, las instituciones y otras organizaciones crean y comparten materiales de código abierto, a menudo llamados recursos de educación en línea.

Hay varios sitios web de recursos en línea que los profesores pueden consultar, incluyendo Merlot, World Lecture Hall y OER Commons.” No obstante, es importante que el diseñador y el instructor se familiaricen con las normas legales de derechos de autor para garantizar el uso legal de los materiales en línea. Los colegios y universidades en línea a menudo publican sus propias pautas de derechos de autor. (Islas Maldonado, 2018)

Los instructores y diseñadores en línea son libres de usar cualquier contenido de código abierto claramente definido en sus cursos, pero no todos los materiales compartidos públicamente están etiquetados como tales. Los instructores en línea pueden usar medios y materiales si se les otorga el consentimiento explícito de los propietarios de los derechos de autor. En algunos casos tendrán que pagar regalías.

Además de las reglas anteriores, las directrices de la universidad pueden aclarar si la institución o el instructor mantienen la propiedad de los materiales obtenidos o creados para un curso en línea, aunque ya no esté activo en la web.

g) Mecanismos de evaluación de los resultados:

Para evaluar el rendimiento de los estudiantes en línea "se debe usar herramientas como los comentarios de los medios de comunicación para hacer que los estudiantes se sientan más respaldados académicamente, proporcionándoles una comunicación personalizada que reconozca su progreso y les dé orientación sobre en qué enfocarse en lo próximo" (Tobón Lindo, 2007, pág. 97).

Se aconseja utilizar pruebas de opción múltiple en lugar de evaluaciones de ensayo, que son muy difíciles de evaluar en un entorno de aprendizaje asíncrono. Es útil agregar actividades de evaluación después de segmentos cortos de material de aprendizaje, en lugar de solo al final del curso. Es ideal, proporcionar comentarios inmediatos sobre los resultados de las evaluaciones, en lugar de varias semanas después o solo al final del curso. "Su retroalimentación correctiva debe incluir detalles de por qué la respuesta fue correcta o incorrecta, con contenido o recursos adicionales opcionales a los que el estudiante puede acceder si se desea." (Tobón Lindo, 2007, pág. 106) Se aconseja abstenerse de ofrecer solo los tipos de retroalimentación "Pasa / Falla" o "Correcto / Incorrecto".

Dependiendo de la naturaleza del curso, se puede considerar también agregar otras características como la interacción Estudiante-Compañero (chats grupales) y la interacción Instructor-Estudiante (mensajes de texto / correo electrónico). Cuando se combina con los métodos de instrucción apropiados, esta atención personalizada mejora las posibilidades de éxito de los estudiantes.

Los análisis de aprendizaje (datos que miden los inicios de sesión de los estudiantes, el tiempo en la tarea y otros factores de éxito) se compilan para que los instructores en línea puedan evaluar rápidamente el progreso individual de los estudiantes. “Las principales plataformas de LMS ofrecen herramientas que rastrean el progreso de los estudiantes y, en algunos casos, ajustan automáticamente los métodos y el contenido de instrucción para mejorar el aprendizaje.” (Islas Maldonado, 2018) Esta información no solo ayuda a los profesores a medir la efectividad de los cursos y materiales en línea, sino que también mejora los resultados de aprendizaje.

2.1.6.3 Componentes Pedagógicos en el Diseño Instruccional Virtual

“Los elementos pedagógicos (considerando que pedagogía es la ciencia de la educación), son un intento de definir estructuras o unidades de material educativo.” (Balladares-Burgos, 2018, pág. 42) Los componentes pedagógicos abarcan los contenidos de enseñanza, las técnicas o herramientas de enseñanza y los instrumentos de evaluación del aprendizaje.

Por ejemplo, esto podría ser una lección, una tarea, una pregunta de opción múltiple, una prueba, un grupo de discusión o un estudio de caso. “Estas unidades deben ser independientes del formato, por lo que aunque pueden estar en cualquiera de los siguientes métodos, las estructuras pedagógicas no incluirían un libro de texto, una página web, una videoconferencia o un podcast.” (Balladares-Burgos, 2018, pág. 53)

Al comenzar a crear contenido de aprendizaje electrónico, los enfoques pedagógicos deben ser evaluados. “Los enfoques pedagógicos simples facilitan la creación de contenido, pero la falta de flexibilidad, la riqueza y la funcionalidad descendente están en el

camino. Por otro lado, los enfoques pedagógicos complejos pueden ser difíciles de configurar y lentos de desarrollar, aunque tienen el potencial de proporcionar experiencias de aprendizaje más atractivas para los estudiantes.” (Balladares-Burgos, 2018, pág. 43)

En algún lugar entre estos extremos se encuentra una pedagogía ideal que le permite a un educador en particular crear efectivamente materiales educativos al mismo tiempo que proporciona las experiencias educativas más atractivas para los estudiantes.

En el diseño de cursos en línea, es posible utilizar varios enfoques pedagógicos para el aprendizaje, los cuales determinarán los componentes a utilizar, entre los enfoques más aceptados están:

- a) **Constructivismo Social:** Esta pedagogía es particularmente bien proporcionada por el uso de foros de discusión, blogs, wiki y actividades de colaboración en línea. Es un enfoque de colaboración que abre la creación de contenido educativo a un grupo más amplio que incluye a los propios estudiantes.
- b) **Modelo Conversacional de Laurillard:** Es particularmente relevante para el aprendizaje electrónico, pues se basa en el uso de los foros de discusión.
- c) **Perspectiva Cognitiva:** Se centra en los procesos cognitivos implicados en el aprendizaje y en cómo funciona el cerebro.
- d) **Perspectiva Emocional:** Se enfoca en los aspectos emocionales del aprendizaje, como la motivación, el compromiso, la diversión, etc.
- e) **Perspectiva de Conducta:** Prioriza las habilidades y los resultados de comportamiento del proceso de aprendizaje. El juego de roles y la aplicación en la configuración de trabajo son una característica de la perspectiva de comportamiento.
- f) **Perspectiva Contextual:** Se ajusta en los aspectos ambientales y sociales, como la interacción con otras personas, el descubrimiento

colaborativo y la importancia del apoyo entre pares, así como la presión que puede estimular el aprendizaje.

g) Modo Neutral: Convergencia o promoción del aprendizaje transmodal donde los estudiantes en línea y en el aula pueden coexistir dentro de un entorno de aprendizaje, lo que fomenta la interconexión y el aprovechamiento de la inteligencia colectiva.

2.1.7 Contenidos de Curso

El componente del contenido de la enseñanza aprendizaje se refiere a los hechos, principios y conceptos importantes que deben incluirse en la programación de los cursos.

Sarramona, advierte que los contenidos tradicionalmente “han sido los conocimientos vinculados a las disciplinas académicas; sin embargo, hoy suele usarse este concepto en un sentido más amplio y a la vez más rico.” (Sarramona López, 1987, pág. 197) Según esta definición, el componente de contenido abarca los temas, creencias, comportamientos, conceptos y hechos, de cada materia o área de aprendizaje, que los docentes enseñan y se espera que los estudiantes aprendan.

Pérez, en una definición más globalizante, considera que: “junto a los conocimientos deben incluirse el arte y la moral, ya que todas ellas conforman la realidad material y mental en la que se desenvuelve el sujeto que aprende.” (Pérez Gómez, 1988, pág. 117) De donde se deduce, que pueden estar configurados en forma de habilidades, actitudes y valores a los cuales los estudiantes están expuestos.

Contenido de enseñanza es el conjunto de formas culturales y de saberes que forman parte de las relaciones sociales del contexto y que se introducen y permiten organizar las tareas pedagógicas del aula para construir y reconstruir el conocimiento del estudiante.

Estos contenidos deben estar en línea con las experiencias de aprendizaje y debe haber un objetivo claro que se debe alcanzar al final de cada lección respectiva. El contenido involucra temas dibujados en base a problemas, temas o temas que abarcan temas tradicionales, que luego de seleccionarlos es preciso ordenarlos.

2.1.7.1 Clases o Tipos de Contenidos

a) Contenidos declarativos: Se trata de contenidos referidos a los datos, hechos, conceptos, teorías, leyes y principios. Se le denomina declarativo, porque “es un saber que se dice, que se declara o que se conforma por medio del lenguaje. Es el entramado fundamental de los conocimientos de todas las asignaturas.” (Latorre Ariño, 2017, págs. 1-2) Estos a su vez, se dividen en contenidos factual y conceptual. Los factuales son los conocimientos asimilados en forma literal, se aprenden por memorización. Y, los conceptuales o declarativos son conocimientos contruidos sobre la base de juicios valorativos, se aprenden por valorización reflexiva.

b) Contenidos Procedimentales. En este tipo de contenidos el aprendizaje desarrolla una secuencia de acciones que le llevaran al ensayo - error, para que luego exista un aprendizaje significativo.

Este conocimiento se refiere a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, métodos y procedimientos ordenados y orientados a la consecución de un fin; hacen referencia a la metodología utilizada y aprehendida para lograr la asimilación de determinados contenidos. (Latorre Ariño, 2017, pág. 5)

A diferencia del saber que es de tipo declarativo y teórico, el saber procedimental es de tipo practico porque está basado en la realización

de varias acciones u operaciones.

c) Contenidos Actitudinales. Es el contenido de las actitudes. Constituyen “una organización duradera de procesos emocionales y cognitivos con respecto a algún aspecto de la realidad del individuo. Es decir, es la forma en que una persona reacciona habitualmente frente a una situación dada.” (Latorre Ariño, 2017, pág. 7) Son todos aquellos conocimientos que median acciones sobre la base de tres elementos: lo cognitivo, lo afectivo y lo conductual.

2.1.7.2 Áreas del Saber

“Un área de contenido se refiere a un dominio definido de conocimiento y habilidad en un programa académico.” (Sarramona López, 1987, pág. 199) Las áreas de contenido más comunes en las escuelas primarias y de nivel básico son: lenguaje, matemáticas, ciencias naturales y estudios sociales. “A nivel diversificado o universitario, las áreas de contenido tradicionales pueden combinarse para producir currículos especializados” (Sarramona López, 1987, pág. 199), como ocurre con las humanidades (una combinación entre lenguaje y estudios sociales), las bellas artes y las artes escénicas (una combinación de arte visual, danza, música y teatro) o las ingenierías (la unión de ciencias naturales y matemáticas).

Las áreas de contenido son “un método que las escuelas utilizan para organizar el conocimiento, la enseñanza y la programación académica” (Pérez Gómez, 1988, pág. 119). Por ejemplo, los estándares de aprendizaje, las pruebas estandarizadas, los equipos académicos, los requisitos de graduación y los departamentos de la facultad a menudo se organizan por área de contenido.

2.1.7.2 Selección de Contenidos de Enseñanza Aprendizaje

La formulación del contenido se considera el punto de partida del desarrollo curricular, pues, se equipará al contenido con el conocimiento. No obstante, el contenido es más que solo conocimiento. “La selección de contenido debe proporcionar un equilibrio adecuado al conocimiento de la materia, las habilidades de proceso y el desarrollo del alumno como aprendiz, así como a los detalles y el contexto.” (Sarramona López, 1987, pág. 200) Es más constructivo considerar el contenido en el contexto de la evaluación y los resultados de aprendizaje.

Con esta finalidad, se pueden emplear los criterios de selección, obtenidos de una interpretación general de la obra de Vera Vila, García Del Dujo, Peña Calvo y Gargallo López (Criterios de Selección de los Contenidos del Currículum, 2000), que se describen a continuación:

- a) Validez: el contenido del plan de estudios es válido si promueve el resultado que se pretende promover. También es la autenticidad de la materia o el contenido seleccionado, para asegurarse de que los temas no estén obsoletos, para que esto se logre, debe haber un control regular del contenido del currículo y reemplazarlo si es necesario.
- b) Autosuficiencia: este criterio ayuda a los alumnos a alcanzar la autosuficiencia máxima de la manera más económica o la selección de contenido. Esto se hace cuando los estudiantes o aprendices tienen la oportunidad de experimentar, observar y realizar estudios de campo.
- c) Significado: el contenido es significativo si se selecciona y organiza para el desarrollo de actividades de aprendizaje, habilidades, procesos y actitudes que ayudarán a resolver el problema del país. También desarrolla los tres dominios de aprendizaje: las habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, y considera el aspecto cultural

de los estudiantes en particular, si sus estudiantes provienen de diferentes orígenes culturales y razas, entonces el contenido debe ser culturalmente sensible.

d) Interés: Este criterio es verdadero para ser un currículo centrado en el aprendizaje. El interés de los estudiantes debe considerarse al seleccionar el contenido porque los estudiantes aprenden mejor si el tema es significativo para ellos. Se vuelve significativo si están interesados en ello. Pero si el plan de estudios está centrado en la materia, los maestros no tienen más remedio que terminar religiosamente el programa de orientación y enseñar solo lo que está en el libro, esto puede explicar por qué muchas veces fallan en la materia.

e) Aprendizaje: el contenido debe ser lo que los estudiantes pueden aprender y debe estar dentro de su experiencia. Los docentes deben aplicar teorías sobre la psicología del aprendizaje para saber que su materia se presenta, secuenciada y organizada para maximizar la capacidad de aprendizaje de los estudiantes.

f) Utilidad: Esta es la utilidad del contenido para resolver problemas ahora y en el futuro. Es más importante en habilidad o procedimiento. Conocimiento, mediante el cual los alumnos pueden poner en práctica lo que han aprendido.

g) Coherencia con las realidades sociales: Esto significa que el contenido debe elegirse en función de la faceta con la que se relaciona con nuestra situación social y económica actual. El contenido debe ser aceptable para la cultura y el sistema de creencias de la gente.

El currículo en cualquier tema es limitado y finito. No se puede incluir todo, por lo que se deben hacer elecciones y exclusiones. Comprimir el contenido generalmente no es una estrategia exitosa. Una perspectiva sobre el desarrollo del plan de estudios sostiene que la selección de contenido no está completa cuando se ha introducido la mayor cantidad de información posible, sino cuando se ha eliminado

la mayor cantidad de contenido posible sin comprometer la integridad del tema como una experiencia de aprendizaje.

Una vez que el contenido ha sido seleccionado, debe organizarse en relación con dos principios principales: alcance y secuencia. El tiempo es un factor importante para determinar el alcance del contenido y el equilibrio entre la amplitud y la profundidad. La integración también es un factor en relación con el alcance, los estudiantes generalmente aprenden más cuando son capaces de conectar nuevos contenidos con conocimientos previos y de buscar y encontrar aplicaciones del mundo real para lo que están aprendiendo.

2.1.8 Competencias

El concepto de competencia, en educación, plantea una combinación dinámica de conocimientos, habilidades y actitudes que representan aquello que los estudiantes deben ser capaces de hacer al culminar su recorrido académico formativo.

Mentesana, define las competencias como: “las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se funda en un saber profundo que implica no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo, cambiante y competitivo.” (Mentesana, 2018, pág. 4)

Desde otro punto de vista, Sergio Tobón, argumenta que las competencias son:

...complejas capacidades integradas, que la educación debe formar en los individuos para que puedan desempeñarse como sujetos responsables en diferentes situaciones de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y evaluando alternativas,

eligiendo estrategias adecuadas y haciéndose cargo de las decisiones tomadas. (Tobón, 2015, pág. 63)

Es decir, las competencias se presentan como una red conceptual amplia que hace referencia a la formación integral del estudiante y representan una combinación de atributos respecto al saber, conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico), al saber actuar (aplicación práctica y operativa a base del conocimiento) y al saber ser (valores como parte integrante de una forma de percibir a los otros y vivir en un contexto dado).

De acuerdo con Montesana (Montesana, 2018, págs. 8-9), las competencias se caracterizan porque:

- a) Articulan conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales, pero, van más allá: El hecho de acumular conocimientos no implica ser competente, el ser competente implica seleccionar de todo el acervo de conocimiento que uno posee para poder resolver el problema o reto que se enfrenta.
- b) Están vinculadas a rasgos de la personalidad, pero se aprenden: El hecho de poseer de forma innata ciertas inteligencias es un buen punto de partida, pero no garantiza ser competente. Las competencias deben desarrollarse con formación inicial, con formación permanente y con experiencia a lo largo de la vida.
- c) Toman sentido en la acción, pero se adquieren de forma reflexiva: El hecho de transferir conocimientos a situaciones prácticas para resolverlas eficientemente, no implica la repetición mecánica e irreflexiva de ciertas pautas de actuación. Al contrario, para ser competente es imprescindible la reflexión, alejando al sujeto de la estandarización del comportamiento.

La competencia, entonces no puede reducirse al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimiento para saber hacer; sino que abarca todo un conjunto de capacidades

que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones: sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas, etc. Acciones por las que la persona proyecta y evidencia su capacidad para resolver problemas, dentro de un contexto específico y cambiante.

2.1.8.1 Aprendizaje Basado en Competencias

Se refiere a los sistemas de instrucción, evaluación, calificación e informes académicos que se basan en que los estudiantes demuestran que han aprendido los conocimientos y las habilidades que se espera que aprendan a medida que progresan en su educación.

Esta corriente pedagógica apunta a considerar a la competencia como un aspecto constitutivo del aprender a pensar, de aprender no un trabajo específico; sino de aprender a trabajar, de aprender a vivir, a ser, etc. Se plantea la confluencia entre saberes, comportamientos, habilidades, la relación entre conocer, hacer, y saber actuar en distintos contextos, en forma reflexiva y con sentido.

En palabras de Montesana, el aprendizaje competencias, propone “acercar la brecha entre la teoría y la práctica de la vida cotidiana, derribando las barreras entre la escuela y la vida, el trabajo y la comunidad. Busca establecer un eje vertebrador entre el conocimiento cotidiano, el académico y el científico.” (Montesana, 2018, pág. 6)

El objetivo general del aprendizaje basado en competencias es garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos y las habilidades que se consideran esenciales para el éxito en la escuela, la educación superior, las carreras profesionales y la vida adulta. Si los estudiantes no cumplen con los estándares de aprendizaje esperados,

generalmente reciben instrucción adicional, tiempo de práctica y apoyo académico para ayudarlos a alcanzar la competencia o cumplir con los estándares esperados.

En virtud de ello, “exige adoptar estrategias que den cuenta de los problemas en forma integral, proponiendo, por ejemplo, la resolución de situaciones complejas, contextualizadas, en las que interaccionan: conocimientos, destrezas, habilidades y normas.” (Mentesana, 2018, pág. 8)

Las competencias se construyen sobre la base de condiciones innatas (Inteligencias múltiples) o tempranamente estimuladas en los aprendices. Su posesión y posibilidades de ejercitarlas favorecen, en cada individuo o grupo, la promoción de capacidades intelectuales, prácticas y sociales indispensables para solucionar problemas escolares y finalmente, para ejercer una profesión/trabajo. Como consecuencia producen efectos positivos en el plano educativo, económico y relacional.

La formación sobre la base de competencias habilita al sujeto para trabajar en cualquier parte de su país o del planeta. Podría considerarse como la incumbencia o atributos puestos en acto, que promueven las posibilidades laborales y el continuo perfeccionamiento y actualización.

2.1.9 Educación a distancia

La educación a distancia es una forma de aprender de forma remota sin tener que estar en presencia física y en contacto directo con un maestro en el aula. De acuerdo con la Oficina Subregional de Educación de la UNESCO para Centroamérica y Panamá, esta se define como: “una modalidad educativa que permite el acto educativo mediante diferentes métodos, técnicas, estrategias y medios, en una

situación en que alumnos y profesores se encuentran separados físicamente y sólo se relacionan de manera presencial” (Maya Betancourt, 1993, pág. 16)

Esta modalidad de aprendizaje tiene sus raíces en el aprendizaje de los estudiantes a través de cursos por correspondencia. Tradicionalmente, esto generalmente incluía cursos por correspondencia en los que el estudiante se correspondía con la escuela por correo.

“Si bien es cierto que la Educación a Distancia no es una modalidad educativa completamente nueva, si podemos afirmar de ella que es en las dos últimas décadas cuando ha hecho sus máximos desarrollos conceptuales y de aplicación.” (Maya Betancourt, 1993, pág. 7) Hoy en día la educación a distancia se ha vuelto sinónimo de la educación en línea. Los cursos que se realizan son híbridos, combinados o 100% de aprendizaje a distancia. Los recientes cursos en línea abiertos que ofrecen participación interactiva a gran escala y acceso abierto a través de la Internet u otras tecnologías de red, son desarrollos recientes en educación a distancia. Un gran número de otros términos (aprendizaje distribuido, aprendizaje electrónico, aprendizaje en línea, aula virtual, etc.) se utilizan aproximadamente como sinónimo de educación a distancia.

“En la educación a distancia virtual y online, los elementos principales incluyen la separación física de maestros y estudiantes durante la instrucción y el uso de varias tecnologías para facilitar la comunicación entre estudiantes y profesores.” (Fabian Badillo, 2006) En esta modalidad de enseñanza, el estudiante debe registrarse en una institución educativa que proporcione este tipo de educación. El estudiante recibirá material de autoaprendizaje, necesita resolver las tareas, incluso puede estudiar a su propio ritmo, obtener ayuda de Internet, sus notas dependerán de su interés.

El aprendizaje a distancia tradicionalmente se ha centrado en estudiantes no tradicionales, como trabajadores a tiempo completo, personal militar y no residentes o individuos en regiones remotas que no pueden asistir a conferencias en el aula. Sin embargo, “en años recientes, las tecnologías de la información han fomentado su crecimiento continuo, ampliando su cobertura a todo tipo de estudiantes.” (Fabian Badillo, 2006) Se considera adecuado para profesionales que trabajan y buscan un título adicional, personas con antecedentes financieros deficientes, que no pueden pagar una educación regular o personas que están interesadas en mejorar su conocimiento.

Material Didáctico en la Educación a Distancia

De acuerdo con Mena, citada por ..., el material didáctico en la educación a distancia, se debe concebir como: “El conjunto de informaciones, orientaciones, actividades y propuestas que el sistema a distancia elabora ad hoc para guiar al alumno en su proceso de aprendizaje, contenidos en un determinado soporte o en varios (impreso, audiovisual, informático) y que se ponen a disposición de los alumnos por diferentes vías.” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 22)

El diseño, desarrollo y entrega efectivos y eficientes de materiales de estudio a distancia “requiere un enfoque más industrial, donde el proceso se divide en una serie de etapas bien definidas y planificadas en las que el maestro experto en el área de contenido es solo uno de los muchos participantes” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 30). En este modelo, el docente experto es miembro de un equipo, cuenta con la asistencia de expertos en los campos del diseño instruccional educativo, tecnología de medios,

diseño y producción de medios, contenido del curso, evaluación, tutoría, planificación de proyectos, etc.

“Hay seis fases involucradas en el diseño y desarrollo de materiales de estudio a distancia, preplaneamiento, planeamiento, desarrollo, producción, entrega y revisión” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 31), la primera es la preplaneación. La descripción global del curso que “es el producto de la fase de preplaneación del diseño y desarrollo del curso es comparable a un bosquejo aproximado de un objeto a desarrollar, e incluye los requisitos que se colocarán en el producto a desarrollar y el proceso de desarrollo.” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 31)

El plan global del curso debe constar de tres partes principales. La primera parte puede compararse con un análisis de mercado del área a ser estudiada a través del curso, que incluye la conveniencia y motivación del curso, las poblaciones objetivo percibidas y / o deseadas (características y tamaño), la competencia por el curso desde dentro y sin la institución, y así sucesivamente.

La segunda parte trata del contenido y la didáctica. Contiene los objetivos globales, el contenido relevante, el enfoque didáctico, los medios de comunicación posibles, la descripción de los aspectos de la entrega, el método de examen y similares. La parte final es un documento de gestión que contiene un calendario aproximado para el diseño, desarrollo y entrega, posibles participantes en el equipo del curso y estimación de los costos.

El plan del curso, es un plan detallado de los materiales del estudio que contiene información detallada sobre el contenido exacto en el capítulo o nivel de la lección junto con los autores, el método didáctico definido elegido, la combinación de medios definida (a menudo incluyendo especificaciones funcionales para los medios de

comunicación), los requisitos de tutoría y examen, una planificación detallada del proceso de producción en fases, la financiación del proyecto y los miembros del equipo, sus funciones y responsabilidades. (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 32)

El plan global del curso surge de forma definitiva en la fase de planeación y en su conjunto se puede caracterizar mejor como un cruce entre un documento de trabajo para el (futuro) equipo y un documento de políticas para la institución.

En la fase de desarrollo, hay cuatro productos, a saber, “los materiales de estudio en concepto, la evaluación formativa (pruebas de desarrollo) de los materiales de estudio, la versión final de los materiales de estudio y los elementos necesarios para el examen futuro del curso.” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 36)

El curso conceptual es “una versión de los materiales de estudio que se ha comentado y revisado, pero que no es definitivo” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 37). Se puede comparar mejor con un prototipo funcional de un objeto que un posible usuario puede probar y evaluar, pero está a una o dos revisiones de ser un producto final.

“La evaluación formativa o pruebas de desarrollo de los materiales de estudio tienen como objetivo el ajuste y la mejora de los materiales de estudio antes de su producción.” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 45) La evaluación se lleva a cabo por el presidente del equipo del curso, los autores, los tutores, los futuros estudiantes y el tecnólogo de los medios de comunicación, bajo los auspicios del tecnólogo educativo.

Durante esta evaluación, se evalúa la calidad de los materiales, la efectividad del enfoque didáctico utilizado (incluidos todos los medios), el tiempo de estudio requerido, el procedimiento de evaluación formal y la forma y el diseño de los materiales. Los resultados de la evaluación se utilizan como retroalimentación para el equipo del curso para la revisión final de los materiales del estudio antes de la producción, la versión final de los materiales.

Durante la fase de producción, se desarrollan los ítems para el examen. El primero de estos ítems se desarrolla junto con, y no después, los materiales y, como tal, también se prueban en la evaluación formativa. De esta manera, se puede probar la forma y la función de (cada uno de los tipos de) los ítems, así como del examen en su totalidad. Sobre la base de los resultados, se pueden desarrollar otros elementos bajo la tutela y la dirección del especialista en pruebas y del equipo del curso.

En la fase de producción se producen los materiales. Estos pueden ser de muchos tipos y formas, pero “básicamente se pueden dividir en cuatro categorías, a saber, materiales impresos (libros de texto, libros de trabajo, libros de estudio integrados), medios electrónicos lineales (audio y video, ya sea para transmisión o para uso personal), medios electrónicos interactivos (DVD, CD-ROM, etc.) y el plan de tutoría para el curso” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 52).

“En la fase de entrega, los materiales de estudio se entregan al estudiante en todos sus componentes” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 53). En primer lugar, esto significa los materiales que se entregan al estudiante en su casa o en un centro de estudios. Además, la tutoría se entrega al alumno. Esto puede consistir en contactos personales en un centro de estudio (conferencia, grupo de estudio, consulta individual), contactos

telefónicos (en tiempo real o correo de voz), correo (correo electrónico o correo postal) y / o conferencias (audio, video y / o computadora en tiempo real o retrasado).

Dado que el proceso de estudio se lleva a cabo de manera organizada en una institución, el objetivo del estudiante es a menudo el logro de una cierta certificación. Esto se logra a menudo por algún medio de examen formal. Esto puede ir desde el uso de una prueba de opción múltiple hasta la producción de una (mini) disertación con o sin una defensa oral. La elección del examen depende principalmente de los objetivos del curso.

Finalmente, la fase de entrega se lleva a cabo en el lugar donde se efectúa la evaluación sumativa de los materiales de estudio y el proceso de estudio. “El resultado de la evaluación sumativa es un plan de revisión para (partes de) los materiales y/o su entrega.” (Córica, Portalupi, Hernández Aguilar, & Bruno, 2010, pág. 58)

El objetivo de la evaluación sumativa es, en primer lugar, la prueba de los materiales y el proceso con respecto a su eficiencia y efectividad para lograr los objetivos establecidos. En segundo lugar, esta forma de evaluación ayuda a obtener información relevante para la revisión de los materiales y el proceso en su totalidad o aspectos específicos de los materiales de estudio (por ejemplo, plan de tutoría, uso de medios, contenido, etc.). A partir de los resultados de la revisión del material, el ciclo para su diseño vuelve a reiniciar, buscando mejorar los aspectos encontrados deficientes o defectuosos.

Módulo de aprendizaje

Un módulo de aprendizaje es una herramienta que proporciona los contenidos curriculares de un curso, en un orden lógico, secuencial, guiando a los alumnos a través del contenido y las evaluaciones en el orden especificado por el instructor.

Un módulo de aprendizaje es una colección organizada de material del curso en un solo lugar. Constituye una ruta de aprendizaje estructurada para que los estudiantes la sigan. Por ejemplo, puede configurar un módulo de aprendizaje para que los estudiantes primero lean cómo funciona un dispositivo analítico específico antes de que puedan acceder al procedimiento experimental que usa ese dispositivo. Incluye un paquete de información dedicado a apoyar un objetivo, tema, objetivo o tema específico del curso. Alternativamente, puede permitir a los estudiantes acceso gratuito al material del curso. (CarpetaPedagógica.com, 2018)

Un módulo de aprendizaje en línea es un contenedor que puede incluir elementos de: contenido, archivos adjuntos, enlaces a sitios web, pruebas, tareas y multimedia.

Los instructores pueden insertar texto con formato, archivos, enlaces web, Temas de discusión, Asignaciones, Pruebas y cuestionarios, y pronto, Evaluaciones. El contenido se puede estructurar de tal manera que se requiera que los alumnos completen el contenido antes de poder continuar con el siguiente contenido. También es posible que los instructores establezcan un lugar para que los estudiantes agreguen contenido al Módulo de aprendizaje, a través de la técnica del texto paralelo u otras. Alternativamente,

puede permitir que los estudiantes exploren el contenido en un módulo de aprendizaje en cualquier orden y a su propio ritmo. (CarpetaPedagógica.com, 2018)

Es aconsejable usar un módulo de aprendizaje para apoyar un objetivo, concepto o tema del curso. Ejemplos: Usar un módulo de aprendizaje para presentar el concepto de campos de imanes antes de describir cómo funcionan los altavoces y los micrófonos. Comprender el primer concepto depende de entender el segundo concepto. O, usar un módulo de aprendizaje para presentar una serie de imágenes y descripciones de varios animales en un género. Los estudiantes pueden ver las imágenes y las descripciones en cualquier orden, ya que no se requiere ningún orden para comprender el conjunto.

Una de las mayores ventajas de crear un módulo de aprendizaje es que le permite integrar varias actividades y recursos en un solo lugar, como información textual, asignaciones, enlaces URL, multimedia, foros de discusión y pruebas

2.1.10 Modalidad de Aprendizaje o Educación con TIC'S

Los tiempos actuales presentan grandes transformaciones tecnológicas que conducen a un cambio más profundo en las relaciones humanas. El acceso y la generación de conocimiento se han convertido en motores de crecimiento. Las nuevas formas de conectividad se encuentran en el núcleo de los procesos de cambio en los ámbitos económico, político y cultural, contextos que han creado el término "globalización".

Las personas se involucran en nuevas formas de participación, control social y activismo utilizando las redes sociales. Estas transformaciones han llevado a democracias enriquecidas, enmarcando un nuevo orden mundial donde el ciber ciudadano

aparece con mayor poder que nunca en comparación con el ciudadano tradicional. La tecnología digital ahora está presente en todas las áreas de actividad que colaboran con los cambios en el lugar de trabajo, la familia y la educación, entre otras.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han alcanzado tal desarrollo en el siglo XXI, que el acceso a una educación de calidad como un derecho fundamental se enfrenta a un desafío sin precedentes: actualizar las prácticas y el contenido del sistema educativo para la nueva sociedad de la información. (Castro, Guzmán, & Casado, 2007, pág. 214)

Estas transformaciones han llevado a democracias enriquecidas, enmarcando un nuevo orden mundial donde el ciber ciudadano aparece con mayor poder que nunca en comparación con el ciudadano tradicional. La tecnología digital ahora está presente en todas las áreas de actividad que colaboran con los cambios en el lugar de trabajo, la familia y la educación, entre otras.

Las nuevas generaciones tienen una experiencia intensa de la omnipresencia de las tecnologías digitales, hasta el punto de que incluso pueden modificar sus habilidades cognitivas. De hecho, se trata de jóvenes nacidos en internet, donde las tecnologías digitales se han convertido en los mediadores de la mayoría de sus experiencias. Por lo tanto, las escuelas tienen la necesidad de innovar los métodos educativos si quieren atraer e inspirar a los jóvenes de la nueva generación.

La educación debe hacer frente a los retos que suponen las nuevas oportunidades que abren las tecnologías, que mejoran la manera de producir, organizar, difundir, controlar el saber y acceder al conocimiento. Debe garantizarse un acceso equitativo a estas tecnologías en todos los niveles de los sistemas de enseñanza.

La Educación con TIC's ha surgido para permitir aprender utilizando tecnologías electrónicas, dando acceso al currículo educativo fuera de un aula tradicional. En la mayoría de los casos, se refiere a un curso, programa o título impartido completamente en línea. Con un sistema de gestión de aprendizaje de fácil seguimiento y monitoreo del progreso de sus estudiantes. (Castro, Guzmán, & Casado, 2007, pág. 220)

Al usar estas tecnologías de la información y la comunicación TIC's, los estudiantes están desarrollando habilidades distintivas, por ejemplo, fuera de la escuela tienen los elementos para obtener una gran cantidad de información; toman decisiones rápidas y están acostumbrados a tener una respuesta instantánea a sus acciones; tienen una capacidad asombrosa para procesar información en paralelo; son aprendices que dependen en gran medida de multimedia, y probablemente su proceso de aprendizaje sea diferente.

Los sistemas de aprendizaje electrónico permiten la interacción a través de aulas virtuales y una comunicación fácil con profesores, formadores y estudiantes. Las escuelas que utilizan tecnologías de aprendizaje electrónico están muy por delante de las que aún tienen el enfoque de aprendizaje tradicional. El aprendizaje en línea le ayuda a ahorrar dinero y aumentar el acceso a la educación. También significa que los estudiantes estarán más motivados y más enfocados en su desarrollo personal.

Modalidad E- learning

Esta modalidad tiene como finalidad alcanzar los objetivos de aprendizaje a través de contenidos y actividades mediadas por el ordenador.

Según Richard Mababu (2003) las características del e-learning pueden resumirse de la manera siguiente:

- Separación física entre profesor y alumno, ubicados en sitios geográficamente distintos.
- Uso de soporte tecnológico para asegurar la comunicación entre profesor y alumno. Existencia de comunicación bilateral (síncrona y/o asíncrona) de manera que se establezca retroalimentación entre profesor y alumno.
- Existencia de comunicación bilateral

2.2 Fundamento legal

2.2.1 Acta 04-2011

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala buscando desarrollar los Objetivos del Milenio crea la **Comisión de Educación a Distancia** con el punto vigésimo quinto, del acta 04-2011 de la sesión extraordinaria de Junta Directiva de fecha 12 de julio de 2012.

2.2.2 Acta 20-2012

La Junta Directiva de la Facultad de Humanidades acuerda según punto vigésimo quinto, del acta 20-2012 de la sesión extraordinaria de fecha 12 de julio de 2012 el cambio de nombre de la comisión a Programa de Educación Virtual. La honorable Junta Directiva así mismo aprueba la estructura organizacional para el segundo semestre de 2012. Punto vigésimo sexto de la misma acta.

2.2.3 Acta 07-2013

El Consejo superior Universitario aprueba según punto vigésimo octavo del acta número 07-2013 del 12 de febrero de 2013 el Diseño Curricular de la carrera Profesorado en Pedagogía y Tecnología de la Información y comunicación.

En agosto de 2013 señor Decano de la Facultad de Humanidades, Maestro Walter Ramiro Mazariegos Biolis, inaugura oficialmente el sitio web y el campus virtual de la Facultad de Humanidades.

2.2.4 Acta 06-2014

El Consejo Superior Universitario aprueba en marzo de 2014 el diseño curricular de la Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información y Comunicación (Código 41) según punto sexto, inciso 6.1 del acta número 06-2014 de fecha 26 de marzo de 2014.

2.2.5 Acta 33-2015

La honorable Junta Directiva de la Facultad de Humanidades autoriza que la carrera Profesorado en Educación a Distancia, pueda servirse en la modalidad e-learning según punto trigésimo quinto, del acta número 33-2015 de fecha 7 de octubre de 2015.

2.2.6 Acta 07-2016

El 11 de febrero de 2016, la Honorable Junta Directiva de la facultad de Humanidades crea el Departamento de Educación Virtual, según Punto vigésimo quinto del Acta No. 07-2016.

Capítulo III

Plan de acción

3.1 Identificación institucional y del epesista

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Educación Virtual

Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información y Comunicación
(e-learning)

Epesista: Tisbe del Rosario Paz Rodríguez

Carné: 9720238

3.2 Título del proyecto

La mediación pedagógica en la producción de contenidos para los cursos e-learning de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación del Departamento de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

3.3 Problema

¿Qué acciones tomar para implementar la mediación pedagógica en la producción de contenidos de los cursos que no la tienen?

3.4 Hipótesis-acción

Si se implementa la mediación pedagógica en la producción de contenidos; entonces se contribuye al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.5 Ubicación

Departamento de Educación Virtual, Facultad de Humanidades

Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.6 Justificación

La mediación pedagógica en la producción de contenidos permite que el estudiante pueda construir significados a partir de la comprensión de los contenidos, esto sucede cuando se lleva a cabo la mediación pedagógica en los mismos con la finalidad de que se logre un aprendizaje significativo. En modalidades de aprendizaje a distancia la mediación pedagógica se da a través de los contenidos, textos y otros materiales puestos a disposición del estudiante. Esto supone que los mismos sean pedagógicamente diferentes de los materiales utilizados en la educación presencial.

Por medio del diagnóstico institucional realizado en el departamento de Educación Virtual se determinó que la falta de mediación pedagógica en la producción de contenidos, en los cursos de Gestión de Recursos Humanos, Inteligencias Múltiples, Propiedad Intelectual y TIC, Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC provocan una debilidad para el departamento; así como, el incumplimiento de una de sus funciones como lo es la planificación, acompañamiento de la creación, desarrollo y la calidad de las asignaturas que se ofrecen a través del campus virtual y por supuesto la otra consecuencia es el incumplimiento del objetivo específico de buscar, seleccionar, mediar pedagógicamente y producir materiales didácticos, para las diferentes asignaturas de las carreras que ofrece la Facultad de Humanidad es.

Finalmente, uno de los objetivos específicos de este proyecto es coadyubar con la mejora continua en el departamento de Educación Virtual y de esta forma mantener la calidad educativa en los profesionales egresados de la Facultad de Humanidades.

3.7 Objetivos

3.7.1 General

Contribuir con el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en la producción de contenidos para los cursos e-learning de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación.

3.7.2 Específicos

- Elaborar módulos de aprendizaje mediados pedagógicamente para cuatro cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la información y Comunicación.
- Validar módulos de aprendizaje por la Dirección del Departamento de Educación Virtual.
- Socializar los módulos de aprendizaje con la directora y docentes encargados de los cursos

3.8 Metas

5 módulos de aprendizaje para el curso Gestión de Recursos Humanos

5 módulos de aprendizaje para el curso Inteligencias múltiples.

5 módulos de aprendizaje para el curso Propiedad Intelectual y TIC.

5 módulos de aprendizaje para el curso Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC.

3 personas revisan módulos de aprendizaje para validación.

20 sesiones de clase en la socialización de cada módulo de aprendizaje.

1 carta de compromiso para la sostenibilidad del proyecto.

3.9 Beneficiarios

3.9.1 Beneficiarios directos

Estudiantes de la carrera Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información modalidad e-learning.

3.9.2 Beneficiarios indirectos

Comunidad académica del Departamento de Educación Virtual

3.10 Actividades

Objetivos	Actividades
<p>1. Elabora módulos de aprendizaje mediados pedagógicamente para cuatro cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la información y Comunicación.</p>	<p>1. Elaboración de bosquejo de temas para cuatro cursos:</p> <p>1.1 Gestión de Recursos Humanos</p> <p>1.2 Inteligencias múltiples</p> <p>1.3 Propiedad Intelectual y TIC,</p> <p>1.4 Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC.</p> <p>2. Selección de contenido para cada uno de los cuatro cursos:</p> <p>2.1 Gestión de Recursos Humanos</p> <p>2.2 Inteligencias múltiples</p> <p>2.3 Propiedad Intelectual y TIC</p> <p>2.4 Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC</p> <p>3. Mediación pedagógica de los cuatro cursos.</p> <p>4. Redacción de competencias en los 20 módulos de aprendizaje. Ya que cada curso contiene cinco módulos.</p> <p>5. Redacción de introducción, conclusión y referencias en los 20 módulos de aprendizaje.</p>
<p>2. Validar módulos de aprendizaje por la Dirección del</p>	<p>6. Revisión y aprobación de la Dirección del Departamento de</p>

Departamento de Educación Virtual	Educación virtual de los 20 módulos de aprendizaje correspondientes a los cuatro cursos
3.Socializar los módulos de aprendizaje con la directora y los docentes encargados de los cursos.	7. Solicitud de aula a la dirección del Departamento de Educación Virtual. 8. Gestión de equipo de proyección 9. Convocatoria a directora y docentes de los cursos 10.Presentación de cinco módulos de aprendizaje de cuatro cursos
4.Entrega Carta de sostenibilidad del proyecto realizado.	11. Redacción de carta de sostenibilidad 12. Entrega a la Dirección del Departamento de Educación Virtual

3.11

Cronograma de actividades

No.	Actividad	Julio 2018				Agosto 2018				Septiembre 2018				Octubre 2018				Noviembre 2018				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración de bosquejo de temas para el curso																					
1.1	Gestión Recursos Humanos																					
1.2	Inteligencias múltiples																					
1.3	Propiedad Intelectual TIC																					
1.4	Diseño y Administración de proyectos educativos.																					
2.	Selección del contenido para los cursos:																					
2.1	Gestión Recursos Humanos																					
2.2	Inteligencias múltiples																					
2.3	Propiedad Intelectual TIC																					
2.4	Diseño y Administración de proyectos educativos																					
3.	Mediación pedagógica para la elaboración de cinco módulos de aprendizaje de los cuatro cursos: Gestión Recursos Humanos . Inteligencias múltiples Propiedad Intelectual TIC Diseño y Administración de proyectos educativos																					
4.	Redacción de competencias en los veinte módulos de aprendizaje																					
5.	Redacción de introducción, conclusión y referencias en los veinte módulos de aprendizaje.																					

No.	Actividad	Julio 2018				Agosto 2018				Septiembre 2018				Octubre 2018				Noviembre 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6.	Revisión y aprobación de la Dirección del Departamento de Educación virtual de los 20 módulos de aprendizaje correspondientes a los cuatro cursos																				
7.	Solicitud de aula a la dirección del Departamento de Educación Virtual.																				
8.	Gestión de equipo de proyección																				
9.	Convocatoria a directora y docentes de los cursos																				
10.	Presentación cinco módulos de aprendizaje de cuatro cursos.																				
11.	Redacción Carta de sostenibilidad del proyecto realizado.																				
12.	Entrega de carta de sostenibilidad del proyecto a Dirección del Departamento de Educación Virtual																				

3.12 Presupuesto

Materiales	Descripción	Precio	Costo Total
Hojas de papel bond	1 resma	Q. 35.00	Q. 35.00
Tinta de impresora	4 botes de tinta	Q. 25.00	Q. 100.00
Internet	5 meses	Q. 100.00	Q. 500.00
Imprevistos		Q. 150.00	Q. 150.00
Sub Total:		Q. 310.00	Q. 785.00

3.13 Responsables

- Departamento de Educación Virtual
- Licenciada Karla Valdez Hernández
- Epesista

3.14 Evaluación

Se verificó que se hayan cumplido los objetivos, las metas y las actividades en el tiempo planificadas, con la técnica de observación y por medio del instrumento lista de cotejo. para verificar y valorar los alcances que se obtuvieron entre lo planificado y lo ejecutado.

Capítulo IV

Ejecución y Sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

No.	Actividades realizadas	Resultados obtenidos
1.	Elaboración de bosquejo de temas del curso Gestión de recursos humanos	Bosquejo de temas terminado de cuatro cursos: Gestión de recursos humanos. Inteligencias múltiples Propiedad Intelectual y TIC Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC
2.	Selección de contenido para cada uno de los cuatro cursos	Se desarrollaron todos los temas de los cursos: Gestión de Recursos Humanos Inteligencias múltiples Propiedad Intelectual y TIC Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC
3.	Mediación pedagógica de los contenidos de cuatro cursos.	Cuatro cursos mediados pedagógicamente.
4.	Redacción de competencias en los 20 módulos de aprendizaje.	Elaboración de 20 competencias para cuatro cursos Se elaboró y se adjunto introducción, conclusiones y

	Redacción de introducción, conclusión y referencias en los 20 módulos de aprendizaje.	referencias en 20 módulos de aprendizaje de cuatro cursos.
6.	Revisión y aprobación de la Dirección del Departamento de Educación virtual de los 20 módulos de aprendizaje correspondientes a cuatro cursos	20 módulos de aprendizaje autorizados para cuatro cursos Gestión de Recursos Humanos Inteligencias múltiples, Propiedad Intelectual y TIC Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC
7.	Solicitud de un salón a la dirección del Departamento de Educación Virtual.	Autorizado salón 202 para realizar reunión.
8.	Gestión de equipo de proyección	Se recibió cañonera del departamento de audiovisuales.
9.	Convocatoria a directora y docentes de los cursos	Confirmación de asistencia a reunión por directora y docentes encargados del Departamento de Educación Virtual.
10.	Presentación de cinco módulos de aprendizaje de cuatro cursos	Se realizó la exposición de los cinco módulos de aprendizaje de cuatro cursos

4.2 Productos y logros

Productos	Logros
Producción de contenido y mediación pedagógica del curso 07.02.41-08.01.13 Gestión de Recursos Humanos	5 módulos de aprendizaje cada uno cuenta con un promedio de 10 hojas de contenido dentro de lo cual hay una introducción al bloque de aprendizaje, la competencia que se desea alcanzar, los contenidos declarativos, conclusiones y referencias bibliográficas.
Producción de contenido y mediación pedagógica del curso 07.02.41-08.02.14 Inteligencias múltiples y TAC	5 módulos de aprendizaje cada uno con un promedio de 10 hojas de contenido en el cual se incluye introducción al bloque de aprendizaje, la competencia que se desea alcanzar, los contenidos declarativos, conclusiones y referencias bibliográficas.
Producción de contenido y mediación pedagógica del curso 07.02.41-10.03.16 Propiedad intelectual y TIC	5 módulos de aprendizaje cada uno con un promedio de 10 hojas de contenido en el cual se incluye introducción al bloque de aprendizaje, la competencia que se desea alcanzar, los contenidos declarativos, conclusiones y referencias bibliográficas.
Producción de contenido y mediación pedagógica del curso 07.02.41-10.04.18 Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC.	5 módulos de aprendizaje cada uno con un promedio de 10 hojas de contenido en el cual se incluye introducción al bloque de aprendizaje, la competencia que se desea alcanzar, los contenidos declarativos, conclusiones y referencias bibliográficas



Módulo 1

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EN LA GRH



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0) del tipo "Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International", bajo los siguientes términos:



102

Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



No Comercial — Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.



Sin Derivar — Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fotografías
Pixabay.com



FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EN LA GRH

Contenidos

1. Historia y evolución de la Administración o Gestión de Recursos Humanos
2. Concepto de Administración o Gestión del recurso humano:
3. Estilos de Gestión de recursos humanos:
4. Enfoques de la gestión del recurso humano
5. La Gestión de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff
6. Dificultades básicas de la Gestión del recurso humano
7. Reflexión
8. Referencias

Introducción

A continuación, se presenta el primer módulo del curso "Gestión de Recursos Humanos", el cual está diseñado para que adquiera los conocimientos de la teoría pertinente que le permita el desarrollo de capacidades para la planeación, dirección, organización y control de personal.

El curso inicia con la conceptualización, los objetivos, las características, el origen y desarrollo a través del tiempo, así también los estilos, la estructura y las dificultades con que se enfrenta la administración del personal.

Competencia

Analiza la fundamentación teórica de la Gestión de Personal, desde la evolución de su historia hasta sus estilos, enfoques y dificultades.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Historia y evolución de la Administración o Gestión de Recursos Humanos

El área de recursos humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se dan inicios del siglo XX, como consecuencia del impacto de la Revolución Industrial; surgió como en nombre de Relaciones Industriales, como actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para suavizar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales, hasta entonces considerados incompatibles. Era como si las personas y las organizaciones, a pesar de su estrecha relación, vivieran separadas, con las fronteras cerradas, y la necesidad de un interlocutor ajeno a ambas para entenderse o, al menos, para reducir sus diferencias. Ese interlocutor era un órgano que recibía el nombre de Relaciones Industriales, cuya labor consistía en articular capital y trabajo interdependientes, pero en conflicto. Con el paso del tiempo el concepto de Relaciones Industriales cambió por completo.

Alrededor de 1950 se le llamó Administración de Personal. Ya no se trataba sólo de mediar en las desavenencias y disminuir los conflictos, sino, sobre todo, de administrar a las personas de acuerdo con la legislación laboral vigente, así como intervenir en los conflictos de intereses que surgían. Poco después, en 1960, el concepto sufrió una nueva transformación. La legislación laboral vigente, así como intervenir en los conflictos de intereses que surgían continuamente.

Después en la década de 1960, el concepto sufrió una nueva transformación. La legislación laboral se volvió obsoleta, mientras que los desafíos de las organizaciones crecían fuera de toda proporción. Se consideró a las personas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional, y como un único capital vivo e inteligente que disponen las organizaciones para enfrentar los retos. Así a partir de 1970 surgió el concepto de Recursos Humanos, aunque todavía sufría de la visión de ver a las personas como recursos productivos o simples

Reconociendo el concepto de administración:

agentes pasivos cuyas actividades debían plantearse y controlarse a partir de las necesidades de la organización.

A pesar de que Recursos Humanos abarcaba todos los procesos de Administración de personal que se conocen ahora, partían del principio de que las personas debían administrarse por la organización o un área central de Recursos Humanos. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio, las organizaciones exitosas ya no administran ni Recursos Humanos ni personas, pues eso significa tratarlas como agentes pasivos y dependientes ahora administran con las personas. Esto implica tratarlas como agentes activos y proactivos.

Los individuos no son recursos que la organización consume y utiliza y que generan costos, al contrario, constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. Así, nos parece mejor hablar de administración de personas por medio de los gerentes para resaltar la administración con las personas como socios, y no como recursos pasivos y obediente.

Según Chiavenato Administración es El proceso de planear, organizar, dirigir, y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Otro autor, es decir, Koontz el define la administración como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.

Personal:

Del latín person lis, persona es un adjetivo que hace referencia a lo perteneciente o relativo a la persona. El término suele utilizarse para nombrar a lo propio o particular de ella.

Se conoce como personal al conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad.

Concepto de Administración o Gestión del recurso humano:

Administración de Personal según Chiavenato es: "la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y también las necesidades del personal".

Administración de Recursos humanos significa conquistar y mantener personas en la organización que trabajen y den al máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable.

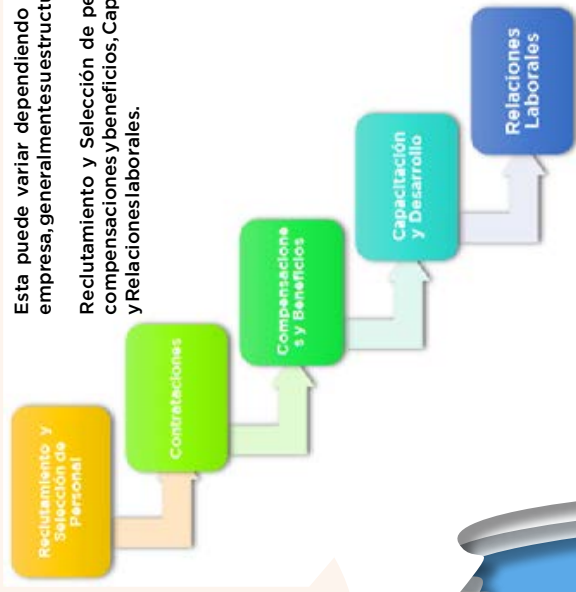
Objetivo:

Es planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar las técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente de las personas.

Debe encargarse que la organización y los empleados mantengan una buena relación, es decir que tiene la obligación de verificar que los empleados trabajen en un ambiente en donde se sientan aceptados, motivados y capaces para realizar sus actividades de forma eficiente y eficaz. Para de esta forma poder alcanzar los objetivos individuales y de la empresa.

Disponer del talento humano idóneo para desarrollar la eficiencia y eficacia necesarias en el proceso productivo propuesto por la empresa.

Estructura organizativa de la gestión del recurso humano.



Esta puede variar dependiendo la organización de la empresa, generalmente sus estructuras es:

Reclutamiento y Selección de personal, Contratación, compensaciones y beneficios, Capacitación y desarrollo, y Relaciones laborales.

Estilos de Gestión de recursos humanos:



1) Teoría “X” y Teoría “Y” (McGregor):

Teoría “X”: Concepción tradicional. Autocrática, impositiva y autoritaria.

Premisas:

- » Los seres humanos no gustan del trabajo y tenderán a evitarlo, siempre que ello sea posible.
- » Toda organización tiene una serie de objetivos cuyo logro requiere que las personas que en ella trabajan deban ser obligadas, controladas y hasta amenazadas con castigos para que usen su fuerza en consecuencia hacia la consecución de esos objetivos.
- » El ser humano en general prefiere ser dirigido, a dirigir.
- » El ser humano en general procura evitar las responsabilidades siempre que sea posible.
- » El hombre común tiene relativamente poca ambición.
- » Las personas se preocupan sobre todo por su propia seguridad; por lo cual no quieren los cambios.
- » La motivación primordial del hombre son los incentivos económicos (salario).
- » El hombre es una gente pasiva que requiere ser administrado, motivado y controlado por la organización.
- » Las emociones humanas racionales no deben interferir el auto interés del individuo.

- » Las organizaciones deben tratar de controlar y neutralizar el sentimiento y las características imprevisibles.
- » Los objetivos individuales se oponen a los de la organización, por lo que se hace necesario un control riguroso.
- » El hombre es básicamente incapaz de lograr autocontrol y autodisciplina.
- » La concepción de administración es la siguiente: Es el proceso de dirigir el esfuerzo de las personas, motivarlas, controlar sus acciones y modificar su comportamiento según las necesidades de la organización. Sin la intervención activa de la organización, las personas serían pasivas frente a las labores de la organización. e inclusive se resistirían a ellas.

Teoría "Y": Nueva concepción. Democrática, consultiva y participativa.

Supuestos:

- » El trabajo puede ser una fuente de satisfacción o de sufrimiento.
- » El control externo y las amenazas de castigo no son los únicos medios para estimular y dirigir sus esfuerzos.
- » Las personas pueden ejercer autocontrol y auto-dirigirse.
- » Las recompensas en el trabajo están en razón directa con los compromisos adquiridos.
- » Las personas pueden llevar a aceptar a asumir las responsabilidades.
- » La imaginación, la creatividad y el ingenio pueden encontrarse en la mayoría de la población.

2) Teoría Z (Ouchi):

la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología. La mayor productividad se consigue a través de una visión cooperativa asociada a la confianza.

castigos potenciales; decisiones centralizadas basadas en prescripciones y rutinas.

Sistema 3

Consultivo: Tiene más allá participativo. Ambiente con más confianza; algunas recompensas.

Sistema 4

Participativo de grupo. Ambiente de completa confianza; subordinados que actúan en equipos; actitudes positivas e ideas constructivas; participación y vinculación grupal; las personas sienten responsabilidad en todos los niveles de la organización.

Sistema 1

Autoritario-coercitivo. Ambiente de desconfianza hacia los subordinados; poca comunicación; recompensas y castigos ocasionales; decisiones centralizadas en la cúpula de la organización.

Sistema 2

Autoritario-benévolos. Clima de confianza descendente; poca comunicación;

Los cuatro sistemas constituyen un continuum. Cuanto más cerca de sistema 4 esté el estilo de administración, habrá mayor probabilidad de que la productividad sea alta, haya buenas relaciones laborales y se obtenga una elevada rentabilidad.

Enfoques de la gestión del recurso humano

Enfoque sistémico y situacional de la Gestión de personal

Los subsistemas que hacen parte de una organización, están ligados e interrelacionados, al tiempo que el macrosistema ambiental interactúa de manera conjunta con los subsistemas y con la organización.

El enfoque contingente

sostiene que son las características ambientales las que determinan las características organizacionales: en el ambiente se localizan las explicaciones causales de las organizaciones. Los sistemas culturales, políticos, económicos, afectan continuamente la organización. Nada es absoluto en las organizaciones ni en su administración; todo es relativo. La manera de administrar una organización difiere en el tiempo y en el espacio

La Gestión de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff

Toda organización comparte la responsabilidad de la Administración de recursos humanos. Ésta es una responsabilidad de línea cada jefe administra el personal que labora en el área de su desempeño.

Función de staff

Asesoría que el organismo de ARH ofrece a cada jefe-. El organismo de staff de RH asesora el desarrollo de directrices en la solución de problemas específicos de personal, el suministro de datos que

posibilitan la toma de decisiones al jefe de línea y la prestación de servicios especializados solicitados.

Además de asesoría, consejería y consultoría, el organismo de staff debe prestar servicios especializados como reclutamiento, selección, capacitación, análisis y evaluación de cargo, etc.

El administrador de RH transmite órdenes a los miembros de línea de la organización o a los empleados, excepto cuando se trata de su propio departamento.

Dificultades básicas de la Gestión del recurso humano

1. La Administración de Recursos Humanos tiene que ver con medios y no con fines; cumple una función de asesoría cuya finalidad fundamental consiste en planear, prestar servicios especializados, asesorar, recomendar y controlar.
2. Maneja recursos vivos, complejos, diversificados y variables: las personas.

3. Los recursos humanos están distribuidos en las diversas dependencias de la organización, bajo la autoridad de varios jefes o gerentes. En consecuencia, cada jefe es responsable directo de sus subordinados. La Administración de Recursos Humanos es una responsabilidad de línea y una función de staff.
4. La Administración de Recursos Humanos se preocupa fundamentalmente por la eficiencia; no puede controlar con facilidad los hechos o las condiciones que la producen.
5. La Administración de Recursos Humanos opera en ambientes que ella no ha determinado y sobre los que ha tenido muy poco control. De ahí que esté destinada a acomodarse, adaptarse y transigir.
6. Los patrones de desempeño y calidad de los recursos humanos son muy complejos y diferenciados.
7. La Administración de Recursos Humanos no trata directamente con fuentes de renta. Las empresas todavía distribuyen sus recursos humanos en función de centros de costos y no en función de centros de ganancias, como debían considerarse en realidad.

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>Toda empresa requiere de un grupo de personas que bajo los mismos objetivos y necesidades trabajen para cumplir con sus expectativas de mejoramiento personal, profesional y organizacional, por tal razón, el recurso humano es uno de los factores de la empresa más importantes, pues sin los mismos, simplemente las actividades y los procesos no se podrían llevar a cabo.</p>
2	<p>El recurso humano, cumple con la característica de ser único, persistente, lógico, capaz y con personalidad, entre muchas cualidades más, que como empresa pueden ser desarrolladas con programas que motiven al recurso humano a tener un mayor desempeño, así, la empresa realiza una inversión y el empleado gana también.</p>

Referencias

- » Castellanos, M.d. (2012). Administración de Personal, Mexico.
- » Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos (5ta. edición). Mexico: McGrawHill.
- » Ponce, A.R. (2002). Administración de Personal, Mexico: Limusa.





Módulo 2

ETAPAS EN LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala





GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fotografías
 Pixabay.com



ETAPAS EN LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Contenidos

1. Etapas para incorporar laboralmente a una persona.
2. Reclutamiento
3. Selección
4. Contratación
5. Inducción
6. Capacitación
7. Reflexión
8. Referencias

Introducción

En la actualidad existe una gran competencia entre las empresas por prevalecer y encabezar el mercado, de la cual sólo se puede salir adelante si se cuenta con el mejor elemento humano para que esté en posibilidades de tomar las mejores decisiones y acciones en beneficio de la empresa. Al atraer e integrar a los mejores elementos se está en posibilidades de mejorar la calidad de toda la empresa. Si se llega a realizar en forma ineficiente, esta acción repercutirá, por ejemplo, en mayor rotación de personal, despido de personal ineficiente y aumento de trámites por terminación de contratos, entre otros aspectos. Por eso, es muy importante en la organización el departamento de recursos humanos. A continuación, se detallan las etapas para incorporar laboralmente al recurso humano, las cuales son el reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación.

Competencia

Analizar las etapas para incorporar laboralmente al recurso humano dentro de la empresa para su aplicación correcta en el campo laboral.

ETAPAS EN LA GESTIÓN DE RECURSO HUMANO

Etapas para incorporar laboralmente a una persona.



Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

Función del reclutamiento

Es suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento. El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que están necesitadas para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objetivo inmediato consiste en atraer candidatos entre los cuales se seleccionarán los futuros integrantes de la organización.

Objetivo

El objetivo de esta etapa es dar a conocer una oferta de empleo, teniendo en cuenta la rentabilidad económica.

La Importancia

Es la necesidad de cubrir un puesto de trabajo dentro de la organización. En este aspecto debe seguirse la política de reclutamiento establecida por la empresa dentro de la planificación estratégica. Es necesario analizar el puesto y definir su perfil de modo que determinemos los elementos o características necesarias a cubrir.

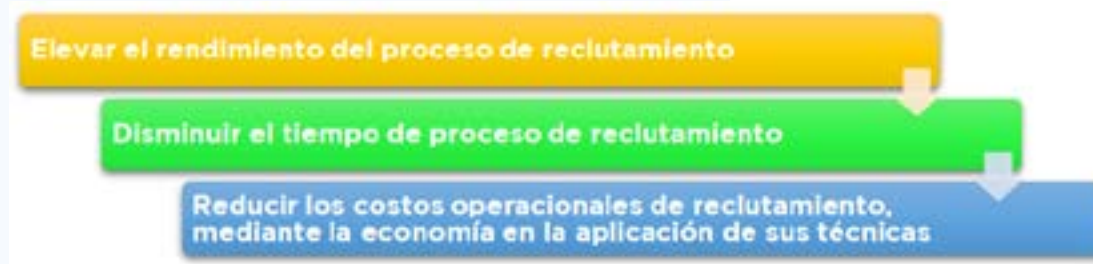
El reclutamiento no siempre intenta abarcar todo el mercado de recursos humanos buscando una dirección precisa. El problema fundamental de la organización es establecer fuentes de suministro de recursos humanos, localizadas en el mercado de recursos humanos, que le interesen específicamente para concentrar en ellas sus esfuerzos de reclutamiento.

Las fuentes de recursos humanos se denominan fuentes de reclutamiento. Una de las fases más importantes del reclutamiento la constituyen:



Estas pueden utilizarse adecuadamente para hallar candidatos que tienen probabilidad de cumplir con los requisitos preestablecidos por la organización. La identificación, la selección y el mantenimiento de las fuentes de reclutamiento constituyen una manera por la cual la Administración de Recursos Humanos puede:

Las fuentes de recursos humanos se denominan fuentes de reclutamiento. Una de las fases más importantes del reclutamiento la constituyen:



Para identificar y ubicar mejor las fuentes de reclutamiento, dentro de los requisitos que la organización exigirá de los candidatos, se necesitan: la investigación interna y externa.

Investigación externa Corresponde a una investigación del mercado de recursos humanos orientada a segmentarlo para facilitar su análisis. El mercado de recursos humanos debe segmentarse de acuerdo con los intereses de la organización, es decir, debe descomponerse y analizarse según las características exigidas por la organización con relación a los candidatos que pretende atraer y reclutar.

Investigación interna Corresponde a una investigación acerca de las necesidades de la organización referente a sus recursos humanos y qué políticas pretende adoptar con respecto a su personal. Por lo general, la investigación interna implica:

1. Determinar las políticas de reclutamiento, describiendo los propósitos y objetivos del empleador en el reclutamiento
2. Organizar el reclutamiento y delegar autoridad y responsabilidad apropiadas para esa función
3. Establecer la lista de requisitos de la fuerza de trabajo
4. Utilizar medios y técnicas para atraer las fuentes de recursos humanos
5. Evaluar el programa de reclutamiento en función de los objetivos y de los resultados alcanzados

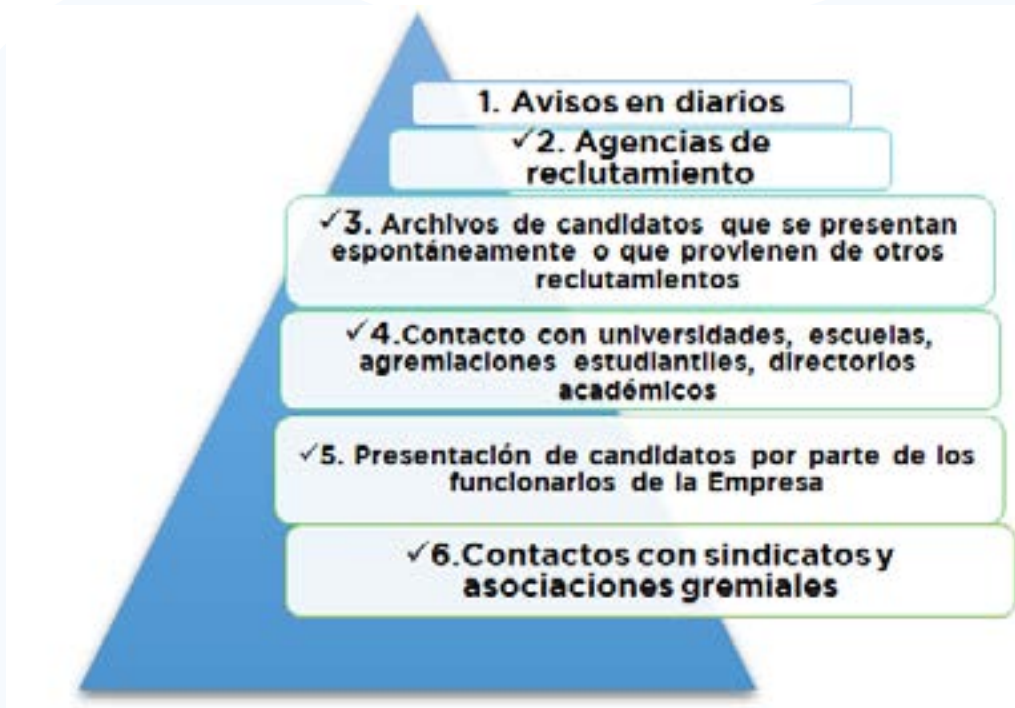
Medios del Reclutamiento:

El mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que deben establecerse y localizarse por la empresa que pasa a influir en ellas, a través de múltiples técnicas de reclutamiento, con el propósito de atraer candidatos para atender sus necesidades. También el mercado de recursos humanos está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos, empleados o disponibles, pueden ser reales (que estén buscando empleo o pretendiendo cambiar el que tienen) o potenciales (los que no están interesados en buscar empleo). Esto explica los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo.

El reclutamiento externo cuando tiene que ver con los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras Empresas, y su consecuencia es una entrada de recursos humanos.

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Las principales técnicas de reclutamiento externo:



El reclutamiento interno:

Se denomina interno cuando implica candidatos reales o potenciales empleados únicamente en la propia Empresa, y su consecuencia es un procesamiento interno de recursos humanos.

El reclutamiento interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal). Puede implicar:

- » Transferencia de personal
- » Ascensos de personal
- » Transferencias con ascenso de personal
- » Programas de desarrollo de personal
- » Planes de "profesionalización" (carreras) de personal

El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración de la dependencia de reclutamiento con

las demás dependencias de la Empresa. El reclutamiento interno exige el conocimiento previo de una serie de datos e informaciones relacionados con los otros subsistemas, a saber:

- » Resultados de las pruebas de selección
- » Resultados de las evaluaciones de desempeño
- » Resultados de los programas de entrenamiento y perfeccionamiento
- » Exámenes de los análisis y descripciones de cargo
- » Examen de los planes de carreras
- » Verificación de las condiciones de ascenso y sustitución

Selección

Esta es la etapa más importante. Consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes reclutados, deben quedar como posibles candidatos a ser contratados.

Según Chiavenato el proceso de selección de recursos humanos es “escoger entre los candidatos reclutados al más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratandodemantenero aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo.

El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.

La importancia del proceso de selección

radica en que es un medio para que la organización logre sus objetivos.

La selección como proceso de decisión Una vez que se establece la comparación entre las características exigidas por el cargo y las que poseen los candidatos, puede suceder que algunos de ellos cumplan con las exigencias y merezcan ser postulados para que el organismo que lo requiere los tenga en cuenta como candidatos para ocupar el cargo vacante.

El organismo de selección no puede imponer al organismo solicitante que acepte los candidatos aprobados durante el proceso de comparación, debe limitarse a prestar un servicio especializado, aplicar técnicas de selección y recomendar a aquellos candidatos que considere más idóneos para el cargo. La decisión final de aceptar o rechazar a los candidatos es siempre una responsabilidad del organismo solicitante. De este modo, la selección es responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff.

Pasos para la selección:

Pasos para la Selección

- Recepción preliminar de solicitudes
- Administración de evaluaciones (pruebas de idoneidad)
- Entrevistas de selección
- Verificación de datos y referencias
- Exámenes médicos
- Entrevista con el supervisor
- Descripción realista del puesto
- Decisión de contratar (esto si todo lo anterior está aprobado),

Las técnicas de selección pueden ser clasificadas en:

Entrevista de Selección

Es la más utilizada y conocida, consiste en efectuar preguntas previamente programadas para el candidato y anotar sus respuestas o parte de ellas que ayudan a conocer mejor al candidato en cuanto a sus características personales y a sus conocimientos y experiencias.

Pruebas de Conocimientos o Capacidad

Son pruebas de selección que buscan medir conocimientos y habilidades de los candidatos en base a preguntas

escritas, las cuales requieren respuestas escritas, pueden ser organizadas para evaluar conocimientos en español, inglés, contabilidad, tesorería y capacidad y habilidades para escribir a máquina, tornear una pieza, etc.

Pruebas de Personalidad

Son pruebas que permiten la evaluación de los candidatos, buscan conocer el tipo de personalidad, motivación, frustración, interés que tiene el candidato.

Test Psicométrico

Permite la evaluación psicológica o psicométrica de los candidatos, evalúa las aptitudes de las personas (rasgos innatos) y que cuando son descubiertos pueden ser transformados en habilidades o capacidades personales como habilidad

numérica, habilidad verbal, habilidad manual, etc. También están las pruebas de intereses y de rendimiento.

Técnicas de Simulación

Constituyen técnicas por medio de las cuales el candidato representa teatralmente, el papel del ocupante de un determinado cargo en la empresa. Un psicólogo acompaña el juego y evalúa el desempeño de cada candidato y su adecuación al papel. La dramatización es una excelente técnica de selección para los cargos que exigen contacto personal con otras personas de la empresa.

Etapas en la Entrevista de Selección:



Contratación

Esta etapa consiste en formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, a tanto del trabajador como de la empresa.

Lo anterior, se hará mediante un contrato de trabajo en el cual, se establecen las obligaciones, responsabilidades y las condiciones bajo las cuales se prestará la actividad a desempeñar; además se especificarán las prestaciones a las que tendrá derecho el nuevo colaborador como son: sueldo, jornada laboral, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, demás remuneraciones, beneficios, y otros.

La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador. La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado. El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador.

Inducción

Esta etapa consiste en informar al personal respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización. En la inducción el nuevo trabajador debe conocer todo lo relacionado con la empresa. Esta etapa se complementa mediante un manual de bienvenida. En este se describen las políticas de la compañía, normas, prestaciones y otros temas relacionados. Las personas que siguen el programa de inducción aprenden sus funciones más rápidamente. En general, puede decirse que un programa de inducción logra su objetivo porque consigue acelerar la socialización de los nuevos empleados y efectúan contribuciones positivas a la organización. La inducción es en realidad un componente del proceso de socialización del nuevo empleado con la empresa.

Capacitación

Se proporciona el conocimiento y se desarrollan habilidades del personal para cubrir exitosamente el puesto. Constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de satisfacción para los miembros de toda organización.

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>En conclusión, actualmente las técnicas para incorporar laboralmente al recurso humano tienen que ser afinadas: determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicométricas, pruebas de personalidad, exámenes médicos etc. Una persona adecuada es por lo general la que tiene que tener experiencia, actitud y capacitación profesional para cada puesto en particular; también es un empleado honesto con conducta ética.</p>



Referencias

- » Castellanos, M. (s.f.). *Administración de Personal*. México.
- » Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- » Ponce, A. (s.f.). *Administración de Personal*. México: Limusa.



100

Módulo 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fotografías
Pixabay.com



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Contenidos

1. Evaluación del desempeño
2. Criterios para la evaluación del desempeño.
3. Clasificación de Métodos para la Evaluación del desempeño
4. Reflexión
5. Referencias

Introducción

Dentro de las prioridades de las empresas, podemos precisar la de evaluar y estudiar el rendimiento de los trabajadores. Esta necesidad surge desde el siglo XVI cuando los grandes dueños de empresas con un eminente crecimiento se fueron preocupando por la eficiencia de sus procesos y de quienes las manejaban.

A continuación, se te presenta el tema de Evaluación del desempeño y sus aspectos importantes como: definición, importancia, ventajas y objetivos, así también se enumeran sus criterios y para finalizar se describen los métodos prácticos y técnicas para su desempeño efectivo.

Competencia

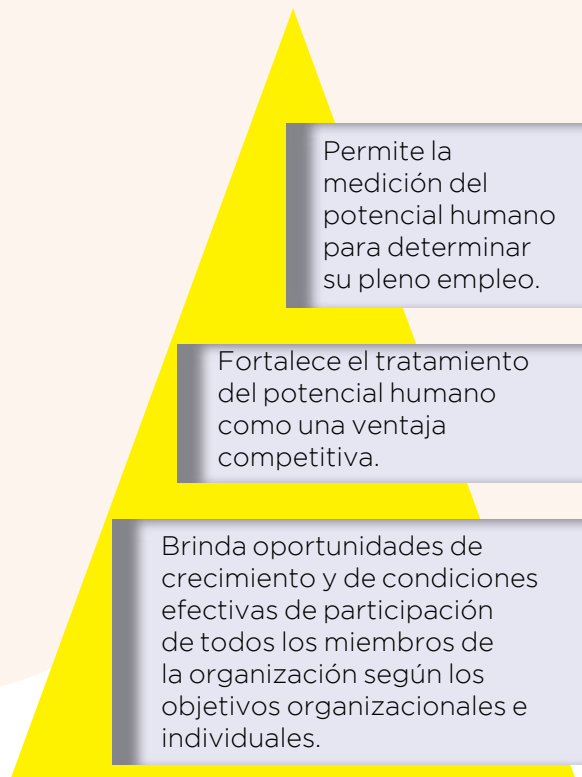
Selecciona según criterios, métodos y técnicas para la correcta aplicación de la evaluación del desempeño.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evaluación del desempeño

Evaluación del desempeño es una técnica que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual en el desempeño diario de su trabajo, de forma más sistemática y objetiva posible.

Según Chiavenato [1995], la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.



Importancia de la evaluación del desempeño

De llevar a cabo la evaluación del desempeño es que con base en los tipos de problemas identificados es posible desarrollar las políticas adecuadas a las necesidades de la organización.

Objetivos de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño no es en sí misma un fin, sino una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, y es este su objetivo principal. Y para alcanzarlo este método intenta alcanzar los siguientes objetivos específicos.

Ventajas de la evaluación del desempeño

Detecta necesidades de formación, se puede recompensar objetivamente a las personas que alcanzan los objetivos planificados, dirige a los empleados al logro de los objetivos de la organización, mejora el desempeño mediante la retroalimentación.

Criterios para la evaluación del desempeño.

Criterio de desempeño: Es una prueba o una norma mediante la cual se juzga el desempeño.

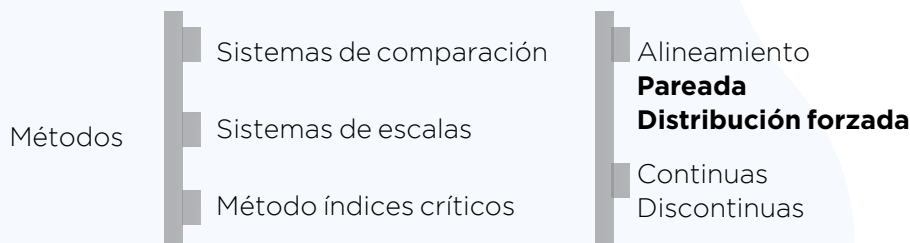
Criterio de Evaluación: del desempeño: es la medida dependiente o pronosticada (estándar) para valorar la eficacia de un determinado empleado.

Requisito de un criterio de evaluación.

Un criterio de evaluación debe ser:

- » Pertinente para el individuo y para la organización.
- » Debe ser fiable, existir coherencia entre las evaluaciones anteriores.
- » Poseer capacidad discriminatoria, es útil si reúne este requisito, ya que permite discriminar entre el ejecutante bueno o deficiente.
- » Deber ser práctico, debe tener un significado para el evaluador y el evaluado.

Clasificación de Métodos para la Evaluación del desempeño



Métodos de Comparación

Son los métodos más elementales y suponen, como mínimo tener alguna validez objetiva, al aplicarse por características y no como comparación global.

los principales sistemas de comparación son:

Método de alineamiento

Se ordenan los nombres de los trabajadores, del mayor al menor, en cada una de las características, en cuanto a eficiencia se refiere.

Asistencia	Creatividad	Colaboración
Esmeralda	Alonso	Arturo
Alonzo	Esmeralda	Mauricio
Arturo	Arturo	Esmeralda
Mauricio	Eric	Samuel
Eric	Samuel	Eric
Samuel	Mauricio	Alonso

Método de comparación pareada

Consiste en hacer un alineamiento de los trabajadores de un grupo o sección, por cada característica, pero a base de una previa comparación de estos trabajadores de dos en dos.

PARA LA CARACTERÍSTICA "CALIDAD DE TRABAJO"						PARA LA CARACTERÍSTICA "CREATIVIDAD"							
		Empleado estimado:							Empleado estimado:				
En comparación con:	A	B	C	D	E	En comparación con:	A	B	C	D	E		
A Arturo	-	+	+	-	-	A Arturo	-	-	-	-	-		
B Maria	-	-	-	-	-	B Maria	+	-	+	+	-		
C Chuck	-	+	-	+	-	C Chuck	+	+	-	+	-		
D Diane	+	+	-	-	+	D Diane	+	-	+	-	-		
E José	+	+	+	-	-	E José	+	-	-	+	-		

Maria ocupa el lugar más alto aquí

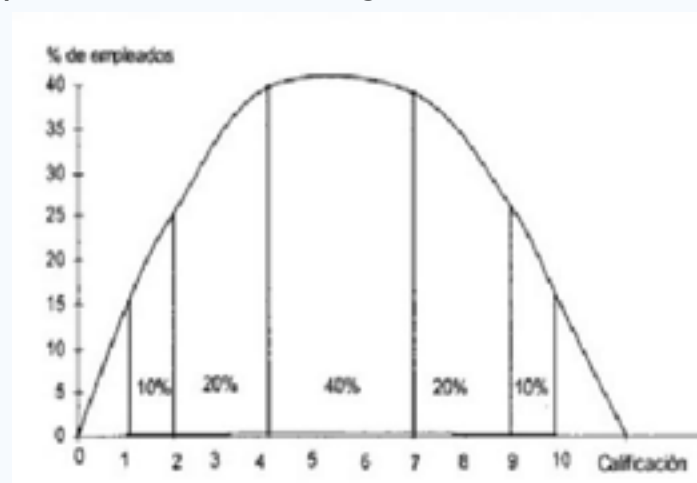
Art ocupa el lugar más alto aquí

Método de distribución forzada

Este sistema (aplicable para grupos generalmente grandes) se funda en el principio de la curva normal de Gauss. Con base en ella, se da por supuesto que, en cada característica, el total debe quedar distribuido aproximadamente de la siguiente manera:

Ejemplo:

- 10% calificación inferior
- 20% calificación inferior
- 40% calificación promedio
- 20% calificación superior
- 10% calificación muy superior



Métodos de Escala

Se entiende por escala una línea horizontal que representa una característica que se trata de valorar. Hay dos clases de escala: Continua y Discontinua

Método de escala continua

Son aquellas que no tienen divisiones, de tal manera que el paso de un grado de la cualidad al siguiente se hace de un modo insensible.

Existen otras formas de escala continua, dentro de las cuales se puede mencionar:

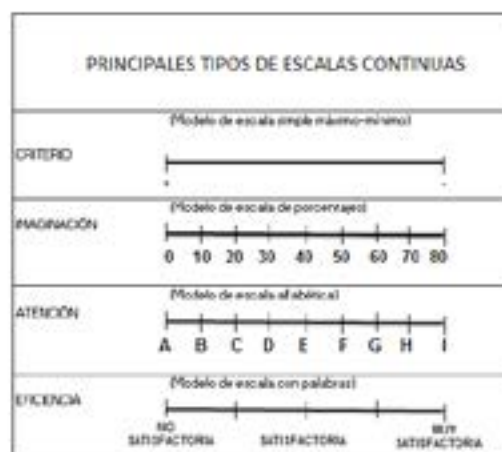
COMBINACION DE AMBOS TIPOS DE CARACTERISTICAS CON PROMEDIACION TOTAL

Nombre del trabajador:	Julio Benito Flores
Puesto que ocupa:	Archiuista
Departamento:	Oficinas centrales
Fecha de calificación:	Junio 23-1970

CARACTERISTICAS SUBJETIVAS		Puntos
Inteligencia y memoria	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	75
Criterio	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	70
Lealtad y sigilo	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	90
Orden y precisión	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	55
TOTAL		290

CARACTERISTICAS OBJETIVAS		Puntos
Asistencia y puntualidad	100	
Cantidad de trabajo	90	
Ausencia de errores	80	
TOTAL	270	370
Calificación definitiva en puntos		500
Calificación promedio	$500 \div 7 =$	80

VALOR DE LOS PUNTOS	
0 a 20: No satisfactorio.	81 a 90: Superior a lo normal.
21 a 40: Inferior a lo normal.	81 a 100: Excepcional.
41 a 50: Normal.	



Método de escala discontinua

Las escalas discontinuas están dotadas de divisiones verticales con el objeto de formar unos cuantos grados definidos, dentro de la característica. En consecuencia, el

paso de un grado al siguiente se hace de una manera brusca suele escribirse abajo de cada grado la definición correspondiente.

MODELO DE ESCALA DISCONTINUA

INSTRUCCIONES AL CALIFICADOR				
1. Lea atentamente cada definición antes de calificar.				
2. Considere separadamente cada factor.				
3. Coloque una marca en el espacio correspondiente a su opinión.				
4. Use las líneas del reverso para comentarios o adiciones.				
CRITERIO			✓	
Capacidad en la resolución de problemas que se presentan en el trabajo	Indecisión frente a los problemas	Seguridad sólo en la resolución de problemas sencillos	Frecuentemente buen juicio frente a problemas serios	Capaz de resolver bien los más serios problemas
INICIATIVA			✓	
Capacidad para mejorar procedimientos, organización, etc., en su grupo	Sigue siempre los sistemas de rutina	Hace mejoras accidentales	Frecuentes mejoras sencillas	Constantes y apreciables mejoras
DON DE MANDO				✓
Capacidad para hacerse obedecer de buen grado	Constante resistencia desobediencia	Sufre y tolera incidentes desobediencia	Es obedecido pero de mala gana	Sabe hacerse obedecer y seguir con gusto
CONOCIMIENTOS TECNICOS			✓	
Los de su especialidad, necesarios para la dirección de su grupo	Carece de algunos conocimientos indispensables	Posee los conocimientos esencialmente necesarios	Posee con amplitud conocimientos de su especialidad	Sabe aplicar y transmitir los amplios conocimientos que posee

Método de Listas Checables

En este método el evaluador califica selecciona oraciones que describen el desempeño del empleado y las características personales del trabajador.

En este método el evaluador tendrá que anotar mediante un check la frase o aseveración que más se ajusta al desempeño del trabajador.



hay dos tipos de listas checables:

Listas Ponderadas

Consiste en una lista de frases o afirmaciones calificadoras del trabajo, preparadas de forma técnica.

1. Utiliza eficientemente su área de trabajo. _____
2. Muestra moderado interés en su trabajo. _____
3. No es muy cuidadoso con su equipo. _____
4. Trabajo sistemáticamente bueno. _____
5. Trabaja con ritmo lento, pero estable _____
6. Se ausenta con frecuencia de su trabajo. _____
7. Difícilmente cambia su modo de hacer las cosas. _____
8. Cambia a otros trabajos sin perder mucha rapidez. _____
9. Busca cambiar de trabajo. _____
10. A menudo requiere alguna orientación adicional. _____
11. Cuida la limpieza y el estado de su ropa de trabajo. _____
12. Pide licencias con frecuencia. _____
13. Trata de inculpar a otros. _____
14. Acepta bien las críticas constructivas. _____
15. Es muy cuidadoso de su equipo. _____

El número de frases nunca es menor de 25 ni mayor de 100.

Lista de Preferencias

A diferencia de la anterior, ésta contiene adjetivos agrupados de 4 en 4 (tetras) siendo 2 favorables y 2 no, en donde el supervisor de cada grupo señala 2 frases que describen mejor al calificado.

Empleado	Creativo	Puntual	Ineficiente	Desordenado
Andrés Pérez	X		X	
María Sánchez		X		X

Método de Índices Críticos

Es una técnica sistemática por medio de la cual cada superior inmediato investiga, observa y registra los hechos, positivos o negativos, más destacados del desempeño de cada subordinada en sus tareas. Este método puede dividirse en tres fases:

1. Observación del comportamiento de los subordinados. El superior inmediato hace seguimiento y observa detallada y cuidadosamente el comportamiento de sus subordinados en el desempeño de sus tareas.
2. Registro de hechos significativos
3. Investigación de la aptitud y el comportamiento

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>La práctica de la evaluación del desempeño no es nueva, los seres humanos vivimos evaluando en todo momento el desempeño de las cosas y a las personas que nos rodean. En la actualidad la evaluación del desempeño constituye una actividad esencial en cualquier organización moderna que le permite obtener información del personal que allí labora para la toma de decisiones, por lo tanto, contar con un sistema de evaluación es imprescindible para cualquier organización por pequeña que sea, pues permite valorar los avances y las debilidades y en consecuencia, viabilizar la toma de decisiones para tomar correctivos, sin que estos sean vistos como castigo o sanción sino como la búsqueda de un mejor desempeño del trabajador y la organización en general.</p>



Referencias

- » Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. En I. Chiavenato, Administración en los nuevos tiempos. Bogota, Colombia: McGraw Hill.
- » Koontz H. (2008). Administración una perspectiva global y empresarial. México, D.F: McGrawHill
- » La evaluación de desempeño en la administración de los recursos humanos. (2006). Obtenido de La evaluación de desempeño en la administración de los recursos humanos: <http://www.rrhh-web.com/evaluaciondepuesto3.html>
- » Ponce, A. R. (s.f.). Administración de personal - sueldos y salarios. En A. R. Ponce, Administración de personal - sueldos y salarios. Mexico: Limusa.
- » Valencia, J. R. (s.f.). Administración Moderna de Personal - Fundamentos. En J. R. Valencia, Administración Moderna de Personal - Fundamentos.



Módulo 4

BASE LEGAL DE LA GESTIÓN DE RH



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala





GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fotografías
Pixabay.com



BASE LEGAL DE LA GESTIÓN DE RH

Contenidos

1. Constitución Política de la Republica de Guatemala
2. Ley de Servicio Civil - Decreto 1748
3. Código de Trabajo
4. Reflexión
5. Referencias

Introducción

La gestión del recurso humano en una empresa no es una tarea simple, el aspecto legal es uno de los aspectos fundamentales en esta gestión. Y es este aspecto uno de los más complicados, ya sea por desconocimiento o por falta de experiencia. Por eso, debe haber pleno conocimiento de todas las leyes que rigen la administración de personal.

A continuación, encontrará una síntesis de las tres leyes que rigen la administración del recurso humano en Guatemala, iniciando con la Constitución Política de la Republica quien es la de mayor jerarquía ya que es nuestra Carta Magna, luego Ley de Servicio Civil y para finalizar el Código de Trabajo.

Competencia

Reconoce la base legal pertinente en la administración del recurso humano.

BASE LEGAL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Constitución Política de la República de Guatemala

Es la actual ley fundamental de Guatemala donde están determinados los derechos de los habitantes de la nación, la forma de su gobierno y la organización de los diferentes poderes públicos. La Constitución se encuentra en la parte más alta del sistema jerárquico de las leyes, por lo que se le denomina Carta Magna o ley de leyes (Diccionario Municipal de Guatemala, 2009).

En palabras más simples, es el conjunto de leyes que rige el país.

Constitución se puede conceptualizar como la ley fundamental de un Estado que define el régimen básico de los derechos y libertades de la ciudadanía y los poderes e instituciones de la organización política (Diccionario de la Lengua Española, 2001). También se entiende como el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad política, garantizando la libertad y estableciendo la autoridad (Diccionario Municipal de Guatemala, 2009).

La Constitución Política de 1986 es la actual ley vigente y fundamental de Guatemala. Fue promulgada el 31 de mayo de 1985, por la Asamblea Nacional Constituyente. Tiene 281 artículos y 22 disposiciones transitorias. Sus principales innovaciones son: el establecimiento de la Corte de Constitucionalidad y el cargo de Procurador de los Derechos Humanos (Diccionario Histórico Biográfico de Guatemala, 2004).

En 1993 se introdujeron algunas reformas referentes al antejuicio de los diputados. En 1998, una Consulta Popular rechazó las reformas constitucionales que el Congreso de la República de Guatemala había aprobado para reestructurar el Estado de Guatemala y facilitar el cumplimiento de los Acuerdos de Paz (Diccionario Histórico Biográfico de Guatemala, 2004).

La Corte de Constitucionalidad ha señalado que uno de los principios fundamentales del derecho guatemalteco es el de la supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución, y esta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados (Diccionario Municipal de Guatemala, 2009).

La super legalidad constitucional es reconocida en la misma Constitución: serán nulas las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. Ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente que la Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado (Diccionario Municipal de Guatemala, 2009).

Sección Octava. Trabajo

<i>Artículo</i>	<i>Derecho</i>
Artículo 101	Derecho al trabajo
Artículo 102	Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.
Artículo 103	Tutelaridad de las leyes de trabajo
Artículo 104	Derecho de huelga y paro
Artículo 105	Vivienda de los trabajadores.
Artículo 106	Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Sección novena. Trabajadores del estdo

<i>Artículo</i>	<i>Derecho</i>
Artículo 107	Trabajadores del Estado
Artículo 108	Régimen de los Trabajadores del Estado
Artículo 109	Trabajadores por planilla
Artículo 110	Indemnización
Artículo 111	Régimen de entidades descentralizadas

Artículo	Derecho
Artículo 112	Prohibición de desempeñar más de un cargo público
Artículo 113	Derecho a optar a empleos o cargos públicos
Artículo 114	Revisión a la jubilación
Artículo 115	Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados.
Artículo 116	Regulación de la huelga para trabajadores del Estado
Artículo 117	Opción al régimen de clases pasivas

En 1965 se consignó en la Constitución que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría “Ley de Servicio Civil”, cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador.

Fue así como finalmente el 2 de mayo de 1968 el Congreso de la República emitió la Ley de Servicio Civil, según Decreto 1748, misma que cobró vigencia el 1 de enero de 1969. Esta ley ha sido de suma importancia en el resto de la historia de los trabajadores del Estado hasta la fecha, ya que integra en un solo cuerpo todos los elementos de un sistema de administración de personal, regulando así las relaciones entre la administración pública y los trabajadores, a efecto de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

Ley de Servicio Civil – Decreto 1748

La Oficina Nacional de Servicio Civil -también llamada ONSEC- es la institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la Administración Pública -es decir del Gobierno de Guatemala, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del Estado, en beneficio de la ciudadanía (Oficina Nacional de Servicio Civil, s.f.).

La ONSEC es la entidad rectora responsable de normar la aplicación de la Ley de Servicio Civil, Reglamentos y otras Leyes complementarias sobre las cuales se rigen todos los servidores públicos. Dicha Ley data del 10 de mayo de 1968, aprobada por Decreto 1748 del Congreso de la República. Entró en vigor el 1 de enero de 1969. Su máxima autoridad es el Presidente de la República (Oficina Nacional de Servicio Civil, s.f.).

Su ámbito de aplicación se extiende a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo y a algunas entidades descentralizadas del Estado que carecen de su propia ley y reglamentación en materia de recursos humanos (Oficina Nacional de Servicio Civil, s.f.).

La Ley de Servicio Civil (documento) es el conjunto de leyes que rigen a la Oficina Nacional de Servicio Civil o al Servicio Civil de Guatemala -trabajadores del Estado-, de acuerdo al Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad (Ley de Servicio Civil, 1971).

El propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal (Ley de Servicio Civil, 1971).

Sección Novena. Trabajadores del estado

<i>Artículo</i>	<i>Derecho</i>
Capítulo III Nombramientos	<ul style="list-style-type: none"> » Artículo 49. Vacantes y Certificación de Elegibles » Artículo 50. Selección de Candidatos » Artículo 52. Nombramientos Provisionales y de Emergencia.
Artículo IV períodos de prueba	<ul style="list-style-type: none"> » Artículo 54. Término del período de prueba » Artículo 55. Facultad de la Autoridad Nominadora » Artículo 56. Evaluación del Periodo de Prueba
Capítulo V ascensos	<ul style="list-style-type: none"> » Artículo 57. Promociones » Artículo 58. Ascensos Temporales » Artículo 59. Permutas » Artículo 60. Traslados

<i>Artículo</i>	<i>Derecho</i>
Capítulo VI Único Derechos, obligaciones y prohibiciones	>> Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos >> Artículo 63. Derecho de asociación >> Artículo 64. Obligaciones de los Servidores >> Artículo 65. Prohibiciones Generales >> Artículo 66. Prohibiciones Especiales
Título II Capítulo Único Jornadas y Descansos	>> Artículo 67. Jornada Ordinaria >> Artículo 68. Descanso Semanal >> Artículo 69. Días de Asueto
Título VIII Capítulo I Régimen de salarios	>> Artículo 71. Plan de Salarios >> Artículo 73. Evaluación
Título IX Capítulo I Regimen Disciplinario	>> Artículo 74. Sanciones >> Artículo 75. Efectos de la Sanción.
Capítulo II Régimen de despido	>> Artículo 76. Despido Justificado >> Artículo 77. Pérdida de Derecho >> Artículo 78. Rehabilitación >> Artículo 79. Procedimiento de Despido
Capítulo III Impugnación de resoluciones	>> Artículo 80. Procedimiento >> Artículo 81. Efectos de la Resolución >> Artículo 82. Supresión de Puestos >> Artículo 83. La Reinstalación >> Artículo 84. Cesación
Título X Capítulo I del magisterio nacional	>> Artículo 85. Magisterio Nacional

Artículo	Derecho
Título XI Capítulo Único Disposiciones complementarias	<ul style="list-style-type: none"> »» Artículo 86. Prohibiciones »» Artículo 87. Termino de Prescripción »» Artículo 88. Interrupción de la Prescripción »» Artículo 89. Faltas »» Artículo 90. Cambio de Clasificación »» Artículo 92. Trabajadores de Planillas »» Artículo 93. Derechos Post-Mortem

Código de Trabajo

El Código de Trabajo es el conjunto de leyes que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en Guatemala, con ocasión del trabajo, y que además crea instituciones para resolver sus conflictos, de acuerdo con el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Si bien el Código de Trabajo fue emitido el 8 de febrero de 1947 mediante Decreto 330 del Congreso de la República, en el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actualizado -a esa fecha- del Código de Trabajo (Código de Trabajo, 2010).

Desde 1947, las relaciones entre patronos y trabajadores a nivel de la iniciativa privada, han sido reguladas por el Código de Trabajo.

Código de trabajo Decreto número 1441

Artículo	Derecho	Artículo	Derecho
Título segundo, Capítulo Primero	Artículo 18 al 37	Capítulo octavo	Artículo 76 al 87
Contratos y Pactos de trabajo		Terminación de los contratos de trabajo	
Capítulo segundo	Artículo 38 al 48	Título tercero - Capítulo primero	Artículo 88 al 102
Contrato colectivo de trabajo		Salarios y medidas que lo protegen	
Capítulo tercero	Artículo 49 al 53	Capítulo segundo	Artículo 103 al 115
Pactos colectivos de condiciones de trabajo		Salario mínimo y su fijación	
Capítulo cuarto	Artículo 57 al 60	Capítulo tercero	Artículo 116 al 125
Reglamentos interiores de trabajo		Jornadas de trabajo	
Capítulo quinto	Artículo 61 y 62	Capítulo cuarto	Artículo 126 al 137
Obligaciones de los patronos		Descansos semanales, días de asueto y vacaciones	
Capítulo sexto	Artículo 63 y 64	Título cuarto - Capítulo segundo	Artículo 147 al 155
Obligaciones de los trabajadores		Trabajo de mujeres y menores de edad	
Capítulo séptimo	Artículo 65 al 75	Capítulo octavo	Artículo 191 al 193
Suspensión de los contratos de trabajo		Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones	

Artículo	Derecho
Título quinto - Capítulo único	Artículo 197 al 205
Higiene y seguridad en el trabajo	
Título sexto - Capítulo único	Artículo 206 al 234
Sindicatos	
Título séptimo Conflictos colectivos de carácter económico	Artículo 239 al 244
Capítulo primero - Huelgas	
Capítulo segundo	Artículo 245 al 252
Paros	
Capítulo tercero - disposiciones comunes	Artículo 253 al 256
A la huelga y al paro	
Título octavo -	Artículo 258 al 268
Capítulo primero - Prescripción	
Capítulo segundo	Artículo 269 al 272
Sanciones	
Capítulo tercero	Artículo 273
Responsabilidades	

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>Un administrador que tiene a caro la gestión de recursos humanos además de conocer las nuevas tendencias en la administración del recurso humano, debe conocer la legislación laboral, recuerde que el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad, y los problemas legales suelen tener consecuencias drásticas. Es de mucha importancia que se conozcan todas las leyes desde la Constitución Política de la República hasta el Código de trabajo, ya que se debe conocer cuáles son los derechos y deberes del patrono, así como de los trabajadores tanto del sector público, como en la iniciativa privada. Es fundamental que conozca las leyes para lograr un trabajo digno, beneficioso y regido bajo un marco legal.</p>



Referencias

- » Constitución Política de la República de Guatemala [Const.]. 31 de mayo de 1985 (Guatemala).
- » Decreto del Congreso de la República de Guatemala Número 1441-1941. Código de Trabajo. 5 de mayo de 1941. Diario de Centroamérica, mayo 1941.
- » Congreso de la República de Guatemala (1998). Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Guatemala, Guatemala.



Módulo 5

MÉTODOS TEÓRICO-PRÁCTICOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala





GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fotografías
Pixabay.com



MÉTODOS TEÓRICO-PRÁCTICOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Contenidos

1. Prácticas de alto rendimiento (PAR) en recursos humanos.
2. Los recursos humanos y la ética en la eficacia de la empresa
3. Ética empresarial
4. Reflexión
5. Referencias

Introducción

La función de recursos humanos tiene un gran peso en la empresa actual, ya que debe ser una organización eficaz que ofrezca soluciones a problemas, que no solo centre sus objetivos en aspectos económicos, sino que también le de gran importancia a las relaciones sociales y a la ética dentro de la organización

A continuación, se presentan las Prácticas de alto rendimiento (PAR) para recursos humanos, sus requisitos para poder desarrollarse, las áreas que representa, así como las herramientas para desarrollarlas en la gestión de recursos humanos. Otro de los temas que se desarrolla ya que es un aspecto importante que influye directamente en la eficacia de la empresa es la ética y la gestión de la misma como ventaja competitiva, algo fundamental y que actualmente tiene mucha importancia en toda organización.

Competencia

Analiza la importancia de las prácticas de alto rendimiento (PAR) para su aplicación en la efectividad de la gestión del recurso humano.

MÉTODOS TEÓRICO-PRÁCTICOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Prácticas de alto rendimiento (PAR) en recursos humanos.

La consideración de los recursos humanos como objetivo estratégico de la empresa pone de manifiesto la importancia de las prácticas adecuadas de recursos humanos en la empresa como medio fundamental para mejorar los resultados, tanto sociales como financieros.

Ciertas prácticas de gestión de personal, cuyo fin principal es buscar una mayor eficacia de la empresa desde el punto de vista estratégico se han denominado de alto rendimiento a diferencia de aquellas otras prácticas o técnicas aplicadas en la empresa tan solo como una necesidad de dotarla de la necesaria plantilla de personal. Estas prácticas enmarcadas en

un modelo de dirección estratégica de recursos humanos, representan un avance en la gestión de personal, incluyendo herramientas tales como la planificación de personal, la selección de personal por competencias, la formación y el desarrollo de personal.

En este sentido, una serie de autores (Kochan & Osterman, 1994; Pfeffer, 1994), sugieren que existe un conjunto identificable de mejores prácticas para dirigir a personas, que tienen efectos universales y positivos en el rendimiento de la organización y que han venido a denominar Prácticas de Alto Rendimiento en recursos humanos.

Habilidades

Incentivos

Información

Responsabilidad

en la toma de decisiones y cuyo objetivo es aumentar la eficacia de la empresa.

Las PAR, deben cumplir tres requisitos básicos:

Permitir que los trabajadores tengan oportunidades efectivas de participar en la toma de decisiones.

Posibilitar que los trabajadores tengan una serie de cualidades y habilidades adecuadas al trabajo que van a realizar además de aquellas que les faciliten la resolución de problemas, coordinación y comunicación con otros trabajadores.

Articular por parte de la empresa, unos incentivos y un entorno adecuado para que los trabajadores adquieran y apliquen estas "nuevas" habilidades.

La efectividad de las PAR exige que los trabajadores participen en algún modo y nivel en la toma de decisiones, que exista cierta flexibilidad en la asignación de las tareas, una compensación unida al desempeño y una formación intensa del personal de la empresa (Martín-Tapia, 2005). Pfeffer, en 1998 redujo las PAR a siete que representan las grandes áreas de PAR que figuran en casi todos los estudios empíricos relacionados con este tema (Gardner & Moynihan, 2003; Beltrán-



Herramientas para desarrollar las PAR en los diferentes ámbitos de recursos humanos

Contexto organizativo	
Ámbito	Herramientas
<ul style="list-style-type: none"> » Participación en el diseño organizativo de la empresa » Responsabilidades sobre recursos humanos en otras entidades 	<ul style="list-style-type: none"> » Encuestas de clima laboral » Estudios de cultura empresarial » Valoración de puestos » Portales internos (TIC`s)

<i>Planificación de recursos humanos</i>	
<i>Aámbito</i>	<i>Herramientas</i>
<ul style="list-style-type: none"> » Integración en el plan estratégico empresarial » Planificación y diseño de grupos 	<ul style="list-style-type: none"> » Medición de actividades » Reingeniería de Procesos » Gestión por Competencias
<i>Planificación de recursos humanos</i>	
<i>Aámbito</i>	<i>Herramientas</i>
<ul style="list-style-type: none"> » Diseña estructura retributiva » Administración de personal y nóminas 	<ul style="list-style-type: none"> » Escalas, Convenios y Acuerdos » Incentivos variables » Compensaciones sociales
<i>Planificación de recursos humanos</i>	
<i>Aámbito</i>	<i>Herramientas</i>
<ul style="list-style-type: none"> » Selección propia o subcontratada » Trabajo Temporal » Altos Directivos » Ceses voluntarios y despidos » Jubilaciones y prejubilaciones 	<ul style="list-style-type: none"> » Modalidades Contractuales » Empresas de Trabajo Temporal » Entrevistas » Políticas de jubilación anticipada » Sistemas de recolocación laboral

Los recursos humanos y la ética en la eficacia de la empresa

Los recursos humanos en una empresa son las personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades laborales y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

Los recursos humanos pueden aportar sus conocimientos teóricos, operacionales, fuerza física etc. que impactarían en el desarrollo profesional, se tratará siempre que sea de manera positiva.

Analizando esta definición hay que tener en cuenta que el hecho de contratar a todas estas personas, es una decisión muy importante, ya que va vinculada al éxito de la empresa. Cualquier organización sabe que sus beneficios no dependen sólo de la situación del mercado, sino que provienen del esfuerzo del capital humano siendo este el activo más importante por eso para completar una plantilla de gente competente el empresario tiene que ofrecer unas buenas condiciones a cambio, no sólo una adecuada retribución dineraria, sino que también los trabajadores actuarán movidos por principios éticos de diferentes naturaleza, buscando relaciones equitativas y equilibradas en el trabajo, buenas condiciones ambientales, respeto por parte del resto de los compañeros y especialmente valoración por parte de los superiores.

Entre las competencias más importantes del área que se ocupa de la gestión de recursos humanos

Mantener bajo el índice de rotación de los empleados.

en una empresa nos encontramos las siguientes:

Atraer nuevos empleados

Contribuir en el desarrollo de los empleados.

Estos logros se alcanzarán al entrenar y motivar a los trabajadores a través de la comunicación de las políticas de ética y el comportamiento socialmente responsable por parte del empresario, el cual juega un papel importante en clarificar los problemas que surjan y dar soluciones para que los empleados trabajen de forma más eficiente.

Sin embargo, todavía hay algunas organizaciones que no valoran la importancia del capital humano como clave fundamental del éxito de las mismas. El reclutamiento y selección de los mejores empleados es una de las tareas más importante del departamento de recursos humanos y las empresas cada vez toman mayor conciencia de ello. Analizando las empresas que ocupan los

primeros rankings como “mejores lugares para trabajar”, podemos observar que a menudo les lleva tiempo darse cuenta de todos los aspectos que involucran la eficiente gestión del capital humano. Constantemente se presentan cambios en el mundo empresarial, en los negocios, en la organización y es cierto que no cesarán de surgir. El uso de las adecuadas técnicas de gestión de recursos humanos, es una forma poderosa de sobrellevar estos cambios y mejorar no sólo los objetivos cuantitativos de la compañía, sino fundamentalmente la cultura organizacional y sus aspectos cualitativos, teniendo en cuenta la ética como factor indispensable para conseguir la eficacia empresarial.

Concepto de ética

La ética es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre.

La ética tiene como objeto los actos que el ser humano realiza de modo consciente y libre (es decir, aquellos actos sobre los que ejerce de algún modo un control racional).

No se limita sólo a ver cómo se realizan esos actos, sino que busca emitir un juicio sobre estos, que permite determinar si un acto ha sido éticamente bueno o éticamente malo.

Se trata del estudio de la moral y de la forma de actuar del ser humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad.

Cabe destacar que la ética, a nivel general, no es coactiva, es decir, no impone sanciones legales o normativas.

Sin embargo, la ética empresarial puede estar, en cierta forma, en los códigos deontológicos que regulan una actividad profesional. La deontología forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

Ética empresarial

La ética empresarial es el conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa para alcanzar una mayor sintonía con la sociedad y conseguir una mejor y mayor adaptación al entorno respetando los derechos y los valores que la sociedad comparte. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios.

Mientras que la ética individual apela a la conciencia o a la razón de cada persona, la ética de las organizaciones ha de apelar al equivalente organizativo, que son procesos que determinan las decisiones y comportamientos de las organizaciones.

La ética es un elemento que genera



Estos elementos conllevan a una mayor competitividad de las personas y las organizaciones. Fomentar estos valores éticos dentro de la empresa permite que los trabajadores actúen de forma honesta y transparente, evitando de esta manera corrupciones y engaños.

Las personas son el núcleo de la organización, la frecuencia de la toma de buenas decisiones beneficiará a la empresa ya que aporta una cultura empresarial que puede mejorar en su reputación. Las actuaciones éticas de manera continua fomentan la generación de óptimas decisiones, mejores comportamientos, motivación de trabajo y permanencia en el puesto. Cuando en la empresa necesitan tener un control sobre los empleados, lo mejor es aplicar dicho control con sus mismos compañeros, en lugar hacer un buen desempeño para el jefe, es preferible hacer un buen trabajo para sus compañeros. Algunas empresas aplican un sistema de incentivos monetarios por comportamientos dentro del equipo de trabajo, de forma que cuanto más agradable y amable se es en el equipo, más se gana en eficacia dentro de la empresa.

La ética de la empresa se basa en la dirección y gestión a partir de valores de su

Formación y desarrollo del individuo

La evaluación del rendimiento

Reclutamiento y selección

actividad, la cual afecta a muchos grupos de interés o stakeholders. Los problemas éticos en la gestión de las organizaciones se plantean en el procedimiento diario de la empresa y tienen que ver tanto con las relaciones que establecen los miembros de la organización (dimensión interna) como con los problemas generales, afectando también a las relaciones externas (dimensión externa).

A continuación, se analizará la dimensión ética en el ámbito interno, en relación a los trabajadores, como elemento diferenciador y necesario para muchas empresas en su empeño de conseguir una imagen de organización responsable.

Dimensión interna de la ética en la empresa

En el ámbito interno se debe poner especial atención a la demanda de ética por parte los empleados, que exigen la aplicación de unos valores que eviten malas prácticas en la gestión de los recursos humanos. Se exige actuar de manera justa tanto en el otorgamiento de oportunidades como en evitar favoritismos basados en intereses personales.

La gestión de los recursos humanos debe realizarse desde el ámbito de la ética empresarial y, puesto que su función está íntimamente ligada a la relación y desarrollo de las personas, es fácil establecer la relación entre problemas con las personas y problemas éticos.

Los problemas éticos en la gestión de las empresas son complejos y afectan a todas las áreas. Existen problemas éticos en el ámbito financiero, donde la veracidad y fidelidad de los datos es un elemento clave de la transparencia y la confianza; están presentes en el área de marketing, con la publicidad engañosa, en la relación con los proveedores, con la gestión del medioambiente; pero, sobre todo, se plantean problemas éticos en relación con los recursos humanos de la empresa.

Los principales problemas éticos son los siguientes:

Igualdad de oportunidades y discriminación

Mobbing o acoso moral

Retribución justa

Confidencialidad y privacidad de la información

Ética y motivación de los trabajadores

En el mundo de los negocios un trabajador motivado es aquel, que tiene suficiente fuerza interna para cumplir las conductas que vienen impuestas por parte del empresario y de sostenerlas mientras duren.

Existen diferentes tipos de la motivación que podrán variar dependiendo del ambiente en el que nos encontremos. Podemos definir la motivación como cualquier causa que nos impulsa a actuar y llegar a un determinado objetivo.

Los principales tipos de motivación son los siguientes:

Motivación extrínseca

El trabajador hace algo no porque le atrae y le apetece mucho, sino por la recompensa que recibirá por hacerlo. Por ejemplo, trabajar en un sitio aburrido sólo por el dinero que recibe.

Motivación intrínseca

Consiste en hacer una actividad por el simple placer que reporta el hecho de realizarla, sin obtener a cambio ningún incentivo externo, forma parte de la superación personal del trabajador.

Motivación trascendente

Es aquella que incita al trabajador a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa. Esta motivación busca los intereses del equipo, los individuales pasan a un segundo plano y lo que es importante es lo que más conviene a la organización, contribuir al máximo y de acuerdo a las posibilidades de cada uno.

el trabajador hace algo no por...
y le apetece mucho, sino...
recompensa que percibirá por...
ejemplo trabajar en un sitio...
solamente por el dinero que...

La base de la motivación trascendente está en las creencias, valores y principios del individuo. Valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son los que generan esta actitud de beneficio a los demás. Estos valores dan sentido a la tarea que el grupo vaya a desempeñar.

Actualmente los empresarios luchan por la motivación de sus trabajadores, aunque no es una tarea fácil y por ello deben recurrir en todo momento a la aplicación de la ética empresarial. El empresario debe fomentar entre los empleados un comportamiento ético y debe motivarles a cumplirlo, de modo que surjan unos valores que son compartidos por todos los miembros de la organización. Las personas desean identificarse con la empresa para la que trabajan, necesitan confiar y creer en dicha organización, puesto que contribuyen con su esfuerzo al éxito de la misma. Ese vínculo de valores compartidos es fundamental para todo lo demás, se pone énfasis en la empresa como la entidad en la que trabajan, con la que se identifican y que merece la admiración de sus colaboradores, así como de la sociedad.

Es absolutamente imposible conseguir la motivación de los trabajadores sin una correcta aplicación de la ética empresarial. Si esto se consigue también se alcanzará el principal objetivo: la eficacia de la empresa basada en los recursos humanos. Por todo ello cualquier trabajador de una empresa debería reflexionar sobre las frases sobre éxito empresarial, las cuales contribuirán a aumentar su motivación.

Frases motivacionales

- » Se alcanza el éxito convirtiendo cada paso en una meta y cada meta en un paso.
- » El éxito es como un tren, todos los días pasa, pero si no te subes tú se subirá otro.
- » El éxito lo obtienen aquellos que están seguros de él.
- » Si se cree y se trabaja, se puede.

La gente satisfecha, feliz y apasionada con su trabajo, a la que además se le permite ser libre, desarrolla patrones de comportamiento, profesionales y personales, adecuados y válidos. Esta combinación es la más potente y poderosa fórmula para generar empresas valiosas.

“Conocer, ayudar, formar, desarrollar y motivar a las personas son los auténticos retos que el directivo ha de practicar cada día. Y la capacidad de evaluar es el soporte de todos ellos” (Gómez López-Egea, Sandalio 2004).

La gestión ética como ventaja competitiva

Una empresa tiene una clara ventaja competitiva cuando tiene alguna característica diferencial respecto a sus competidores que le permite alcanzar el éxito empresarial, manteniéndolo de manera sostenible en el tiempo.

La ventaja competitiva consiste en una o más características de la empresa, que pueden manifestarse de distintas formas, una de ellas es a través de los empleados de la misma.

Las empresas que aplican sistemas de

gestión ética mejoran las relaciones entre la empresa y los grupos de interés. Analizando a los recursos humanos de la empresa, como factor clave para la eficacia de la misma, el sistema de gestión ética conlleva que se sientan más implicados en la empresa por lo que su rendimiento mejora, con ello la productividad y se consigue que la empresa sea eficiente y eficaz.

Las empresas socialmente responsables deberían contar con una gestión de las personas diferente, en que la ética deberá guiar todas las relaciones. En estas empresas, los profesionales de los recursos humanos deberían ser percibidos como trabajadores éticos y competentes, siendo el único modo de lograr la confianza de todos los stakeholders de la organización con los que trabajan. Sin duda, para ganarse esa confianza es necesario que adopten normas de gestión ética y las mejores prácticas de liderazgo.

Para poder aplicar la gestión ética de los recursos humanos como ventaja competitiva en una empresa es necesario tener en cuenta los siguientes factores:

Factores para aplicar una gestión ética de los recursos humanos como ventaja competitiva

Saber aprovechar el valor profesional de sus trabajadores.

Entender la gestión ética e los RRHH como filosofía de liderazgo.

Premisas imprescindibles en la gestión ética de cualquier empresa:

- » El uso de prácticas éticas aumenta la salud corporativa, la productividad y las relaciones entre equipos de trabajo y miembros de la organización fundamentalmente.
- » La meta de cualquier empresa debiera ser conseguir el éxito éticamente para tener un buen presente y asegurar un mejor futuro
- » Una imagen pública ética fortalece el compromiso, el deseo de trabajar, la unión y la cooperación entre los trabajadores
- » Un directivo no puede permitir en sus trabajadores actos poco éticos en contra de clientes, proveedores, colaboradores, socios o del entorno en general.
- » Siendo la ética la ciencia aplicada al arte de vivir y la moral el conjunto de hechos psicólogos que dignifican la vida, debemos aplicar conjuntamente la moral y la ética laboral.

Reflexión

No.	Reflexión
1	La ética empresarial aplicada a los recursos humanos de la empresa contribuye a alcanzar la eficacia de la misma. Las empresas que buscan la eficiencia a través de sus trabajadores, pueden adoptar diferentes prácticas de alto rendimiento para mejorar las habilidades de los mismos.
2	La eficacia empresarial no sólo está relacionada con tener o no departamento de recursos humanos, sino que también ésta muy influenciada y relacionada con las prácticas de alto rendimiento, la ética y la planificación estratégica para que la empresa funcione mejor. Las organizaciones que optan por esta modalidad de gestión de los recursos humanos, tienen mejores resultados.



Referencias

- » Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc.Graw Hill.
- » Gomez Mejia, L. B. (2011). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice-Hall, Guest, D.D.
- » Ordiz Fuertes, M. (2002). *Prácticas de alto rendimiento en recursos humanos*.



Módulo 1

LAS COMPETENCIAS VIRTUALES



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**INTELIGENCIAS
MÚLTIPLES Y TAC**



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

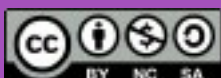
No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Compilador de contenido
Lic. Eric Ordóñez

Diseño gráfico
Licda. Ligia María Miranda Franco

Fotografías
Pixabay.com





LAS COMPETENCIAS VIRTUALES

Contenidos

1. Conceptos de Competencia
2. Clasificación de las competencias:
3. Las herramientas y conocimientos idóneos para desarrollar las competencias digitales son
4. Desarrollo de competencias digitales
5. Reflexión
6. Referencias

Introducción

La construcción de competencias en la Educación a Distancia, concretamente, en ambientes virtuales de aprendizaje, además de una exigencia del sistema educativo constituye un reto y una oportunidad innovadora. El presente módulo indaga sobre las posibilidades de los entornos virtuales de aprendizaje para la construcción de competencias. Se estructura en dos momentos: conceptualización y definición de competencias a construir. Las competencias como propósitos de la formación y ejes estructurantes de los currículos llegan a la educación por imposición, moda e incluso por contagio del mundo laboral.

COMPETENCIA:

Analiza las competencias que debe poseer como docente en educación virtual, según lo aprendido.

LAS COMPETENCIAS VIRTUALES

Conceptos de Competencia

Según Spencer, Es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.

Según Ernst and Young competencia es la característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo.

Existe diversidad conceptual sobre competencias, sin embargo, la mayor parte de las definiciones las relacionan con los términos características o capacidad de las personas.

En realidad, la competencia es una sumatoria de diferentes componentes que las personas poseen y pueden poner en acción. Una competencia se demuestra real y efectiva cuando algunos (sería optimización si se dan todos ellos) de los siguientes componentes se accionan, generando diferentes objetivos de gestión del desempeño vinculados al saber y al hacer.

Esta última definición nos lleva a afirmar que las competencias deben consolidarse insertas en el marco de un proceso de gestión del desempeño, donde las acciones de las personas sean revitalizadas en cada acción que desarrollan.

Concepto de Competencia Digital

es aquella que implica el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y

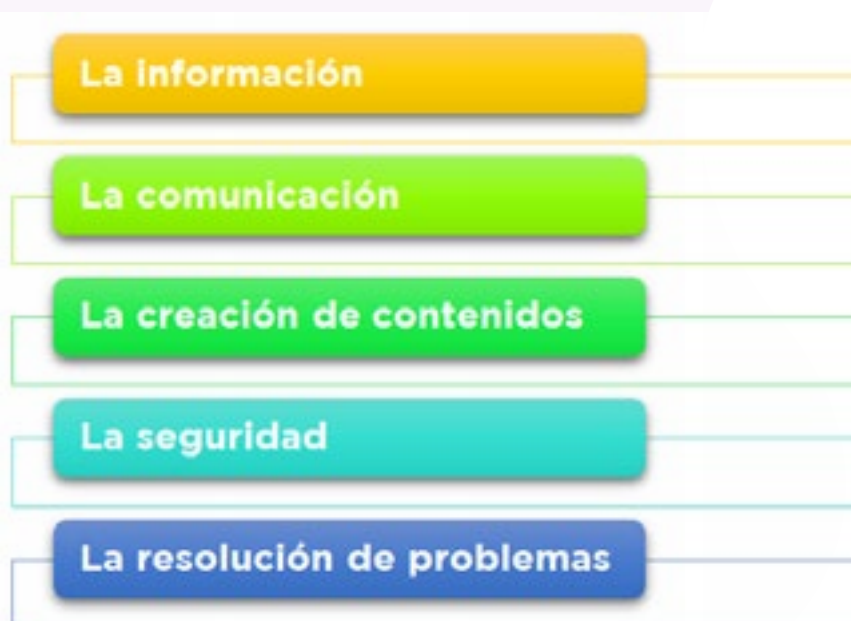
participación en la sociedad.

Requiere de conocimientos relacionados con el lenguaje específico básico: textual, numérico, icónico, visual, gráfico y sonoro, así como sus pautas de decodificación y transferencia. Esto conlleva el conocimiento de las principales aplicaciones informáticas. Supone también el acceso a las fuentes y el procesamiento de la información; y el conocimiento de los derechos y las libertades que asisten a las personas en el mundo digital.

De igual manera, precisa del desarrollo de diversas destrezas relacionadas con el acceso a la información, el procesamiento y uso para la comunicación, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas, tanto en contextos formales como no formales e informales. La persona ha de ser capaz de hacer un uso habitual de los recursos tecnológicos disponibles con el fin de resolver los problemas reales de un modo eficiente, así como evaluar y seleccionar nuevas fuentes de información e innovaciones tecnológicas, a medida que van apareciendo, en función de su utilidad para acometer tareas u objetivos específicos

La adquisición de esta competencia requiere además actitudes y valores que permitan al usuario adaptarse a las nuevas necesidades establecidas por las tecnologías, su apropiación y adaptación a los propios fines y la capacidad de interaccionar socialmente en torno a ellas. Se trata de desarrollar una actitud activa, crítica y realista hacia las tecnologías y los medios tecnológicos, valorando sus fortalezas y debilidades y respetando principios éticos en su uso. Por otra parte, la competencia digital implica la participación y el trabajo colaborativo, así como la motivación y la curiosidad por el aprendizaje y la mejora en el uso de las tecnologías.

Para el adecuado desarrollo de la competencia digital resulta necesario abordar:



La competencia está formada por tres componentes:



Clasificación de las competencias:



6

Tipos de competencias

Profundizando en los tipos de competencias podemos describir en forma específica las siguientes competencias:

Competencias básicas: Competencias mínimas y suficientes detentadas por los ciudadanos sin discriminación de género, etnias, condición social o entorno familiar que les permiten ser sujetos autónomos de su vida personal, social y productiva.

Competencias claves: Progresivo consenso sobre las competencias a desarrollar desde los niveles formales de educación y desde la formación a lo largo de la vida.

Competencias sociales: Son competencias que permiten la participación efectiva y plena en los diversos ámbitos de la sociedad y particularmente en el trabajo.

Competencias transversales: Son competencias que expresan el desarrollo de las capacidades cognitivas y resolutivas de los individuos. Es el campo de las metas competencias. Son competencias que expresan actitudes valorables de los ciudadanos respecto de la comunidad o de los ámbitos de trabajo.

Competencias prácticas: Gestión de recursos: identifica, organiza, proyecta, asigna recursos, establece controles, previsiones e implanta procesos de mejora continua.

Competencias técnicas - genéricas: Son conocimientos prácticos, técnicos y procedimentales, habilidades cognitivas y actitudes profesionales necesarias para desempeñarse en un campo ocupacional amplio de un sector de actividad.

Competencias específicas- laborales: Conocer y saber actuar en el conjunto de actividades de su campo profesional (funciones). Pertenecce al saber hacer y al saber sobre una determinada y específica labor o rol laboral.

Las herramientas y conocimientos idóneos para desarrollar las competencias digitales son

Uso de programas como procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones digitales ejemplo: Microsoft, PowerPoint correo electrónico, mensajería digital, etc.

Búsqueda, recopilación, reelaboración y reconstrucción de información en diversos formatos. Para ello se pueden utilizar las bibliotecas escolares digitales (para

desarrollar la competencia digital en el alumnado) o las Biblioteca digital (para el desarrollo de esta competencia en adultos).

Uso de la computadora personal y de su sistema operativo

Comunicación regular y efectiva, por medio de correo electrónico, chats, foros, grupos google y similares

Difusión de trabajos en diversos formatos digitales tales como: texto, audio, vídeo, etc

Desarrollo de competencias digitales

La UNESCO detalla una serie de competencias digitales (estándares) propiamente dirigidos a profesores o futuros profesores, los cuales, dentro de una sociedad digitalizada, tienen la responsabilidad de ser guías y participes del proceso enseñanza - aprendizaje de los estudiantes, en torno a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

En este documento, se enmarcan las competencias y recursos necesarios para que los docentes puedan, de manera eficaz y fiable, impartir las asignaturas pertinentes integrando las TIC. Un ejemplo muy conciso sobre este punto es el uso de los recursos educativos abiertos (REA) que permiten experimentar un mejor concepto sobre estas nuevas modalidades educativas mediante las TIC.

Aunque este conjunto de estándares de competencias docentes esta principalmente pensado para profesores de primaria y secundaria, ofrece un marco de referencia para todo aquel actor interesado en la educación. Este proyecto de la UNESCO hace hincapié sobre tres enfoques indispensables para una educación integral y de calidad: Nociones básicas de TIC, profundización del conocimiento y generación del conocimiento. Aunado a ello, se mencionan las repercusiones de estos mismos en los sistemas educativos y los otros 5 componentes educativos: pedagogía, práctica y formación profesional de docentes, plan de estudios y evaluación, organización y administración de la institución educativa y utilización de las TIC.

En definitiva, la competencia digital comporta hacer uso habitual de los recursos tecnológicos disponibles para resolver problemas reales de modo eficiente. Al mismo tiempo, posibilita evaluar y seleccionar nuevas fuentes de información e innovaciones tecnológicas a medida que van apareciendo, en función de su utilidad para acometer tareas u objetivos específicos.

En forma general, para un buen aprovechamiento de las TIC, no solo como refuerzo de la educación tradicional, hace falta no solo de la capacidad intelectual y comprensión de los estudiantes y docentes, estos últimos, como guías en la concepción del conocimiento y refuerzo del mismo, sino que de igual manera, tomar en cuenta todos los conocimientos de otras áreas especializadas en la educación como lo es, la pedagogía y así mismo, de tomar muy en consideración el aspecto curricular, institucional (infraestructura tecnológica y apoyo administrativo) y por último, las metodologías de evaluación y verificación de la formación y generación del conocimiento por parte de los estudiantes.

Las cinco áreas en que se divide la competencia digital docente son las siguientes:

1. Información y alfabetización informacional: identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia.
2. Comunicación y colaboración: comunicar en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural.
3. Creación de contenido digital: crear y editar contenidos nuevos (textos, imágenes, videos...), integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso.
4. Seguridad: protección personal, protección de datos, protección de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible.
5. Resolución de problemas: identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas técnicos, uso creativo de la tecnología, actualizar la competencia propia y la de otros

Reflexión

La importancia de la competencia digital ha de entenderse, desde la reflexión y de la relevancia social de los procesos educativos. Las presiones de los cambios que enfrenta la educación hoy en día dado el contexto global son muy profundas. En este sentido, se considera que no sólo hay que desarrollar o formar en las competencias básicas, sino en todas las competencias que vayan más allá de ello en pro del desarrollo del máximo potencial de los seres humanos, que es la educación. Por lo tanto, un profesor con competencia digital, sería capaz de buscar, gestionar, analizar y transformar la información en conocimiento de manera crítica, así como de trabajar en equipo y compartir dicho conocimiento con ética y responsabilidad social integrando adecuadamente los medios y las tecnologías



Referencias

- » Adell, J. (2005). Tecnologías de la información y la comunicación. Sevilla : Eduforma.
- » Adell, J. (2007). Internet en el aula. Granada: Octaedro Andalucía.
- » D., N. J. (2013). Uso intensivo de herramientas de colaboración en línea en Educación Superior. Revista Electronica de Didactica en Educación Superior.
- » UNESCO. (2008). UNESCO. Recuperado el 08 de julio de 2018, de <http://www.oei.es/tic/UNESCOEstandaresDocentespdf>.



Módulo 2

**TEORÍA DE LAS
INTELIGENCIAS MÚLTIPLES**



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**INTELIGENCIAS
MÚLTIPLES Y TAC**



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

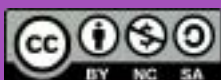
No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Compilador de contenido
 Lic. Eric Ordóñez

Diseño gráfico
 Licda. Ligia María Miranda Franco

Fotografías
 Pixabay.com





TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Contenidos

1. Conceptos de Competencia
2. Clasificación de las competencias:
3. Las herramientas y conocimientos idóneos para desarrollar las competencias digitales son
4. Desarrollo de competencias digitales
5. Reflexión
6. Referencias

Introducción

Según la teoría de las inteligencias múltiples, los seres humanos no tienen una sola inteligencia, por lo que presentan varias capacidades que pueden ser desarrolladas. Por tal razón, es importante conocer no solo aspectos de su historia sino también el planteamiento que nos ofrece para crear actividades que nos ayuden a fortalecer esas inteligencias, tomando en cuenta las diferencias individuales de las personas. A continuación, encontraras aspectos importantes como la historia, y el planteamiento de dicha teoría.

COMPETENCIA:

Define el concepto de inteligencias múltiples.

Selecciona actividades de aprendizaje según la teoría de las inteligencias múltiples.

TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Inteligencias múltiples

Historia

La Teoría de las inteligencias múltiples surgió en 1983, creada por el psicólogo e investigador Howard Gardner, la cual sostiene que la inteligencia no es una capacidad unitaria, sino que hay 8 tipos diferentes y todas poseen la misma relevancia. Para Gardner el desarrollo de algún tipo de inteligencia depende de tres factores: factor biológico, factor de la vida personal y Factores culturales e históricos.

Gardner sostiene que la inteligencia no es única en el ser humano, sino que existen diferentes inteligencias que marcan las potencialidades y habilidades de cada persona. Por ello, la inteligencia no es medible de igual forma para todos los

individuos, sino que se debe evaluar a cada uno dependiendo su tipo de inteligencia, que se asocia a sus rasgos de personalidad, sus inclinaciones y gustos.



<http://www.educacionyculturaaz.com/noticias/inteligencias-multiples-historia-claves-y-criticas>

Definición inteligencias múltiples

Gardner define las inteligencias múltiples como un conjunto de capacidades específicas con distinto nivel de generalidad. Así la inteligencia deja de ser considerada como algo unitario y se transforma en una serie de elementos independientes y bien diferenciados.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagenes+de+concepto+de+inteligencias+multiples&rlz=1C1CHZL esGT758GT758&oq=imagenes+d&aqs=chrome.0.69i59l-2j69i57j0l2j69i60.2884j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>



Biografía Howard Gardner

(Scranton, Pensilvania, 1943) Psicólogo y pedagogo estadounidense que formuló y desarrolló la teoría de las inteligencias múltiples. Hijo de una familia alemana que emigró a Estados Unidos para escapar del régimen nazi, estudió en la Universidad de Harvard, por la que se doctoró en psicología social en 1971, iniciando luego una carrera docente que lo llevaría a formar parte del plantel de dicha institución como titular de la cátedra de cognición y educación y profesor adjunto de psicología.

En 1970, un año antes de doctorarse, se convirtió en codirector del Proyecto Zero, un grupo de investigación creado en 1967 por la Escuela Superior de Educación de Harvard, cuyo objeto de estudio eran los procesos de aprendizaje de niños y adultos. Los trabajos de investigación de Howard Gardner, que acabarían propiciando cambios significativos en los modelos educativos, lo llevaron a la conclusión de que la inteligencia no se reduce sólo a la capacidad de solucionar las cuestiones abstractas, como habitualmente tiende a creerse,

sino que se compone de varias facetas que interactúan entre sí, aunque cada una de ellas se adapte específicamente a las diversas situaciones que el individuo aborda a lo largo de su vida.

En el marco teórico de la psicología y la pedagogía contemporáneas, las propuestas de Gardner contenían un elemento novedoso: la tesis de que la inteligencia natural, medida tradicionalmente mediante el coeficiente intelectual (CI), no es un sustrato idéntico en todos los individuos. Según este planteamiento, conocido en los ámbitos académicos como teoría de las inteligencias múltiples, la inteligencia constituye una base biosociológica singular, en cuya formación se aglutinan diversas aptitudes y capacidades que no siempre se desarrollan en todo su potencial a causa de la uniformidad del sistema educativo, que no presta suficiente atención a los rasgos diferenciales del alumno. Así lo expuso Howard Gardner en su principal obra, Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples (1983).

Desarrollo de las 8 inteligencias múltiples

Howard Gardner defiende que, así como hay muchos tipos de problemas que resolver, también hay muchos tipos de inteligencias, que se pueden adaptar reticularmente a su solución.

Las inteligencias múltiples y las funciones diferentes de un individuo están vinculadas a ciertas partes del cerebro. Hasta el momento, existen ocho inteligencias que el Dr. Howard Gardner ha reconocido en todos los seres humanos:

Además, es posible que haya una novena inteligencia, la existencial, que aún está pendiente de demostrar.



Inteligencia Lingüística-verbal

La capacidad de dominar el lenguaje y poder comunicarnos con los demás es universal y transversal en todas las culturas. Desde pequeños aprendemos a usar el idioma materno para poder comunicarnos de manera eficaz. Las personas que dominan más la comunicación son aquellas que cuentan con una inteligencia lingüística superior.

La inteligencia lingüística no solo hace referencia a la habilidad para la comunicación oral, sino a otras formas de comunicarse como la escritura, la gestualidad. Utiliza ambos hemisferios del cerebro, pero está ubicada principalmente en el córtex temporal del hemisferio izquierdo que se llama el área de Broca.

Implica la capacidad de comprender el orden y el significado de las palabras en la lectura, la escritura, al hablar y al escuchar. Por ello, es la inteligencia más reconocida en la enseñanza y el aprendizaje de una lengua extranjera. Esta inteligencia supone una sensibilidad al lenguaje oral o escrito y la capacidad de usar el lenguaje para lograr el éxito en cualquier cosa.

Inteligencia musical:

La música es un arte universal. Todas las culturas tienen algún tipo de música, más o menos elaborada, lo cual lleva a Gardner y a sus colaboradores a entender que existe una inteligencia musical latente en todas las personas.

La inteligencia musical es una inteligencia "object-free", o libre de los objetos, así como es la lingüística. Algunas zonas del cerebro ejecutan funciones vinculadas con la interpretación y composición de música. Su ubicación neurológica es principalmente en el hemisferio derecho; en el lóbulo frontal derecho y el lóbulo temporal.

En ciertos casos de lesiones cerebrales, existe una evidencia de amusia (pérdida de capacidad musical). Como cualquier otro tipo de inteligencia, puede entrenarse y perfeccionarse. Esta inteligencia incluye la capacidad de percibir las formas musicales. Es una facilidad en la composición, la interpretación, la transformación y la valoración de todo tipo de música y sonidos. Se presenta con una sensibilidad al ritmo, cadencias, tono y timbre, los sonidos de la naturaleza y medio ambiente.

Inteligencia lógico-matemática

Durante décadas, la inteligencia lógico-matemática fue considerada la inteligencia en bruto. Suponía el eje principal del concepto de inteligencia, y se empleaba como baremo para detectar cuán inteligente era una persona. Por tanto, la inteligencia lógico-matemática es una de las inteligencias más reconocidas en las pruebas de la inteligencia ya que se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia.

Se sitúa en el hemisferio izquierdo porque incluye la habilidad de solucionar problemas lógicos, producir, leer, y comprender símbolos matemáticos, pero en realidad utiliza el hemisferio derecho también, porque supone la habilidad de comprender conceptos numéricos en una manera más general.

Esta inteligencia implica la capacidad de usar los números eficazmente, analizar problemas lógicamente e investigar problemas científicamente usando razonamientos inductivos y deductivos. La rapidez para solucionar este tipo de problemas es el indicador que determina cuánta inteligencia lógico-matemática se tiene. Los test de cociente intelectual (IQ) se fundamentan en este tipo de inteligencia y, en menor medida, en la inteligencia lingüística.

Inteligencia espacial:

La inteligencia espacial abarca la capacidad de formar e imaginar dibujos de dos y tres dimensiones y el potencial de comprender, manipular y modificar las configuraciones del espacio amplio y limitado. Por tanto, es la habilidad de observar el mundo y los objetos desde diferentes perspectivas.

El hemisferio derecho (en las personas diestras) demuestra ser la sede más importante del cálculo espacial. Las lesiones en la región posterior derecha provocan daños en la habilidad para orientarse en un lugar, para reconocer caras o escenas o para apreciar pequeños detalles.

Para las personas cuya inteligencia más desarrollada es la espacial, es fácil recordar fotos y objetos en lugar de palabras. Además, destacan por tener capacidades que les permiten idear imágenes mentales, dibujar y detectar detalles.

La resolución de problemas espaciales se aplica a la navegación y al uso de mapas como sistema rotacional. Otro tipo de solución a los problemas espaciales, aparece en la visualización de un objeto visto desde un ángulo diferente y en el juego del ajedrez. También se emplea este tipo de inteligencia en las artes visuales.

Inteligencia corporal-kinestésica:

Las habilidades corporales y motrices que se requieren para manejar herramientas o para expresar ciertas emociones representan un aspecto esencial en el desarrollo de todas las culturas de la historia. La evolución de los movimientos corporales especializados es de importancia obvia para la especie; en los humanos esta adaptación se extiende al uso de herramientas. El movimiento del cuerpo sigue un desarrollo claramente definido en los niños y no hay duda de su universalidad cultural.

El control del movimiento corporal se localiza en la corteza motora y cada hemisferio domina o controla los movimientos corporales correspondientes al lado opuesto. En los diestros, el dominio de este movimiento se suele situar en el hemisferio izquierdo. La existencia de apraxia específica constituye una línea de evidencia a favor de esta inteligencia.

La habilidad para usar herramientas es considerada inteligencia corporal-kinestésica. Por otra parte, hay un seguido de capacidades más intuitivas como el uso de la inteligencia corporal para expresar sentimientos mediante el cuerpo. Por tanto, la inteligencia corporal-kinestésica constituye la capacidad de usar el cuerpo (en total o en partes) para expresar ideas, aprender, resolver problemas, realizar actividades, o construir productos. Esta capacidad se requiere para realizar actividades que requieren fuerza, rapidez, flexibilidad, coordinación óculo-manual y equilibrio.

Inteligencia interpersonal:

Corresponde a aquellas personas que aprenden las destrezas físicas rápidamente y fácilmente; les encanta moverse y jugar deportes. Estas personas piensan cuando se mueven, y pueden aprender mejor cuando están moviéndose. La inteligencia interpersonal abarca la capacidad de fijarse en las cosas importantes para otras personas—acordándose de sus intereses, sus motivaciones, su perspectiva, su historia personal, sus intenciones, y muchas veces prediciendo las decisiones, los sentimientos, y las acciones de otros. Esta inteligencia permite poder advertir cosas de las otras personas más allá de lo que nuestros sentidos logran captar. Se trata de una inteligencia que permite interpretar las palabras o gestos, o los objetivos y metas de cada discurso, obteniendo la capacidad de empatizar con las demás personas.

Todos los indicios proporcionados por la investigación cerebral sugieren que los lóbulos frontales desempeñan un papel importante en el conocimiento interpersonal. Los daños en esta área pueden causar cambios profundos en la personalidad.

Inteligencia intrapersonal:

Según Gardner, la inteligencia intrapersonal define la capacidad de conocerse a uno mismo; entender, explicar y discriminar los propios sentimientos como medio de dirigir las acciones y lograr varias metas en la vida. Se ubica en los lóbulos frontales. Las personas que destacan en la inteligencia

intrapersonal son capaces de acceder a sus sentimientos y emociones y reflexionar sobre éstos. Esta inteligencia también les permite ahondar en su introspección y entender las razones por las cuales uno es de la manera que es.

Por lo general, estas personas prefieren trabajar independientemente, pensar en su futuro, reflexionar, establecer unas metas y lograrlas. Además, tienen un buen sentido de sus fortalezas y sus dificultades, y piensan profundamente de cosas importantes para sí mismo.

Usualmente esta inteligencia se manifiesta con la inteligencia lingüística, debido a su carácter tan personal e interno, pero utiliza todas las inteligencias de cierta medida en el proceso de reflexión. Este tipo de inteligencia es la más interna de todas y necesita ser auxiliada por otras para poder ser estudiada y descripta.

Inteligencia naturalista:

La inteligencia naturalista permite detectar, diferenciar y categorizar los aspectos vinculados a la naturaleza, como por ejemplo las especies animales y vegetales o fenómenos relacionados con el clima, la geografía o los fenómenos de la naturaleza. Esta clase de inteligencia fue añadida posteriormente al estudio original sobre las Inteligencias Múltiples de Gardner, concretamente en el año 1995. Gardner considero necesario incluir esta categoría por tratarse de una de las inteligencias esenciales para la supervivencia del ser humano (o

cualquier otra especie) y que ha redundado en la evolución. Estas personas disfrutan acampar, ir de caminata, cuidar a las mascotas, y averiguar y categorizar los nombres y los detalles de las personas, los animales, las plantas, y los objetos en su ambiente

Aplicación de cada inteligencia en la práctica

Para poder aplicar la Teoría de las múltiples inteligencias en el aula, el primer paso que deben realizar los docentes es determinar la naturaleza de su propia inteligencia, para luego poder comprender cuál es la inteligencia de cada uno de los estudiantes a través de diferentes ejercicios de observación, que pueden demostrar las facilidades y dificultades de cada uno de los jóvenes.

Existen diferentes tipos de actividades que pueden realizarse en el aula para evaluar y observar las debilidades y fortalezas en cada uno de los estudiantes, de manera de determinar cuál es el tipo de inteligencia de cada uno y potenciar al máximo sus habilidades. A continuación, te ofrecemos una tabla que brinda algunas ideas muy efectivas.

<i>Si el estudiante destaca en:</i>	<i>Le gusta</i>	<i>Puede aprender mejor:</i>
» Lectura, escritura, memorización, uso de la palabra	» Escribir, leer, contar historias, hablar y armar puzzles	» Leyendo, escuchando, escribiendo, debatiendo con sus compañeros
» Matemáticas, razonamiento lógico, resolución de problemas prácticos	» Resolver problemas, trabajar con números, realizar experimentos	» Utilizando pautas, clasificando cosas y trabajando con lo abstracto
» Lectura de mapas y gráficos, dibujo de espacios	» Diseñar, dibujar, construir, crear con diferentes elementos	» Visualizando, trabajando con colores, dibujando y trazando espacios.
» Atletismo, danza, arte, trabajos manuales y utilización de herramientas	» Moverse, tocar diferentes objetos, hablar y expresarse con el cuerpo	» bailando, cantando, compartiendo actividades recreativas.
» Cantar, reconocer sonidos y diferentes melodías	» Escuchar música, cantar y tocar un instrumento musical	» Cantando, escuchando música, haciendo música
» Entendiéndose a sí mismo, reconociendo sus puntos fuertes y sus debilidades	» Trabajar solos, meditar, reflexionar sobre diversas temáticas.	» Trabajando solo, » haciendo proyectos a » su propio ritmo y reflexionando

Seis claves para trabajar las inteligencias múltiples

1. Valora las inteligencias de tus alumnos.
2. Diversifica los contenidos y las estrategias didácticas
3. Innova en las metodologías
4. Apuesta por el aprendizaje activo y real
5. Utiliza las TIC
6. Evalúa desde las inteligencias múltiple

Reflexión

En los últimos años el concepto de inteligencias múltiples ha ganado importante popularidad en el ámbito educativo. Gardner afirma que todas las personas son dueñas de cada una de las ocho clases de inteligencia, aunque cada una destaca más en unas que en otras, no siendo ninguna de las ocho más importantes o valiosas que las demás. Generalmente, se requiere dominar gran parte de ellas para enfrentarnos a la vida, independientemente de la profesión que se ejerza, en base a esto es esencial que todos los docentes conozcamos cada una de las inteligencias múltiples, que estemos en la capacidad de identificarlas, y ponerlas en práctica dentro del aula, para lograr un aprendizaje significativo.



Referencias

- » Trabajos citados
- » Gardner, H. (2010). La inteligencia reformlada: las inteligencias múltiples en el siglo XXI. En G. Howard, La inteligencia reformlada: las inteligencias múltiples en el siglo XXI. (pág. 53). Paidós.
- » [noticias.universia.net.mx>Educación. \(s.f.\). Obtenido de http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2016/08/09/1142547//como-aplicar-teoria](http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2016/08/09/1142547//como-aplicar-teoria)
- » Shannon., A. M. (2010). La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza. Tesis, Universidad de Salamanca, España. Obtenido de www3.gobiernodecanarias.org/.../inteligencias-multiples-AliciaMarieShannon.pdf
- » [www.aulaplaneta. \(08 de 2015\). www.aulaplaneta.com/2015/08/18/recursos-tic/trabajar-inteligencias-multiples-aula/](http://www.aulaplaneta.com/2015/08/18/recursos-tic/trabajar-inteligencias-multiples-aula/). Obtenido de www.aulaplaneta.com/2015/08/18/recursos-tic/trabajar-inteligencias-multiples-aula/



Módulo 3

PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE A PARTIR DE LA TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**INTELIGENCIAS
MÚLTIPLES Y TAC**



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Compilador de contenido
 Lic. Eric Ordóñez

Diseño gráfico
 Licda. Ligia María Miranda Franco

Fotografías
 Pixabay.com





PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE A PARTIR DE LA TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Contenidos

1. Proceso enseñanza-aprendizaje a partir de la teoría de las Inteligencias múltiples
2. Proceso de enseñanza aprendizaje
3. El proceso de enseñanza-aprendizaje en e-learning
4. Teoría sobre enseñanza - aprendizaje
5. Teoría del aprendizaje para la era digital: Conectivismo
6. Tipos de aprendizaje
7. Reflexión
8. Referencias

Introducción

Se comprende el aprendizaje no sólo como un fin en sí mismo, sino como una herramienta. El aprendizaje debe ser en la vida, de por vida y para la vida. En este sentido mucho del aprendizaje debe desarrollarse en escenarios reales, atendiendo situaciones reales. A continuación, se le presenta el Proceso de Enseñanza Aprendizaje sus componentes, funcionamiento, como se da este proceso en e-learning y en las TIC, las teorías de aprendizaje en la era digital y los tipos de aprendizaje.

Competencia

Identifica las teorías de aprendizaje, aplicables en el proceso de enseñanza aprendizaje, a partir de las inteligencias múltiples.

PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE A PARTIR DE LA TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Proceso de enseñanza aprendizaje

Proceso de enseñanza

En esta parte del proceso la tarea más importante del docente es acompañar el aprendizaje del estudiante. La enseñanza debe ser vista como el resultado de una relación personal del docente con el estudiante.

El docente debe tomar en cuenta el contenido, la aplicación de técnicas y estrategias didácticas para enseñar a aprender y la formación de valores en el estudiante.

Proceso de aprendizaje

De acuerdo a la teoría de Piaget (1969), el pensamiento es la base en la que se asienta el aprendizaje, es la manera de manifestarse la inteligencia. La inteligencia desarrolla una estructura y un funcionamiento, ese mismo funcionamiento va modificando la estructura. La construcción se hace mediante la interacción del organismo con el medio ambiente.

En este proceso de aprendizaje, las ideas principales que plantea esta teoría son:

El encargado del aprendizaje es el estudiante, siendo el profesor un orientador y/o facilitador

El aprendizaje en cualquier asunto o tema requiere una continuidad o secuencia lógica y psicológica

Las diferencias individuales entre los estudiantes deben ser respetadas.

Como docentes, es necesario comprender que el aprendizaje es personal, centrado en objetivos y que necesita una continua y constante retroalimentación. Principalmente, el aprendizaje debe estar basado en una buena relación entre los elementos que participan en el proceso: docente, estudiante y compañeros.

Proceso de enseñanza-aprendizaje

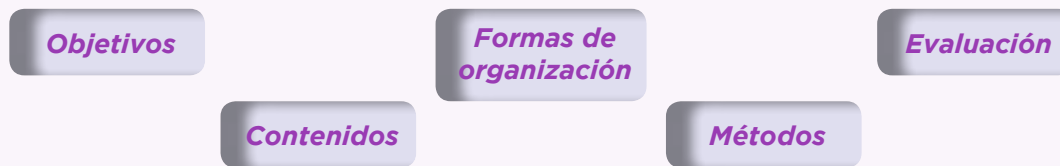
Es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento.

Este proceso ha sido históricamente caracterizado de formas diferentes, que van desde la identificación como proceso de enseñanza con un marcado énfasis en el papel central del maestro como transmisor de conocimientos, hasta las concepciones más actuales en la que se concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje como un todo

integrado en el que se pone de relieve el papel protagónico del educando.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es una unidad dialéctica entre la instrucción y la educación; igual característica existe entre el enseñar y el aprender. Todo el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene una estructura y un funcionamiento sistémicos, es decir, está conformado por elementos o componentes estrechamente interrelacionados. Este enfoque conlleva a realizar un análisis de los distintos tipos de relaciones que operan en mayor o menor medida en los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje



¿Cómo funciona el proceso de enseñanza-aprendizaje?

El aprendizaje y la enseñanza son procesos que se dan continuamente en la vida de todo ser humano, por eso no podemos hablar de uno sin hablar del otro. Ambos procesos se reúnen en torno a un eje central, el proceso de enseñanza-aprendizaje, que los estructura en una unidad de sentido.



Cada uno de estos elementos influencia en mayor o menor grado, dependiendo de la forma que se relacionan en un determinado contexto. Al analizar cada uno de estos cuatro elementos, se identifican las principales variables de influencia del proceso enseñanza-aprendizaje:

Estudiante: capacidad (inteligencia, velocidad de aprendizaje); motivación para aprender; experiencia anterior (conocimientos previos); disposición; interés y; estructura socioeconómica

Conocimiento: significado/valor, aplicabilidad práctica

Escuela/aula: comprensión de la esencia del proceso educativo

Docente: relación docente-estudiante; dimensión cognoscitiva (aspectos intelectuales y técnico-didácticos); actitud del docente; capacidad innovadora; compromiso con el proceso de enseñanza-aprendizaje.



El proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje.

El proceso de enseñanza-aprendizaje en e-learning

Las TIC son un elemento que en el campo de la educación incrementa las posibilidades educativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, algunos de ellos son:



Esta dinámica entre las TIC y educación, caracteriza nuevos escenarios formativos en e-learning que plantea nuevas modalidades dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje brindando espacios que facilitan la interacción docente-alumno y alumno-alumno.

El proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de las TIC presenta la posibilidad de adaptación de la información a las necesidades y características de los estudiantes, lo que le permite elegir cuándo, cómo y dónde estudiar.

En e-learning el proceso de enseñanza-aprendizaje es más personalizado planteando la posibilidad de desarrollar nuevas experiencias formativas, expresivas y educativas para el estudiante.

Aprender y enseñar son dos acciones distintas, pero en el campo educativo se complementan para formar y consolidar conocimiento en el estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nuestro papel es el de ser facilitadores de aprendizaje para los estudiantes, por lo que nuestro compromiso no debe centrarse en enseñar sino en apoyar al estudiante a aprender.

Importancia de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje

Las TICS son un medio que fomenta el desarrollo, la reflexión, la capacidad de ser más críticos, de identificar información verdadera y también desarrollar la forma de organización de tiempo y espacio de quien la maneje, es decir el estudiante logra independencia

intelectual.

Ventajas de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje

Como ya sabemos las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), nos ayudan en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje como fortalecimiento en las competencias y aprendizaje del alumno.

Estas nos sirven como una herramienta, para poder aprender con más facilidad algunos temas, así mismo que el alumno pueda llevar a cabo su imaginación, ya que algunas de las TIC son usadas como manera motivadora y de manera didáctica.

Podemos destacar algunos usos concretos en el uso educativo de las TIC

Internet como fuente general de información.

Creación de páginas y sitios web.

El aprendizaje colaborativo en comunidades virtuales.

El procesador de texto como herramienta de aprendizaje.

Aplicaciones educativas materiales y digitales.

Teoría sobre enseñanza – aprendizaje

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

Las diversas teorías ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, elaborando a su vez estrategias de aprendizaje y tratando de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento.

Objetivo de estudio de las teorías de aprendizaje

Se centra en la adquisición de destrezas y habilidades en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) conllevan transformaciones y reestructuraciones que dan lugar a creación e intercambio del conocimiento, así como nuevas formas de adquirir, abordar y organizar el proceso de formación. Se presentan diferentes escenarios formativos, teorías clásicas del aprendizaje (conductismo, cognitismo y constructivismo) y su relación con las TIC para, posteriormente, realizar una profundización en la teoría conectivista, y en otras que, bajo la denominación de rizomático, autorregulada y ubicua, permiten establecer algunos de los principios fundamentales sobre cómo se genera el aprendizaje, siempre teniendo en cuenta la incorporación de las TIC en dichos procesos formativos.⁶

Teoría del aprendizaje para la era digital: Conectivismo

El conectivismo es una teoría del aprendizaje promovido por Stephen Downes y George Siemens. Llamada la teoría del aprendizaje para la era digital se trata de explicar el aprendizaje complejo en un mundo social digital en rápida evolución. En nuestro mundo tecnológico y en red, los educadores deben considerar la obra de los pensadores como Siemens y Downes. En la teoría, el aprendizaje se produce a través de las conexiones dentro de las redes. El modelo utiliza el concepto de una red con nodos y conexiones para definir el aprendizaje.

Los alumnos reconocen e interpretan las pautas y se ven influenciados por la diversidad de las redes, la fuerza de los lazos y su contexto. La transferencia se realiza mediante la conexión a y agregar nodos y redes cada vez más personales. según George Siemens, “El Conectivismo es la integración de los principios explorados por el caos, de la red, y la complejidad y las teorías de la auto-organización. El aprendizaje es un proceso que ocurre dentro de entornos virtuales en elementos básicos, no enteramente bajo el control del individuo. El aprendizaje (definido como conocimiento aplicable) puede residir fuera de nosotros mismos (dentro de una organización o en una base de datos), está enfocado en conectar conjuntos de información especializada, y las conexiones que nos permiten aprender más tienen mayor importancia que nuestro estado actual de conocimiento.

El Conectivismo está impulsado por el entendimiento de que las decisiones se basan en modificar rápidamente las bases.

La nueva información adquirida lo está siendo continuamente. La capacidad de establecer distinciones entre la información importante y la que no es vital. La capacidad de reconocer cuando la nueva información altera el paisaje en base a las decisiones hechas en el día de ayer también es crítica”.

Los principios de Siemens del Conectivismo:

Según Siemens, el aprendizaje ya no es una actividad individualista. El conocimiento se distribuye a través de las redes. En nuestra sociedad digital, las conexiones y las conectividades dentro de las redes conducen al aprendizaje. Siemens y Downes han experimentado con cursos abiertos y han hecho hincapié en la importancia de la educación más abierta.

Teorías Actuales de Aprendizaje

Teorías asociativas, asociacionistas o del condicionamiento: Están basadas en el esquema estímulo-respuesta y refuerzo-contigüidad.

Teoría funcionalista: Conciben el aprendizaje como el proceso adaptativo del organismo al medio mediante una serie de actividades psíquicas o funciones dinámicas.

Teorías estructuralistas: Explican el aprendizaje como una cadena de procesos interrelacionados dirigidos a las formaciones de estructuras mentales.

Teorías psicoanalíticas: Basadas en la psicología freudiana, han influido en las teorías del aprendizaje elaboradas por algunos conductistas como la teoría de las presiones innatas.

Teorías no directivas: Centran el aprendizaje en el propio yo, y en las experiencias que el individuo posee.

Teorías matemáticas, estocásticas: Se basan fundamentalmente en la utilización de la estadística para el análisis de los diferentes estímulos (principalmente sociales) que intervienen en el aprendizaje. Son muy numerosos los estudios en este campo.

Teorías centradas en los fenómenos o en áreas y clases particulares de comportamiento, tales como curiosidades, refuerzo, castigo, procesos verbales, etc.: Esta tendencia junto a las matemáticas ha adquirido un gran impulso en la actualidad.

Teoría conductista o behaviorista: Interpretan la conducta humana sobre la base de la psicología animal

Tipos de aprendizaje

Aprendizaje por descubrimiento	Consiste en la adquisición de conceptos, principios o contenidos a través de un método de búsqueda activa, sin una información inicial sistematizada del contenido de aprendizaje.
Aprendizaje por ensayo y error	Proceso de aprendizaje en el cual el sujeto enfrentado a una nueva situación, no sabe cuál es la respuesta correcta y comienza emitiendo una variada gama de ellas, hasta que casualmente ejecuta la respuesta correcta, tras la cual recibe un reforzamiento positivo.
Aprendizaje Innovador	Supone, la capacidad de control de los acontecimientos que dirigen el rumbo de una sociedad. Los rasgos básicos de este aprendizaje son la participación y la anticipación.
Aprendizaje latente	Aprendizaje que tiene lugar en ausencia de reforzamiento o recompensa y que solo se manifiesta en la conducta o actuación de lo contrario permanece latente cuando aparece el reforzamiento
Aprendizaje lector	Intervienen diversas variables; por un lado, las que caracterizan al mismo proceso lector; por otra, una serie de aptitudes en él implicadas que el niño ha de poseer antes de iniciar el aprendizaje.

Aprendizaje de mantenimiento	Este aprendizaje se define como la adquisición de criterios, métodos y reglas fijas para hacer frente a situaciones conocidas y recurrentes. Estimula la capacidad de resolver problemas en el supuesto de problemas ya vividos
Aprendizaje social	El término de aprendizaje social ha sido empleado globalmente en la psicología contemporánea de dos maneras diferentes, en virtud de la extensión del concepto y de su vinculación a sistemas teóricos determinados. Para muchos autores, por aprendizaje social se entiende un conjunto de aprendizajes que hacen referencia a conductas específicas y directamente ligadas a la vida social, como hábitos sociales, actitudes, valores. Se trata de un uso genérico que no se señala procesos concretos, sino el ámbito en que se dan.
Aprendizaje vicario	Aprendizaje que se obtienen por la observación de la conducta, consecuencias y procesos de un modelo. Se fundamenta en los procesos imitativos complejos (integra dimensiones cognitivas y afectivas). La identificación del sujeto que aprende con el modelo y las recompensas que éste recibe como consecuencia de su conducta son aspectos esenciales en el aprendizaje vicario
Aprendizaje continuo vertical:	Tipo de aprendizaje realizado por el alumno, son los procesos mediante los que codifica, transforma y retiene la información. Va del aprendizaje meramente memorístico o repetitivo (un número de teléfono) al aprendizaje plenamente significativo.
Aprendizaje significativo:	en Se refiere a la estrategia de instrucción planificada para fomentar ese aprendizaje, va de la enseñanza puramente receptiva (cuando un maestro explica lo que el alumno debe de aprender) a la enseñanza basada el descubrimiento espontáneo del alumno (solución de problemas,

Reflexión

Son los alumnos quienes construyen el conocimiento a partir de la lectura, de aportar sus experiencias y sobre ellas, de intercambiar sus puntos de vista con sus compañeros y el profesor. El nuevo esquema de aprendizaje demanda que los estudiantes sean expertos buscadores de información, lectores críticos que puedan determinar pertinencia, veracidad, y relevancia de la información, muy distinto al esquema tradicional de enseñanza, en donde el estudiante era solo un receptor de los contenidos.



Referencias

- » Almenara, J. C. (18 de 08 de 2015). Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): escenarios formativos y teorías del aprendizaje. Recuperado el 23 de 07 de 2018, de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): escenarios formativos y teorías del aprendizaje: (file:///C:/Users/alfredo/Desktop/ContentServer.pdf
- » Cómo funciona el proceso de enseñanza-aprendizaje. (28 de 09 de 2017). Obtenido de Cómo funciona el proceso de enseñanza-aprendizaje: elearningmasters.galileo.edu/2017/09/28/proceso-de-enseñanza-aprendizaje
- » Ecured. (s.f.). Proceso de enseñanza aprendizaje . Obtenido de Proceso de enseñanza aprendizaje: [https://www.ecured.cu/Proceso de enseñanza-aprendizaje](https://www.ecured.cu/Proceso-de-enseñanza-aprendizaje)
- » Pozo, J. (2006). Teorías cognitivas del aprendizaje. En J. Pozo, Teorías cognitivas del aprendizaje (págs. 11, 215). Morata.
- » Teoría del aprendizaje conectivismo. (s.f.). Obtenido de Teoría del aprendizaje conectivismo: <https://eduarea.wordpress.com/.../que-es-el-conectivismo-teoría-del-aprendizaje-para-l...>



Módulo 4

EL APRENDIZAJE VIRTUAL Y LAS COMPETENCIAS DIGITALES



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**INTELIGENCIAS
MÚLTIPLES Y TAC**



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

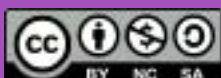
No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Compilador de contenido
Lic. Eric Ordóñez

Diseño gráfico
Licda. Ligia María Miranda Franco

Fotografías
Pixabay.com





EL APRENDIZAJE VIRTUAL Y LAS COMPETENCIAS DIGITALES

Contenidos

1. Competencia digital
2. De las TIC a las TAC
3. Taxonomía de Bloom - competencias digitales
4. Las 8 competencias digitales que todo profesional debe tener
5. Reflexión
6. Referencias

Introducción

En la actualidad el avance tecnológico y el desarrollo de sistemas informáticos de las últimas décadas, unido al impacto que ha tenido en nuestro diario vivir, ha provocado un replanteamiento de las metodologías de enseñanza aprendizaje en las aulas, provocando la incorporación de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), así como de las Tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TAC), a través de las cuales se pueden utilizar la Tecnología de la información y la comunicación. Por lo que se hace imprescindible el desarrollo de las competencias digitales tanto en estudiantes como en los docentes. A continuación, se desarrollan temas como competencia digital, competencia digital docente, la taxonomía de Bloom en las competencias digitales y las ocho competencias digitales que todo profesional debe poseer.

Competencia

Reconoce las competencias digitales del docente profesional.

EL APRENDIZAJE VIRTUAL Y LAS COMPETENCIAS DIGITALES

Competencia digital

La competencia digital se puede definir como la que implica el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación.

La competencia digital se apoya en habilidades TIC básicas

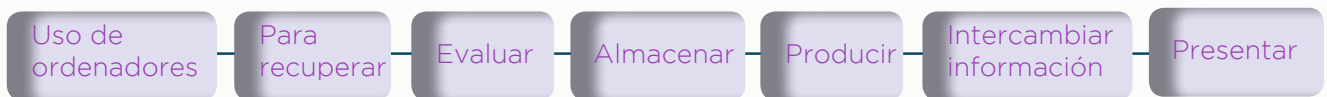


Ilustración 1 Ilustración sobre Las habilidades Tics básicas para las competencias

Cuando se usan herramientas digitales, las capacidades operacionales son una pequeña proporción del conocimiento necesario. A partir de la recomendación, la gestión de información, la comunicación en entornos sociales y la capacidad de usar Internet con fines de aprendizaje se han convertido en campos con gran relevancia, también para el pensamiento crítico, la creatividad y la innovación.

La competencia digital es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias hoy en día para ser funcional en un entorno digital. Por tanto, además de los cambios que introducen las nuevas tecnologías en la alfabetización de la lectura y escritura, podemos argumentar que la competencia digital requiere un conjunto nuevo de:

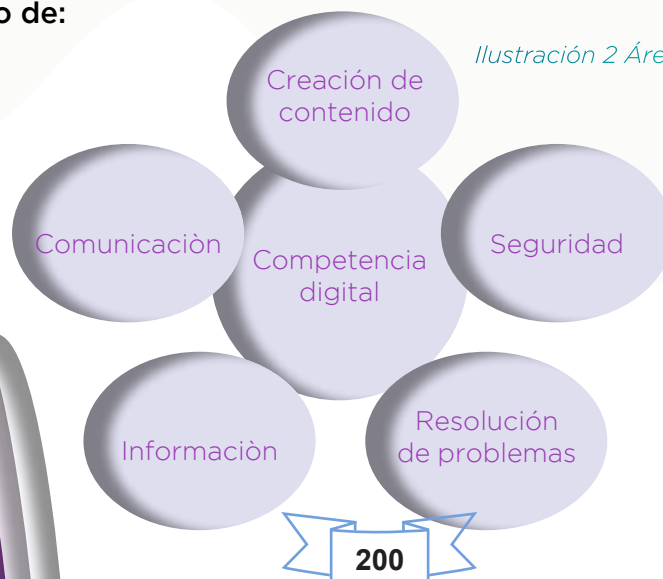


Ilustración 2 Áreas de la Competencia Digital

Otros autores han añadido otras competencias que deben estar presentes dentro de la digital, como:

Competencia digital docente

La competencia digital es una de las ocho competencias clave que cualquier joven debe haber desarrollado al finalizar la enseñanza obligatoria para poder incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida según el Parlamento Europeo sobre competencias clave para el aprendizaje permanente.

Los estándares educativos deben incluir el tipo de conocimientos y habilidades que pueden ayudar a los estudiantes el desarrollo de esas competencias.

La competencia digital del docente se muestra entonces como indispensable, y supera en extensión y profundidad la mera alfabetización digital ya que engloba otros aspectos como el tecnológico, el informacional, el audiovisual y el comunicativo (Ferrari et al., 2012).

Según documento publicado por INTEF “La Competencia digital implica el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación. Apoyándose en habilidades TIC.

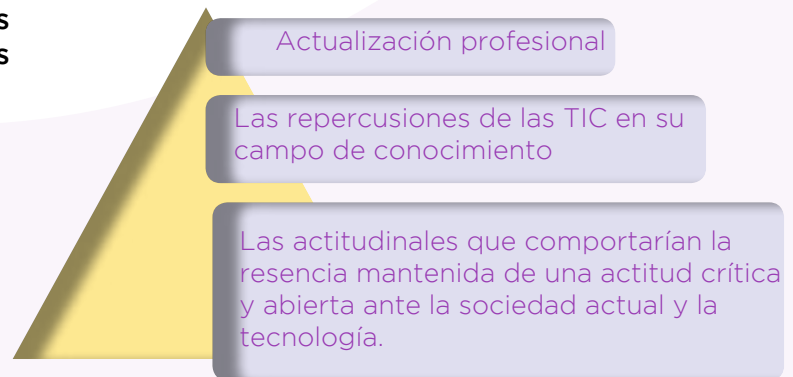


Ilustración 3 Otras competencias digitales. Según autores.

COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE	
Marco Común 2017	Competencias
Información y Alfabetización Informacional	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información relevante, evaluando su finalidad y relevancia.
Comunicación y Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> Comunicarse en entornos digitales, compartir recursos, consultar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural.
Creación de Contenido digital	<ul style="list-style-type: none"> Crear y editar contenidos nuevos (textos, imágenes, videos...), integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática. Saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso al aula.
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Proteger los datos, la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible.
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> Identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales, problemas técnicos y actualizar la competencia propia y de los alumnos

Ilustración 4 Recuperado de <http://educalab.es/documento/10180/12809/MarcoComunCompeDigiDoceV2.pdf>

De las TIC a las TAC

En entornos educativos, al utilizar las Tics para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, es cuando empezamos a hablar de Tacs, entendiéndolas como las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento. El manejo de las tecnologías ya no es tanto el acumular y gestionar información, sino que su importancia radica en que esa información se transforma en conocimiento, por lo que las tecnologías deben facilitar el acceso al conocimiento y a su aprendizaje, de lo que se desprende que las tecnologías propias de la Sociedad del Conocimiento son las Tacs. Este hecho, es decir, este cambio conceptual de tecnología y de funciones, ha incidido en lo que llamamos alfabetización digital y desarrollo de la competencia digital, provocando situaciones de desventaja, de distancia entre situaciones sociales, educativas, culturales, etc., que se conocen como Brecha Digital.

Desde la perspectiva educativa, debemos hacer hincapié en la metodología más adecuada para poder incorporar a las aulas las TACs, y lo que ello implica para el desarrollo de la competencia digital. Desde las teorías del aprendizaje constructivista encontramos que la metodología más adecuada responde al modelo diseñado por Mishra & Koehler

y que vienen desarrollando desde el año 2006 conocido por sus iniciales TPACK el Modelo Technological Pedagogical Content Knowledge.

Este modelo establece que la manera de desarrollar un buen manejo de las TICs y las TACs en entornos educativos es a partir de los conocimientos del propio docente, por ello inciden en que los conocimientos no se deben centrar únicamente en los contenidos a desarrollar, o en los que se sea especialista, sino que además debe tener conocimientos sobre tecnología, que le permitan seleccionar y manejar las herramientas y recursos de la Web para poder desarrollar los contenidos que desee llevar a cabo en las aulas, y además debe tener conocimientos sobre metodologías didácticas adecuadas para la docencia, por tanto, implicaría que el docente conociera metodologías activas, de aprender haciendo, experimentando, de carácter constructivista, colaborativo, y cooperativo, permitiendo así que las aulas se conviertan en espacios de aprendizaje compartido, construyendo conocimiento, y todo ello a partir del desarrollo de contenidos digitales, como nos detallan los autores en la siguiente imagen, en la que determinan los conocimientos necesarios para aplicar la metodología TPACK en las aulas:

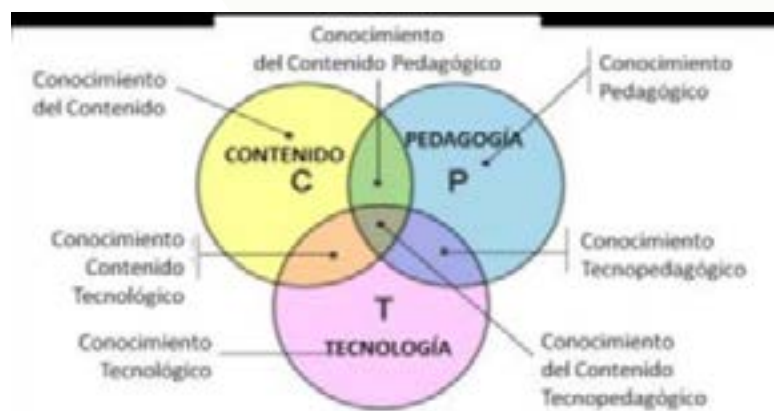


Ilustración 5
 Recuperado de: <http://www.vegajournal.org/content/archivo/59-anno-viii-numero-1/259-diseno-y-evaluacion-de-recursos-educativos-en-la-red>

Taxonomía de Bloom - competencias digitales

Benjamín Bloom es mejor conocido por su Taxonomía de Bloom que examina diferentes miradas al dominio cognitivo. Este dominio categoriza y ordena habilidades de pensamiento y objetivos.

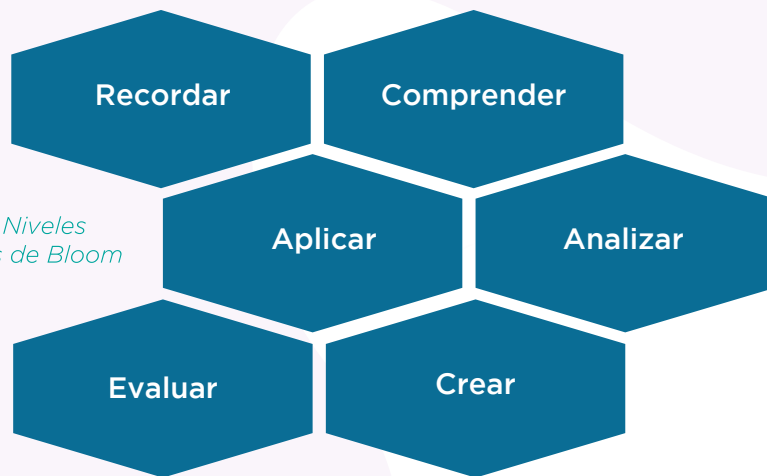
Su taxonomía sigue el proceso del pensamiento. Es sencillo; usted no puede entender un concepto si primero no lo recuerda y de manera similar, usted no puede aplicar conocimientos y conceptos si no los entiende

La Taxonomía de Bloom y la Taxonomía Revisada de Bloom son herramientas clave para los docentes y los encargados del diseño de capacitaciones. Esta taxonomía atiende muchas de las prácticas tradicionales del aula, pero no atiende las relacionadas con las nuevas tecnologías (TIC) ni los procesos y acciones asociados con ellas; tampoco hace justicia a los chicos digitales.

La presente Taxonomía para entornos Digitales a diferencia de la taxonomía de Bloom no se restringe al ámbito cognitivo; es más, contiene elementos cognitivos, así como métodos y herramientas. Esta taxonomía para la era digital no se enfoca en las herramientas y en las TIC, pues éstas son apenas los medios. Se enfoca en el uso de todas ellas para: recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear.

Mientras que Bloom representa el proceso de aprendizaje en sus diferentes niveles, esto no implica que los estudiantes deban empezar en el nivel taxonómico más bajo para luego subir a otros niveles, significa que el proceso de aprendizaje se puede iniciar en cualquier punto y que los niveles taxonómicos más bajos estarán cubiertos por la estructura de la tarea de aprendizaje.

Ilustración 6 Niveles taxonómicos de Bloom



Subcategorías de la taxonomía revisada de Bloom

Cada una de las categorías o elementos taxonómicos tiene un número de verbos clave, asociados a ella.

Habilidades de Pensamiento de Orden Inferior (LOTS)

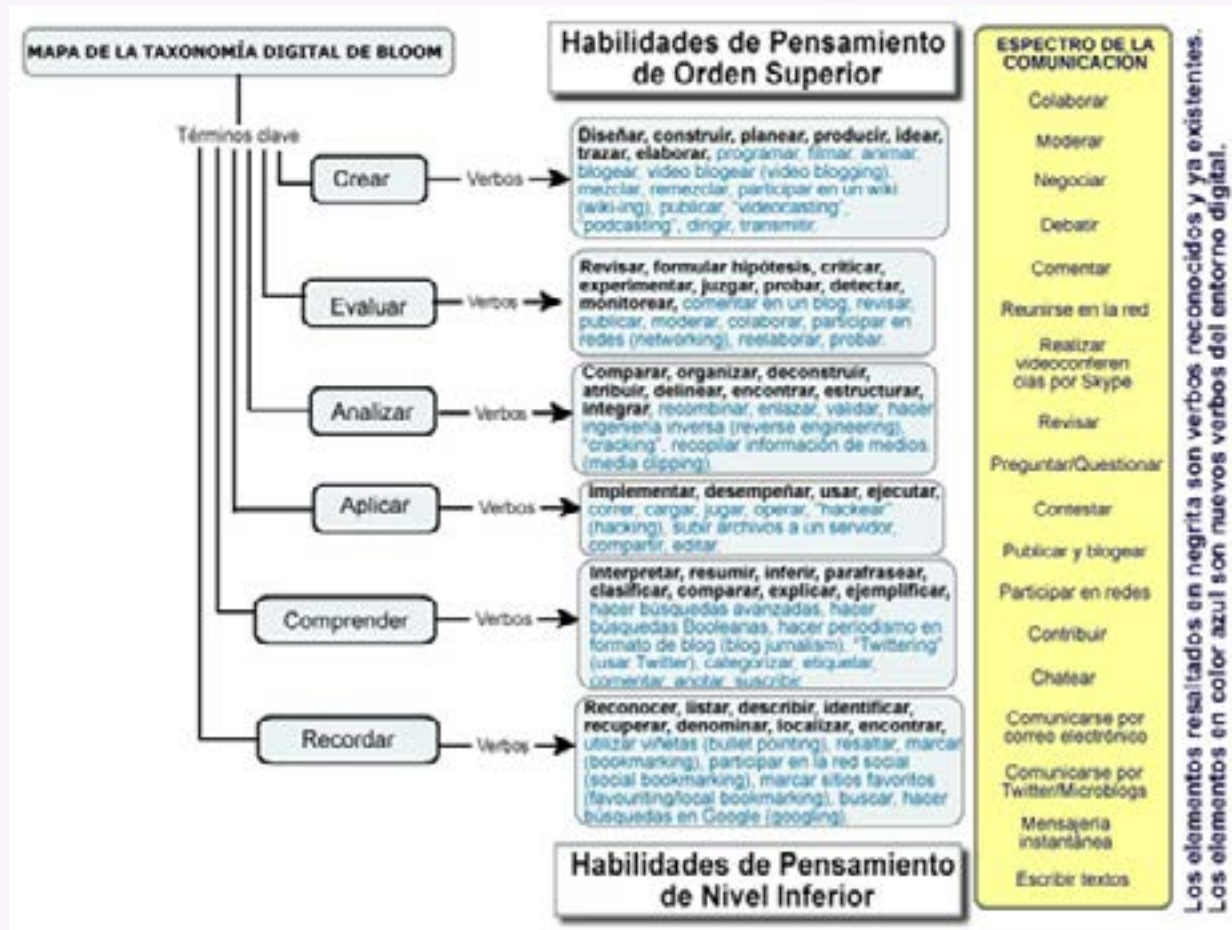
- Recordar, reconocer, listar, describir, identificar, recuperar, denominar, localizar, encontrar.
- Entender - interpretar, resumir, inferir, parafrasear, clasificar, comparar, explicar, ejemplificar.
- Aplicar - implementar, desempeñar, usar, ejecutar.
- Analizar - comparar, organizar, deconstruir, atribuir, delinear, encontrar, estructurar, integrar.
- Evaluar - revisar, formular, hipótesis, criticar, experimentar, juzgar, probar, detectar, monitorear.

Habilidades de Pensamiento de Orden Superior (HOTS)

Los verbos anteriores describen muchas de las actividades, acciones, procesos y objetivos que llevamos a cabo en nuestras prácticas diarias de aula. Pero no atienden los nuevos objetivos, procesos y acciones que, debido a la emergencia e integración de las TIC, hacen presencia tanto en nuestras vidas y en las de los estudiantes, como en las clases e, incrementalmente, en casi todas las actividades que a diario hacemos.

Por las razones anteriores, debemos subsanar este déficit y revisar nuevamente la taxonomía para “digitalizarla”, de allí nace esta Taxonomía de Bloom para la era digital.

Mapa de la taxonomía de Bloom para la era digital



Fuente: Eduteka taxonomía de Bloom para la era digital <https://www.google.com.gt/url?sa=i&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiep9-EOMzCahWuzlkKHS->

La COLABORACIÓN Y LA TAXONOMÍA DIGITAL DE BLOOM

La colaboración puede asumir varias formas y el valor de ésta puede variar enormemente. Con frecuencia, esto es independiente del mecanismo que se usa para colaborar. Además, para las personas la colaboración no es parte integral de su

proceso de aprendizaje, puesto que no tienen que colaborar para aprender, pero con frecuencia su aprendizaje se refuerza al hacerlo. La colaboración es una habilidad del Siglo XXI de importancia creciente y se utiliza a todo lo largo del proceso de aprendizaje. En algunos momentos es un elemento de la Taxonomía de Bloom y en otros es simplemente un mecanismo que puede usarse para facilitar Pensamiento de Orden Superior y el aprendizaje. La Colaboración no es una habilidad del Siglo XXI, es esencial en el Siglo XXI

La publicación de UNESCO “Los cuatro pilares de la Educación, Aprender: La Educación encierra un tesoro, la colaboración es elemento clave de cada uno de los cuatro pilares:

- » Aprender a conocer
- » Aprender a hacer
- » Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás
- » Aprender a ser

Teniendo en cuenta lo anterior, nuestra forma de enseñar a los estudiantes debería también modelar la colaboración. Existe un conjunto de herramientas de colaboración: wikis, blogs de aula, herramientas colaborativas para documentos, redes sociales, sistemas de administración del aprendizaje, etc

Consulte los siguientes recursos



Wikis (Wet paint, Zohowiki y Wiki Spaces)

Redess sociales

Blogs de aulas (Edublogs, Classroomblogmester, Wordpress, Blogger)

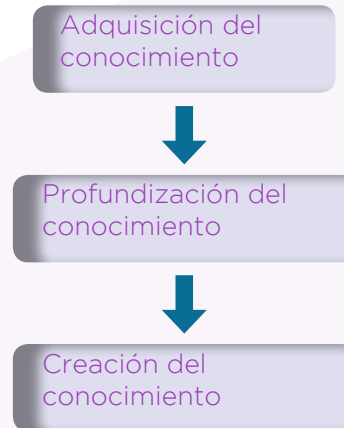
Sistemas de administración de arpendizaje (Moodle, Blackboard, Web CT, First Class)

herramientas colaborativas para documentos. Documentos de Google, DOfumentos de Zoho, Buzzword de adobe.

Estas herramientas posibilitan la colaboración y por lo tanto, ayudan en la enseñanza y el aprendizaje en el siglo XXI.

Importancia del conocimiento o del contenido

La respuesta a esta pregunta es el conocimiento. Un objetivo del que oímos hablar con frecuencia hace referencia a que nuestros estudiantes generen conocimiento, nosotros debemos construir y apoyar este proceso constructivista. El conocimiento que les suministremos constituye la base de su ciclo de aprendizaje.

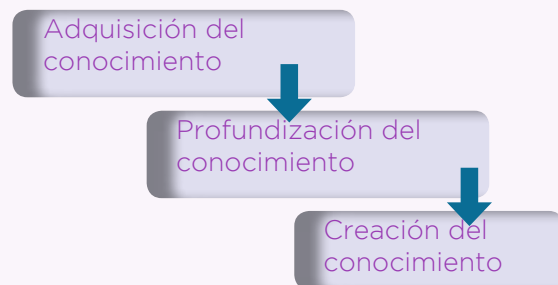


Debemos enseñar conocimiento o contenido contextualizado con las tareas y actividades que llevan a cabo los estudiantes. Nuestros estudiantes responden positivamente a problemas del mundo real. Nuestro suministro de conocimiento debería constituir un andamiaje que apoye el proceso de aprendizaje y ofrezca fundamento a las actividades.

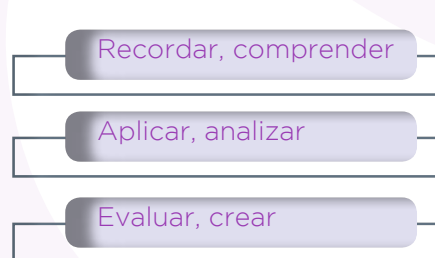
Habilidades de pensamiento

En la taxonomía de Bloom éstas están relacionadas con aspectos como recordar y comprender. La pedagogía y la enseñanza del Siglo XXI están enfocadas en llevar a los estudiantes de las Habilidades del Pensamiento de Orden Inferior (LOTS) hacia las Habilidades de Pensamiento de Orden Superior (HOTS)

LOTS - Habilidades del pensamiento de orden inferior



HOTS - Habilidades del pensamiento de orden superior





Recordar: recuperar, rememorar o reconocer conocimiento que está en la memoria. Recordar se evidencia cuando se usa la memoria para producir definiciones, hechos o listados o, para citar o recuperar material. Clave para este elemento de la taxonomía en medios digitales es la recuperación de material. El incremento en la cantidad de conocimiento e información significa que es imposible y poco práctico para el estudiante (o el docente) tratar de recordar y conservar todo el conocimiento actual relevante para su aprendizaje.

<p>Las adiciones digitales a esta categoría y sus explicaciones son las siguientes</p>	<p>Verbos clave - recordar</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Utilizar Viñetas (Bullet pointing) » Resaltar » Marcar o favoritos » Construcción colectiva de repositorios de favoritos (Social bookmarking) –localmente en el equipo. Buscar o googlear 	<p>Reconocer, listar, describir, identificar, recuperar, denominar, localizar, encontrar, utilizar viñetas (bullet pointing), resaltar, marcar (bookmarking), participar en la red social (social bookmarking)</p>
<p><i>Actividades Digitales para Recordar: Recitar, Narrar, Relatar, Procesador de Texto, Mapa mental, tarjetas para memorizar</i></p>	
<p>Comprender: la comprensión construye relaciones y une conocimientos. Los estudiantes entienden procesos y conceptos y pueden explicarlos o describirlos. Pueden resumirlos y parafrasearlos en sus propias palabras. Comprender es establecer relaciones y construir significado a partir de diferentes tipos de funciones, sean estas escritas o gráficas.</p>	
<p>Las adiciones digitales a esta categoría son :</p>	<p>Verbos Clave – Comprender</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Búsqueda Avanzada y Booleana » Periodismo en formato de blog (Blog Journalling) » Categorizar y Etiquetar – clasificación digital – » Comentar y anotar Suscribirse 	<p>Interpretar, resumir, inferir, parafrasear, clasificar, comparar, explicar, ejemplificar, hacer búsquedas avanzadas, hacer búsquedas Booleanas, hacer periodismo en formato de blog (blog journalism), Twittering (usar Twitter), categorizar, etiquetar, comentar, anotar, suscribir.</p>

Actividades Digitales para Comprender: Resumir, recolectar, explicar, mostrar y contra, listar, etiquetar, bosquejar, hacer búsquedas avanzadas, alimentar un diario, categorizar y etiquetar.

Aplicar:

Es llevar a cabo o utilizar un procedimiento durante el desarrollo de una representación o de una implementación. Aplicar se relaciona y se refiere a situaciones donde material ya estudiado se usa en el desarrollo de productos tales como modelos, presentaciones, entrevistas y simulaciones.

Las adiciones digitales a esta categoría son:

- »» Correr y operar
- »» Jugar
- »» Cargar y Compartir
- »» Hackear (Hacking)

Verbos clave - Aplicar:

Implementar, desempeñar, usar, ejecutar, correr, cargar, jugar, operar, "hackear" (hacking), subir archivos a un servidor, compartir, editar.

Actividades Digitales para Aplicar: ilustrar, simular, esculpir o demostrar, presentar, entrevistar, ejecutar, editar, jugar.

Analizar: descomponer en partes materiales o conceptuales y determinar cómo estas se relacionan o se interrelacionan, entre sí, o con una estructura completa, o con un propósito determinado. Las acciones mentales de este proceso incluyen diferenciar, organizar y atribuir, así como la capacidad para establecer diferencias entre componentes.

Las adiciones digitales a esta categoría

- »» Recombinar
- »» Remezclar
- »» Enlazar
- »» Ingeniería inversa

Verbos Clave - Analizar

Comparar, organizar, deconstruir, atribuir, delinear, encontrar, estructurar, integrar, recombinar, enlazar, validar, hacer ingeniería inversa (reverse engineering), cracking, recopilar información de medios (media clipping) y mapas mentales

Actividades Digitales para Analizar: encuestar, Procesador de Texto, Hoja de Cálculo, correo electrónico, Foros de discusión, Teléfonos celulares y mensajes de texto, usar bases de datos planas que utilizan de Cálculo, Wiki, Sistemas de Información, resumir, elaborar mapas, graficar, usar hoja de cálculo.

Evaluar: es hacer juicios en base a criterios y estándares utilizando la comprobación y la crítica.

<p>Las adiciones digitales a esta categoría son:</p>	<p>Verbos Clave - Evaluar:</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Comentar y reflexionar » Publicar » Moderar » Colaborar y trabajar en la red » Probar » Validar 	<p>Revisar, formular hipótesis, criticar, experimentar, juzgar, probar, detectar, monitorear, comentar en un blog, revisar, publicar, moderar, colaborar, participar en redes (networking), reelaborar, probar.</p>
<p><i>Actividades Digitales para Evaluar: debatir, participar en paneles, conferencias por video y telefónicas, herramientas de colaboración, informar, evaluar, investigar, opinar, concluir, persuadir, comentar, moderar, revisar páneles de discusión, foros, blog.</i></p>	
<p><i>Crear: es juntar los elementos para formar un todo coherente y funcional; generar, planear o producir para reorganizar elementos en un nuevo patrón o estructura.</i></p>	
<p>Las adiciones digitales a esta categoría:</p>	<p>Verbos clave - Crear:</p>
<ul style="list-style-type: none"> » Programar » Filmar, animar, emitir video, emitir audio » Dirigir y producir » Publicar 	<p>Diseñar, construir, planear, producir, idear, trazar, elaborar, programar, filmar, animar, bloguear, video bloguear, mezclar, remezclar, participar en un wiki publicar video casting, pod casting, dirigir, transmitir</p>
<p><i>Actividades Digitales para Crear: producir Películas, presentar herramientas de presentación, o para crear tiras cómicas, narrar historias, herramientas para crear comics, animaciones, programar, proyectar, video blogging, videocasting, castin en pantalla, planear, usar nuevos juegos, cantar, grabar narraciones en presentaciones, elaborar publicidad, dibujar.</i></p>	

Las 8 competencias digitales que todo profesional debe tener

Las organizaciones tienen que dar el paso hacia lo digital y adaptarse a las nuevas necesidades que el mercado o sus usuarios les requieren. Y ahí es donde juega un papel principal los profesionales de esta nueva era y que deben contar con una serie de competencias digitales para llevar el éxito a su organización.

Desde Roca Salvatella proponen una serie de competencias digitales que todo profesional debe tener para afrontar el proceso de transformación digital. Dichas competencias digitales buscan llevar a las personas hacia el éxito profesional dentro de sus organizaciones.

Conocimiento digital

Capacidad para desenvolverse profesional y personalmente en la economía digital.

El profesional con la competencia de conocimiento digital es capaz de:

Gestión de la información

Es la Capacidad para buscar, obtener, evaluar, organizar y compartir información en contextos digitales. El profesional con la competencia de gestión de la información es capaz de:

Comunicación digital

Es la Capacidad para comunicarse, relacionarse y colaborar de forma eficiente con herramientas y en entornos digitales. El profesional con la competencia de comunicación digital es capaz de:

Trabajo en red:

Capacidad para trabajar, colaborar y cooperar en entornos digitales.

Aprendizaje continuo

Capacidad para gestionar el aprendizaje de manera autónoma, conocer y utilizar recursos digitales, mantener y participar de comunidades de aprendizaje.

Visión estratégica

Capacidad para comprender el fenómeno digital e incorporarlo en la orientación estratégica de los proyectos de su organización.

Liderazgo en red

Capacidad para dirigir y coordinar equipos de trabajo distribuidos en red y en entornos digitales.

Orientación al cliente

Capacidad para entender, comprender, saber interactuar y satisfacer las necesidades de los nuevos clientes en contextos digitales.



Reflexión

La situación actual nos plantea nuevos desafíos tanto para el estudiante como para el docente. Por un lado, el alumno debe afrontar la digitalización de las diferentes áreas del conocimiento que han modificado y determinado la forma de vivir, de interactuar, comunicarse, acceder al trabajo aprender y generar nuevo conocimiento, así como el docente debe estar capacitado para guiar al estudiante en su proceso de aprendizaje en el uso correcto y la integración didáctica de los nuevos contenidos. Son fundamentales las competencias digitales en los docentes como fomentar las competencias digitales de los alumnos ya que esto garantiza un proceso de enseñanza aprendizaje adaptado al siglo XXI que le permitirá ser profesionales competitivos .



Referencias

- » (Hernandez, 2008)
- » (Marquina, s.f.)
- » (INTEF, 2017)
- » EDUTEKA. (s.f.). Taxonomía de Bloom para la era digital. Recuperado el 31 de julio de 2018, de axonomía de Bloom para la era digital: eduteka.icesi.edu.co/articulos/TaxonmiaBloomDigital
- » Guzmán, I. M. (2011). La competencia y las competencias docentes. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado(14), 151-163. Obtenido de http://www.aufop.com/aufop/uploads_files/articulos/1301588498.pdf
- » Hernandez, A. (2008). La formación del profesorado para la integración de las TIC en el curriculum. En A. Hernandez, La formación del profesorado para la integración de las TIC en el curriculum (págs. 33-56). España, Salamanca.
- » INTEF. (2017). Marco común de competencia digital docente. Recuperado el 31 de julio de 2018, de Marco común de competencia digital docente.: <http://educalab.es/documento/10180/12809/MarcoComunCompeDigiDoceV2.pdf>
- » Marquina, J. (s.f.). Las 8 competencias digitales que todo profesional debe tener. Recuperado el 31 de julio de 2018, de Las 8 competencias digitales que todo profesional debe tener: <https://www.julianmarquina.es/las-8-competencias-digitales-que-todo-profesional-debe-tener/>



Módulo 5

DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DIGITAL A PARTIR DE LA TEORÍA DE HOWARD GARDNER



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**INTELIGENCIAS
MÚLTIPLES Y TAC**



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Compilador de contenido
Lic. Eric Ordóñez

Diseño gráfico
Licda. Ligia María Miranda Franco

Fotografías
Pixabay.com





DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DIGITAL A PARTIR DE LA TEORÍA DE HOWARD GARDNER

Contenidos

1. Recursos tic para desarrollar las inteligencias múltiples de Howard Gardner
2. Recursos tac para desarrollar las inteligencias múltiples de Howard Gardner
3. Reflexión
4. Referencias

Introducción

Actualmente la educación tradicional ya no responde a las necesidades que hay en el contexto educativo el cual es heterogéneo e innovador. Nos encontramos con la irrupción con fuerza de las nuevas tecnologías, lo que nos dirige hacia una búsqueda constante de una educación flexible y que englobe diferentes formas de hacer y pensar. A continuación, se le presentan los recursos TIC y TAC para desarrollar las inteligencias múltiples a partir de la teoría de Howard Gardner, así como ejemplos precisos para cada una de los diferentes tipos de inteligencia.

DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DIGITAL A PARTIR DE LA TEORÍA DE HOWARD GARDNER

Recursos tic para desarrollar las inteligencias múltiples de Howard Gardner

El profesor Howard Gardner, autor de la teoría de las inteligencias múltiples, dicha teoría se basa en que todos los humanos poseemos al menos ocho formas de inteligencia, que, por lotería genética, se presentan en distintos estados de desarrollo cuando nacemos.

Gardner remarca que la brillantez en matemáticas o lengua, las inteligencias más favorecidas en el sistema educativo tradicional, no son suficientes para desenvolverse en la vida. Dicho de otro modo, puedes ser excelente en cálculo mental, pero si no sabes cómo relacionarte con los demás, estará limitado en su carrera profesional y personal. De ahí, la importancia que los centros educativos trabajen en el desarrollo de todas las inteligencias para que el alumno pueda afrontar su futuro con muchos recursos.



Gardner define la inteligencia como una capacidad, que no es innata e inamovible, como muchas veces se piensa, sino que la educación puede desarrollarla.”

Teniendo en cuenta, que la tecnología no debe marcar las metas educativas, pero sí puede ayudar a conseguirlas, a continuación, se detallan en que consiste de manera práctica cada una de las inteligencias múltiples y como se pueden aplicar.

Lingüística

Esta inteligencia consiste en la capacidad de usar el lenguaje para expresarse, ya sea a través de la escritura u oralmente, así como aprender idiomas con facilidad.

Se ve favorecida con actividades como ensayos, poemas, debates y entrevistas. Hay tantas herramientas digitales relacionadas que podrás elegir la que más se adapte a ti: escribe tu propio libro con BookCreator, guarda los artículos que te interesen en Pocket, comparte tus documentos en Drive. ¿Cuál te gusta más?

Lógica Matemática

Esta inteligencia consiste en la capacidad de analizar problemas de forma lógica, realizar operaciones matemáticas e investigar temas de forma científica. Las mejores actividades son los mapas mentales, los diagramas, los ejercicios de lógica, de categorización. Te recomendamos aplicaciones como Mathematics, Numbers o Move the turtle. Perfil profesional: ingenieros y científicos. Un ejemplo excepcional: Einstein.

Musical

Consiste en la capacidad de tocar, componer y apreciar piezas musicales y reconocer los ritmos y tonos. Según Gardner, esta inteligencia funciona de forma paralela con la inteligencia lingüística.

Como es lógico, las canciones y los ritmos son los métodos más adecuados para trabajar esta inteligencia en las clases. Hay varias herramientas que también se adaptan a ello, como Spotify, para escuchar tu música favorita o LaDiDA, que te permitirá convertir en canciones tus notas de estudio. Perfil profesional: músicos y compositores. Un ejemplo excepcional: Mozart.

Espacial

Consiste en la capacidad de presentar ideas visualmente, crear imágenes mentales, visualizar con precisión, dibujar y confeccionar bocetos.

Fotografías, carteles, videos, collages... son geniales para estimular esta inteligencia. Además, iMovie te permitirá crear tus propias piezas audiovisuales de forma fácil y sencilla, o puedes dar vida a tus historias en cómic con Strip Designer. Perfil profesional: arquitectos, escultores, fotógrafos y diseñadores. Un ejemplo excepcional: Gaudí.

Corporal- cenestésica

Consiste en la capacidad para realizar actividades que requieren fuerza, rapidez, flexibilidad, coordinación óculo-manual y equilibrio. También se incluyen trabajos manuales o expresión corporal.

La mejor forma de desarrollarla es mediante la danza, los juegos, la

artesanía, las actividades físicas, etc. Pero también podemos hacer excursiones y combinarlas con herramientas como Google Earth o Star Walk. Perfil Profesional: deportistas, bailarines y cirujanos. Un ejemplo excepcional: Messi o Nadia Comaned.

Interpersonal: consiste en la capacidad de entender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas. Permite trabajar y relacionarse de forma efectiva con los demás. Perfil profesional: docentes, psicólogos y políticos. Un ejemplo excepcional: Pep Guardiola.

Intrapersonal

Consiste en la capacidad de entenderse a uno mismo y apreciar las motivaciones, sentimientos y miedos que se sienten. Implica crear un modelo de nosotros mismos que funcione para trabajar de forma efectiva y poder regular nuestras vidas.

Naturalista

Consiste en la capacidad de observar, identificar y clasificar a los miembros de un grupo o especie, e incluso para descubrir nuevas especies. Su campo de observación más afín es el mundo natural, donde pueden reconocer e investigar sobre la flora y la fauna.

Excursiones en la naturaleza, experimentos, proyectos sociales y comunitarios... son ideales para fomentar esta inteligencia en nuestros alumnos. Si la vez, Cell and Cell Structure

pueden ayudarnos a descubrir las cosas que a simple vista se nos escapan, o i Bird Yard nos puede venir genial para identificar los pájaros que nos encontremos por el camino. ¿Te animas?

Perfil personal: biólogos, veterinarios y excursionistas. Un ejemplo excepcional: Félix Rodríguez de la Fuente.

No obstante, no podemos olvidarnos de que está en nuestras manos que las inteligencias se movilicen para un bien común, no podemos dejar de formar personas y dedicarnos solo a desarrollar las inteligencias. El tipo de persona que eres es mucho más importante que las inteligencias que tengas, como bien recuerda Howard Gardner con frecuencia.

Teniendo en cuenta, que la tecnología no debe marcar las metas educativas, pero sí puede ayudar a conseguirlas, a continuación, se presenta un mapa mental que pretende agrupar y relacionar recursos TIC con cada una de las ocho inteligencias de Howard Gardner:



Fuente: TotemGuard.com/aulatotem <https://www.totemguard.com/aulatotem/2011/10/mapa-conceptual-recursos-tic-para-d>



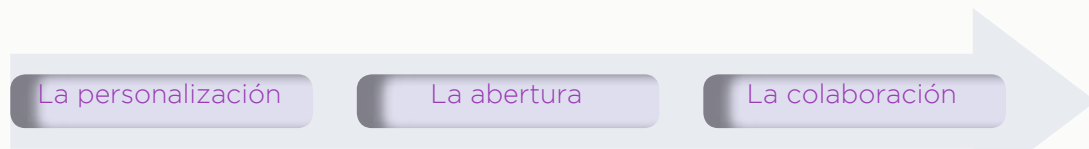
Recursos tac para desarrollar las inteligencias múltiples de Howard Gardner

Dado que la tecnología está presente en todos los ámbitos de la vida y está modificando nuestra forma de relacionarnos, de obtener información, etc. también podemos decir que está modificando cómo aprendemos y cómo comunicamos lo que (creemos que) sabemos.

Algunos autores consideran, y puede ser una buena definición de partida, las

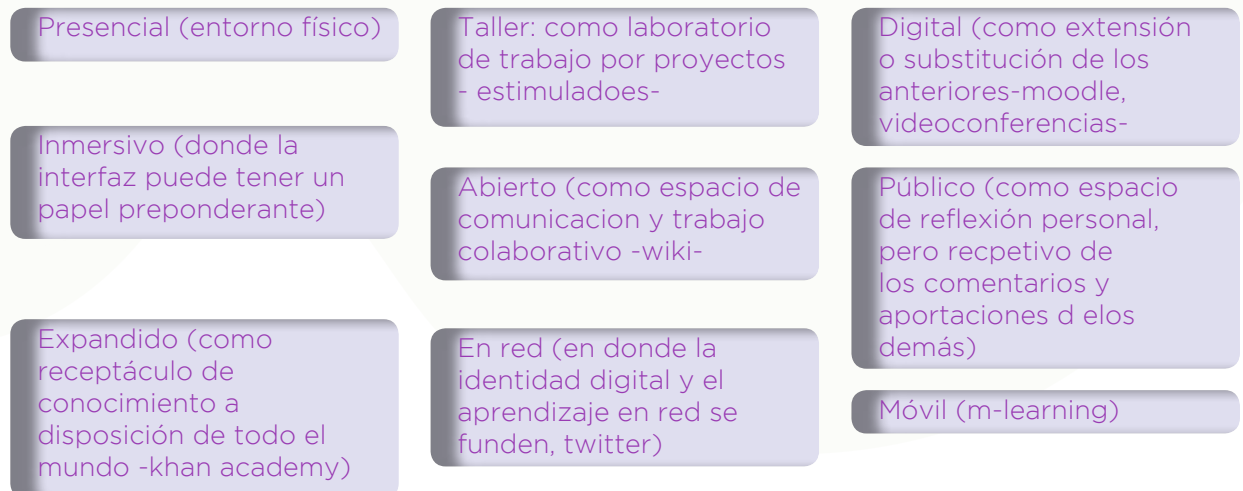
TAC como el resultado de la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito educativo.

Así, la tecnología, convenientemente utilizada, provoca “nuevos” escenarios de aprendizaje, construcción y comunicación del conocimiento. Estos escenarios se construyen con aparejos aparentemente lejanos entre sí:



y dan lugar a comunidades de práctica, colegios invisibles, etc. En este sentido, podríamos enumerar, los siguientes entornos:

Entornos de aprendizaje de esta forma:



Es decir, las TAC son el resultado de la pretensión de explorar y orientar las TIC bajo el prisma de los procesos de aprendizaje y de transmisión de conocimiento, incidiendo en aspectos metodológicos y de uso, no sólo preocupándose en dotar a los receptores (alumnos) de una serie de habilidades tecnológicas o de conocimiento de distintos instrumentos informáticos.



Ilustración formación.educalab.es/plugnifnile.php/5031/mod_imsdp/content/.../recursos_tic.html.

Las necesidades están cambiando: ya no nos preocupamos de saber utilizar una herramienta (desde el propio PC, una tablet, el móvil, etc. hasta aplicaciones ofimáticas diversas) sino que nos interesa saber qué se puede hacer con toda la tecnología (y aplicaciones) que nos rodea. En un entorno personal y continuo (vital) de aprendizaje, es imprescindible conocer la tecnología (herramienta) pero también saberla utilizar (casi podríamos decir retorcer o exprimir) para adaptarla a nuestras necesidades, sean puntuales o no.

Estos cambios, de todos modos, no sólo se están dando en las necesidades de conocimiento. También los medios para obtener respuesta y la forma en que la

obtenemos se están transformando. En este sentido, un ejemplo: se está hablando ya de las micro publicaciones científicas a la hora de transmitir conocimiento especializado. La micro publicación lleva implícita la micro asimilación de los contenidos y la importancia de la interrelación del nuevo conocimiento con el conocimiento ya adquirido.

Todo ello con un componente lúdico superior al tradicional, porque la tecnología tiene que ser divertida. Esta posible y patente gamificación en el aprendizaje juega a favor de la penetración del conocimiento. La tecnología es persuasiva.

Y cuidado, quizás esto sea un problema: que lo es demasiado.

En nuestra opinión, creemos que este nuevo movimiento tiene mucho que ver el actual paradigma tecnológico provocado por las herramientas 2.0 y la democratización tecnológica (o la brecha informacional) desencadenada por ellas. La web 2.0 ha creado multitud de herramientas tecnológicas con infinidad de usos potenciales por explorar, sin necesidad de ser usuario experto.

Evidentemente, las soluciones disponibles cambian con el tiempo, y pueden aparecer ingenios que permitan hacer (mejor) cosas que antes no podíamos o que antes hacíamos (peor o) de otra manera. El uso de un software no tiene porqué corresponderse al uso que el diseñador pensaba para el mismo.

Vemos pues que lo que se plantea aquí no es el aprendizaje de la tecnología, sino “con” la tecnología; volviendo al proceso verdaderamente importante: el aprender a aprender.

Este proceso, ya lo vemos, cabe en los cuatro ejes básicos que ya denominaba el informe Delors (UNESCO 1998): aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Procesos en los que la tecnología, y su democratización, ya está incidiendo: la identidad digital no es un ente separado de nuestra propia identidad, sino que es un atributo más. Utilizamos tecnología para adquirir conocimiento, para afrontar las situaciones que nos depara la vida, para ser autónomos y para trabajar en proyectos comunes y gestionar conflictos.

Por todo ello, no podemos determinar si, en realidad, TIC y TAC son la misma cosa y el debate de nomenclatura es, en realidad, sólo eso: discutir sobre el nombre.

Las necesidades están cambiando: ya no nos preocupamos de saber utilizar una herramienta (desde el propio PC, una Tablet, el móvil, etc. hasta aplicaciones ofimáticas diversas) sino que nos interesa saber qué se puede hacer con toda la tecnología (y aplicaciones) que nos rodea. En un entorno personal y continuo (vital) de aprendizaje, es imprescindible conocer la tecnología (herramienta) pero también saberla utilizar (casi podríamos decir retorcer o exprimir) para adaptarla a nuestras necesidades, sean puntuales o no.

Estos cambios, de todos modos, no sólo se están dando en las necesidades de conocimiento. También los medios para obtener respuesta y la forma en que la obtenemos se están transformando. En este sentido, un ejemplo: se está hablando ya de las micro publicaciones científicas a la hora de transmitir conocimiento especializado. La micro publicación lleva implícita la micro-asimilación de los contenidos y la importancia de la interrelación del “nuevo” conocimiento con el conocimiento ya adquirido.

Todo ello con un componente lúdico superior al tradicional, porque la tecnología tiene que ser divertida. Esta posible (y patente) gamificación en el aprendizaje juega a favor de la penetración del conocimiento. La tecnología es persuasiva.

Y, cuidado, quizás esto sea un problema: que lo es demasiado.

En nuestra opinión, creemos que este nuevo movimiento tiene mucho que ver el actual paradigma tecnológico

provocado por las herramientas 2.0 y la “democratización tecnológica” (o la brecha informacional) desencadenada por ellas. La web 2.0 ha creado multitud de herramientas tecnológicas con infinidad de usos potenciales por explorar, sin necesidad de ser usuario experto.

Evidentemente, las soluciones disponibles cambian con el tiempo, y pueden aparecer ingenios que permitan hacer (mejor) cosas que antes no podíamos o que antes hacíamos (peor o) de otra manera. El uso de un software no tiene porqué corresponderse al uso que el diseñador pensaba para el mismo.

Vemos pues que lo que se plantea aquí no es el aprendizaje de la tecnología, sino “con” la tecnología; volviendo al proceso verdaderamente importante: el aprender a aprender.

Este proceso, ya lo vemos, cabe en los cuatro ejes básicos que ya denominaba el informe Delors (UNESCO 1998):



Procesos en los que la tecnología, y su democratización, ya está incidiendo: la identidad digital no es un ente separado de nuestra propia identidad, sino que es un atributo más. Utilizamos tecnología para adquirir conocimiento, para afrontar las situaciones que nos depara la vida, para ser autónomos y para trabajar en proyectos comunes y gestionar conflictos.

Por todo ello, no podemos determinar si, en realidad, TIC y TAC son la misma cosa y el debate de nomenclatura es, en realidad, sólo eso: discutir sobre el nombre.

Reflexión

La aplicación de la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner en las aulas supone cambiar el enfoque con el que el docente se enfrenta al proceso de enseñanza aprendizaje y supone toda una revolución para el alumnado. En primer lugar, respeta las características únicas de cada estudiante, profundizando en la idea de que todas las personas poseemos al menos ocho formas de inteligencia, presentes en distintos estados de desarrollo desde el nacimiento. La aplicación de esta teoría respeta la idiosincrasia de cada estudiante, valora y potencia las inteligencias que más sobresalen en cada persona y contribuye a desarrollar el resto.

Estos cambios apuntan hacia un ecosistema de aprendizaje diverso en el que el aprendizaje se adapta a cada alumno en vez de que el estudiante se adapte a la escuela.



Referencias

- » Aduviri, R. (s.f.). Tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento. Recuperado el 6 de agosto de 2018, de Tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento: Tencologias para el aprendizaje y el conocimieneto
- » Educalab. (s.f.). formación.educalab.es/plugnifnile.php/5031/mod_imscp/content/.../recursos_tic.html. Recuperado el 6 de agosto de 2018, de formación.educalab.es/plugnifnile.php/5031/mod_imscp/content/.../recursos_tic.html: formación.educalab.es/plugnifnile.php/5031/mod_imscp/content/.../recursos_tic.html
- » Lozano, R. (2011). Las TIC/TAC de las tecnologías de la información y comunicación a las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento. ThinKEPI. Recuperado el 6 de agosto de 2018
- » Totemguard. (s.f.). Totemguard.com. Recuperado el 06 de agosto de 2018, de Totemguard.com: <https://www.totemguard.com/.../mapa-conceptual-recrusos-tic--para-desarrollar-las-inteligencias-multiples-de-howard-gardenr>
- » Vivancos, J. (04 de junio de 2013). La competencia ditital y las TAC. Recuperado el 6 de agosto de 2018, de La competencia ditital y las TAC.

Módulo 1



PROPIEDAD INTELECTUAL



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



PROPIEDAD INTELECTUAL

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Fotografías
 Pixabay.com



PROPIEDAD INTELECTUAL

Contenidos

1. Historia y evolución de la Administración o Gestión de Recursos Humanos
2. Concepto de Administración o Gestión del recurso humano:
3. Estilos de Gestión de recursos humanos:
4. Enfoques de la gestión del recurso humano
5. La Gestión de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff
6. Dificultades básicas de la Gestión del recurso humano
7. Reflexión
8. Referencias

Introducción

La finalidad del curso es ofrecer al estudiante un panorama general no solo de todo lo referente a la propiedad intelectual, sino que también que el pueda conocer cuál es la realidad actual y explicar las razones por las que se considera un importante activo cultural en la vida de un profesional. En el desarrollo del curso se explican de forma resumida y clara todos los aspectos fundamentales que conforma la propiedad intelectual, por lo que se espera constituya una útil introducción a esa esfera y estimule al estudiante a profundizar en esa materia.

Competencia

Analiza la importancia de la propiedad intelectual y derechos de autores en las TIC para el correcto uso.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Propiedad Intelectual

Definición de propiedad intelectual.

La propiedad intelectual, es el conjunto de derechos que corresponden a los autores y a otros titulares (artistas, productores, organismos de radiodifusión...) respecto de las obras y prestaciones fruto de su creación. Los derechos de propiedad intelectual se asemejan a cualquier otro derecho de propiedad: permiten al creador, o al titular de una patente, marca o derecho de autor, gozar de los beneficios que derivan de su obra o de la inversión realizada en relación con una creación. Esos derechos están consagrados en el Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que contempla el derecho a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales resultantes de la autoría de las producciones científicas, literarias o artísticas.

La Ley de la Propiedad Intelectual (TRLPI) dispone que “La propiedad intelectual está integrada por derechos de carácter personal y patrimonial, que atribuyen al autor la plena disposición y el derecho exclusivo a la explotación de la obra, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley”.

Importancia de la propiedad intelectual

Se reconoció por vez primera en el Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial (1883), y en el Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas (1886). La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) administra ambos tratados. La propiedad intelectual se relaciona con las creaciones de la mente: invenciones, obras literarias y artísticas, así como símbolos, nombres e imágenes utilizados en el comercio.

Categorías de la propiedad intelectual:

Según la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el propietario o titular de una obra puede disponer de ésta como le plazca y ninguna otra persona física o jurídica podrá disponer legalmente de su propiedad sin su consentimiento. Naturalmente, el ejercicio de este derecho está sujeto a limitaciones.

Según el bien que trate la propiedad intelectual se divide en dos categorías:

- » Propiedad intelectual
- » Derechos de autor

Propiedad industrial abarca:

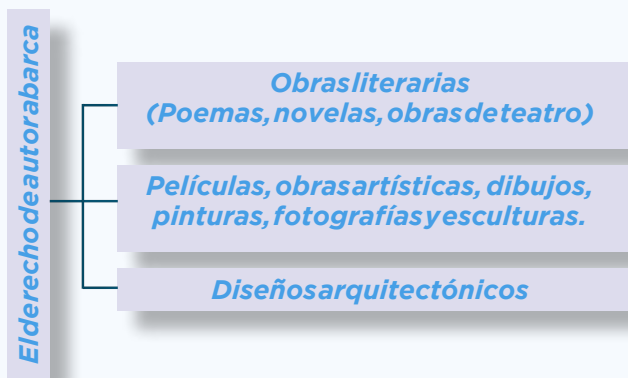
Patentes de invención

Las marcas

Indicaciones geográficas

Los diseños

Propiedad intelectual abarca:



Los derechos conexos al derecho de autor son los derechos de los artistas intérpretes y ejecutantes sobre sus interpretaciones o ejecuciones, los de los productores de fonogramas sobre sus grabaciones y los de los organismos de radiodifusión respecto de sus programas de radio y televisión.

Derechos de autor:

Abarca las obras literarias y artísticas, tales como las novelas, los poemas y las obras de teatro, las películas, las obras musicales, las obras de arte, como los dibujos, pinturas, fotografías y esculturas, y los diseños arquitectónicos. Se aplica a las creaciones artísticas como los poemas, las novelas, las obras musicales, las pinturas, las obras cinematográficas y los programas de ordenador. En inglés, a diferencia de los demás idiomas europeos, el derecho de autor se conoce con el nombre de "copyright". El término copyright tiene que ver con actos fundamentales que, en lo que respecta a creaciones literarias y artísticas, solo pueden ser efectuados por el autor o con su autorización. Se trata, concretamente, de la realización de copias de las obras literarias y artísticas, como los libros, las pinturas, las esculturas, las fotografías y las obras cinematográficas. Mientras, la expresión derecho de autor remite a la persona creadora de la obra artística, a su autor, subrayando así el hecho que se reconocen en la mayor parte de las leyes, en el sentido de que el autor goza de derechos específicos en relación con su creación, como el derecho a impedir la reproducción

deformada de la misma, prerrogativa que solo a él le pertenece, mientras que existen otros derechos, como el derecho a efectuar copias, del que pueden gozar terceros, por ejemplo, todo editor que haya obtenido una licencia del autor con ese fin.

La expresión “derecho de autor” hace referencia al acto principal, respecto de las creaciones literarias y artísticas, que solo puede ser ejecutado por el autor o bajo su consentimiento (derecho patrimonial). Ese acto es la producción de copias de la obra literaria o artística, como un libro, una pintura, una escultura, una fotografía, una película y más recientemente contenidos digitales. La segunda expresión, “derechos de autor” (o derechos de los autores), hace referencia a los derechos de la persona creadora de la obra artística, su autor, lo cual pone de relieve el hecho, reconocido en la mayor parte de las legislaciones, de que el autor tiene ciertos derechos específicos sobre su creación (derechos morales), por ejemplo, el derecho de impedir una reproducción distorsionada que solo él puede ejercer, mientras que otros derechos, como el derecho de efectuar copias, lo pueden ejercer otras personas (derecho patrimonial concedido a un titular), por ejemplo, un editor que ha obtenido una licencia a tal fin del autor. El titular de la propiedad intelectual tiene la facultad para evitar que cualquier persona tenga acceso o haga uso de su propiedad sin su consentimiento. Los derechos de propiedad intelectual que otorga cada país son independientes entre sí, por lo que una misma idea, invención, obra o carácter distintivo puede ser objeto de protección en una pluralidad de Estados, existiendo tantos títulos de protección como Estados que la hayan otorgado. (Melgar, 2005)

¿Quién es el Registro de la Propiedad Intelectual (RPI)?

Actualmente la protección al Derecho de Propiedad Intelectual en Guatemala, está a cargo del Registro de la Propiedad Intelectual el reconoce la Propiedad Intelectual como: “un conjunto de bienes inmateriales, producto del intelecto humano que son objeto de protección”.

Dentro del territorio guatemalteco el Registro de Propiedad Intelectual, es el encargado de promover la observación y resguardo de los Derechos de Propiedad Intelectual, por medio de la inscripción de los mismos.

El Registro de la Propiedad Intelectual, (RPI) es dependencia del Ministerio de Economía, bajo la coordinación del Viceministerio de Inversión y Competencia de dicho ministerio.

El RPI es el órgano competente en todos los ámbitos de la propiedad intelectual en Guatemala, cuya misión es proteger, estimular y fomentar las creaciones del intelecto humano, así como la inscripción y registro de todos los derechos de propiedad intelectual.

Es la institución encargada de la coordinación de políticas, estrategias y acciones con las instituciones públicas y privadas.

El siglo XX

El siglo XX fue el siglo del copyright, de los derechos de autor y de las patentes. Tras la convención de Berna se funda el BIRPI actualmente hoy OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual). Aparecen ya las primeras sociedades de derechos como la SAE (hoy SGAE) en 1898, y las farmacéuticas y las empresas tecnológicas consolidaron su modelo de negocio sobre el sistema de patentes. La segunda mitad del siglo, el estallido industrial de la música popular y la universalización del mercado audiovisual, concentrado en los Estados Unidos llevaron a la formación de un gran mercado cultural mundial dependiente de la homologación internacional de la propiedad intelectual.

Propiedad Intelectual en Guatemala:

El sistema Nacional de propiedad intelectual en Guatemala, está conformado por:

- La administración pública a través del Registro de la Propiedad Intelectual,
- Los órganos de observancia (Ministerio Público, Organismo Judicial, Superintendencia de Administración Pública, y Policía),
- El sistema nacional de ciencia y tecnología
- Instituciones privadas, universidades, centros de investigación, empresas, mipymes
- Cámara Americana e industrial (recientemente conformada la Cámara de Propiedad Intelectual).

Todas estas instituciones participan en la administración, educación y observancia de los derechos de propiedad intelectual, en el país.

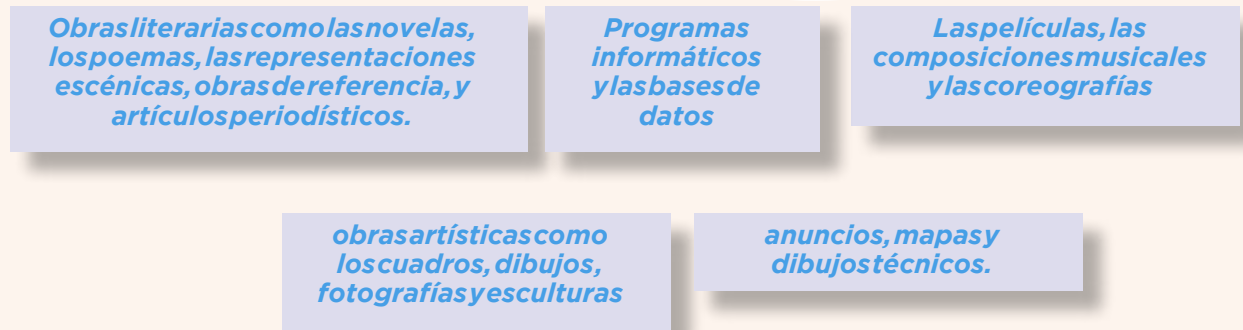
Recientemente se ha lanzado la Estrategia Nacional de Propiedad Intelectual ENPI, bajo la coordinación del Viceministerio de Inversión y Competencia, la cual tiene por objetivo incentivar, promover y fortalecer el Sistema Nacional de Propiedad Intelectual, concentrando los esfuerzos en los principales sectores estratégicos, para que la propiedad intelectual pueda ser utilizada como herramienta de desarrollo económico y social, fomentando la creatividad e innovación y su explotación para generar mayor productividad.

Tipos de propiedad intelectual

En la terminología jurídica, la expresión “derecho de autor” se utiliza para describir los derechos del creador sobre sus obras literarias y artísticas. Las obras que se prestan a la protección por derecho de autor van desde los libros, la música, la pintura, la escultura y las películas hasta los programas informáticos, las bases de datos, los anuncios publicitarios, los mapas y los dibujos técnicos.

Qué puede protegerse por derecho de autor

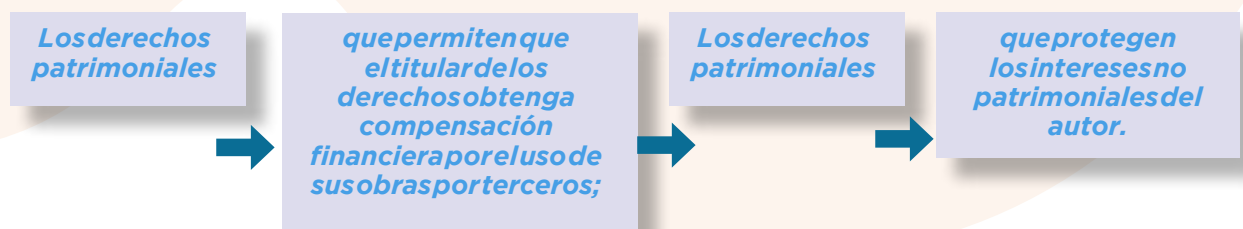
La legislación no suele contener una lista exhaustiva de las obras que ampara el derecho de autor. No obstante, en términos generales, entre las obras habitualmente protegidas por el derecho de autor en todo el mundo están las siguientes:



La protección del derecho de autor abarca solo las expresiones, pero no las ideas, procedimientos, métodos de operación o conceptos matemáticos en sí. El derecho de autor puede amparar o no elementos como los títulos, los lemas o logotipos, dependiendo de que la paternidad de la obra sea suficiente.

Derechos que se prevén en el marco del derecho de autor. Derechos que goza el autor en una obra

El derecho de autor abarca dos tipos de derechos:



En la mayoría de los casos, en la legislación de derecho de autor se estipula que el titular de los derechos goza del derecho patrimonial a autorizar o impedir determinados usos de la obra o, en algunos casos, a recibir una remuneración por el uso de la obra (por ejemplo, por medio de la gestión colectiva).

El titular de los derechos patrimoniales de una obra puede prohibir o autorizar:

Reproducción de su obra de varias formas, como:

- » Publicación impresa
- » Grabación sonora

La interpretación o ejecución públicas". ejemplo

- » obra musical
- » obra dramática

la grabación de la obra, por ejemplo:

- » en forma de discos compactos
- » DVD

Entre los ejemplos de derechos morales universalmente reconocidos están el derecho a reivindicar la paternidad de la obra y el derecho a oponerse a toda modificación de la obra que pueda perjudicar la reputación del creador.

Se registra el derecho de autor?

En la mayoría de los países, y conforme a lo que se dispone en el Convenio de Berna, la protección del derecho de autor se obtiene automáticamente sin necesidad de efectuar ningún registro ni otros trámites. No obstante, en la mayoría de los países existe un sistema de registro y depósito facultativo de obras; estos sistemas facilitan, por ejemplo, las aclaraciones de las controversias relacionadas con la titularidad o la creación, las transacciones financieras, las ventas, las cesiones y transferencias de derechos.

La OMPI no cuenta con un sistema de registro del derecho de autor ni con una base de datos de derecho de autor que permita realizar búsquedas.

Comité Permanente (SCCR)

El Comité Permanente de Derecho de Autor y Derechos Conexos (SCCR) es el foro en el que se dan cita los Estados miembros de la OMPI y los observadores para mantener debates y tomar decisiones sobre las cuestiones examinadas en relación con el desarrollo de los marcos jurídicos equilibrados necesarios para que el derecho de autor responda a las necesidades cambiantes de la sociedad.

Propiedad intelectual aplicada a las TIC.

Derechos de autor ante las tecnologías de la información y la comunicación

Es importante que al autor se le reconozca su trabajo de forma remunerada, no sólo es necesario incentivarlo para que siga generando obras artísticas, literarias o científicas, sino que también merece tal reconocimiento, por un trabajo personalizado que no podría ser sustituido por ningún otro ciudadano (de allí que el derecho de autor proteja la originalidad de la creación).

Derechos intelectuales

Toda creación del intelecto humano. Los derechos de propiedad intelectual protegen los intereses de los creadores al ofrecerles prerrogativas en relación con sus creaciones.

Derechos de autor

Autor es un conjunto de normas jurídicas y principios que regulan los derechos morales y patrimoniales que la ley concede a los autores, por el solo hecho de la creación de una obra literaria, artística, musical, científica o didáctica, esté publicada o inédita.

Propiedad intelectual

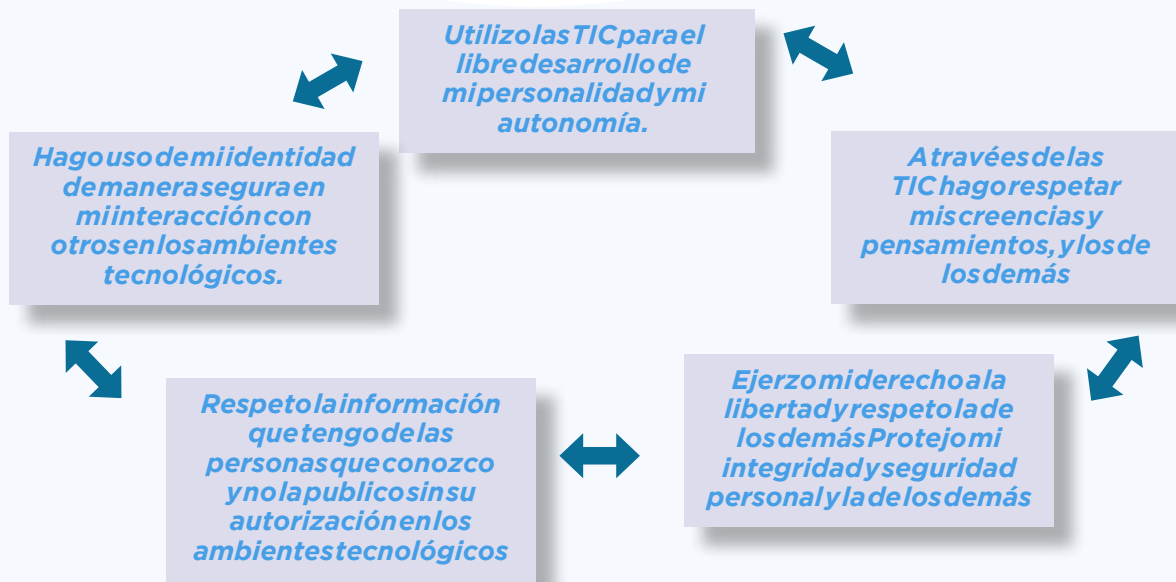
Los símbolos, los nombres, las imágenes y los dibujos y modelos utilizados en el comercio creaciones de la mente: las invenciones, las obras literarias y artísticas.

Propiedad Intelectual en el caso de Software

Derecho de autor en la era digital: La legislación lo asimila a la escritura de una obra literaria, permitiendo que el código fuente de un programa esté cubierto por la ley de Derechos de Autor.

es la protección que se ejerce sobre las ideas que tienen aplicación en cualquier actividad del sector productivo o de servicios.

Comportamiento en el uso de las TIC.



Derechos de propiedad intelectual en el entorno TIC”

“La expansión de los servicios de la Sociedad de la Información ha sido vista en los últimos años como una amenaza desde el entorno cultural. Las facilidades que ofrece la Red para la difusión masiva de todo tipo de contenidos han abierto a su vez la puerta a aquellos que haciendo mal uso de las nuevas herramientas vulneran los derechos de los creadores”.

Según el Observatorio de Piratería y Hábitos de Consumo de Contenidos Digitales en su informe anual presentado el pasado mes de abril, el 84% de los contenidos culturales que se disfrutaban en España es pirata. Obviamente la normativa vigente y los medios puestos en marcha

para la protección de los derechos de propiedad intelectual hasta el momento se muestran insuficientes a la hora de frenar estos comportamientos ilícitos. Es por ello que el Gobierno ha planteado una reforma parcial de la Ley de Propiedad Intelectual, cuyo proyecto fue aprobado por el Consejo de Ministros y remitido a las Cortes en el mes de febrero.

Se impone sin duda la necesidad de estructurar un nuevo marco donde tengan cabida los nuevos desarrollos y usos de las tecnologías digitales y el respeto por los derechos de los autores. Esa es la premisa sobre la que se estructura el informe “La gestión de derechos de propiedad

intelectual en el entorno TIC”, presentado recientemente por el Grupo de Políticas Públicas y Regulación del COIT. Intensificar el diálogo para la búsqueda de soluciones se hace imprescindible para que ambas industrias (la digital y la cultural o creativa) aprovechen todo lo que una aporta a la otra y se establezcan las bases de un círculo virtuoso de productividad y generación de nuevos modelos de negocio, que redundará en beneficio de ambas.

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>La internet es de vital importancia ya que nos facilita y permite acceder a una diversidad extensa de contenidos. Estos contenidos a los que podemos acceder son creaciones intelectuales, que provienen de un autor, que ha elegido la creación como un trabajo, que debe ser respetado. Las TIC es una herramienta que facilita el acceso a contenidos, sin embargo, no por eso somos propietarios de los contenidos a los cuales accedemos, el propietario es el autor, y su derecho debe ser respetado. Las TIC son un medio, un soporte de los contenidos, y estos contenidos son obras que provienen de un autor que tiene el derecho de decidir sobre la difusión de su obra, así como el respeto a su autoría.</p>



Referencias

- » Alegalis. (s.f.). Propiedad Intelectual en Guatemala/Alegalis. Recuperado el 11 de 08 de 2018, de Propiedad Intelectual en Guatemala/Alegalis: alegalis.com/es/propiedad-intelectual-en-guatemala
- » OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. (2004). OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. Recuperado el 13 de 08 de 2018, de OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual: <https://es.wikipedia.org/wikopiedad-intelectual>
- » Sistema Nacional de Propiedad Intelectual en Guatemala-Cybepyme. (s.f.). Sistema Nacional de Propiedad Intelectual en Guatemala-Cybepyme. Recuperado el 10 de 08 de 2018, de Sistema Nacional de Propiedad Intelectual en Guatemala-Cybepyme: www.cibepyme.com/.../guatemala/.../Sistema-nacional-de-propiedad-intelectual-en-Guatemala
- » Universidad de Alicante. (s.f.). Propiedad Intelectual. Recuperado el 13 de 08 de 2018, de Propiedad Intelectual: <https://biblioteca.ua.es/es/propiedad-intelectual/general/propiedad-intelectual.html>

Módulo 1

IMPORTANCIA DE LAS TIC EN LA PROPIEDAD INTELECTUAL



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**PROPIEDAD
INTELECTUAL**



PROPIEDAD INTELECTUAL

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

INFORMACIÓN COMPILADA POR EL
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN VIRTUAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES
 DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



IMPORTANCIA DE LAS TIC EN LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Contenidos

1. La importancia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en la propiedad intelectual
2. El derecho de autor ante las tecnologías de la información y la comunicación (tic)
3. La importancia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación y el auge de Internet.
4. Reflexión
5. Referencias

Introducción

A continuación, se presenta la importancia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la propiedad intelectual, y lo que esto representa en la actualidad. Luego el derecho de autor ante las tecnologías de la información y la comunicación, lo que esto implica, y para finalizar la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación y el auge de internet; dentro de esto los principios de internet que ya están establecidos dentro de la Carta internacional de derechos humanos.

IMPORTANCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNIACIÓN EN LA PROPIEDAD INTELECTUAL

La importancia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en la propiedad intelectual

La propiedad intelectual es un tema que se ha dejado en manos de especialistas y los ciudadanos no hemos reparado en la importancia del registro de nuestras creaciones, por ello en el contexto digital en ocasiones compartimos información que es susceptible de protección.

En casos aún más delicados hacemos uso de nombres, marcas, logotipos, música, patentes, sin pagar los derechos respectivos, ya sea por desconocimiento, en ocasiones, pero también se dan prácticas en las que se busca lucrar indebidamente.

Por ejemplo, al utilizar nombres de dominio para posteriormente venderlos, esto es una práctica muy común hoy en día y es conocida como ciber ocupación o ciber squatting, otro gran tema es la piratería.

Las tecnologías de la información y comunicación suelen tener sus bondades, pero también sus áreas de oportunidad ya que en ocasiones pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales como es el uso de la propia imagen, del robo de identidad entre muchas otras situaciones.

El uso de las tecnologías se ha convertido en el principal reto de la protección que la propiedad intelectual otorga a las diferentes creaciones del intelecto, no sólo por los nuevos usos y alcances que les ha brindado sino por la masiva cultura de vulneración de estos derechos, coinciden especialistas en la materia.



El derecho de autor ante las tecnologías de la información y la comunicación (tic)

La importancia de dar protección a la propiedad intelectual en virtud de la fragilidad en la que tales derechos se encuentran en el ámbito digital, deviene también en un interés más que moral, muchas

veces económico. Incluso esa iniciativa de protección generalmente está impulsada por las empresas que gestionan los derechos patrimoniales o bien por las productoras o editoriales que comercian la obra, más que por los autores interesados en que su creación se difunda.

Está claro que al autor hay que reconocerle su trabajo de forma remunerada, pues

no sólo es necesario incentivarlo para que siga generando obras artísticas, literarias o científicas, sino que también merece tal reconocimiento, por un trabajo personalísimo que no podría ser sustituido por ningún otro ciudadano (de allí que el derecho de autor proteja la originalidad de la creación).

Considerando la ponderación que se suele dar entre el derecho de autor y el de los usuarios a acceder gratuitamente al material que éste produce, resulta importante recordar por qué la defensa del derecho del autor es necesaria en esta sociedad informatizada que pone en manos del usuario las obras, sin mayor dificultad.

El derecho de autor supone la utilización en exclusiva por parte del autor de los derechos de explotación de la obra, sin perjuicio de las cesiones que pueda acordar sobre ésta como una prerrogativa en virtud de la propiedad que ostenta sobre un bien que determina su naturaleza personal.

Pero en el entorno digital también se plantea un conflicto entre los titulares del derecho de autor y los prestadores de servicios en la red, conflicto que se agrava porque en el entorno digital no es de aplicación la cláusula del fair use ni muchas de las limitaciones tradicionales del derecho de autor. Los titulares del derecho de autor argumentan que los prestadores de servicios en la red violan al menos indirectamente el derecho de autor, porque hacen posible que se realicen copias no autorizadas, y, por su parte, los prestadores de servicios en la red alegan que son simples portadores de datos, y que no pueden controlar los contenidos que reciben, almacenan o transmiten para terceros.

Con el auge de la tecnología, el derecho de autor adquiere nuevas dimensiones en virtud de los medios en los que se utilizan las obras, los soportes en los cuales se fijan, y por los nuevos medios de reproducción y comercialización.

El autor requiere de protección jurídica sobre la propiedad de sus obras, pues es un incentivo para seguir creando y entregar su obra a la sociedad para su uso y disfrute. Es innegable, por tanto, y a todas luces necesaria la retribución económica para incentivar también a las industrias que facilitan el acceso a estos materiales (sea editoriales, empresas discográficas o cinematográficas, etc.) que invierten recursos económicos para poner a disposición pública el material en cuestión. En el mismo sentido también es innegable el derecho que tiene el usuario a acceder a estos bienes, exigiendo el equilibrio necesario entre tantos intereses en conflicto.

La importancia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación y el auge de Internet.

Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación -TIC- han cambiado radicalmente nuestra visión del mundo y la metodología y alcance de la actividad global (ya sea a nivel empresarial, estatal, personal, etc.). La nueva realidad digital ante la que se encuentra el contexto actual, ha revolucionado muchísimos sectores y en el ámbito empresarial ha incorporado continuos retos a los asesores legales como las pujantes transacciones a través de internet, propiedad intelectual, patentes y publicidad, entre otras.

Se trata de un campo en auge, que posiblemente ocupará gran parte de la formación de los estudiantes y ya posteriormente especialistas, en un tiempo relativamente corto.

Las nuevas tecnologías de la información también han afectado en gran medida al derecho público que ha tenido que adaptarse, así las administraciones y el Estado no han tenido más remedio que desplegar nuevas normas para este nuevo contexto, abandonando el escepticismo, que los hubiera llevado a un callejón sin salida, pues como dice Lorenzo Cotino:

“el análisis desde la perspectiva jurídica de los fenómenos provocados por las nuevas tecnologías no es excesivamente habitual desde el derecho público”.

Pero también se debe tener en cuenta que no todos los autores o juristas son partidarios de esta vinculación de las TIC e internet con los poderes públicos, se forma que se puede encontrar que en la Declaración de Independencia del Ciberespacio³⁸ se niega cualquier tipo de legitimidad de reglamentación de este sector.



Sin ir más lejos, se observan dos vías contrapuestas, debiéndose encontrar un equilibrio entre el excesivo intervencionismo del estado y la anarquía total.

Internet ha sido definido por la *ISOC* como «una red global de redes que permite a toda clase de ordenadores comunicarse y compartir servicios de forma directa y transparente a través de una buena parte del mundo. Puesto que internet es un potencial enormemente valioso y que ofrece tantas posibilidades para tantas personas y organizaciones también constituye un recurso global y compartido de información y conocimiento, un medio de colaboración y cooperación»⁴⁰ en constante crecimiento mundialmente.

Se debe tener en cuenta que Internet también afecta a los derechos fundamentales y libertades públicas de los individuos, debido a que obliga a pensar en un ámbito digital, una nueva era, y por tanto a verlos desde esta perspectiva.

Los derechos del individuo en relación a la tecnología, el principal problema planteado se encuentra en el ámbito de la protección de datos, hoy en día circulan constantemente por el mundo, en forma de Big Data, muchísimos datos personales de los individuos, datos que se perpetúan y acrecientan de forma exponencial en la red, y que además raramente se borran, estos datos, por las propias características de las TIC, escapan a nuestro control a pesar del derecho al olvido. Por este motivo la protección de los datos personales es el derecho de los individuos en el que más se está trabajando actualmente a nivel internacional y europeo con la finalidad de convertirlo en un derecho humano verdaderamente protegido. Ya que a medida que la sociedad avanza aparecen nuevas reclamaciones de convertir derechos, en propios, derechos subjetivos de las personas, y el derecho a internet es una de estas nuevas reclamaciones preponderantes.

Todo esto conlleva la necesidad de un nuevo desarrollo normativo para evitar estos problemas, es decir, la regulación y el estudio de la protección de los derechos y las libertades en el ciberespacio ha de constituir efectivamente una de las partes esenciales del nuevo derecho de internet.

Pero, los recientes derechos y libertades que se han desarrollado a partir de estos dos campos (TIC e Internet), serían posible alegar que son simplemente manifestaciones concretas de otros derechos ya existentes. Quizás deriven del problema de la multiplicación masiva de los derechos. Pero lo que sí es sabido, es que Internet ha establecido para los ciudadanos una nueva vía de ejercer sus derechos cívicos, pero a la vez ha permitido la creación de un medio de control estatal y también de represión de muchas actividades.

Póngase por caso, en el derecho al acceso a la información, el hecho de que con el auge de las TIC ha sido necesaria la implantación de nuevos métodos de edición de la

información, como son los diarios oficiales estatales electrónicos, o muchos otros. Y como consecuencia ha surgido la necesidad de modificación de la Ley sobre Acceso a la Información, adaptándola de forma más transparente. Se podría hacer una comparativa respecto al derecho de acceso a la información, que daría para un análisis exhaustivo, a causa de la multitud de regulaciones en los diferentes países, como, por ejemplo:

El Decreto 1173/03 que aprueba el Reglamento General de Acceso a la Información Pública para el poder ejecutivo Nacional de Argentina

La Freedom Of Information Act (FOIA) de EEUU

La Ley Orgánica de transparencia y acceso a la información pública de 4.5.2004

en España la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública

En cuanto acerca de si es un derecho nuevo o viejo, se puede decir que el ámbito de la protección de datos no ha surgido hasta hace relativamente poco, pero que en estos momentos ya hay leyes que la regulan y se considera una parte vital del círculo privado del individuo, viendo por tanto que, en realidad este ámbito forma parte de un derecho nuevo que ha aparecido en vista de los riesgos y amenazas de las TIC, como consecuencia de una nueva necesidad social.

Por lo pronto, hay nuevos derechos, pero también se puede considerar que hay una adaptación e innovación de los viejos (que deberán ser reinterpretados por los jueces), quedando patente una necesidad de avance de éstos hacia la nueva estructura.

Tim Berners-Lee, científico británico en computación, conocido por ser el padre de la World Wide Web, ha dicho ya que esta modalidad de comunicación debería configurarse como un derecho humano para así llegar a mayor cantidad de personas, ampliar su ubicuidad. Su petición exacta fue:

- » "Garantizar el acceso asequible para todos".
- » Asegurar que los paquetes se entreguen sin discriminación comercial o política.
- » Proteger la privacidad y libertad de los usuarios independientemente de donde vivan.



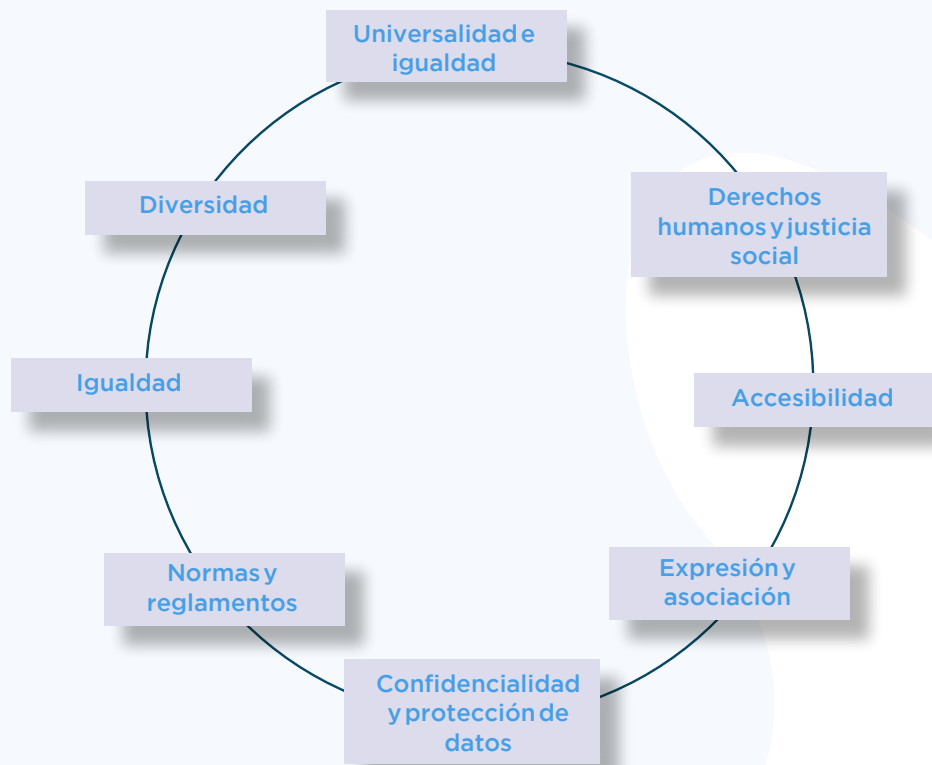
Internet y junto a él, las TIC, han evolucionado hacia una herramienta, un instrumento de gran impacto en todos los aspectos cotidianos del ser humano.

Los derechos digitales se han convertido en necesarios para poder hacer posibles otros derechos de más antigua generación como el de la información y la libertad de expresión, entre otros muchos. Así es como se sujeta gran parte de la democracia actual, obligando a los Estados a que deban proteger estos nuevos derechos surgidos, ya sean adaptaciones de los antiguos o no, y al mismo tiempo a no intervenir excesivamente en ellos, sino que como dicen las Naciones Unidas, deben garantizar el acceso a internet de todos sus ciudadanos.

Según la ONU

- » Internet «no sólo permite a los individuos ejercer su derecho de opinión y expresión, sino que también forma parte de sus derechos humanos
- » promueve el acceso de la sociedad en su conjunto», acceso que «debemantenerse especialmente en momentos políticos clave como elecciones, tiempos de intranquilidad social o aniversarios históricos y políticos».

La Internet Rights and Principles Dynamic Coalition está preparando una Carta Internacional de Derechos Humanos y Principios de Internet, que procura interactividad con los lectores de la página web que la anuncia y desarrolla, algunos de los principios más importantes que ya han establecido:



Universalidad e igualdad: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, que deben ser respetados, protegidos y cumplidos en el entorno online.

Derechos humanos y justicia social: Internet es un espacio para la promoción, protección y cumplimiento de los derechos humanos y el avance de la justicia social. Toda persona tiene el deber de respetar los derechos de los demás en el entorno online.

Diversidad: La diversidad cultural y lingüística en Internet debe ser promovida.

Expresión y asociación: Toda persona tiene derecho a buscar, recibir y difundir información libremente en Internet sin censura ni interferencias. Todo el mundo tiene derecho a asociarse libremente a través de Internet.

Accesibilidad: Toda persona tiene igual derecho a acceder y utilizar Internet de forma segura.

Diversidad: La diversidad cultural y lingüística en Internet debe ser promovida

Igualdad: Todo el mundo tendrá acceso universal y abierto a los contenidos de internet, libre de priorizaciones discriminatorias, filtrado o control de tráfico.

Confidencialidad y protección de datos: Toda persona tiene derecho a la privacidad online.

Normas y reglamento: La arquitectura de Internet, los sistemas de comunicación y los formatos de documentos y datos se deben basar en estándares abiertos que garanticen la interoperabilidad completa, la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos.

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>Reflexionando con la información que se le presentó, internet y las TIC han cambiado completamente el contexto de trabajo de la sociedad en general y el ser humano. El derecho de autor efectivamente ha logrado desarrollarse como una herramienta que, en la sociedad de la información, no solo protegerá a los autores y los incentivará a seguir creando, sino que además facultará a los usuarios para que accedan a ciertos bienes de interés cultural, educativo o informativo que contribuyan con el fin de construir la sociedad del conocimiento a la que aspiramos. Sin embargo, para que eso sea posible, el derecho no puede ser un impedimento a la interacción entre el derecho de autor y las TIC, sino que debe facilitar y garantizar el desarrollo de una sociedad virtual en donde la tecnología sea un medio y no un fin para conseguir y producir conocimiento.</p>



Referencias

- » Conacyt. (2014). Sistema de Centros de Investigación. Recuperado el 18 de agosto de 2018, de Sistema de Centros de Investigación: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-concacyt-sistema-de-centros-de-investigación>
- » Gomez Segade, J. (20 de febrero de 2001). El derecho de autor en el entorno digital.
- » Llabres, C. (2015). La Propiedad intelectual aplicada al internet. Tesis, Universidad autónoma de Barcelona, España.
- » Lopez Jiménez, D. (2013). Nuevos paradigmas para la prosperidad intelectual en la era tecnológica. 8(2). Recuperado el 18 de agosto de 2018

Módulo 3

LICENCIAS ABIERTAS



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**PROPIEDAD
INTELLECTUAL**



PROPIEDAD INTELECTUAL

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

INFORMACIÓN COMPILADA POR EL
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN VIRTUAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES
 DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



LICENCIAS ABIERTAS

Contenidos

1. ¿Qué es una licencia?
2. Tipos de licencias para contenidos digitales
3. Compatibilidad entre licencias
4. Licencias abiertas (Open Database License ODbL)
5. Reflexión
6. Referencias

Introducción

A continuación, se presenta el módulo tres, el cual se refiere al tema Licencias abiertas, posteriormente se desarrolla desde la definición de licencia, licencia digital, los tipos de licencias para contenidos digitales que existen, y otros tipos de licencia, la compatibilidad entre licencias, y para finalizar las licencias abiertas y sus condiciones.

Este módulo tiene dentro de sus propósitos, el de ampliar el conocimiento acerca del derecho de autor y derecho de copia en la era digital.

LICENCIAS ABIERTAS

¿Qué es una licencia?

El derecho de autor y derecho de copia tutela el hecho de la creación intelectual por parte de los seres humanos. Los autores son las personas físicas que crean obras intelectuales y, por tanto, son sus titulares originarios. Los tratados, leyes y las normas sociales sobre derechos de autor y derecho de copia otorgan a los autores un conjunto de atribuciones y facultades para el ejercicio de sus derechos. Por un lado, le reconocen derechos personales sobre sus obras también llamados morales. Por el otro, le reconocen derechos exclusivos para explotar económicamente su producción intelectual. Ambos aspectos son constitutivos del derecho de autor y, a su

vez, son parte esencial del sistema jurídico político de las sociedades democráticas. Estos derechos son el reconocimiento de un derecho humano que tienen toda persona para expresarse y decidir libremente cómo hacerlo.

Para expresar sus derechos los autores pueden utilizar diferentes instrumentos. Una licencia es un instrumento legal (acuerdo/contrato) que expresa derechos de autor y que indica qué se puede y qué no se puede hacer con una obra intelectual. El licenciamiento es potestad del autor/ autores de una obra intelectual de quienes tienen su titularidad derivada.

Una licencia, en el ámbito digital, es una autorización que el autor de un contenido digital da a otras personas sobre lo que pueden o no pueden hacer con dicho contenido. Las licencias pueden ser restrictivas.

Cualquier editor de un sitio web debe conocer las licencias aplicables a los contenidos digitales que genera o que utiliza de terceros. Conozcamos cómo interpretarlas y aplicarlas para proteger y respetar los derechos definidos por su autor.

Los sitios web, comerciales o no, están compuestos por contenidos digitales como:

Textos

Fotografías,
videos

Software

Animaciones,
música

y todos ellos, sean nuestros o de terceros, están sujetos a una serie de limitaciones en su utilización que vienen definidas por la licencia elegida por su autor para aplicarla a cada contenido publicado.

Tipos de licencias para contenidos digitales

A continuación, se presentan las licencias más habituales, junto a otras singulares que pueden resultar útiles.

www.cecarm.com/emprendedor/.../tipos-de-licencias-para-contenidos-digitales-32



A pesar del mosaico de opciones que se ofrecen, podemos diferenciar básicamente dos licencias:

- » Copyright
- » Copyleft

Licencia Copyright

Todos los derechos reservados. Es la licencia más empleada, especialmente por empresas y autores de prestigio, e implica que solamente su autor puede utilizar, modificar y distribuir su contenido. Si un tercero deseara utilizarlo es imprescindible la autorización expresa del autor para ese fin concreto y, en muchos casos, el pago por su uso. Cualquier contenido disponible en Internet que no especifique un tipo de licencia, está automáticamente protegido por Copyright, aunque pueden utilizarse, con limitaciones, con fines educativos o en noticias.

Su reconocimiento es el de los derechos de autor, y su tarea es protegerlos. Por esa razón, tiene como lema “todos los derechos reservados”.

Tipos de licencia Copyright:

Podemos encontrar dos tipos:

Patrimonial

Aquel en el que los derechos de autor se pueden ceder y prescribir, a cambio de dinero o reconocimiento (reproducción, distribución, comunicación).

Morales

Es el tipo en el que los derechos de autor no se pueden ceder ni prescribir (autoría, divulgación, modificación).

Licencia es Copyleft.

Es un tipo de licencia que ofrece la posibilidad de usar, copiar y redistribuir una obra y sus versiones derivadas simplemente reconociendo su autoría. En esencia, es el sistema opuesto al Copyright y no exige autorización del autor para su uso.

A partir de Copyleft nacen casi todos los tipos de licencias empleados para la distribución de contenidos digitales en la Red. Entre los más populares destaca *Creative Commons*.

Creative Commons

(creativecommons.org), identificado por el símbolo CC, basa su filosofía en la distribución gratuita de los productos digitales, pero permite incorporar diferentes limitaciones en su uso.

Dichas limitaciones se indican mediante la aplicación de 4 iconos, que combinados ofrecen las 6 licencias CC disponibles, tal y como se recoge en las siguientes gráficas:

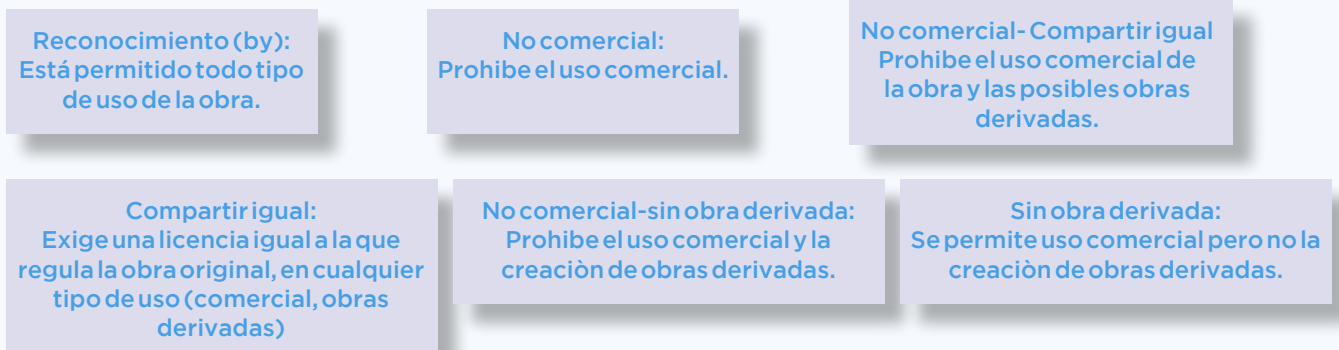


www.cecarm.com/emprendedor/.../tipos-de-licencias-para-contenidos-digitales-32010

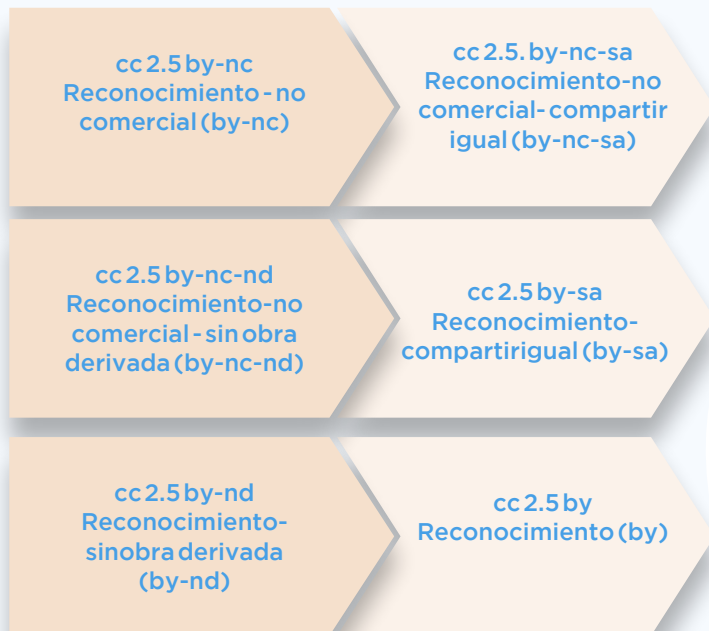
Creadas por la corporación americana sin ánimo de lucro homónima Creative Commons. se basan

en los derechos de autor y en la cesión de algunos de estos derechos a terceras personas.

Los derechos a ceder se definen de la siguiente manera:



De la combinación de estas posibilidades de cesión de derechos se derivan 6 licencias



Creative Commons se utiliza en todo tipo de contenidos como, por ejemplo:

- » Noticias como las publicadas en un diario.
- » Videos, cursos online.
- » Íconos, software

El propósito web de Creative Commons ofrece un buscador de contenidos CC, e incluso Google permite filtrar en su buscador imágenes por diferentes tipos de licencia, aunque empleando descripciones un poco confusas, que se explican muy claramente en Blog and Web.

Compatibilidad entre licencias

¿Qué licencias son compatibles para crear obras derivadas?

- » Hay licencias que permiten a un autor crear obras derivadas sin tener que pedir permiso al autor de la obra original.
- » Pero si en vez de una obra original partimos de dos o más ¿Qué pasa? (por ejemplo, en un fotomontaje a partir de dos fotos)
- » Si las obras de partida tienen la misma licencia no hay problema
- » Si las obras de partida tienen licencias distintas estas tienen que ser compatibles

Licencias que son compatibles entre sí.

Vamos a referirnos a tipos de licencias según los derechos que reservan. No nos referimos a licencias específicas por lo que, más allá de esta pequeña guía, conviene consultar las condiciones

concretas de cada licencia para ver si es aplicable.

Tipos de licencias:

- » Que no permiten obras derivadas (no las vamos a poder usar)
- » © (todos los derechos reservados)
- » By-nd (Atribución-No-Derivadas)
- » By-nc-nd (Atribución-No-comercial-No-Derivadas)
- » Que permiten obras derivadas (con estas veremos la compatibilidad)
- » By (Atribución)
- » By-nc (Atribución-No-comercial)
- » By-nc-sa (Atribución - No-comercial - Compartir-Igual)
- » By-sa (Atribución-Compartir-Igual)

Consideraremos también el Dominio Público (DP), que no es una licencia, pero sí una situación de

derechos de propiedad intelectual que entra en la combinación.

Otras licencias Copyleft empleadas tanto en el mundo digital como en el real son:

GNU GPL (General Public License),

Es una licencia creada por la Free Software Foundation en los años 80 para proteger la libre distribución, uso y modificación de software y su documentación. Sobre esta licencia se han desarrollado plataformas de comercio electrónico denominadas de Software Libre, como OSCommerce.

Se utiliza en el ámbito del software informático. Cualquiera software que utilice este tipo de licencias se declara como software libre. Esto significa que cualquiera puede instalar dicho software, modificar su código o distribuirlo sin autorización expresa del autor. El sistema operativo Ubuntu y el paquete OpenOffice son dos

de los ejemplos más conocidos que utilizan este tipo de licencia.

Licencia de Arte Libre:

Autoriza a copiar, difundir y transformar libremente la obra que protege, dentro del respeto a los derechos de su autor.

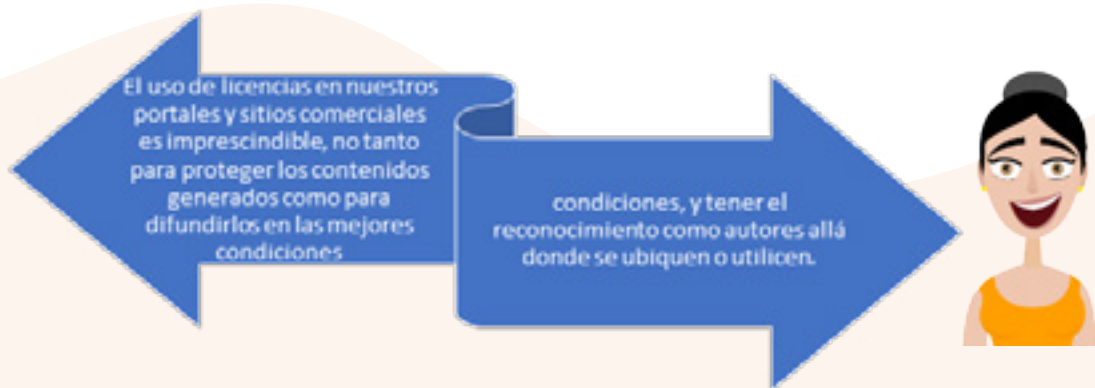
Safe creative:

Es un registro de la propiedad intelectual gratuito para obras con derechos de autor y con cualquier tipo de licencia. Los derechos de autor se producen por el mero hecho de la creación, y no es necesario el registro de la obra para poseerlos. Frente a usos

indebidos, usurpación de la autoría de una obra o plagio, el autor no debe demostrar que la obra está registrada, sino que él es el autor.

ColorIURIS,:

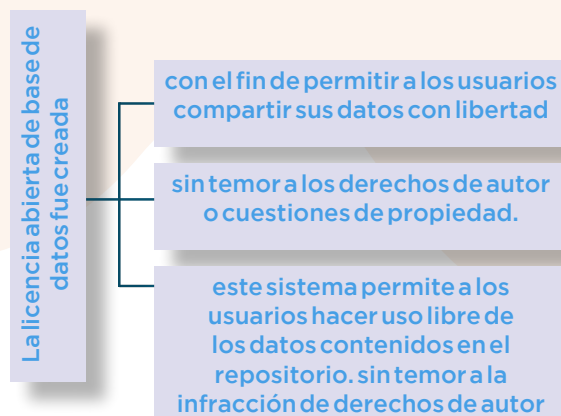
Creada por un español, es un sistema mixto entre la autogestión y la cesión de derechos de autor. Está destinada a los creadores de contenidos literarios, musicales, audiovisuales y fotográficos. Tiene validez legal mundial.



www.cecarm.com/emprendedor/.../tipos-de-licencias-para-contenidos-digitales-32010

Licencias abiertas (Open Database License ODBL)

La Licencia Abierta de Bases de datos es un acuerdo de licencia copyleft diseñado para permitir a los usuarios compartir, modificar y usar libremente una base de datos, manteniendo la misma libertad para los demás.



La licencia establece los derechos de los usuarios que poseen cuando hacen uso de los datos contenidos dentro de la base de datos, así como el procedimiento correcto para la atribución de crédito para la base de datos, y para la presentación de modificación o alteración de datos. Con esto, se consigue comparar y compartir información y datos de forma más fácil. Los usuarios ya no necesitan vivir con el temor de las repercusiones de la infracción de derechos de autor o información robada cuando se trabaja bajo la Licencia Abierta de Bases de Datos.

Condiciones



Atribución:

La Licencia Abierta de Bases de Datos especifica la forma en que debe hacerse referencia a la base de datos. Esta referencia debe incluirse en todo momento en una emisión pública con la información contenida en el mismo y conclusiones derivadas.

Compartir Igual:

Las adaptaciones, revisiones o adiciones a los contenidos o estructura de la organización de la base de datos también deben estar a libre disposición de los otros usuarios bajo la Licencia Abierta de Bases de Datos.

Mantener abierta:

La redistribución de cualquier versión o de cualquier parte de la base de datos debe estar restringida. Esto significa que las secciones de subbase de datos no pueden ser protegidos detrás de un muro de pago. Puedes incluir la base de datos como un componente de un programa diseñado para la distribución comercial, siempre y cuando la base de datos se encuentre disponible en su totalidad de forma gratuita junto con el programa disponible en el mercado.

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>Los cambios tecnológicos producidos por la llegada de la Sociedad de la información han impulsado el nacimiento de nuevos principios en la legislación sobre los derechos de autor, como hemos podido ver, existen diferentes tipos de licencias para contenidos digitales que podemos utilizar a la hora de crear contenidos para nuestra web, blog, Redes Sociales, etc. No importa cuál utilicemos, sino que cumplamos con la legalidad y no robemos trabajos ajenos.</p>



Referencias

- » autor, s. (noviembre de 2010). Biblioteca y Propiedad Intelectual en la era digital. Obtenido de Donostia cultura.com
- » Cecarm. (29 de noviembre de 2011). Tipos de licencias para contenidos digitales-Puesta en marcha. Obtenido de iposdelicenciasparacontenidos digitales-Puesta en marcha: www.cecarm.com/emprendedor/.../tipos-de-licencias-para-contenidos-digitales-32010
- » David Gómez Fontanills. (2008). Un vistazo a los derechos de autor y a las Licencias abiertas. Obtenido de Un vistazo a los derechos de autor y a las Licencias abiertas: <http://es.creativecommons.org/licencia7>
- » Pardo, J.R. (2001). El derecho de autor en la Sociedad de la información. En J.R. Pardo, El derecho de autor en la Sociedad de la información (págs. 125-153). España.
- » web app design. (s.f.). web app design. Obtenido de web app design: <https://webappdesign.es/tipos/licencias-contenidos-digitales/>

Módulo 4



LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



PROPIEDAD INTELECTUAL



PROPIEDAD INTELECTUAL

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

INFORMACIÓN COMPILADA POR EL
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN VIRTUAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES
 DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

Contenidos

1. LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN
2. Ética en la Investigación
3. Ética en la investigación
4. Normas éticas en una investigación:
5. El problema del plagio en el ámbito universitario
6. Reflexión
7. Referencias

Introducción

A continuación, se presenta el módulo cuatro, en el que se desarrolla el tema Ética en la investigación, las normas éticas en una investigación, problema del plagio en el ámbito universitario, las conductas anti éticas en el ámbito académico desde la perspectiva de los derechos intelectuales y para finalizar el plagio académico.

El internet es una fuente de acceso a todo tipo de información y tenemos acceso a información correcta, verídica, pero también a información no útil, aspecto que es preocupante para todos los que accedamos buscando realizar una investigación, y derivado de esto se aborda a continuación el plagio el cual se da desde el nivel medio, nivel universitario y lamentablemente hasta el nivel profesional.

Competencia

Aplica la ética profesional en la investigación para la protección de la propiedad intelectual.

LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

Ética en la Investigación

Ética



La ética es un conjunto de valores que se adhieran con respecto a determinar (diferenciar) el bien del mal. La ética indica la práctica de la acción correcta y el bien común. En esencia, la ética es un conjunto de principios para la forma como vivir tu vida. La ética incluye la buena conducta o comportamiento humano.
(C. J. Smith, 2012, p. 8)

Según Fernando Savater la ética es el arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto, el arte de discernir lo que nos conviene lo bueno y lo que no nos conviene lo malo.

Investigación

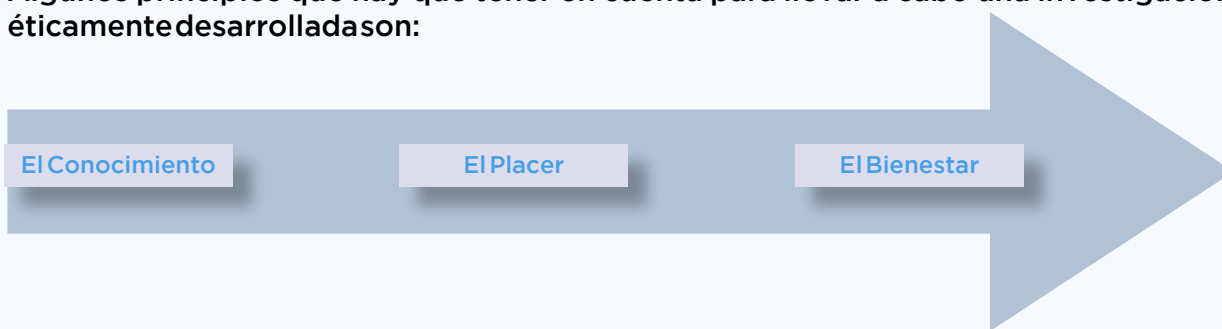
La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad...-una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales o mejor-, para descubrir no falsedades parciales.”(Ander-Egg, 1992:57).

La investigación es el estudio sistemático y objetivo de un tema claramente delimitado, basado en fuentes apropiadas y tendiente a la estructuración de un todo unificado”. (Gutiérrez, 1993:93)

Ética en la investigación

La Ética de la investigación ya no se limita a defender la integridad y el bienestar de los sujetos, a fin de protegerles frente a eventuales malas prácticas a pesar de que esto sea todavía un aspecto fundamental, sino que pretende definir un marco completo de actuación. Para que la investigación pueda considerarse científica, se debe basar en una serie de valores que surgen del mismo carácter de la ciencia, cuyo fin es la búsqueda de la verdad objetiva.

Algunos principios que hay que tener en cuenta para llevar a cabo una investigación éticamente desarrollada son:



La ciencia moderna aplicada a la investigación da como resultado mayores logros a la humanidad y teniendo en cuenta que se vive en un mundo basado en la investigación y gobernado por ideologías fundamentadas en la ciencia y el uso de instrumentos creados por la ciencia, es necesario ser conscientes de que dichas ideologías e instrumentos pueden ser utilizados de forma objetiva o subjetiva y/o correcta e incorrectamente. Es decir, de un modo ético o no.

Por este motivo, es importante hablar de una ética de la investigación es decir una investigación con conciencia. Una investigación cuyos resultados sean correctamente utilizados.

Los criterios éticos que deben regir en una investigación son:

- » La búsqueda de la verdad
- » La honestidad

En una investigación para que la presentación de los resultados de la investigación corresponda a los que se obtuvieron en el proceso sin distorsionar los fenómenos hallados para beneficios personales o de intereses para terceros, Sin embargo, el desvirtuar una hipótesis no debe implicar necesariamente desvirtuar los resultados reales de toda la investigación teniendo en cuenta que éstos son conocimiento científico y, portanto, dan cuenta de una realidad investigada que debe ser valorada. Pero la ética en la investigación

se constituye en un elemento transversal de todo el proceso investigativo. Finalmente cabe señalar que si bien la ética investigativa –al igual que la ética en general–, está directamente vinculada con procesos de construcción subjetivos, deberá permanecer siempre el interés general inherente a la construcción de conocimiento sobre las particularidades caprichosas que obstaculizan la labor investigativa.

Normas éticas en una investigación:

Los Investigadores deberían evitar el riesgo de dañar considerablemente a la gente, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.

No utilizar el engaño en las personas que participan

Preservar la privacidad y la confidencialidad cuando sea posible

No exigir grandes recompensas o exigir el cumplimiento de contratos obligatorios para el estudio.

No plagiar el trabajo de otros. No desviar sus conclusiones dependiente de un financiamiento

Preservar la privacidad y la confidencialidad cuando sea posible

Básicamente, la investigación debe seguir todas las regulaciones brindadas, así como también anticipar los problemas éticos que puedan surgir en la investigación.

Factores importantes en la investigación:

- » La competencia
- » La denuncia

La institución universitaria ha sido impactada por las nuevas tecnologías: la investigación estudiantil y universitaria en general, no es ajena a todos estos nuevos retos. Internet, es una fuente importante de acceso a información útil, pero igualmente es un instrumento de acceso

para información inútil, vaga, innecesaria y en algunos casos poco confiable, por lo que desde el punto de vista académico, también es vista como una fuente de preocupación (García, B. y Gomes, de S., 2007, p.2).

Tal y como lo señala Urbina «En apenas unos pocos clics podemos disponer de un trabajo con bastantes posibilidades de éxito académico, para cuya consecución solo habría que recurrir a alguno de los sitios web cuya finalidad es almacenar apuntes y trabajos que son cedidos por los estudiantes para que otros los puedan aprovechar o, buscar en los documentos colgados en las webs de congresos sobre el tema de interés y elaborar a partir de allí un trabajo-collage a partir de varios de éstos,

o buscar trabajos escritos en otros idiomas para luego traducirlos y presentarlos como propios (2004, p. 2).

Una expresión de la problemática que trajo consigo la aparición de las nuevas tecnologías en la vida universitaria lo es la aparición de conductas académicas deshonestas como el plagio propiciado por la amplia disponibilidad de información en internet

Ante este panorama, Plagio y autorías ficticias producidas con ocasión de las actividades universitarias con incidencia en el derecho de autor, son los aspectos abordados en el presente módulo. Con esto se aclara que si bien existen en el ámbito universitario conductas antiéticas claramente condenables, tales como la publicación repetida de obras preexistentes por parte del mismo autor como si se tratara de una obra no conocida previamente (autoplagio); la manipulación, fabricación o invención de datos por parte del investigador para corroborar las hipótesis formuladas; la falsificación o el masaje de datos, entre otras, el objeto de este estudio se reduce a aquellas conductas que además de antiéticas, pueden ser calificadas objetivamente como violatorias de derechos claramente establecidos en la normativa sobre derecho de autor.

En este sentido, como parte de una de las fases que comprende el desarrollo de un proyecto sobre plagio, se realiza un estudio que involucra la revisión de investigaciones que se han realizado sobre la materia. Esta revisión permite identificar aspectos que se relacionan con la problemática del plagio. Pero a la par de ello, se procede a aludir en primer lugar a la problemática del plagio practicado por miembros de la comunidad universitaria para aprobar una asignatura, para alcanzar un título universitario, para acceder a beneficios inherentes a sus cargos (ascensos o reclasificaciones, por ejemplo), o en general en el desarrollo de las actividades propias de la labor de investigación y extensión.

Otro aspecto es el contenido del derecho de autor y algunas limitaciones en el ejercicio de derechos patrimoniales. Finalmente, se estudia el plagio y las autorías ficticias como prácticas antiuniversitarias con relevancia para el derecho de autor.

El problema del plagio en el ámbito universitario

El plagio un fenómeno conocido y condenado por todos, y por tanto, una problemática que amerita ser estudiada a profundidad, es una materia escasamente abordada. Así, por ejemplo, en la Universidad de los Andes (ULA), refiriéndose en concreto a la actividad de realización de trabajos de grado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la ULA, su revisión revela que los estudiantes incurren en conductas deshonestas en investigación que comprenden inobservancia de derechos intelectuales (concretamente, derecho de autor). La utilización indebida de contenidos provenientes de internet, va desde el uso

abusivo de textos de obras preexistentes, hasta la utilización sin la debida indicación del autor y la fuente.

Una primera mirada a la situación narrada, permite hacer algunas apreciaciones relacionadas con las múltiples dimensiones de un problema.

puede decirse que existe un desconocimiento por parte del estudiantado sobre el derecho de autor y las herramientas metodológicas requeridas para abordar un trabajo de investigación

La ausencia de una guía en el proceso de investigación, esto es, de un sincero compromiso por parte del tutor en el curso del proceso de revisión del trabajo del estudiante.

pues es de suponer que investigación sin la debida indicación de la fuente, no reflejan más que la ausencia de un verdadero acompañamiento.

Pero es necesario destacar que este tipo de prácticas no son exclusivas ni de los estudiantes de alguna carrera en específico, ni de los estudiantes de pregrado, ni de los estudios realizados y los planteamientos demuestran que es una problemática mundial que abarca la educación básica, media y superior, e incluso, los resultados de las labores de investigación del personal docente y de investigación de las instituciones de educación superior. Distintas son las causas del aumento de la incidencia de conductas deshonestas en la academia entre las que figura el plagio.

Causas del aumento de la incidencia de conductas antiéticas

Se presentan como algunas de ellas:

- » La masificación de las aulas que contribuye a que el profesorado no pueda hacer seguimiento a los alumnos.

- » El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación.
- » La ausencia de normas, el menosprecio por el esfuerzo
- » La ausencia de motivación por parte del docente facilitador hacia el estudiante y la falta por parte de éste.
- » El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación TIC

Si bien no es el propósito de este módulo analizar las causas de las conductas deshonestas, se considera que las investigaciones cuantitativas o cualitativas desarrolladas en universidades nacionales e internacionales reflejada en una cuantiosa bibliografía, nos dan cuenta de la existencia de una problemática de primer orden, pues quebranta una de las razones de la institución universitaria: la creación del conocimiento y el reconocimiento debido a quienes lo producen como un derecho humano fundamental.

Conductas anti éticas en el ámbito académico desde la perspectiva de los derechos intelectuales: Plagio

Como conducta deshonesta, el plagio siempre ha existido, sin embargo, como ya hemos mencionado anteriormente, ha ido incrementándose con el surgimiento de las nuevas tecnologías, en especial con la aparición de internet, herramienta tecnológica que colocó una importante cantidad de datos e información para la utilización por parte de todos.

En el entorno académico podemos encontrar extendido uso de la expresión plagio académico, para referirse a:

Plagio académico es el acto que responde al comportamiento deshonesto de una persona unida al mundo universitario, de presentar o construir trabajos a partir de texto divulgado previamente en la web o en documentos escritos, tales como libros, revistas científicas y manuales, sin mención alguna de los autores y fuentes que han sido consultadas, con el objetivo de hacerlos pasar como propio.

Plagio

» Barbastefano y Souza lo definen como la reproducción total o parcial de una propiedad intelectual o artística, asumiendo una autoría que pertenece a otro.

También Salinas, dice que el plagio académico es la presentación total o parcial de un proyecto de investigación, un borrador, artículo u otro texto creado por otro investigador como si hubiera sido original del investigador en cuestión. (2005, p. 44). Lo cierto es que el plagio, es considerado una práctica deshonesta en cualquier contexto, pero en el caso del ámbito académico es una práctica que resulta absolutamente incompatible con el espíritu universitario de creación y desarrollo de conocimiento (Krokoszcz, 2011, p. 745).

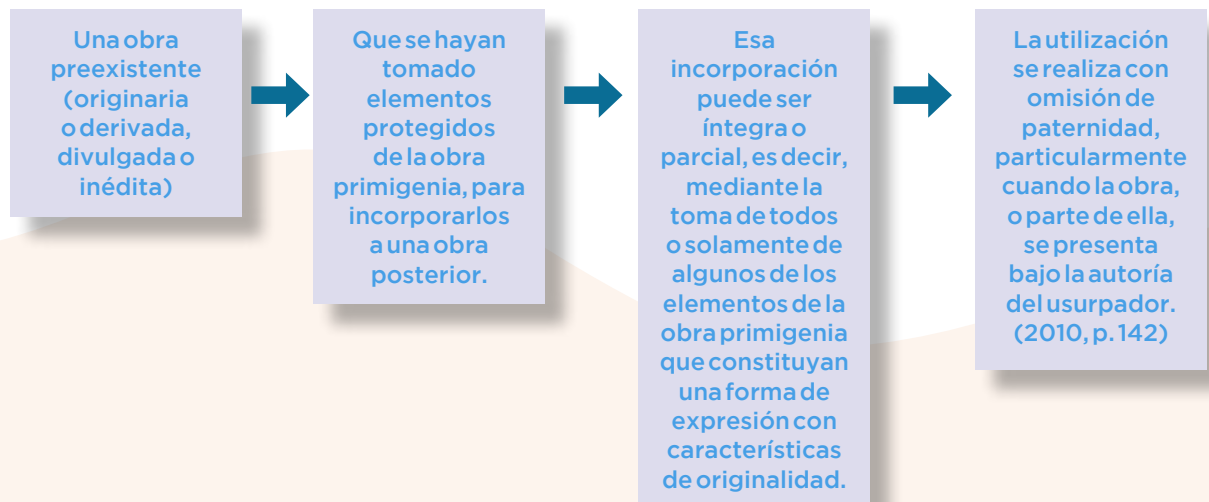
En este orden de ideas cabe destacar que el plagio puede ser total o parcial, esto dependerá del volumen de información que se adjudique como propia, en este sentido se hablara de

Plagio total cuando la apropiación es integral respecto de la obra usurpada

mientras que hay plagio parcial en la esfera universitaria el plagio puede darse en distintos casos, siendo el más estudiado aquél cometido por el estudiante para alcanzar un título universitario de grado o postgrado, pero también se dan casos de plagio por parte del personal docente y de investigación en el desarrollo de las actividades propias de la labor de investigación y extensión, tales como publicaciones científicas para reflejar resultados de investigaciones y trabajos de ascenso para acceder a beneficios inherentes a sus cargos (ascensos o reclasificaciones).

En estudios sobre el Derecho de Autor, Antequera R. nos precisa los elementos constitutivos del plagio en el ámbito universitario, al señalar que se requiere de:

Elementos constitutivos del plagio en el ámbito universitario:



Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>Con la información presentada se puede determinar que existe un problema que no solo está en el ámbito universitario, sino también debe afrontarse en investigaciones profundas de tipo científico, social, entre otros, esto para poder buscar y reformular acciones legales efectivas para llevarlas a la práctica. Como estudiantes, pero, sobre todo por ser futuros profesionales, debemos manejar este tema, y reconocer que es un plagio y tenemos la responsabilidad y el compromiso de formar a nuestros alumnos brindándoles esta información, asimismo concientizarlos de que no hay que hacer este tipo de prácticas que se traducen en deshonesto o antiético.</p>



Referencias

- » Amador, M. G. (23 de noviembre de 2008). La ética en la investigación. Metodología de la investigación. Recuperado el 01 de septiembre de 2018, de <https://explorable.com/es/etica-en-la-investigación>
- » Antequera, R. (1998). El Plagio intelectual. *Revista Propiedad Intelectual*, 242-270.
- » Antequera, R. (2010). El Derecho de Autor en el ámbito universitario. *Revista Propiedad Intelectual*, 124-149.
- » I., D. J. (2016). Entre la ética en la investigación y la propiedad intelectual. *Actualidad Contable Faces*(19), 40-67. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- » Kroskocz, M. (2011). Abordagem do plágio as tres melhores. *Revista Brasileira de Educación*. Obtenido de www.scielo.br/pdf/rbedu/v16n48/v16n48a11.pdf.
- » D. J. (2016). Entre la ética en la investigación y la propiedad intelectual. *Actualidad Contable Faces*(19), 40-67. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- » Kroskocz, M. (2011). Abordagem do plágio as tres melhores. *Revista Brasileira de Educación*. Obtenido de www.scielo.br/pdf/rbedu/v16n48/v16n48a11.pdf.

Módulo 5



LA PROPIEDAD INTELECTUAL EN GUATEMALA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



PROPIEDAD INTELECTUAL



PROPIEDAD INTELECTUAL

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creativo Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

INFORMACIÓN COMPILADA POR EL
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN VIRTUAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES
 DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



LA PROPIEDAD INTELECTUAL EN GUATEMALA

Contenidos

1. Propiedad Intelectual en Guatemala
2. Antecedentes históricos en Guatemala
3. División de la propiedad intelectual
4. Legislación en materia de propiedad intelectual
5. Reflexión
6. Referencias

Introducción

El presente modulo le presenta todo lo referente a la Propiedad Intelectual en Guatemala, conceptos generales, reseña histórica en materia de propiedad intelectual, la división de la propiedad intelectual, y todo lo relacionado a la legislación específicamente para nuestro país. Así mismo se adjuntan los archivos que contienen la Ley del Derecho de Autor y Derechos Conexos, así como la ley de Propiedad Industrial.

Competencia

Explica las generalidades y el fundamento de la propiedad intelectual en el proceso legislativo de Guatemala, para justificar su efectiva aplicación en el país.

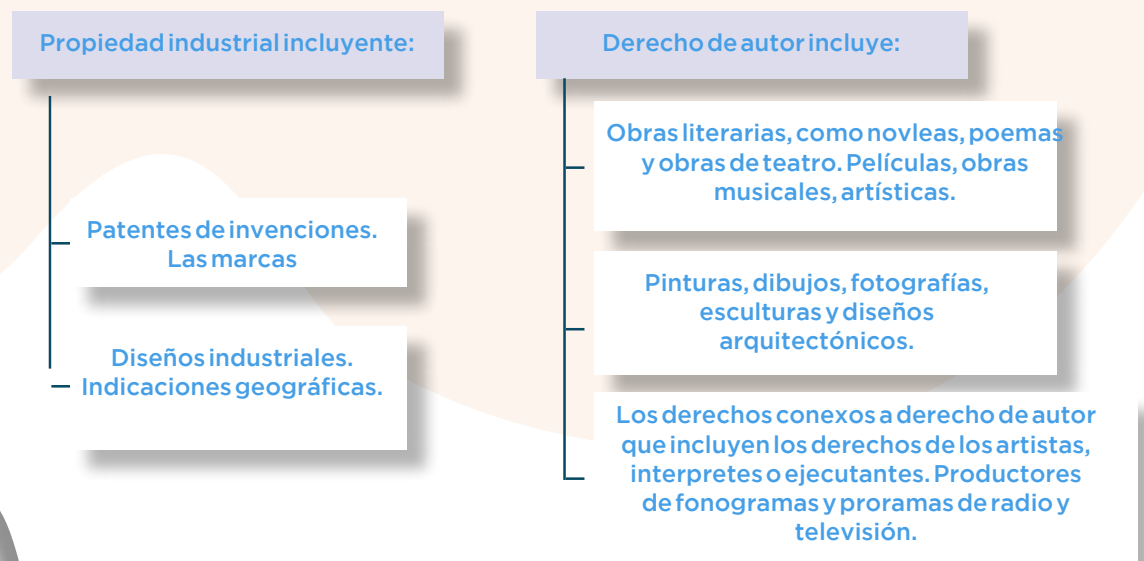
LA PROPIEDAD INTELECTUAL EN GUATEMALA

Propiedad Intelectual en Guatemala

La propiedad intelectual, es el conjunto de derechos que corresponden a los autores y a otros titulares (artistas, productores, organismos de radiodifusión...) respecto de las obras y pre David Rangel Medina, citado por Roberto Alonzo, afirma que “la propiedad intelectual es el conjunto de derechos resultantes de las concepciones de la inteligencia y del trabajo intelectual, contemplados principalmente desde el aspecto del provecho material que de ellos pueden resultar.”

Gabriela Martínez Quiroa amplía más a fondo el concepto de propiedad intelectual, agregando que además de ser el conjunto de bienes inmateriales producto del intelecto, su objeto es “garantizar las actividades económicas de la industria y del comercio contra la competencia desleal, otorgando, además, protección a los derechos de los autores a su creatividad y originalidad aplicada para

Teniendo claro lo anterior, dentro de la definición de propiedad intelectual, la OMPI divide a la misma en dos categorías:



la propiedad intelectual brinda un panorama completo de lo que este derecho real comprende, aunque por la evolución del mismo, de cada legislación depende la regulación de las instituciones señaladas por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI).

El sistema nacional de propiedad intelectual en Guatemala, está conformado por:



Todas estas instituciones participan en:

- » La administración
- » La ocupación
- » La observancia

propiedad intelectual, en Guatemala. Recientemente se ha lanzado la Estrategia Nacional de Propiedad Intelectual (ENPI) bajo la coordinación del Viceministerio de Inversión y Competencia, la cual tiene por objetivo:

Incentivar, promover y fortalecer el Sistema Nacional de la Propiedad Intelectual.

- » Concentrando los esfuerzos en los principales sectores estratégicos, para que la Propiedad Intelectual pueda ser utilizada como herramienta de desarrollo económico y social fomentando la creatividad e innovación y su explotación para generar mayor productividad.

La propiedad intelectual en Guatemala se reconoce desde la Constitución Política de la República en sus artículos 39, 42 y 43, como derechos de autor o inventor e industria. Se rige por diversos tratados internacionales en la materia, así como por leyes internas de protección a las ideas administradas por el Registro de la Propiedad Intelectual (RPI).

Este ente busca fortalecerse en un plan de Estado que comenzó en 2012 y planea terminarse en 2027. La ENPI es la hoja de ruta para mejorar las condiciones de la creatividad en Guatemala y a la vez defiende la actividad de inventores, artistas e innovadores empresariales que contribuyen con la economía.

Antecedentes históricos en Guatemala

Como antecedente histórico para Guatemala en materia de propiedad intelectual, específicamente sobre la protección de los derechos provenientes de la misma, Gabriela Martínez Quiroa explica que “la primera oficina de patentes se creó dentro del Ministerio de Fomento mediante una legislación especial en materia de Propiedad Industrial, según Decreto No. 148 de la Asamblea Legislativa del 20 de mayo de 1886. Bajo el Decreto 882 del 31 de diciembre de 1924, fue creada la Oficina de Marcas y Patentes, la que posteriormente pasó a formar parte del Ministerio de Economía y Trabajo el 4 de diciembre de 1944 según Decreto No. 28. El 16 de octubre de 1956, el Ministerio de Economía se separó del Ministerio de Trabajo y la Oficina de Marcas y Patentes pasa a ser dependencia de ese Ministerio según Decreto 1117. El Registro de la Propiedad Industrial suspendió sus actividades el 13 de enero de 1983, reiniciando las mismas el 29 de julio de ese mismo año, bajo el Acuerdo No. 305-83 emitido por el Ministerio de Economía.

Con la entrada en vigencia del Decreto 33-98 del Congreso de la República, Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, el Registro de la Propiedad Industrial pasa a denominarse **Registro de la propiedad intelectual**.

La propiedad intelectual, como propiedad especial, y los derechos que se derivan de la misma pueden gozar de una protección estatal que les permita oponerse frente a terceros en determinadas situaciones. Esta protección estatal que comenzó en Guatemala con una oficina de patentes creada en 1886, es hoy el Registro de la Propiedad Intelectual, una institución dependiente del Ministerio de Economía que, en cumplimiento del:

- » Decreto 57-2000-Ley de Propiedad Industrial
- » Decreto 33-98-Ley del Derecho de autor y Derechos Conexos

Garantiza la protección efectiva de estos derechos a través de sus procedimientos específicos para ambas materias.

División de la propiedad intelectual

En el entendimiento de la propiedad intelectual surge una discusión legislativa sobre lo que comprende la misma, pues para algunos autores hablar de propiedad intelectual es hablar de propiedad industrial (marcas, patentes, etc.) y del derecho de autor y derechos conexos como conjunto, mientras que para otros la propiedad intelectual se limita únicamente a estudiar el derecho de autor y derechos conexos, separando de este concepto a la propiedad industrial. Esta última posición es respaldada por Ana Cecilia Molina, quien hace referencia a que la división de las creaciones del intelecto humano surge como resultado de la separación en cuanto al tratamiento de las mismas y el tiempo en el

que nacieron los primeros instrumentos internacionales en la materia: el Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial en 1883 y el Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas en 1886.

En cuanto al origen del sentido incluyente en el que la propiedad intelectual contiene a la propiedad industrial, al derecho de autor y derechos conexos, en consecuencia

con lo anterior explica Helena Machado: Este último sentido es el que se le ha dado internacionalmente desde la creación de las BIRDI -Oficinas Internacionales Reunidas para la Protección de la Propiedad Intelectual- en 1893, que no fue más que la fusión de las Secretarías que se habían creado en 1883 y 1886, para la administración de los Convenios de París y Berna, respectivamente.

Legislación en materia de propiedad intelectual

Es adecuado generar una visión con respecto a la regulación, esto para conocer la situación de protección de los derechos que se derivan en materia de propiedad industrial, derecho de autor y derechos conexos en Guatemala. Es importante es hacer mención que otros países mencionados comparten una tradición jurídica, sin embargo y naturalmente, la capacidad y técnica legislativa así como la importancia que se da a ciertas figuras de la propiedad intelectual puede llegar a ser semejante o distinta, según sea el caso.

Legislación en Guatemala:

Como bien se explicó en líneas anteriores, en Guatemala la propiedad intelectual comprende la propiedad industrial y el derecho de autor y derechos conexos. Sin embargo, cada campo de estudio se regula en distintos cuerpos normativos. La propiedad industrial se encuentra regulada por la Ley de Propiedad Industrial, Decreto 57-2000 del Congreso de la República y

por el Reglamento de la Ley de Propiedad Industrial, Acuerdo Gubernativo No. 89-2002 y sus reformas.

En Guatemala, todo lo concerniente al derecho de autor y derechos conexos se encuentra agrupado en un mismo cuerpo normativo, el Decreto número 33-98, Ley de Derecho de Autor y Derechos Conexos y su reglamento, el Acuerdo Gubernativo número 233-2003. Tal y como sucede en el Decreto número 57-2000, Ley de Propiedad Industrial, en la ley objeto de estudio hay un artículo que abarca la terminología de lo que se regula, específicamente las instituciones más importantes en materia de derecho de autor y derechos conexos (artículo 4).

La definición de autor, así como algunos de los derechos que le asisten, dependiendo el tipo de obra que se trate, se regulan en el capítulo I del título II de esta ley, del artículo 5 al 13.

El capítulo II comprende la obra y lo que para esta ley se considera como tal, en su

artículo 15 y 16. Asimismo, en el capítulo IV de este mismo título la norma desarrolla disposiciones especiales para ciertas categorías de obras, como lo son la obra audiovisual (artículos del 26 al 29), los programas de ordenador y bases de datos (artículos del 30 al 35), las obras plásticas (artículos del 36 al 39) y las obras musicales (artículos del 40 al 42). Lo relativo al registro de las obras forma parte del título VII, capítulo único, en concreto del artículo 104 al 112.

En cuanto a los elementos que comprenden el derecho de autor, el derecho moral se encuentra regulado en el artículo 19. Bajo la misma línea, los derechos pecuniarios o patrimoniales se ven definidos en los artículos 21 y 22 de este cuerpo normativo, y los modos de transferencia y disposición de los mismos del artículo 72 al 103.

Entre los aspectos de mayor importancia en materia de derecho de autor que regula esta ley se encuentran los plazos de protección para los distintos tipos de obras, esto contemplado del artículo 43 al 49.

El título III es el que desarrolla los derechos conexos. El capítulo II regula a los artistas intérpretes o ejecutantes, y sus derechos se establecen del artículo 53 al 57.

El capítulo III define a los productores de fonogramas y sus derechos más importantes, del artículo 58 al 61. Los organismos de radiodifusión y los derechos que gozan forman parte del capítulo IV en el artículo 62.

Las sociedades de gestión colectiva integran el título VII en su único capítulo y es del artículo 113 al 125 que se establecen

sus derechos, atribuciones, conformación, obligaciones y facultades. Importante mencionar que lo relativo a la observancia efectiva de los derechos a que se refieren los artículos citados se encuentra el artículo 126 y 127.

La separación o unificación legislativa de la propiedad intelectual

Es importante determinar el tipo de consideración que la propiedad intelectual tiene en Guatemala. El mismo se refiere principalmente a si de conformidad con la legislación interna de cada país la propiedad intelectual es contemplada en su conjunto, como un término que contiene a la propiedad industrial y al derecho de autor y derechos conexos; o si por el contrario separan tales elementos, entendiéndose a la propiedad intelectual como *todo lo relativo a las obras literarias, artísticas o científicas (derecho de autor) y todo lo relativo a los derechos conexos, o si separan esta materia de igual manera.*

En Guatemala, se considera a la propiedad intelectual en su acepción que contiene tanto a la propiedad industrial como al derecho de autor y derechos conexos. Esto se puede deducir de la existencia de una disposición específica en algún cuerpo normativo de la materia o de la existencia, generalmente, de una ley específica para la

propiedad industrial y una para el derecho de autor y derechos conexos. De tal cuenta que los cuerpos normativos de ambas materias en los países de estudio se dividen de la siguiente forma:

Derechos de autor y Derechos Conexos
Decreto Número 33-98 del Congreso de la
República de Guatemala,
Ley de Derecho de Autor y Derechos Conexos

Propiedad Industrial
Decreto Número 57-2000 del Congreso de la
República de
Guatemala, Ley de Propiedad Industrial

Sobre el Derecho de Autor:

Con relación a la protección del derecho de autor, son los cuerpos normativos de Guatemala, los que establecen la calidad de obra protegible por esta materia, enfatizando el requisito de originalidad en la misma, así como las facultades que debe reunir un autor para ser considerado como tal. Importante es acotar que la Ley de Derecho de Autor y Derechos Conexos de Guatemala es la única que hace mención expresa del reconocimiento de los derechos que asisten al autor en su ejercicio independientemente de la inscripción de sus obras en el registro respectivo.

Las legislaciones que contemplan las obras literarias, artísticas y científicas en sus diferentes categorías (obras pseudónimas, anónimas, plásticas, musicales, programas de ordenador) y que además contienen disposiciones especiales, dependiendo del tipo de obra de que se trate.

Elemento moral y elemento patrimonial

De los aspectos más importantes en esta materia son los derechos tanto morales como patrimoniales que le asisten a los autores. De tal cuenta en la legislación de Guatemala, cuenta de forma contundente con derechos morales del autor como la paternidad, reivindicación, modificación y retracto de la obra; así como la regulación de que estos derechos son inalienables, imprescriptibles e irrenunciables.

En cuanto a los derechos pecuniarios, económicos o patrimoniales que asisten al autor se da la misma situación de la regulación de los derechos morales, pues en Guatemala se cuenta con una protección de los mismos, asegurando al autor los derechos de reproducción, adaptación, traducción, comunicación al público y distribución de las obras de que se trate.

Relacionado a los dos derechos anteriores se encuentran las facultades de disposición de la obra mediante transferencia de derechos por el autor para su aprovechamiento como la cesión de derechos, otorgamiento de licencias, celebración de contratos de edición y autorizaciones. Estos derechos son reconocidos por todas las legislaciones en cuestión.

Otra de las disposiciones importantes se da en cuanto a las limitaciones al derecho de autor, es decir, la utilización y uso de obras sin necesidad de autorización del autor. Estos casos particulares son contemplados por cada norma interna. A su vez, en cuanto al plazo de protección de los derechos patrimoniales de autor existen

Guatemala

Persona natural y obras en colaboración: 75 años después de su muerte, o muerte del último coautor para la obra en colaboración.

Obras colectivas y programas de ordenador: 75 años después de la primera publicación de la realización de la obra.

Obra anónima o pseudónima: 75 años después de la publicación de la obra o en su defecto de su realización.

Obras audiovisuales: 75 años a partir de la primera exhibición pública de la obra.

Sobre Los Derechos Conexos:

Los derechos conexos al derecho de autor se encuentran contemplados por la legislación de Guatemala, específicamente en cuanto a la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, productores de fonogramas, organismos de radiodifusión y sociedades de gestión colectiva.

La legislación de Guatemala, define estas figuras y delimitan los elementos para que

puedan considerarse de esa forma. Con relación a la limitación a los derechos que se le confieren a los autores, la legislación en Guatemala, contienen disposiciones en cuanto al uso lícito sin autorización del autor de una obra que resulta de los derechos conexos.

A continuación, se describen los diferentes plazos de protección:

Los derechos conexos gozan de protección por el plazo de 75 años contados a partir del año siguiente a aquel en que ocurra el hecho que les dé inicio.

a) En el caso de los fonogramas y las interpretaciones o ejecuciones grabadas en ellos, a partir de su fijación

b). En el caso de actuaciones no grabadas en un fonograma, a partir de la realización del espectáculo

c) En el caso de las emisiones de radiodifusión, a partir de la transmisión.

Reflexión

No.	Reflexión
1	<p>Con la información que se presentó se busca no sólo el aprendizaje de nuevo contenido, sino poder crear en el estudiante una visión general sobre la concepción de las instituciones que intervienen en la Propiedad Intelectual, así como, que usted tenga el conocimiento de la parte legal ya que este normativo es fundamental y de esta forma puede tener un panorama general de todo lo referente al tema. Guatemala es un país rico en biodiversidad, patrimonio cultural y patrimonio natural, todo esto son ventajas que deben ser aprovechadas para su desarrollo y competitividad. Esta situación en un ambiente propicio para usar la propiedad intelectual como herramienta transversal para buscar tener mayor desarrollo en nuestro país.</p>



Referencias

- » CIBEPYME. (2003). Sistema Nacional de propiedad intelectual en Guatemala
- » <http://www.cibepyme.com/minisites/guatemala/es/noticias-y-eventos/noticias/Sistema-nacional-de-Propiedad-Intelectual-en-Guatemala/>
- » Congreso de la República de Guatemala (2003). Ley de Derecho de AutoryDerechosConexos.Guatemala.Art.51.
- » Sherwood, Robert M (1995). Propiedad Intelectual y Desarrollo Económico.Buenos Aires,Argentina.EditorialHeliasta.Pág.23
- » Martínez Q, Gabriela (s.f). Guía General del Usuario. Registro de la PropiedadIntelectual,MinisteriodeEconomía.Guatemala.
- » Machado C,Helena(2011).La Protección de la Propiedad Intelectual en Guatemala y su Vinculación a los Tratados Internacionales. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 1ª edición. Págs. 36-37. Artículo 3 del Decreto 33-98, Ley de Derecho de AutoryDerechosConexos.

Módulo 1



NOCIONES GENERALES DE PROYECTOS





DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Información compilada por el Departamento de Educación Virtual

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



NOCIONES GENERALES DE PROYECTOS

Contenidos

1. Nociones generales de Proyectos Educativos.
2. Tipos de proyectos educativos
3. Características de un proyecto
4. Fases o momentos que implica un proyecto
5. Reflexión
6. Referencias

Introducción

El contenido que se le presenta a continuación corresponde al Curso Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en Tic y Tac. En este módulo inicial encontrará las generalidades del curso iniciando con definiciones de proyectos, proyectos educativos, terminología que tiene relación con el tema como comolicitación, concurso de oposición, convocatoria, los diferentes tipos de proyectos que existen, las características que debe tener un proyecto y para finalizar las fases que debe contemplarse en un proyecto.

Competencia

Explica con propiedad las generalidades de los tipos y fases de proyectos para su aplicación en el contexto educativo.

NOCIONES GENERALES DE PROYECTOS

Nociones generales de Proyectos Educativos.

Definición de Proyecto

Según Guandalini define proyecto como: Conjunto de actividades interrelacionadas, que han de realizarse mediante una administración y unos recursos unificados, con el fin de lograr un objetivo específico en un plazo determinado. Un proyecto es una respuesta planificada para invertir en forma eficiente más recursos con el fin de obtener una solución a un problema o necesidad.

Según Reviera un proyecto es por definición una unidad operativa estructurada con base en un conjunto de procesos técnicos y responde a una concepción económica-tecnológica. Se trata de una unidad operativa en relación con otras categorías mayores en las que se inserta.

Para SEGEPLAN (Secretaría General de Planificación) de Guatemala, proyecto es el conjunto de actividades planificadas y relacionadas entre sí, que, mediante

productos concretos dentro de un período de tiempo determinado, apunta a solucionar un problema de desarrollo o mejorar una situación específica.

Proyecto Educativo

Es la búsqueda de una solución eficaz al planteamiento de un problema educativo. (Méndez)

Un proyecto educativo es aquel que persigue objetivos de formación y aprendizaje en un contexto determinado. Como todo proyecto, surge del diagnóstico de una necesidad específica y, por lo general, está ligado al sistema educativo que opere en dicha zona, más allá de si es de carácter público o privado. Una característica básica de los proyectos educativos es que están enfocados a generar un cambio en los entornos. La educación transforma y permite nuevas maneras de entender las relaciones y las dinámicas sociales. En función de lo anterior, cada proyecto educativo puede enfocarse en objetivos en sus propias prioridades.

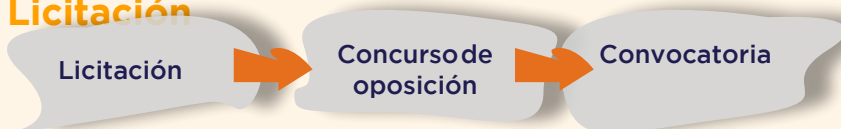
Ejemplo de un proyecto educativo:

TIC-TAC:

Se trata de un proyecto que busca fomentar la alfabetización tecnológica en alumnos, docentes y familias. Con el apoyo de la Comunidad, los responsables de la iniciativa quieren vincular los contenidos curriculares oficiales al uso de dispositivos digitales como tabletas, iPads o teléfonos móviles. TIC-TAC quiere aprovechar las herramientas que proporcionan estos dispositivos para que potencien los métodos de aprendizaje. No se trata de reemplazar las estrategias tradicionales educativas; por el contrario, es cuestión de complementarlas.

Términos que se relacionan con proyectos.

Licitación



Se denomina licitación al proceder administrativo mediante el cual algún organismo público requiere obras, servicios, bienes al sector privado. Así, generalmente el proceso consiste en un anuncio a través de una convocatoria que refiere los pormenores del suceso, previamente haber evaluado a distintos candidatos. La licitación es el procedimiento habitual por el cual se el estado contrata a empresas privadas y por lo tanto debe ser lo más transparente posible, en la medida en que se intenta evitar posibles hechos de corrupción con fondos públicos.

El organismo público que desea licitar algún tipo de obra debe emitir documentos explicando las necesidades que desean satisfacerse y las condiciones que se está dispuesto a corresponder. Las distintas entidades privadas que

deseen acogerse a esta oferta, presentan a su vez documentación que justifique que disponen de los medios adecuados para poder llevar a cabo la obra. En esta instancia se evalúan las distintas ofertas y pasado un tiempo prudencial se procede a la adjudicación de un contrato a la empresa que se considere más competente. La adjudicación es efectuada por el mismo órgano que requiere asistencia privada y como queda dicho, debe dejar constancia de las condiciones pactadas en un medio oficial tal como un boletín.

Concurso de oposición:

Podemos decir que una oposición pública es el proceso selectivo mediante el cual las Administraciones Públicas incorporan recursos humanos para el desempeño de sus funciones.

En primer lugar, las Administraciones determinan sus necesidades de personal cada año, lo que se publica con el nombre de Ofertas de Empleo Público en los Boletines Oficiales correspondientes. Esta es la razón de que se sepa las convocatorias que va a haber con tanta antelación.

Después, se convoca a los aspirantes a la realización de ciertos exámenes o pruebas. A esta resolución, que igualmente se publica en los Boletines Oficiales, se le llama Convocatoria.

Las Administraciones están obligadas a elegir a su personal según los principios de igualdad, méritos y capacidad, de ahí que las decisiones tomadas se publiquen en los Boletines Oficiales y se seleccione a los candidatos en función de su nota en este examen.

Los candidatos que aprueban las oposiciones se llaman funcionarios de carrera.

Las Administraciones públicas una vez finalizado el proceso de oposición disponen de unas listas formadas por aquellos candidatos que se examinaron en las últimas pruebas selectivas al cuerpo específico para el que se opta y no lograron plazas, de forma que realizan llamamientos para acceder como funcionarios interinos.

Convocatoria:

Una convocatoria es un llamamiento oral o escrito para que se acuda a cierto lugar o se realice alguna cosa, destinado a una o más personas (en este caso puede ser realizada por carta a sus domicilios, telefónicamente, por email, con afiches en los lugares donde asiste la gente que se desea convocar, etcétera) o al público en general en cuyo caso la convocatoria debe ser hecha empleando algún medio masivo de comunicación.

Tipos de proyectos educativos

Proyecto educativo nacional -PEN

Proyecto educativo regional -PER

Proyecto educativo departamental /local -PED-PEL

Proyecto educativo institucional -PEI

Proyecto educativo nacional (PEN):

En la actualidad, para Guatemala, puede considerarse como Proyecto educativo nacional al Currículo Nacional Base (CNB) que se originó a partir de la Reforma educativa derivada del Proceso de paz y especialmente del Acuerdo de identidad y derechos de los pueblos indígenas, así mismo del acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria. Las características, elementos y concretizaciones del CNB pueden ser consultadas y analizadas en la página del Ministerio de Educación (www.mineduc.gob.gt). En términos generales, el CNB se define en 4 grandes componentes:



A realizar dentro del Sistema a cargo del Ministerio de Educación que aspira por un futuro mejor, una mejor sociedad pluralista, incluyente, solidaria, justa, participativa, intercultural, multicultural, multiétnica, y multilingüe.

Proyecto educativo regional (PER):

Es un conjunto de políticas educativas de mediano y largo plazo que expresan aspiraciones, acuerdos y compromisos entre todo el Estado y amplios sectores ciudadanos de la región. Además, se puede definir como un instrumento derivado de la conformación social y geográfica del país, que permite el desarrollo de cada una de ellas acorde a las características y necesidades de la población que se encuentra en los territorios respectivos. La suma de los PER posibilitaría el logro del PEN.

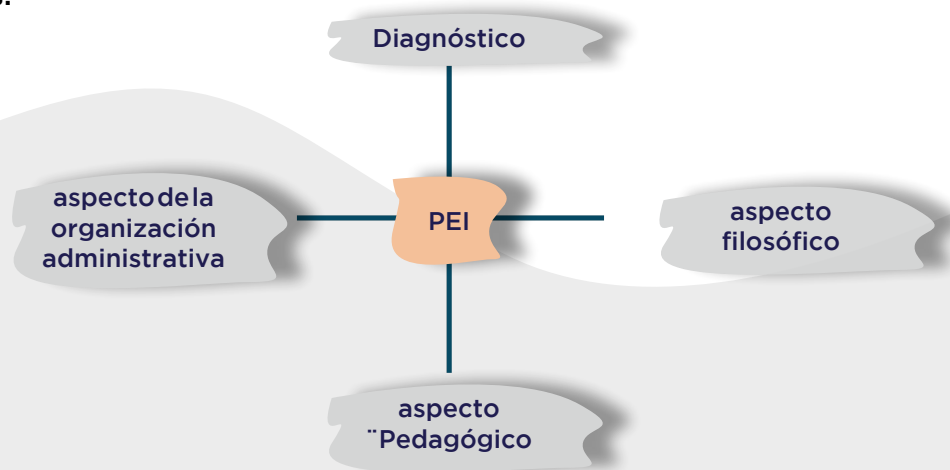
Proyecto educativo departamental / local (PED-PEL):

En el caso de Guatemala actualmente cada departamento se encuentra administrativamente a cargo de una Dirección departamental, en cuanto al Sistema Educativo del Ministerio de Educación. Corresponde a estas direcciones desarrollar el proyecto de su departamento, haciendo las adaptaciones correspondientes del CNB que aparece como el marco de referencia general. Lo expresado aquí es una opinión y proposición para direccionar desde la localidad el logro de las aspiraciones del CNB.



Proyecto educativo institucional (PEI):

Este proyecto corresponde a la caracterización del servicio educativo que cada centro presta como tal. El proyecto educativo institucional constituye un documento que, según la guía promovida por el Ministerio de Educación, debe contener los siguientes elementos:



Diagnóstico

constituye el aspecto de la realidad en que se desenvuelve el centro educativo y que abarca la integración del equipo diseñador del PEI, el diagnóstico propiamente dicho a partir de la realización de un FODA, las líneas y plan de acción.

A aspecto filosófico

De la institución definido en la visión y misión del centro educativo.

Aspecto Pedagógico

Que abarca el enfoque pedagógico de la institución, los principios institucionales, ejes, perfiles, desarrollo curricular, metodología de la enseñanza aprendizaje, reglamento de evaluación y manual de convivencia.

Aspecto de la organización administrativa:

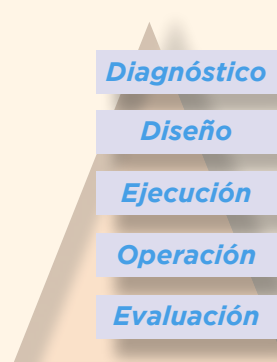
Referido a la presentación de la institución (datos generales, desarrollo histórico, organigrama, nombre de las personas que desempeñan cargos en la institución, perfil de cada miembro y funciones de cada cargo).

Características de un proyecto



Todo proyecto se caracteriza por su temporalidad la cual es única y limitada al inicio y finalización del proceso que implica el proyecto. Así mismo, todo proyecto está orientado y se ejecuta en función del logro de determinados objetivos que implican únicos resultados, productos, bienes, servicios o procesos que a su vez constituyen cambios positivos.

Fases o momentos que implica un proyecto



Diagnóstico: Consiste en el estudio previo que permite tener una panorámica de la institución o comunidad en que se pretende realizar un proyecto y que conducirá a la determinación de problemas a partir de las carencias o deficiencias detectadas. Luego el análisis de lo identificado y de una acción de priorización acorde a determinados criterios se decidirá lo que se debe efectuar.

Formulación: también llamada como etapa de diseño o elaboración del proyecto, consiste en elaborar el plan (documento) que especifique que hacer, donde hacerlo, en que tiempo, con qué

recursos, con quiénes, cuánto se espera como resultado. Todo lo anterior sobre la base de una serie de estudios que determinan la factibilidad o posibilidad de realización del proyecto y de la viabilidad del mismo.

Ejecución: se refiere a la realización de todas las actividades requeridas para alcanzar los objetivos propuestos y dar los resultados o productos (satisfactores) deseados, acorde al tiempo programado. Se pasa del plan a la acción.

Operación: Indica el tiempo previsto a partir de haber sido finalizado (ejecutado) el proyecto en el que quedará en utilidad de los usuarios para los cuales se diseñó y realizó el proyecto.

Evaluación: se refiere al proceso paralelo de control desde el inicio de la primera fase hasta el final del proyecto. Dicho proceso se da durante y post realización de cada fase de un proyecto.

Reflexión

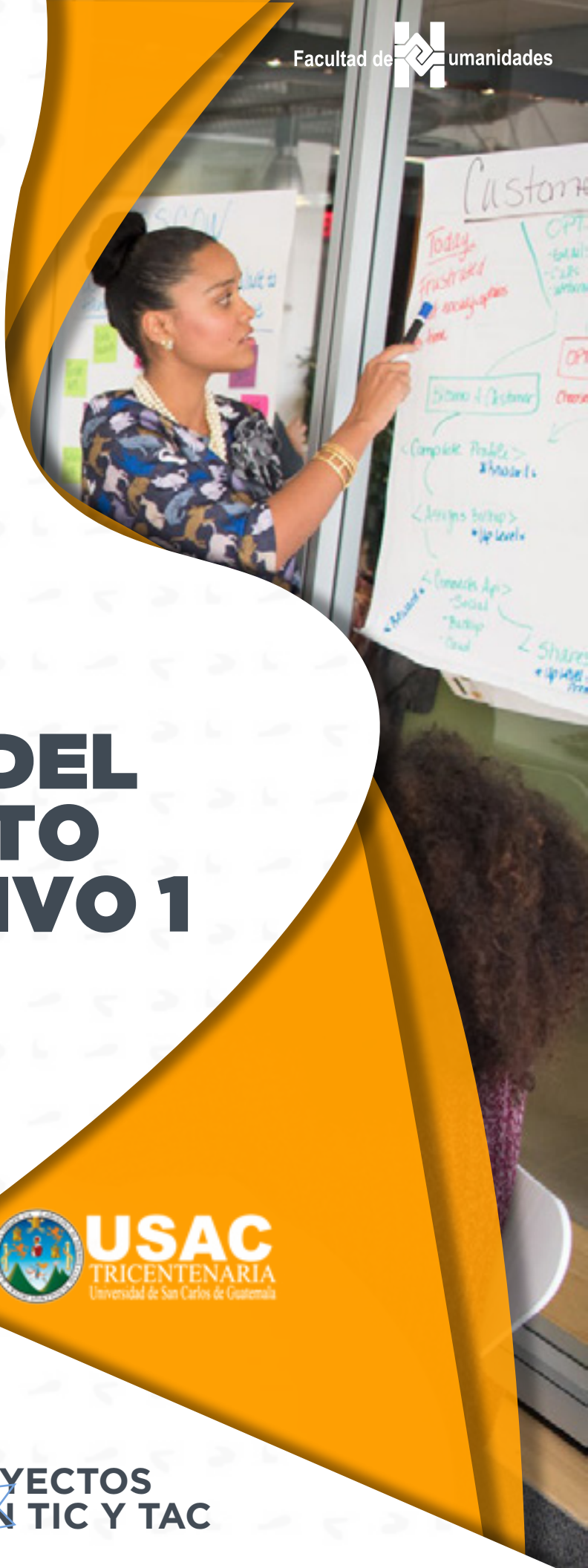
No.	Reflexión
1	<p>El contenido que se le presentó anteriormente tiene la finalidad de proporcionarle nociones básicas, en cuanto a la terminología, características, fases que debe contener un proyecto, para que usted tenga la capacidad de poder realizar el planteamiento de un proyecto educativo. Además, de poder realizar una planificación de actividades y toma de decisiones entre alternativas posibles para que se pueda dar anticipadamente una mezcla óptima de recursos y actividades con el fin de lograr los objetivos planteados.</p>





Referencias

- » (Pérez, 2018)
- » (Clifford F. Gray, 2009)
- » (Sampieri, 2014)
- » Clifford F. Gray, E. W. (2009). Administración de Proyectos . Mexico : McGrawHill.
- » Pérez, J. B. (2018). Proyectos. Guatemala: Imprenta Ediciones Superación.
- » Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigación . México: McGrawHill.



Módulo 2



DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO 1



DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC



DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Información compilada por el Departamento de Educación Virtual

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO 1

Contenidos

1. Ciclo de vida o Fases de un Proyecto Educativo
2. Diseño del proyecto
3. Descripción del Proyecto
4. Reflexión
5. Referencias

Introducción

Un proyecto de investigación constituye el principal componente académico finalizador de una etapa estudiantil, en la cual se innova aspectos fundamentales concernientes a la docencia, a la actualización científica, técnica y humanística que constituyen lineamientos a las nuevas estrategias educativas. En este módulo iniciará con la parte práctica del curso, a continuación, se desarrolla el ciclo de vida de un proyecto educativo, luego los pasos para diseñar un proyecto y para finalizar la primera parte del diseño de un proyecto educativo.

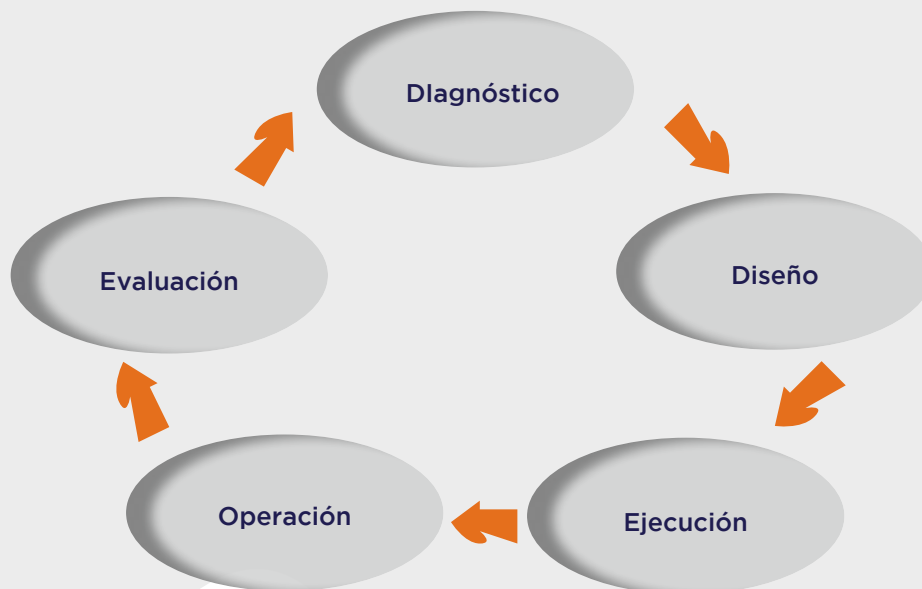
Competencia

Explica con propiedad las generalidades de los tipos y fases de proyectos para su aplicación en el contexto educativo.

DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO 1

Ciclo de vida o Fases de un Proyecto Educativo

El ciclo de vida de todo proyecto se estructura entorno a cinco fases:



Diagnóstico

Consistente en el estudio previo que permite tener una panorámica de la institución o comunidad en que se pretende realizar un proyecto y que conducirá a la determinación de problemas a partir de las carencias o deficiencias detectadas. Luego del análisis de lo identificado y de una acción de priorización acorde a determinados criterios se decidirá lo que se debe efectuar.

Formulación

También llamada como etapa de diseño o elaboración del proyecto, consiste en elaborar el plan que especifique qué hacer, dónde hacerlo, en qué tiempo, con qué recursos, con quiénes, cuánto se espera como resultado. Todo lo anterior sobre la base de una serie de estudios que determinan la factibilidad o posibilidad de realización del proyecto. (financiero, económico, de mercado, técnico, legal, político y otros) y de la viabilidad del mismo.

Ejecución

Se refiere a la realización de todas las actividades requeridas para alcanzar los

objetivos propuestos y dar los resultados o productos deseados, acorde al tiempo programado. Se pasa del plan a la acción

Operación

Indica el tiempo previsto a partir de haber sido finalizado el proyecto en el que quedará en utilidad de los usuarios para los cuales de diseño y realizó el proyecto.

Evaluación

Se refiere al proceso paralelo de control desde el inicio de la primera fase hasta el final del proyecto. Dicho proceso se da durante y post realización de cada fase de un proyecto.

Diseño del proyecto

Luego que el proyectista ha determinado todos los aspectos posibles que le permiten tener seguridad de que es factible realizar lo proyectado, debe tomar la decisión de:



La manera de llamarlo depende de la metodología o de la institución que da los lineamientos para realizar proyectos).

Esta etapa consiste en describir concretamente el proyecto con todos los elementos que lo tipifican. Para presentar dicha descripción se manejan diferentes formatos, matrices, o modelos que permiten expresar la información requerida por los financistas o patrocinadores para tener seguridad de sus inversiones o gastos.

Descripción del Proyecto

Se debe describir de manera general en qué consiste el proyecto, de acuerdo al tipo de proyecto de que se trate.



Ejemplo:

Nombre del Proyecto:

Formulación de una propuesta innovadora hacia una nueva actividad social, educativa, técnica u otra, ejemplo: Diseñar una propuesta de capacitación docente, en la utilización de técnicas activas que permitan erradicar la dislexia en los educandos, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje

Objetivos del proyecto:

Los objetivos deben expresar claramente lo que se desea alcanzar con la ejecución del proyecto. Constituyen su razón de ser, en la medida que se basan en las necesidades que se pretende satisfacer con él y deben ser por esa razón, el punto principal de la atención del grupo que formule el

proyecto. Al redactar los objetivos de un proyecto se debe considerar al menos los siguientes criterios:

- » Los objetivos del proyecto deben ser congruentes con los objetivos de desarrollo global y estar dentro del contexto de las políticas.
- » Los objetivos deben formularse con un lenguaje claro, de manera que sea comprensible para todas las personas, grupos y organizaciones relacionadas con el proyecto.
- » Los objetivos deben buscar soluciones que puedan ser alcanzadas con la utilización de los recursos disponibles.
- » Debe indicar cuándo se espera lograr el objetivo.
- » Los objetivos tienen un momento óptimo de ejecución, es decir se debe decir cuando se espera lograr el objetivo.

Objetivo general:

El objetivo general del proyecto se orienta a describir la solución del problema diagnosticado. En el objetivo general se

describen en términos generales lo que se pretende lograr con el desarrollo del proyecto y que determine el ámbito o cobertura del mismo. Este objetivo debe indicar cuál es la contribución que se obtendría con el proyecto al ponerlo en ejecución.

Ejemplo:

Incorporar a los docentes del Colegio María Auxiliadora en la utilización de la Multimedia como Estrategia Didáctica para impulsar el aprendizaje significativo de los estudiantes del décimo año de Educación Básica.

Objetivos específicos:

a. Los objetivos específicos son las soluciones concretas al problema que el proyecto desea atender. Son los fines inmediatos que el proyecto se propone alcanzar en un tiempo determinado. Se deben plantear los objetivos que sean necesarios para indicar en forma detallada lo que pretende obtener con la puesta en marcha del proyecto. El objetivo específico debe involucrar las variables



Para que sean un elemento orientador de las acciones a tener los seguir para solucionar los problemas, obtener los productos esperados y lograr las metas fijadas.

Ejemplo:

- a. Determinar las causas por las que los docentes no utilizan la computadora.
- b. Investigar qué tipos de estrategias didácticas utilizan los docentes en el desarrollo de su labor académica.
- c. Incorporar al docente a utilizar a la Multimedia en el desarrollo de sus actividades académicas.
- d. Diseñar una propuesta que permita interiorizar en los docentes a utilizar la multimedia como estrategia didáctica y demostrar que jema través de ella es posible desarrollar aprendizajes significativos en los educandos.

Metas o resultados:

Las metas consisten en la cuantificación de los objetivos específicos, es decir, expresan en cantidad los logros propuestos en los objetivos. Si algún objetivo no permite su cuantificación es necesario cambiarlo. Es decir, son los productos concretos y tangibles que pretendemos obtener con las actividades que se ejecutarán con nuestro proyecto. Expresan los logros del proyecto en cantidad y calidad. (debe por lo menos un resultado por cada objetivo específico).

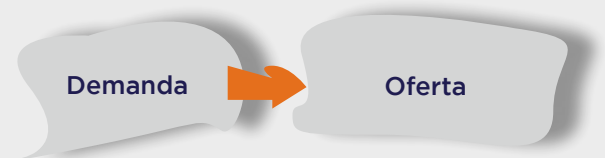
Ejemplo:

Se sugiere que el docente trabaje esto con los estudiantes, para que los estudiantes puedan poner en práctica la teoría.

Aspectos de mercado

El propósito de realizar el estudio de mercado donde actuará el proyecto, es proporcionar elementos, a quien realizará la inversión, sobre el posible comportamiento de las variables demanda y oferta, su grado de incertidumbre o riesgo que puede asumir nuestro proyecto.

En el caso de un proyecto educativo como es un proyecto social debe contar con dos aspectos relevantes:



Demanda: De acuerdo a la definición establecida, para este tipo de proyectos el estudio de demanda debe ser realizado para una comunidad, área o estrato de población bien definidos.

Ental sentido busca:

- » Determinar la demanda potencial y actual en función de los beneficiarios directos e indirectos.
- » Considerar el grado de necesidad (cantidad de la demanda del bien o servicio que se quiere producir)
- » Indicar las características de la población demandante: edad, sexo, población urbana o rural, situación socioeconómica.
- » Cuantificar la población demandante del servicio con criterio dinámico.

Oferta:

En este tema se trata de estudiar el grado de atención que se le ha dado a las necesidades en estudio, tratando de determinar:

- » Determinar la oferta actual y futura en función de los beneficiarios directos e indirectos, proyectando la misma de acuerdo a los años de vida útil del proyecto.
- » Volumen del bien o servicio que se hayan ofrecido con anterioridad.
- » Identificar que institución o instituciones ofrecen el servicio y como lo ofrecen.

Beneficiarios directos e indirectos:

Aquellos grupos humanos que están implicados en el sitio de la intervención y cuyos efectos o beneficios recibirán de una u otra manera.

Reflexión

No.	Reflexión
1	El contenido que se le presentó anteriormente tiene la finalidad de proporcionarles estimado estudiante, no solo la teoría que es la base fundamental para poder diseñar un proyecto educativo, sino también incentivarlos para que en cada uno puedan surgir el interés por realizar un trabajo de esta magnitud y que tenga un impacto significativo en la institución en donde lo lleve a cabo.





Referencias

- » (Pérez, 2018)
- » (Clifford F. Gray, 2009)
- » (Sampieri, 2014)
- » Clifford F. Gray, E. W. (2009). Administración de Proyectos . Mexico : McGrawHill.
- » Pérez, J. B. (2018). Proyectos. Guatemala: Imprenta Ediciones Superación.
- » Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigación . México: McGrawHill.

Módulo 3



DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO 2





DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Información compilada por el Departamento de Educación Virtual

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO 2

Contenidos

1. Aspectos Técnicos
2. Programación de la ejecución física y financiera
3. Presupuesto
4. Financiamiento
5. Actividades de cierre del proyecto
6. Reflexión
7. Referencias

Introducción

En este módulo se le presenta la segunda parte del diseño de un proyecto educativo. Encontrará los aspectos técnicos de un proyecto, el objetivo de realizar un estudio técnico, las preguntas a las cuales debe responder el estudio técnico, las partes que conforman un estudio técnico dentro de las que se puede mencionar localización, tamaño, tecnología, programación de la ejecución física y financiera, presupuesto, el financiamiento y para finalizar las actividades de cierre del proyecto.

Competencia

Explica los procesos técnicos de un proyecto educativo con el objetivo de implementar y ejecutar el mismo.

DISEÑO DEL PROYECTO EDUCATIVO 2

Aspectos Técnicos

El ciclo de vida El estudio técnico permite analizar y proponer las diferentes opciones tecnológicas para producir el bien o servicio que se requiere, verificando la factibilidad técnica de cada una de ellas.

El análisis identificará:



El objetivo de un estudio técnico es:

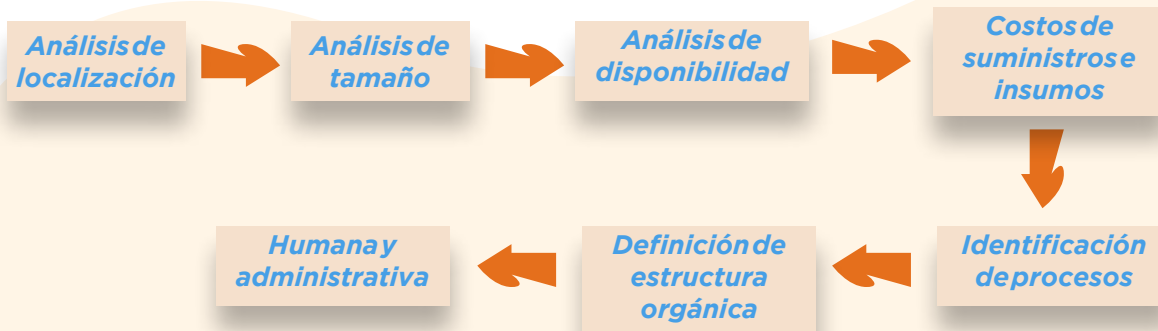
verificar cuán posible es fabricar un producto o brindar un servicio, analizando el tamaño óptimo, localización mas favorable, equipos a utilizar, instalaciones necesarias, y la organización requerida para su ejecución.

El estudio técnico busca responder a las preguntas:



Así como diseñar la función de producción óptima que mejor utilice los recursos disponibles para obtener el producto o servicio deseado. El hecho de que un proyecto sea viable técnicamente significa que el bien o servicio que el proyecto va a ofertar puede ser producido o comercializado con la tecnología disponible para el inversionista, en cantidad y calidad proyectada, y en localización seleccionada a un costo competitivo.

Según Prieto Herrera (2009) las partes que conforman un estudio técnico son:



Los factores que determinan el tamaño de un proyecto y la capacidad económicamente viable son:

- » La demanda del mercado
- » El financiamiento disponible
- » La tecnología
- » La organización con que se cuenta

Localización

El estudio de localización tiene como propósito seleccionar la ubicación más conveniente para el proyecto, es decir aquella que frente a otras alternativas posibles produzca el mayor nivel de beneficio para los usuarios y para la comunidad, con el menor costo social.

En general, un proceso adecuado para el estudio de la localización debe abordar el problema de:

- » La macrolocalización
- » La microlocalización

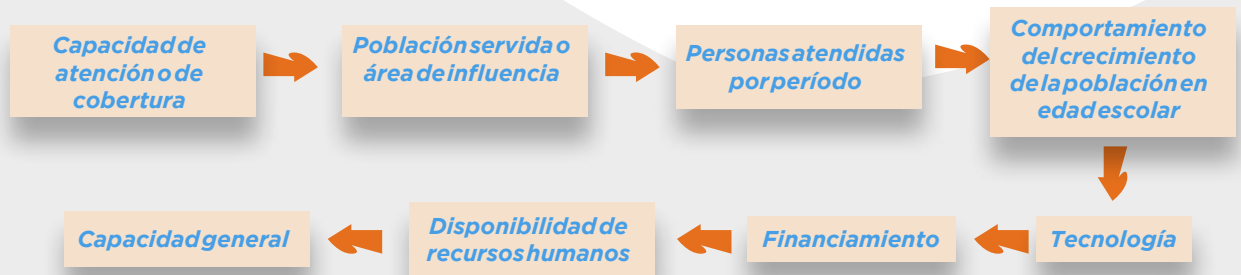
El examen de la macro localización nos lleva a la preselección de una o varias áreas de mayor conveniencia. El análisis de la microlocalización nos lleva a la definición puntual del sitio del proyecto. En lo que se refiere a la microlocalización, tiene especial importancia entre otros los siguientes factores:

1. Servicios públicos básicos
2. Existencia de vías de comunicación y transportes
3. Condiciones ambientales y de salubridad
4. Precio de la tierra
5. Tamaño y tecnología

Tamaño

El concepto de tamaño dependerá del tipo de proyecto que se esté formulando. Se mide por la capacidad de producción de un bien o de prestación de un servicio, definida en términos técnicos en relación con la unidad de tiempo de funcionamiento normal del proyecto. En general el estudio de mercado permite una primera aproximación del tamaño del proyecto, ya que arroja información de su magnitud y una estimación de la tasa de crecimiento del mercado del bien o servicio.

Dependiendo del tipo de proyecto, productivo o social, en algunos casos habrá de indicarse los siguientes



El tamaño del proyecto normalmente se expresa en unidades de medida.

Tipo de proyecto.	Unidad de medida
Escuela	Número de alumnos.
Puestos de salud	Número de pacientes atendidos

Tecnología

La tecnología del proyecto, se refiere al conjunto de procedimientos y medios que el proyecto utilizara para la producción de bienes y servicios, la alternativa tecnológica seleccionada afectara directamente la estructura de costos, la posibilidad de generar utilidades en el caso de los proyectos

productivos, en el caso de los proyectos sociales repercutirá en la oportuna atención a los usuarios.

Programación de la ejecución física y financiera

Se refiere a las actividades necesarias para llevar a cabo el proyecto y su identificación en el tiempo. Se traduce en un cronograma que relaciona tiempos, recursos y actividades.

Ejemplo: Diagrama de Gant

		Cronograma de Actividades del Plan de Reforestación					Cronograma de Actividades del Plan de Reforestación				
		Mayo			Junio						
		Semana 3			Semana 1			Semana 4			
		Día									
No.	Actividad	20	5	6	7	8	9	25	26	27	28
1	Inducción de proceso de voluntariado	20									
2	Capacitación y asignación de centros educativos y de áreas de reforestación	25									
3	Capacitación a estudiantes de la Escuela	31									
4	Inauguración de Jornada de reforestación en Parque Ecológico		5								
5	Preparación del terreno Siembra de arboles										
6	Siembra de árboles				7						
7	Supervisión por parte de la Municipalidad						10				
8	Entrega de Constancias a epesista de participación por la USAC						10				
9	Entrega de etiquetas del grupo de trabajo en el Departamento de Servicios Públicos de la Municipalidad de Villa Nueva.							14			
10	Elaboración de Informe Final de Voluntariado								3		
11	Entrega de Informe Final a la Comisión de Medio Ambiente de la FAHUSAC									9	



Presupuesto

Es en el estudio técnico donde se debe definir lo relativo a la inversión, especialmente en lo que respecta a la determinación de la inversión directa la cual estará determinada por rubros como:

- » Terrenos
- » Manos de obra calificada
- » materiales : nacionales e importados cuando se refiera a obra física
- » Equipos: nacionales e importados
- » Transporte, imprevistos, supervisión

En el caso de un proyecto social es necesario:

6. Establecer el proceso de producción del servicio, lo que tiene que ver con equipos.
7. Elaborar un listado ordenado con las obras físicas y terrenos adquiridos.
8. Determinar los recursos humanos especializados y no especializados que se necesitan para la ejecución y operación del proyecto.
9. Determinar las necesidades de infraestructura de apoyo para el proyecto.

Financiamiento

Es necesario tener conocimiento sobre la fuente de donde provendrán los recursos necesarios para la ejecución del proyecto, si provienen de la recaudación que lleva a cabo el gobierno, como también puede ser que se trate de recursos que el gobierno percibe de fuentes cooperantes externas ya sea multilaterales (BID, BM, BCIE), o bien bilaterales como la que proporcionan

directamente algunos países. Es muy importante conocer el carácter de este financiamiento ya que, si se trata de una cooperación reembolsable, significa que se trata de un préstamo, mientras que, si se trata de una cooperación no reembolsable, quiere decir que se está hablando de una donación o regalo.

Ingresos y gastos en funcionamiento normal:

Estimación de los ingresos previstos indicando los precios en que se basan y la forma en que se fijaron y de los gastos fijos, variables y totales, en las condiciones de operación que se anticipan como las más frecuentes.

Punto de nivelación:

Estimación de la proporción de utilización de la capacidad instalada necesaria para que los ingresos cubran exactamente los gastos, a los precios y costos previstos como normales.

Capital propio y créditos:

Monto del capital propio y otras formas de participación (o en los proyectos del sector público, el aporte presupuestario o de fondos especiales) y monto de los créditos necesarios, con sus plazos de amortización y tasas de interés.

Evaluación económica

Principales relaciones del proyecto con la economía: efectos principales que se esperan del proyecto sobre la naturaleza y el ritmo del desarrollo nacional, regional, etc. Expresados principalmente en relación con los objetivos de la política de desarrollo social y económico y con las metas cuantificadas de los planes y programas vigentes.

Criterios adoptados:

Criterios de evaluación con que se justifica económicamente el proyecto y que permiten asignarle prioridad en el uso de los recursos disponibles.

Síntesis de las conclusiones de la evaluación: son las conclusiones que justifican desde el punto de vista económico y social la realización del proyecto.

Actividades de cierre del proyecto

Son las actividades que se realizan, cuando llega a su fin la ejecución del proyecto, con el propósito de establecer si se le dio cumplimiento a las especificaciones que sirvieron de base para la contratación, es de tomar en cuenta que para muchos casos existen elementos de orden legal que deben ser considerados para cuando se liquida la ejecución de un proyecto.

Hay un tema que es muy importante y que debe ser considerado en el proceso de preparación del proyecto, y es el que se refiere a la supervisión durante la ejecución, no sirve de nada que al momento del cierre del proyecto se detecten deficiencias en la ejecución por no haber llevado a cabo un adecuado proceso de supervisión, este tema debe ser adecuadamente programado y su costo incorporado al costo directo del proyecto, la calidad y la cantidad en los resultados finales, está supeditado a la buena supervisión.

Reflexión



No.	Reflexión
1	<p>El contenido que se le presentó anteriormente es de suma importancia ya que son los aspectos técnicos que debe saber y manejar con propiedad, ya que esto le va permitir que usted pueda ser un administrador que garantice rentabilidad financiera y socioeconómica. El objetivo final de esto es que usted pueda aportar y mejorar dentro de la institución en donde realice un proyecto y finalmente el beneficio no es solo para una institución sino para una comunidad educativa.</p>



Referencias

- » Baca Urbina, G. (2014). Evaluación de Proyectos. México: Mac Graw-Hill.
- » Pérez, J. B. (2018). Proyectos (15a. Edición corregida ed.). Guatemala: Imprenta Ediciones Superación.
- » Prieto Herrera, J. (2009). Proyectos: Enfoque gerencial. Colombia: Ecoe.
- » SEGEPLAN. (2013). Manual de Formulación y Evaluación de Proyectos. Guatemala.

Módulo 4



LA GESTIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO



DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC



DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Información compilada por el Departamento de Educación Virtual

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com





LA GESTIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO

Contenidos

1. Definiciones
2. La Gestión o ejecución del Proyecto
3. El gestor, ejecutor del proyecto
4. El director o gerente del proyecto debe tener las siguientes habilidades:
5. Funciones del director del Proyecto
6. Importancia de la Administración del proyecto educativo
7. Administración estratégica de un proyecto
8. Reflexión
9. Referencias

Introducción

En este módulo se le presenta el tema y subtemas relevantes de la Gestión de un proyecto. Encontrará a continuación definiciones básicas que son importantes para comprender el contenido del módulo, así como la gestión o ejecución de un proyecto lo que esto implica, el gestor o ejecutor del proyecto y sus características, las habilidades que debe poseer, las funciones que debe cumplir dentro del proyecto, la importancia de la administración de un proyecto educativo, así como la administración estratégica de un proyecto, el propósito y la importancia de la misma. Todo el contenido que se le presenta a continuación con el objetivo que no solo conozca el contenido, sino que identifique la importancia del administrador o gestor de un proyecto utilizando todas las herramientas para que pueda llevar a cabo una gestión estratégica.

LA GESTIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO

Definiciones

Gestión:

La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado. Como manifiesta Fajardo (2005), el término gestión tiene relación estrecha con el término inglés Management, el cual fue traducido inicialmente al español como administración y ahora es entendido como gestión de organizaciones, referida al “conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución, y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social orientado por la racionalidad social y técnica. (Fajardo, 2005).

Administración:

El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato)

Ejecución:

Proceso en el cual se ejecuta lo establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación, se pretende alcanzar los objetivos propuestos”.

Administración de proyectos

Es el proceso de combinar sistemas, técnicas y personas para completar un proyecto dentro de las metas establecidas de tiempo, presupuesto y calidad.” (Baker, 1999)

Gestión de proyectos

Es un enfoque metódico para planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin. Según el Instituto de Gestión de Proyectos (Project Management Institute, PMI), los procesos se guían

por cinco etapas: iniciación, planificación, ejecución, control y cierre. La gestión del proyecto se puede aplicar a casi cualquier tipo de proyecto y es ampliamente utilizado para controlar los complejos procesos de los proyectos de desarrollo de software.

La Gestión o ejecución del Proyecto

Cuando un proyecto ha sido presentado a la Institución o Entidad que financia o que contrata, no es suficiente con que se haya cumplido con los requisitos de un formato determinado, es necesario que el proyectista, el comité gestor o la institución interesada realice todo un proceso de negociación el cual se trata de convencer a quienes aportarán los recursos y al mismo tiempo, complacer sus exigencias técnicas, comerciales, financieras, de mercado y políticas, entre otras. Esos requerimientos pueden estar adelantados en los estudios que se hicieron para determinar la factibilidad del proyecto, pero que, en muchos casos, durante el tiempo que media entre la presentación del proyecto y la toma de decisión de realizarlo, es imperativo actualizar y revalidar.

Al contar con los acuerdos requeridos para la realización del proyecto se está en el preciso instante de iniciar la etapa

de Ejecución en la que se concretizan y realizan las actividades del proyecto, las cuales, si es necesario se les aplican correctivos para el logro de los objetivos propuestos.

La gestión-ejecución implica:

- » Que se ponga en marcha el proceso de administración del proyecto
- » Que se ponga en marcha el proceso de administración del proyecto lo que significa iniciar y realizar la serie de tareas programadas para las que se interaccionan y asignan los recursos previstos en el diseño del proyecto

Para la gestión-ejecución del proyecto es conveniente considerar las observaciones que aparecen en la obra de Juan Bosco Bernal:

La existencia de un organismo responsable de la ejecución que tome las decisiones fundamentales frente a contingencias, seguimiento de las tareas y asignación de los recursos en el momento previsto.

La constitución de comisiones o grupos de trabajo para atender el cumplimiento de las diversas tareas del proyecto

Conocimiento de las actividades, de la forma de realizarlas y la capacidad técnica y financiera de llevarlas a cabo según lo programado.

El uso de diversas técnicas y procedimientos que permitan obtener la información y producir las decisiones que se requieren a lo largo de la puesta en marcha de las actividades.

Disponer de una programación de la ejecución.

Comunicación fluida y efectiva con las fuentes de financiamiento del proyecto para asegurar la asignación oportuna de los recursos.

Evaluar los resultados que produzca la ejecución para tomar los correctivos e introducir los ajustes que requiera el proyecto.

La participación de los beneficiarios en la diversas tareas tomando en consideración su motivación, su capacitación, experiencias y disponibilidad de tiempo.

La instancia ejecutora del proyecto debe tener claro que la administración que se realiza es un tanto diferente a la que se efectúa típicamente en las instituciones o empresas por las siguientes razones:

- » Se concentra en un proceso que tiene un periodo de duración limitado en comparación a otras actividades que pueden tener duración indefinida.
- » Generalmente los proyectos requieren de los recursos físicos y humanos en forma parcial -durante la realización del proyecto- mientras que las organizaciones permanentes cuenta con aquellos de manera completa en todo momento.

Puede decirse que en la ejecución del proyecto se tiene la ventaja que a veces no la tienen las organizaciones permanentes, consistente en contar con los recursos económicos en su momento, desde luego, dependiendo del flujo de efectivo que se tenga y éste a su vez deriva de la capacidad de gestión del gerente del proyecto.

El gestor, ejecutor del proyecto

La administración del proyecto requiere que se tenga como director, gerente o coordinador a una persona que conozca lo que se está realizando y además de estar comprometido con lo que se ejecuta y que posea algunas características como las siguientes:

Características del gestor del proyecto:

- » Conocer la organización del proyecto de principio a fin.
- » Tener previsto un plan de resista las presiones internas y externas (Plan de contingencia)
- » Lograr que el personal acepte sus planes y los apoyen
- » Tener bien claros los objetivos del proyecto y de la forma de medirlos
- » Tener capacidad de motivar a los miembros del equipo.
- » Ayudar oportunamente a los miembros del equipo a solucionar problemas.
- » Utilizar eficientemente los recursos disponibles
- » Eliminar los gastos de tiempo y dinero que no contribuyan a los fines del proyecto.
- » Utilizar los sistemas de información que respondan a las necesidades del proyecto
- » Demostrar habilidad de trabajar en equipo y capacidad de negociación en cada momento

El director o gerente del proyecto debe tener las siguientes habilidades:

El líder del proyecto necesita tres tipos de habilidades, de **liderazgo, técnicas y administrativas.**

Habilidades de liderazgo:

- » Definir objetivos claros
- » Toma de decisiones en grupo y equipos multidisciplinarios
- » Comprensión de la organización
- » Motivar personas
- » Solución de problemas
- » Mantener la credibilidad
- » Manejo de conflictos
- » Gestión en un entorno de trabajo no estructurado
- » Mantener la claridad de la dirección de la gestión

- » Comunicación, escrita y oral
- » Comprensión de las necesidades profesionales
- » Obtener el apoyo y compromiso de la dirección.
- » Ser orientado a la acción, ser emprendedor.

Habilidades técnicas

- » Acorde con el negocio y las características de los entregables

Habilidades administrativas

- » Planificación y organización de programas multifuncionales
- » Estimar y negociar recursos
- » Trabajar con otras organizaciones
- » Medición del clima laboral, el progreso y el rendimiento
- » Programación de actividades multidisciplinarias
- » Comprender las políticas y procedimientos de operación
- » Delegar con eficacia
- » Comunicarse con eficacia, oralmente y por escrito
- » Gestionar el cambio



Funciones del director del Proyecto

El administrador de proyectos opera independientemente de la cadena de mando normal dentro de la organización. Debe dirigir y evaluar el proyecto también planear, proponer e implementar políticas de administración de proyectos asegurar la finalización del proyecto mediante compromisos contractuales, debe calendarizar y darle el financiamiento adecuado al proyecto y evaluar, así como reportar sus avances. Debe resolver problemas a través de decisiones orientadas al objetivo.

El director del proyecto debe resolver las siguientes preguntas:

- » ¿Cuándo se va hacer?
- » ¿Por qué se va hacer?
- » ¿Cuánto dinero está disponible para hacerlo?
- » ¿Qué tan bien se está haciendo el proyecto?

» ¿Qué se va hacer?

Finalmente, ejecutar el proyecto es llevar a

cabolaplanificaciónpropuestaencuantoalugar, tiempo, recursos, personal, actividades, cuya dinámica depende de la habilidad gerencial del director, o coordinador del mismo. Un proyecto es una oportunidad de ejercitar, con los debidos ajustes a la realidad, los conocimientos que poseen en administración.

Importancia de la Administración del proyecto educativo

La administración de proyectos asegura que los proyectos sean entregados de acuerdo con los parámetros que se han definido cumpliendo con los objetivos, el alcance, el tiempo y el costo.

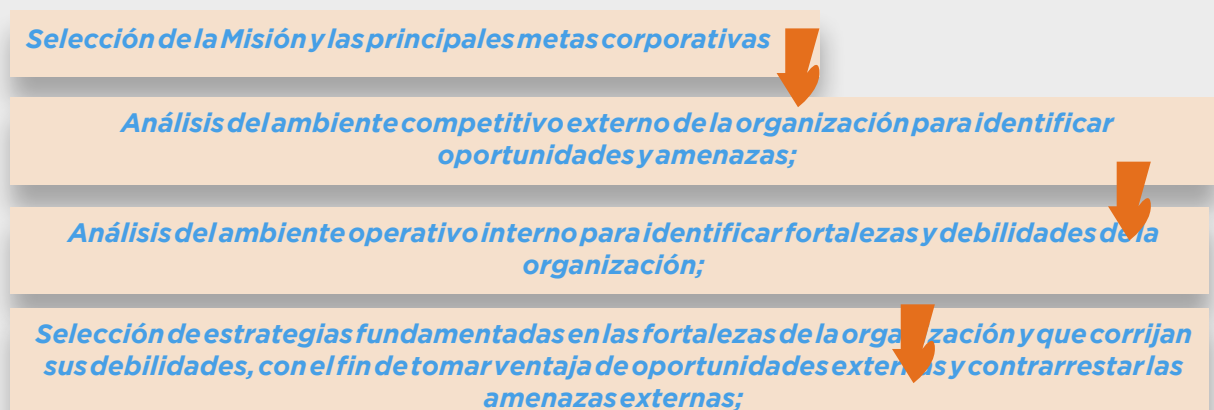
La administración eficiente y eficaz del proyecto nos permitirá lograr el objetivo o finalidad de la misma que es Iniciar, Planificar, Ejecutar, Controlar y cerrar todas las tareas del proyecto a fin de obtener el máximo éxito con nuestro proyecto, así como disminuir considerablemente el riesgo de incumplimiento de las restricciones del proyecto séase en Costo, Calidad, Tiempo o Alcance.

Administración estratégica de un proyecto

La administración estratégica es el proceso de formulación e implementación de acciones, que, mediante el análisis y el diagnóstico, tanto del ambiente externo, como del ambiente interno de la organización, enfatizando las ventajas competitivas, se pueda aprovechar las oportunidades o defenderse de las

amenazas que el ambiente le presenta a la organización en orden de conseguir sus objetivos declarados

El proceso de Administración estratégica se puede dividir en cinco componentes diferentes, los cuales son:



La naturaleza de la administración estratégica

En el proceso de administración estratégica es importante considerar los siguientes planteamientos:

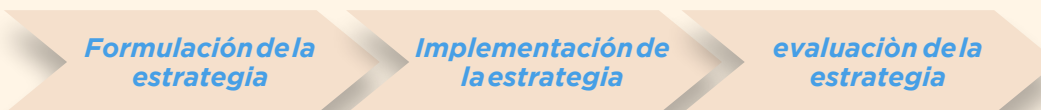
- » La comunicación es básica, representa la clave del éxito en las interacciones humanas y sistémicas de la institución
 - » La globalización y la capacidad de adaptación a los nuevos cambios que exige el entorno repercute en adoptar adecuadas decisiones estratégicas
 - » El ambiente es un elemento clave de la estrategia.
- El objetivo general de la Administración Estratégica, es el concebir la necesidad actual de desarrollar una estrategia organizacional, como parte de la labor administrativa tendiente hacia el logro de la mayor efectividad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y con el apoyo de las áreas funcionales.

La estrategia de un proyecto u organización, es el plan de acción que los administradores (Dirección y ejecutivos), deben desarrollar para posicionarse estratégicamente en el mercado, satisfacer a los clientes competir con éxito y lograr la rentabilidad económica y financiera. En ese orden de ideas se puede decir que la estrategia es la manera, la forma, y el estilo que, a través de diversos mecanismos competitivos y enfoque de negocios, utiliza el administrador de empresas. La estrategia es fundamental y esencial que contribuye a orientar las decisiones en el proceso de gestión.

Aspectos que comprende una administración estratégica para un proyecto:

<p><i>Cuáles son los propósitos y objetivos del proyecto? Una estrategia apropiada refleja el correcto propósito de la empresa y de sus objetivos.</i></p>	<p><i>Saber a dónde se dirige actualmente la organización.</i></p>	<p><i>Conocer el escenario y el entorno donde se desenvuelve y/o desenvolvería el proyecto.</i></p>	<p><i>Que podría hacerse para alcanzar en forma óptima los objetivos del proyecto a futuro?</i></p>
--	--	---	---

Los aspectos que comprende la administración estratégica:



El propósito de la Administración Estratégica

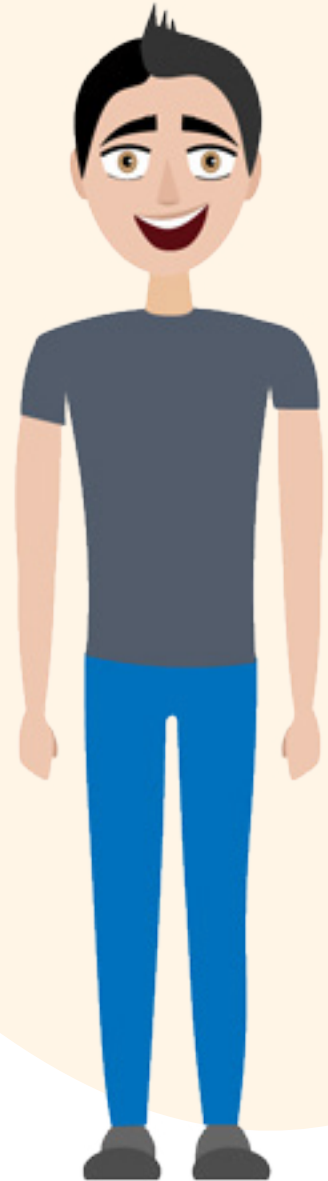
Es identificar, evaluar, crear nuevas y mejores oportunidades al futuro. Optimizando los procesos de Gestión, el producto, mayor conocimiento y satisfacción del cliente, contar con buen clima organizacional, mejores usos de los recursos y de la tecnología.

Importancia de la Administración Estratégica

A través de la Administración estratégica podemos determinar planes a seguir para lograr objetivos trazados al inicio de una gestión en cualquier proyecto u organización, para ello debes utilizar todas las herramientas administrativas, técnicas, financieras y recursos humanos con que cuente la organización. Hay diversos tipos de estrategias a seguir de acuerdo con la necesidad a ser corregida.

Una de las razones más significativas es que puede marcar la diferencia en el desempeño del proyecto o de la organización. Otra razón es que se refiere al hecho de que organizaciones de todas clases y tamaños se encuentran con situaciones que cambian constantemente, ya sean cambian pequeños o grandes. Aquí es donde entra la administración estratégica, los gerentes examinan las variables pertinentes para decidir qué hacer y cómo hacerlo. Los gerentes con la administración estratégica enfrentan mejor las incertidumbres del ambiente.

Reflexión



No.	Reflexión
1	<p>La gestión de un proyecto de la mano con una administración estratégica es decisiva para el manejo adecuado no solo de un proyecto educativo, sino de una organización o institución, ya que esto es de vital importancia para definir objetivos y metas factibles de ser logradas, con visiones ambiciosas que van a dar resultados exitosos. La administración Estratégica, es esencialmente un apoyo que cualquier gestor necesita para dirigir un proyecto, institución u organización que quiera mejorar su constitución o situación, ya que el análisis del entorno interno como externo ayuda a que las mismas puedan tomar decisiones preventivas contrarrestando así los riesgos y costos, es de gran utilidad ya que ayuda a obtener el éxito del proyecto que está dirigiendo.</p>



Referencias

- » (Baca Urbina, 2014)
- » (Pérez, 2018)
- » (Strickland)
- » (Gestiopolis, 2014)
- » Clifford F. Gray, E. W. (2009). Administración de Proyectos . Mexico : McGrawHill.
- » Gestiopolis. (2014). Análisis de la Administración estratégica. Obtenido de Analisis de la administración estratégica : <https://www.gestiopolis.com/analisis-de-la-administracion-estrategica/>
- » Strickland, T. A. (s.f.). Dirección y Administración Estratégicas. México : McGraw-Hill.
- » Baca Urbina, G. (2014). Evaluación de Proyectos. México: Mac Graw-Hill.
- » Pérez, J. B. (2018). Proyectos (15a. Edición corregida ed.). Guatemala: Imprenta Ediciones Superación.

Módulo 5



MARCO DE REFERENCIA PARA EL DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS MEDIADOS POR TIC



DISEÑO, PRODUCCIÓN Y
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS
EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC



DISEÑO, PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS BASADOS EN TIC Y TAC

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Departamento de Educación Virtual
www.humanidades.usac.edu.gt
evirtual@fahusac.edu.gt

El contenido de este módulo de aprendizaje está sujeto a una licencia de Creative Commons **(CC BY-NC-ND 4.0)** del tipo **“Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International”**, bajo los siguientes términos:



Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.



NoComercial — *Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.*



Sin Derivar — *Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado.*

No hay restricciones adicionales — *Usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.*

Para más información acerca de la licencia de uso de este documento, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Información compilada por el Departamento de Educación Virtual

Fotografías
 Pixabay.com
 Pexels.com



MARCO DE REFERENCIA PARA EL DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS MEDIADOS POR TIC

Contenidos

1. Competencia
2. Marco de referencia para el diseño de proyectos educativos mediados por tic
3. Estructura del marco de referencia
4. Evaluación del proyecto
5. ¿Qué y con qué evaluar?
6. Reflexión
7. Referencias

Introducción

En este módulo se le presenta el tema Marco de referencia para el diseño y evaluación de proyectos educativos mediados por TIC. Específicamente, se proponen cuatro bloques de elementos que

interactúan entre sí, y los cuales se denominaron fundamento problémico, que aborda el contexto institucional y el problema educativo; eje de acción, que corresponde al componente pedagógico, organizacional y tecnológico; base institucional, que contempla tanto los principios de la entidad como las normas, políticas, lineamientos, códigos, y estándares de calidad; y control, que incluye alcance, calidad, tiempo, costos, recursos y riesgos. Luego encontrará el tema evaluación de proyectos en el que se describirán características y tipos o momentos de la evaluación de proyectos, así como las implicaciones de la misma.

Competencia

Explica el proceso de evaluación a través del marco de referencia para el diseño de un proyecto educativo mediados por TIC.

Marco de referencia para el diseño y evaluación de proyectos educativos mediados por TIC

Marco de referencia para el diseño de proyectos educativos mediados por TIC

Para comprender a qué hace referencia un proyecto educativo, es necesario conocer primero los fundamentos teóricos asociados a los proyectos, su definición, su relación con un plan o portafolio su ciclo de vida y lo que implica su gestión.

Definiciones y características asociadas a proyectos

El término proyecto es un conjunto de actividades, seguido de una combinación de recursos y un proceso. En cuanto a la finalidad, la más reconocida es consecución de un propósito, objetivo, meta, seguida de resolver problemas y crear productos, servicios o resultados. Complementando, se tiene que dentro de las características de los proyectos están:

son complejos, únicos y no rutinarios; son temporales, tienen fecha de inicio y fecha de fin; cuentan con recursos financieros, humanos y materiales; están limitados por presupuestos, recursos y tiempos; se pueden administrar y planear aisladamente; y tienen beneficiarios.

Planes, programas y proyectos

Un plan es un conjunto de programas, un programa es un conjunto de proyectos, un

proyecto es un conjunto de actividades definidos con un objetivo de desarrollo común; (Prieto, 2009). En ese mismo orden de ideas, se tiene que “los programas son el puente entre el plan y los proyectos. el plan se materializa mediante la ejecución de los proyectos” (Rodríguez, 2010:20) Complementando, se tiene que el nivel superior de los planes son las Políticas (Córdoba, 2006).

Diseño de proyectos educativos mediados por TIC: un marco de referencia

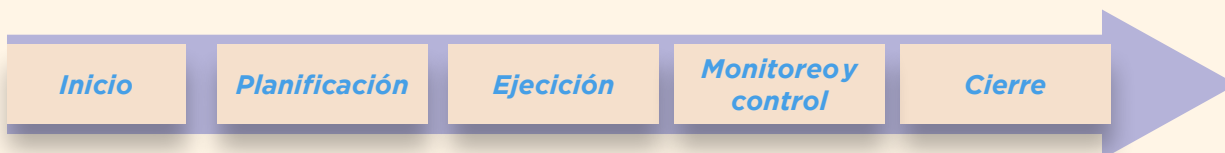
Ciclo de vida genérico de los proyectos educativos:

Corresponde a una serie de fases por las que pasa un proyecto desde su inicio hasta su final.



Gestión de proyectos educativos

Se define dirección de proyectos como la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos del mismo. Se logra mediante la aplicación e integración adecuada de los procesos agrupados en



Postulados similares, se pueden encontrar en Poveda, González y Gómez-Senet (2008), quienes indican que el objetivo de la gestión es alcanzar las expectativas deseadas, siguiendo una disciplina y estándares que faciliten su gestión (plazos, costes, calidad, riesgos).

Estructura del marco de referencia

El marco de referencia propuesto para la formulación de diseño de proyectos educativos mediados por TIC está compuesto por cuatro bloques de elementos, los cuales son Fundamento problémico, Base institucional, Eje de acción y Control



Como punto de partida, se toma como definición de proyecto educativo el esfuerzo temporal que busca resolver de manera estructurada un problema educativo, que suele ser el medio para el logro de objetivos institucionales.

Fundamento problémico

Este tiene por objetivo definir el problema educativo que da razón de ser al proyecto, y comprender el contexto institucional en el cual se desarrollará.

Problema

La definición del problema educativo, incluye la identificación del problema educativo en la institución y su conocimiento a profundidad. En sí, para poder transformar una situación problemática educativa, es necesario comprender a qué hace referencia el problema, con qué frecuencia se presenta, en qué contexto, a quiénes afecta, qué elementos lo componen y cómo se interrelacionan, qué lo origina, y cuál es su impacto en la institución. Se recomienda plasmar las causas efectos en un árbol de problemas o un diagrama causa efecto. Una vez reconocido, se debe decidir si se va a abordar de manera total o parcial (alcance).

En cuanto a los problemas educativos, y en el sentido amplio de verlos proyectos educativos como proyectos sociales, se tiene que los problemas sociales se definen como carencias o déficits existentes en un grupo poblacional determinado. Constituyen una brecha entre lo deseado

Contexto

(por la sociedad) y la realidad” (Cohen & Martínez, 2015).

Puntualmente, y frente a los problemas educativos, Malta (2002) plantea que éstos pueden asociarse a infraestructura y equipo, organización y administración institucional, e indicadores educativos (ej.: deserción escolar, analfabetismo); sin embargo, y dado que la educación no es aislada sino que opera en un entorno comunitario, también abarca problemas de infraestructura (ej.: falta de laboratorios de ciencias naturales, no hay bibliotecas), socio-económicos (ej.: violencia educativa, pobreza), administrativos-institucionales (ej.: falta de apoyo de los padres de familia, falta de coordinación interinstitucional), ambientales (ej.: falta de tratamiento de la basura, falta de aplicación de las leyes ambientales), e históricos-culturales (ej.: problemas de identidad, falta de participación comunitaria).

Complementando, y con base en la identificación, surge también el que incluye dos causas efectos en una es que tengan una secuencia de situaciones observables quién la justificación del proyecto, es decir el por qué se debe intervenir en el problema educativo. Una correcta justificación incluye la explicación de la importancia de ejecutar el proyecto y presenta tanto los beneficios para la comunidad educativa como el impacto que se tendrá a nivel institucional.

Por último, hay que establecer quiénes estarían interesados en que se brinde una solución (lista de interesados) para posteriormente contemplar su vinculación y por otra parte, determinar el nivel de cobertura del proyecto (área, ciclo, nivel, institución).

En cuanto a comprender el contexto, se debe realizar un reconocimiento

general de la institución educativa a la que se le formulará el proyecto; en especial lo concerniente al Proyecto Educativo Institucional (PEI), dado que no se puede ir en contravía a la misión, visión, a los objetivos, y a los lineamientos allí consignados, y por otra parte, a las características de su población, puesto que se deberá tener en cuenta tanto para su vinculación como para el planteamiento de actividades.

Complementando, y teniendo en cuenta que el proyecto integra TIC, también se debe realizar un reconocimiento tecnológico y profundizar en cuanto al inventario de la institución educativa. Para ello, y dado que su finalidad es perfilar el estado de situación TIC de las instituciones educativas, se recomienda trabajar con las seis dimensiones de la Matriz TIC:

Gestión y planificación

Tic en el desarrollo curricular

Desarrollo profesional de los docentes

Cultura digital

Recursos e infraestructura

Actualización de equipos e institución escolar

La información del fundamento problémico y busca definir el conjunto de actividades a realizar con el fin de solucionar o mitigar la situación; para ello, se tiene en cuenta lo pedagógico, lo tecnológico y lo organizacional. Como resultado, se crea el documento de diseño del proyecto educativo mediado por TIC. El registro del proyecto, incluye el darle un nombre al proyecto, que sea atractivo para la comunidad educativa y que refleje la transformación que se quiere lograr a partir

de las TIC; presentar de manera puntual el problema educativo definido en el bloque de fundamento problémico; definir la cobertura institucional que tendrá el proyecto, es decir, si va a orientarse a toda la institución o a una parte de ella (área, ciclo, nivel); formular el objetivo general, que corresponde al propósito del proyecto; presentar el resumen de la justificación que se formuló en la definición del problema; realizar un reconocimiento frente a la relación del proyecto con

objetivos macros a nivel educativo (programas, planes, políticas); definir el horizonte de tiempo para el proyecto; indicar el equipo de trabajo inicial (proponentes y líder); teniendo en cuenta la cobertura del proyecto y el listado de interesados (fundamento problémico), vincular los miembros de la comunidad educativa al proyecto y agregarlos al equipo de trabajo; indicar los principales grupos de Diseño de proyectos educativos mediados por TIC.



Base Institucional

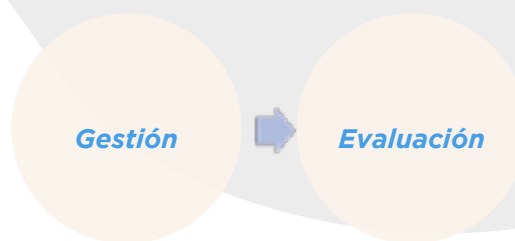
Este tiene por objetivo identificar las normas, políticas, lineamientos, y códigos que restringen el proyecto o generan supuestos, así como la definición de los estándares de calidad que condicionarán los resultados del proyecto.



Según el PMI, una restricción es un factor limitante que afecta la ejecución de un proyecto y un supuesto es un factor del proceso de planificación que se considera verdadero, real o cierto, sin prueba ni demostración (2013).

Control

Este bloque, Figura 15 y 16, tiene por finalidad la planeación tanto de la gestión en cuanto al alcance, la calidad, el tiempo, los costos, los recursos y los riesgos; así como de la evaluación.



Evaluación del proyecto

En términos generales se piensa que se evalúa al final de una ejecución de un proceso, una actividad, pero en el campo de los proyectos como en las demás realidades susceptibles de evaluación, esta es un proceso que se encuentra presente en todo momento.

Cohen y Franco consideran de manera general que la evaluación como la pretensión de comparar un patrón de deseabilidad (imagen-objetivo hacia la cual se orienta la acción) con la realidad (la medida potencial en la cual esta va a ser modificada, o lo que realmente sucedió como consecuencia de la actividad desplegada). Esa pretensión es un proceso que permite valorar entre lo planificado y lo realizado u obtenido y como tal requiere de las siguientes características:

Característica de la Evaluación de un proyecto



Objetividad consiste en apreciar lo evaluado sin prejuicios ni intereses que desvirtúen la información obtenida.

Información suficiente y no exhaustiva permite apreciaciones, pero dependerá de los indicadores que se definan derivados de los objetivos y metas del proyecto.

Validez entendida en el sentido de que los instrumentos diseñados y aplicados correspondan a lo que se desea evaluar.

Confiabilidad caracterizada por la consistencia de la información y los resultados en cuanto a calidad y estabilidad.

Calidad se refiere a que la información que se obtenga sea pertinente al uso que se pretende hacer de la misma.

Estabilidad es determinada como la no variación de la información indistintamente del evaluador que aplique los instrumentos.

La evaluación es el proceso que permite verificar entre un antes y un después en función de los objetivos planteados y esa verificación provee información que posibilita tomar decisiones. La evaluación además, es un proceso continuo, permanente, progresivo y acumulativo que se desarrolla paralelamente al proyecto que se realiza.

Tipos o momentos de la evaluación

Dependiendo del enfoque y del momento en que se realice, la evaluación puede denominarse de la siguiente manera:

evaluación ex ante

Evaluación durante o de desarrollo

Evaluación ex post

Evaluación terminal

Evaluación interna

Evaluación mixta

Implicaciones de la evaluación en el proyecto

- » La determinación de los objetivos de la evaluación.
- » Aplicación de métodos científicos en su diseño y aplicación.
- » Una delimitación clara de objetivos, metas y actividades del proyecto, susceptible de ser medidos.
- » Una acción debidamente programada y realizada de manera sistemática y objetiva.
- » Identificación de las fuentes de información
- » Un acuerdo básico entre evaluadores y participantes del proceso de evaluación acerca de los objetivos, criterios y procedimientos mínimos que se emplearán en la evaluación.
- » Selección de las técnicas y elaboración de instrumentos necesarios para recabar y sistematizar la información.
- » El uso que tendrán sus resultados en los diversos momentos de la vida del proyecto, (decisión, programación y ejecución).

En Guatemala la Secretaría General de Planificación de Guatemala teoriza en los siguientes términos

evaluación Cualitativa



Evaluación Cuantitativa

Evaluación cualitativa: en los proyectos donde es difícil efectuar una evaluación cuantitativa se emplean criterios de tipo cualitativo, entre los que puede mencionarse:

- » Análisis de congruencia
- » Análisis de Viabilidad

Evaluación cuantitativa: los principales indicadores que deben calcularse para la evaluación cuantitativa de los proyectos son:

- » Tasa interna de retorno o rendimiento (TIR)
- » Valor actual neto (VAN)
- » Relación beneficio-costos (ReB/C)

¿Qué y con qué evaluar?

En la medida que el administrador o gestor del proyecto se va convirtiendo en experto de la materia, su capacitación constante le permitirá manejar, implementar o crear diversos instrumentos que le permitan cumplir con los propósitos de la evaluación que consisten en:

- » Motivar el logro de los objetivos.
- » Determinar los niveles de rendimiento.
- » Verificar el grado de alcance de los objetivos.
- » Orientar las actividades y las acciones de los participantes.
- » Proporcionar datos para la toma de decisiones.

Reflexión

No.	Reflexión
1	Se espera que este módulo le sea de utilidad y pueda utilizarlo en la práctica como un instrumento de planificación, así mismo, pueda disminuir la dificultad en la formulación de los proyectos educativos, así como le pueda contribuir a lograr diseños viables y efectivos, y potencie una implementación exitosa, en donde pueda obtener resultados eficientes y eficaces de acuerdo a lo planificado.





Referencias

- » Córdoba Padilla, M. (2006). *Formulación y Evaluación de Proyectos*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- » Pérez, J. B. (2018). *Proyectos*. Guatemala: Imprenta Ediciones Superación.
- » Prieto Herrera, J. E. (2009). *Proyectos: enfoque gerencial*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- » Trabajo, O.I. (2012). *Organización Interenacional del Trabajo*. Obtenido de Manual de Elaboración de Proyectos: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/_empt_ent

4.3 Sistematización de la experiencia

4.3.1 Actores

- Dirección departamento de Educación Virtual
- Tutores Virtuales de los cursos trabajados
- Epesista

4.3.2 Acciones

Se realizaron varias acciones para poder ejecutar el proyecto, iniciando desde la autorización para poder realizarlo, luego llevar a cabo el diagnóstico institucional para que la dirección del departamento pudiera determinar a qué carencia se le iba a dar solución, posteriormente se conoció que cursos se iban a trabajar y en los cuatro cursos el orden de actividades fue el mismo, la primera acción realizada fue la elaboración del bosquejo de temas, lo que conllevó lectura de diferentes bibliografías, programas de cursos, y la búsqueda de estos cursos en línea para poder elaborar un bosquejo con los temas y sub temas completo. Posteriormente se hizo la selección del contenido y su mediación pedagógica, lo cual requirió de lectura, análisis y comparación de diferentes bibliografías para poder extraer el contenido que se consideró óptimo y significativo para el curso que se estaba trabajando. Luego de esto se presentaba a la Dirección del Departamento para su revisión y aprobación.

4.3.3 Resultados obtenidos en base a las actividades que se ejecutaron.

Actividad	Resultado
Elaboración de bosquejo de temas, selección, mediación pedagógica y aprobación del contenido del curso Gestión de recursos humanos.	Aprobación de cinco módulos de aprendizaje curso 07.02.41-08.0113 Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración de bosquejo de temas, selección, mediación pedagógica y aprobación del contenido del curso Inteligencias múltiples y TAC.	Aprobación de cinco módulos de aprendizaje curso 07.02.41-08.02.14 Inteligencias múltiples y TAC.
Elaboración de bosquejo de temas, selección, mediación pedagógica y aprobación del contenido del curso Propiedad intelectual y TIC.	Aprobación de cinco módulos de aprendizaje curso 07.02.41-10.03.16 Propiedad intelectual y TIC.
Elaboración de bosquejo de temas, búsqueda, selección, medición pedagógica y revisión del contenido del curso Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC.	Aprobación de cinco módulos de aprendizaje curso 07.02.41-10.03.17 Diseño, producción y administración de proyectos educativos basados en TIC y TAC.

4.3.4 Implicaciones

En realidad, la única dificultad que se presentó durante la ejecución del proyecto fue la búsqueda de contenido y bibliografía para dos de los cursos, sin embargo, se recibió la asesoría y apoyo de la dirección del departamento para lograr el objetivo.

Contrario a esto si se tuvo implicaciones positivas, ya que siempre hubo una comunicación de doble vía, accesibilidad a revisiones del proyecto durante los tiempos establecidos, y por supuesto la que se considera más relevante

es el beneficio que se entregó al departamento de educación virtual ya que este proyecto era una carencia con prioridad alta para resolver.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Académico

Inicialmente se puede mencionar el enriquecimiento académico, ya que se obtuvo un aprendizaje en temas que no se conocían como propiedad intelectual, licencias abiertas, tipos de licencia para contenidos digitales, alfabetización digital, taxonomía de Bloom en competencias digitales, competencia digital docente, mediación pedagógica entre otros temas. De igual manera al realizar la búsqueda, selección y redacción de contenido se van retroalimentando contenidos que ya se conocen y adicionalmente ampliando los conocimientos.

Por otra parte, se aplicaron conocimientos de pedagogía, didáctica y administración, lo cual es otro aporte valioso que dejó la realización del proyecto.

Social

En este aspecto se recibió el beneficio de lograr una comunicación de doble vía con la comunidad educativa, desde dirección, docentes y personal administrativo del departamento.

Profesional

Este aspecto se obtuvo un valioso fortalecimiento en el criterio profesional para poder evaluar, seleccionar y plasmar la información de tal manera que se lleve a cabo la mediación pedagógica en la producción de contenidos.

Capítulo V

Evaluación del Proceso

5.1 Evaluación del Diagnóstico

Para realizar la evaluación en esta primera etapa se utilizó la técnica de observación utilizando como instrumento una lista de cotejo, la cual permitió determinar el logro de los objetivos. Como resultado de esta etapa se obtuvo información relevante para conocer la situación actual del Departamento de Educación Virtual.

La técnica de investigación prevista fue apropiada para realizar el diagnóstico, así como los instrumentos de investigación fueron autorizados por el asesor del Ejercicio Profesional Supervisado antes de su aplicación.

Finalmente se logró comprobar los objetivos establecidos en el plan general del diagnóstico, los cuales fueron logrados de manera satisfactoria, llevándose a cabo una de las actividades programadas y obteniendo el listado de las carencias a suplir.

5.2 Evaluación de la Fundamentación Teórica

La evaluación de la fundamentación teórica se realizó analizando documentos de fuentes confiables, de teorías que corresponden al tema.

La técnica que se usó fue de observación por medio del instrumento lista de cotejo, la cual tiene como objetivo verificar que el contenido presentado sea suficientemente claro y corresponda al tema del proyecto a ejecutar, adicionalmente se consultaron otras fuentes que sustentan la importancia del tema.

5.3 Evaluación del Plan Acción

La evaluación del Plan de acción se realizó mediante la técnica de observación y como instrumento se utilizó una lista de cotejo, la que fue diseñada para verificar que el problema es lo que se priorizó en el diagnóstico y en la hipótesis acción. Así como también el Plan acción contribuyó a identificar que se contó con los datos de identificación institucional, se priorizó el problema, el objetivo general y los específicos permitieron resolver la hipótesis que se planteó. También el plan de acción contribuyó a determinar si la justificación es válida, y que los objetivos respondan a la solución del problema, así como que tengan relación con las metas. Se elaboró un cronograma para dar cumplimiento a las actividades previstas, para cumplir los objetivos.

5.4 Evaluación de la Ejecución y Sistematización de la Intervención

Al finalizar la etapa de ejecución se verificó todo lo realizado a través de la técnica de observación en la que se usó como instrumento una lista de cotejo, verificándose el alcance de los objetivos, resultados, productos y logros obtenidos a través de la elaboración de la mediación pedagógica en la producción de contenidos.

Como resultado el producto contribuye a mejorar la labor docente, así como a que los estudiantes tengan la oportunidad de lograr un mejor aprendizaje y esto coadyuva a que el Departamento de Educación Virtual facilite mejores profesionales a la sociedad guatemalteca.

5.5 Evaluación final

Esta evaluación al igual que las anteriores también se realizó a través de la técnica de observación utilizándose como instrumento una lista de cotejo con los indicadores para poder comprobar si se el proceso que se realizó fue eficiente y eficaz en el tiempo planteado. Por otra parte, también se constató que los se obtuvieron resultados positivos que llegaron de la mejor manera a los beneficiarios propuestos.

Capítulo VI

Voluntariado

6.1 Plan de acción

Identificación institucional y del epesista

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa

Epesista: Tisbe del Rosario Paz Rodríguez

Carné: 9720238

Título del proyecto

Proyecto de Reforestación Facultad de Humanidades comprometidos con el medio ambiente.

Problema

La deforestación en el municipio de Villa Nueva

Ubicación

El proyecto se encuentra ubicado en el Linda Vista, Municipio de Villa Nueva. Campo INEB Linda Vista, Villa Nueva

Justificación

La problemática que hemos estado enfrentando en los últimos años, provocada por la inmensa tala excesiva de los bosques, ha provocado en nuestro planeta una diversidad de problemas; erosión, encarecimiento de suelos ricos en minerales, desaparición de fauna y una gran pérdida de la flora. Estos problemas han evidenciado la gran explotación de los bosques tropicales, los cuales son conocidos como pulmones del mundo.

Con el aumento de la población, por lo tanto, el uso de vehículos que desechan gases tóxicos, la basura domiciliar y la falta de conciencia social, se ha dejado de lado la importancia del cuidado del medio ambiente y sus recursos, es por eso que consideramos fundamental el incremento de la vegetación, para la purificación del aire, y creemos que una manera de lograrlo es plantando más árboles en lugares públicos, favoreciendo el paisaje, y purificando determinada zona.

Ante las necesidades encontradas en la colonia Linda Vista zona 4 de Villa Nueva Considerando la insuficiencia que tenemos todos de conservar el medio ambiente, y haciendo urgente una arborización en los alrededores despoblados de los árboles, de esas áreas, es preciso contribuir a la participación de esta. Como parte del proyecto de EPS, se tomó la iniciativa de la participación de una campaña de reforestación dirigido por la municipalidad de Villa Nueva en contribución con la Facultad de Humanidades mediante la Comisión de Medio Ambiente, con este proyecto se recuperaría un espacio verde mejorando su estética y funcionalidad comprometiendo a los vecinos y peatones en general al cuidado de este ya que podrá ser usado como un espacio para el descanso y recreación social.

Objetivos

Objetivo general

Reforestar un área específica involucrando a los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala con el propósito de contribuir a la mejora del medio ambiente de la colonia Linda Vista ubicada en Municipio de Villa Nueva y, asimismo, crear conciencia a los vecinos sobre la importancia del cuidado del área verde en la comunidad.

Objetivo específico

- Restaurar ecológicamente el terreno que esta degradado, desertizado y contaminado en la colonia de Linda Vista ubicada en Municipio de Villa Nueva.
- Repoblación forestal con el propósito de sensibilizar y la educación de la importancia del cuidado del medio ambiente para el beneficio de la comunidad.
- Incentivar a los vecinos para el correcto cuidado de los árboles plantados para la conservación limpio y saludable.
- Realizar una capacitación para los estudiantes de la Escuela Oficial Urbana mixta No. 669 sobre la importancia de la reforestación en su entorno social.

Metas

- La plantación de 600 árboles proporcionadas por la Municipalidad y autorizadas por la Facultad de Humanidades, que se deben sembrar en Linda Vista, Villa Nueva en beneficio de las comunidades aledañas y la población en general.
- Capacitación a 80 estudiantes de la Escuela Oficial Urbana Mixta No.669 sobre la importancia de la reforestación en su entorno social y el cuidado que debemos procurar a nuestro medio ambiente.

Beneficiarios

Población general de Villa Nueva y las comunidades aledañas

Recursos

Humanos:

Comisión de Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades

Comisión de Medio Ambiente Municipalidad de Villa Nueva

Grupo de Epesistas de la Facultad de Humanidades

Comunidad Educativa de Escuela de Linda Vista Zona 4 de Villa Nueva

Didáctico:

Material didáctico para realizar capacitación en la Escuela de Linda Vista en 5to y 6to. Grado de primaria.

Técnico:

Equipo para realizar la reforestación en el área asignada

Económicos:

El presupuesto invertido en el material didáctico, en la siembra, y en las evidencias del proyecto.

Presupuesto:

Material	Precio	Total
Manta Vinílica	Q.50.00	Q.50.00
Material Didáctico	Q.100.00	Q.100.00
Refacción para estudiantes en jornada educativa	Q.100.00	Q.100.00
Etiquetas para los arboles que se sembraron	Q.200.00	Q.200.00
Limpieza de terreno donde se realizará la siembra de árboles.	Q.100.00	Q.100.00
Total:		Q.550.00

Cronograma de Actividades

Cronograma de Actividades del Plan de Reforestación																	
		Mayo				Junio				Julio							
		Semana 3		Semana 4		Semana 1				Semana 2		Semana 1	Semana 2				
		Día		Día		Día				Día		Día	Día				
No.	Actividad	20	25	31	5	6	7	8	9	10	14	2	3	4	9	10	11
1	Inducción de proceso de voluntariado																
2	Capacitación y asignación de centros educativos y de áreas de reforestación																
3	Capacitación a estudiantes de la Escuela																
4	Inauguración de Jornada de reforestación en Parque Ecológico																
5	Preparación del terreno de Siembra de arboles																
6	Siembra de arboles																

6.2 Sistematización

La Facultad de Humanidades a través de la comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente del departamento de extensión, lleva a cabo el programa de reforestación como parte del proyecto de EPS. La reforestación es la acción por la cual se vuelve a poblar de árboles un territorio, tiene como finalidad recuperar un espacio natural que ha sido destruido debido a factores diversos. Estas actividades promueven la aprehensión de CO₂ de la atmósfera, disminuyendo así la concentración de este gas y consecuentemente, desempeñando un importante papel para luchar contra el efecto invernadero.

Ante el alto déficit de áreas verdes del municipio de Villa Nueva, la Facultad de Humanidades, la municipalidad de dicha jurisdicción y las estudiantes espesitas, trabajaron en reforestar nuevos árboles en la colonia Linda Vista, zona 4 de Villa Nueva, fomentando a las personas la sostenibilidad de nuestras áreas reforestadas para contribuir a erosiones de suelo, eliminar dióxido de carbono, producir oxígeno, darle vida al planeta.

Ya que es de suma importancia tomar en cuenta las situaciones que hoy en día se vive a través de la sociedad no se tiene hábitos de cultura en el en la conservación del medio ambiente, sin conocer los beneficiados en todo lo que concierne al planeta, comprometidos con el cambio en el cuidado del área verde de la colonia linda vista zona 4 de Villa Nueva, como estudiantes epesistas se contribuyó a la plantaciones de dichos árboles, para el mejoramiento de nuestro planeta, que las personas mejoren sus hábitos de conservación, en reforestar en áreas necesarias.

6.3 Evidencias

Evidencia fotográfica que describen el sitio específico donde se realizó el proyecto de reforestación. (Véase imagen 1)



Imagen 1

Vista desde el norte donde, se puede visualizar el área de reforestación.

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, (USAC) reunidos con las autoridades de la Municipalidad de Villa Nueva en apoyo a la resolución del problema de la reforestación inaugurando el programa de enseñanza del cuidado de la naturaleza. (Véase imagen 2)



Imagen 2.

Se inaugura el programa del cuidado del medio ambiente bajo la tutela y colaboración de profesionales de la Facultad de Humanidades de la USAC. En Paseo del Lago. (Véase imagen 3)



Imagen 3.

Estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), interactúan con docentes y estudiantes de sexto grado de primaria llevando a cabo el desarrollo de temas de medio ambiente. (Véase imágenes 4 y 5)

Imagen 4



Imagen 5



Para el proceso de la formación de conciencia en el programa de Medio ambiente y reforestación a la población guatemalteca se ha involucrado, profesionales pedagogos para construir con estas personas el aprendizaje significativo en sí mismos y así también de beneficio de la población, por medio de la Jornada de Educación. (Véase imágenes 6,7,8 y 9)

Imagen 6



Imagen 7



Imagen 8



Imagen 9



Los centros educativos del Municipio de Villa Nueva brindan el apoyo para trasladar la información y formación en cuanto a la preocupación del manejo de la basura y problemas ambientales, dada la ubicación en la cuenca del lago de Amatitlán. (Véase imágenes 10, 11, 12 y 13).

Imagen 10



Imagen 11



Imagen 12



Imagen 13



Es necesario identificar las áreas protegidas en la reforestación para que la población se involucre y proteja los futuros pulmones del planeta.

De acuerdo a lo planificado 5 y 6 de junio fechas en las que se realizó la siembra de árboles. (Véase imágenes 14 15 y16)



Imagen 14

Imagen 15

Imagen 16

La selección de espacios indicados para la siembra de arboles estuvo a cargo de la Municipalidad de Villa Nueva, dada la necesidad de proteger los suelos y evitar la erosion. (Véase imágenes 17,18,19, 20,21 y 22)

Imágenes 17, 18 y 19



Imágenes 20, 21 y 22

Referencia:

Tisbe Paz]. Colonia Linda Vista, Villa Nueva, 2018. Voluntariado de Reforestación. USAC. Galería de fotografías. Paz T.]

Conclusiones

- Se contribuyó con el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en la producción de contenidos para los cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información.
- Se elaboraron módulos de aprendizaje mediados pedagógicamente para cuatro cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información.
- Se validaron los módulos de aprendizaje por la Dirección del departamento de Educación Virtual.
- Se realizó la socialización de los módulos de aprendizaje con la Directora y docentes encargados de los cursos.

Recomendaciones

- Se recomienda a la Directora del Departamento de Educación Virtual realizar periódicamente una actualización bibliográfica para los contenidos en los diferentes cursos de la carrera Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información y Comunicación en la modalidad e-learning.
- Se recomienda a la Directora del Departamento de Educación Virtual que los módulos de aprendizaje de los cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación su contenido sea mediados pedagógicamente.
- Se recomienda a la Directora del Departamento de Educación Virtual solicitar el apoyo al departamento de planificación para que puedan validar los módulos de aprendizaje de los cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Se recomienda a los docentes que tienen asignados cursos de la Licenciatura en Educación y Tecnología de la Información y Comunicación que puedan socializar con la Directora del Departamento y con otros docentes del departamento los módulos de aprendizaje para que esto sea enriquecedor para todo el departamento y finalmente beneficie a los estudiantes.

Bibliografías

- Balladares-Burgos, J. A. (2018). Diseño pedagógico de la educación digital para la formación del profesorado. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 41-60.
- Belloch, C. (2016). *Diseño Instruccional*. Valencia, España: Unidad de Tecnología Educativa, Universidad de Valencia.
- Castro, S., Guzmán, B., & Casado, D. (2007). *Las Tic en los procesos de enseñanza y aprendizaje*. Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Compendio Normativos, Administración. (2017). En U. d. Planificación. Guatemala: Facultad de Humanidades.
- Córica, J. L., Portalupi, C., Hernández Aguilar, M. d., & Bruno, A. (2010). *Fundamentos del diseño de materiales para la educación a distancia*. Argentina: Editorial Virtual.
- Departamento de Planificación. (2014). *Facultad de Humanidades - Reseña Histórica*. Recuperado el 14 de 08 de 2018, de Facultad de Humanidades- Reseña Histórica: <https://www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf>
- Dirección General de Administración DIGI. (2018). (C. Rodríguez, Ed.) *SOY USAC*.
- Espinosa Ríos, E. A. (2009). *Los mediadores pedagógicos en la enseñanza de las ciencias: la implementación de un programa educativo multimedia en la enseñanza del sistema circulatorio*. Cali, Colombia: El Hombre y la Máquina.
- García de Viedma, J. J. (2015). El perfil del profesor como mediador. *Curso-Taller Educando para una Formación Integral* (págs. 1-5). D. F., México: Excelencia Educativa A.C.
- Gutierrez Perez, F., & Pietro Castillo, D. (2002). *La mediación pedagógica. Apuntes para una educación a distancia*. Buenos Aires, Argentina: UNC.
- Gutierrez Perez, F., & Pietro Castillo, D. (2005). *La mediación pedagógica Apuntes para una educación a distancia*.
- Hernández, K. V. (17 de agosto de 2018). Directora Departamento Educación Virtual. (T. P. Epesista, Entrevistador)
- Instituto Nacional de Estadística. INE. (5 de febrero de 2017). Educación Superior. *Prensa Libre*.
- Latorre Ariño, M. D. (2017). *Contenidos declarativos (factuales, conceptuales), procedimentales y actitudinales*. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Maya Betancourt, A. (1993). *La educación a distancia y la función tutorial*. San José, Costa Rica: Oficina Subregional de Educación de la UNESCO para Centroamérica y Panamá.
- Morales Irizarry, C. (2010). *La Importancia del diseñador instruccional en el Diseño de cursos en línea*. New Jersey, USA: Center for Instructional and Technological Innovation.

- Mosquera Urrutia, M. C. (2010). *Estrategias de Mediación Pedagógica para el Desarrollo del Pensamiento Matemático*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana, grupo E.MAT.H.
- Normativo Departamento de Educación Virtual. (2017). En Planificación, *Normativo Departamento de Educación Virtual*. Guatemala.
- Pérez Gómez, A. (1988). *Curriculum y enseñanza: Análisis de componentes*. Málaga, España: Ediciones Universidad de Málaga.
- Prieto Castillo, D. (2004). La docencia como mediación pedagógica. *XII Jornadas de Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*, 18-21.
- Públicas, D. d. (Noviembre de 2009). Humanidades por dentro. (M. E. Monzón, Ed.) *Revista Humanidades*, 2, 8-10.
- Sarramona López, J. (1987). *Curriculum y educación*. Barcelona, España: CEAC.
- Tobón Lindo, M. I. (2007). *Diseño Instruccional en un Entorno de Aprendizaje Abierto*. Pereira, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ciencias de la Educación, Maestría en Comunicación Educativa.
- Tobón, S. (2015). *Formación Basada en Competencias*. D. F., México: Universidad del Valle.
- UNID. (2005). *Paradigmas de Mediación Pedagógica*. Distrito Federal, México: Universidad Interamericana para el Desarrollo.
- Unidad de Salud. (25 de 01 de 2018). Trifoliar informativo Cuidando de ti.
- Vera Vila, J., García Del Dujo, Á., Peña Calvo, J. V., & Gargallo López, B. (2000). *Criterios de Selección de los Contenidos del Currículo*. Salamanca, España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Villarruel Fuentes, M. (2009). La práctica educativa del maestro mediador. *Revista Iberoamericana de Educación*, No. 50/3, 1-12.

E-grafía

CarpetaPedagógica.com. (23 de 03 de 2018). *Qué es un módulo de aprendizaje?* Obtenido de <https://carpetapedagogica.com/modulodeaprendizaje>

Compendio de Leyes y Reglamentos de la Univesidad de San Carlos de Guatemala. (2008). Obtenido de Compendio de Leyes y Reglamentos de la Univesidad de San Carlos de Guatemala: www2.usac.edu.gt/cip/docs/Leyes-y-Reglamentos-de-la-USAC-2008.pdf

Departamento de Relaciones Públicas Facultad de Humaniddes. (Noviembre de 2009). *Revista Fahusac 2.* (M. E. Monzón, Editor) Recuperado el agosto de 2018, de Revista Fahusac 2: https://issuu.com/fahusac_web/docs/revista_2

Departamento de Planificación. (2014). *Facultad de Humanidades - Reseña Histórica.* Recuperado el 14 de 08 de 2018, de Facultad de Humanidades- Reseña Histórica: <https://www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf>

Departamento Educación Virtual - Facultad de Humanidades USAC. (17 de agosto de 2018). Obtenido de Departamento Educación Virtual - Facultad de Humanidades USAC: www.humanidades.usac.edu.gt/usac/pedagogia/dep-de-educacion-virtual/

Fabian Badillo, J. (29 de 12 de 2006). *De la educación a distancia al e-learning.* Obtenido de <http://www.maestrosdelweb.com/elearningcaract/>

Facultad de Humanidades. (2008). *Facultad de Humanidades - Usac.* Recuperado el 15 de agosto de 2018, de Facultad de Humanidades - Usac: <https://www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf>

Facultad de Humanidades. (2009). Reseña histoórica de la Facultad de Humanidades. *FAHUSAC 2(2)*, 5-8. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de https://issuu.com/fahusac_web/docs/revista_2

Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos De Guatemala. (agosto de 2018). *Facultad de Humanidades USAC.* Recuperado el agosto de 2018, de Facultad de Humanidaes USAC: humanidades.usac.edu.gt/portal/

Google Maps. (septiembre de 2018). Obtenido de Google Maps: <https://maps.google.com/>

Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Metereología e Hidrología. (14 de 08 de 2018). www.insivumeh.gob.gt. Recuperado el 14 de 08 de 2018, de www.insivumeh.gob.gt: www.insivumeh.gob.gt

Islas Maldonado, O. d. (11 de 10 de 2018). *América, Learning Media.* Obtenido de Diseño Instruccional para la Educación Virtual: <http://www.americalearningmedia.com/edicion-023/267-white-papers/4047-diseno-instruccional-para-la-educacion-virtual>

Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional. (2000). En *Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional*. Guatemala. Recuperado el agosto de 2018, de Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional:

https://www.oei.es/.../info.../ley_dignificacion_catalogacion_magisterio_guatemala.pdf

Mentesana, L. (03 de 2018). *El nuevo paradigma: la educación por competencias*. Obtenido de

<http://www.sanjuan.edu.ar/mesj/LinkClick.aspx?fileticket=qnAnukXDxRY%3D&tabid=570>

Universidades Públicas y Privadas en Guatemala,. (21 de agosto de 2018). Obtenido de

Universidades Públicas y Privadas en Guatemala: <https://universidades.gt/>

Apéndices

Apéndice 1

Plan de diagnóstico

I. Identificación

Institución

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Central
Departamento de Educación Virtual
Licenciatura en Educación y Tecnología de la Comunicación
Modalidad E-learning
Epesista: Tisbe del Rosario Paz Rodríguez
Carné: 9720238

II. Título

Plan del diagnóstico del Departamento de Educación Virtual de
Facultad De Humanidades.

III. Ubicación física de la institución

Sede central de la Facultad de Humanidades, Edificio S4 Ciudad
universitaria 11 avenida zona 12 ciudad de Guatemala.

IV. Objetivos Elaborar

General:

Determinar la situación real del Departamento de Educación Virtual
de la Facultad de Humanidades

Específicos:

1. Determinar las técnicas de investigación que se aplicaran en el diagnóstico.
2. Elaborar los instrumentos de investigación que se aplicarán para realizar el diagnóstico.
3. Aplicar los instrumentos de investigación a la o las personas que corresponde.
4. Identificar las carencias con las que cuenta el departamento de Educación Virtual.
5. Elaborar la problematización respecto a las carencias detectadas.
6. Enunciar la hipótesis acción a cada problema detectado en el departamento
7. Proceder a la priorización de las carencias que se identificaron en el departamento.
8. Establecer el proyecto a realizarse.
9. Determinar si el proyecto a realizarse es viable y factible.

V. Justificación

El diagnóstico que se realizará en el Departamento de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades, es necesario ya que derivado de este permite conocer cuál es la situación actual y así, poder establecer las carencias o problemas que presenta el departamento. Esto con la finalidad de poder proceder a la elaboración de la problematización y la priorización de las carencias y así poder determinar una posible solución.

VI. Actividades

No.	Actividad
1.	Observación de las diferentes áreas de trabajo del departamento.
2.	Elaboración de instrumentos de investigación
3.	Entrevista a directora del departamento de Educación Virtual
4.	Entrevista a docentes del departamento de Educación Virtual
5.	Redacción de lista de carencias del departamento.
6.	Elaborar la problematización respecto a las carencias detectadas
7.	Enunciar la hipótesis acción a cada problema detectado en el departamento
8.	Establecer el proyecto a realizarse.
9.	Determinar si el proyecto a realizarse es viable y factible.

VII. Tiempo

Fecha de inicio de diagnóstico: 11 de junio de 2018

Fecha de finalización de diagnóstico: 05 de julio de 2018

VIII. Cronograma

No.	Actividad	Junio 2018				Julio 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observación de las diferentes áreas de trabajo del departamento.								
2..	Elaboración de instrumentos de investigación								
3.	Entrevista a directora del departamento de Educación Virtual								
4.	Redacción de lista de carencias del departamento.								
5.	Elaborar la problematización respecto a las carencias detectadas								
6.	Enunciar la hipótesis acción a cada problema detectado en el departamento								
7.	Elaborar la problematización respecto a las carencias detectadas								
8.	Enunciar la hipótesis acción a cada problema detectado en el departamento								
9.	Elaborar la problematización respecto a las carencias detectadas								

IX. Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Observación	Lista de Cotejo
Análisis documental	Fichas de observación

X. Recursos

Humanos: personal del Departamento de Educación Virtual y
epesista

Equipo: computadora, USB, router de Internet.

Materiales: hojas, lápices.

Institucionales: Facultad de Humanidades

XI. Responsables

Epesista: Tisbe del Rosario Paz Rodríguez

XII. Evaluación

Instrumento a utilizar: escala de valoración

Apéndice 2

Instrumentos de Investigación

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Educación Virtual



Ficha de Observación Estudio Contextual

Infraestructura				
No.	Aspectos	Si	No	Observaciones
1.	Se encuentran en buen estado las instalaciones.			
2.	Se cuenta con aulas virtuales			
2.	El espacio físico para el desempeño del personal administrativo es el adecuado			
3.	El personal docente cuenta con cubículos.			
3.	Es adecuado el espacio de las aulas.			
4.	El laboratorio tiene espacio e iluminación adecuada.			
5.	Se cuenta con salón de audiovisuales.			
6.	Existe espacio adecuado para personal técnico			
Observación: No se cuenta con aulas virtuales No se cuenta con espacio físico suficiente para personal administrativo y técnico.				

**Ficha de Observación
Estudio Contextual**

Finanzas				
No.	Aspectos	Si	No	Observaciones
1.	El departamento cuenta con presupuesto		x	
2.	Recibe algún aporte económico de alguna otra institución.		x	
3.	El recurso económico con el que cuenta es suficiente.		x	
Observación: No se cuenta con el presupuesto necesario				

**Ficha de Observación
 Estudio Contextual**

Política Laboral				
No.	Aspectos	Si	No	Observaciones
1.	El proceso de contratación del personal es eficiente (adecuado en tiempo y de acuerdo al perfil que se requiere)		x	
2.	Existe suficiente personal docente para dar cobertura a la población estudiantil.	x		
3.	Existe suficiente personal administrativo y técnico para cubrir todas las funciones del departamento.		x	
4.	Se da capacitación a los docentes.		x	
5.	Se capacita al personal administrativo y técnico.		x	
6.	El personal docente cumple con sus funciones	x		
7.	El personal docente que se contrata cumple con el perfil adecuado a las necesidades que requiere la población estudiantil.	x		
8.	¿Se cuenta con docentes especializados en el área de tecnología?		x	
Observación: Algunos docentes no cuentan con las competencias digitales que se requieren para ser tutores virtuales. No se cuenta con el personal administrativo y técnico suficiente. No se capacita al personal docente con frecuencia. Existe analfabetismo tecnológico en docentes.				

**Ficha de Observación
 Estudio Contextual**

Administración				
No.	Aspectos	Si	No	Observaciones
1.	¿Se llevan a cabo los pasos administrativos? Planificación, organización, dirección, control y evaluación	x		
2.	¿Se pasan controles mensuales a secretaria académica? (asistencia)	x		
2.	¿Se cuenta con manual de procedimientos administrativo?		x	
Observación: No se cuenta con un manual de procedimientos administrativos.				

**Ficha de Observación
 Estudio Contextual**

Pedagógico				
No.	Aspectos	Si	No	Observaciones
1.	Se cuenta con el contenido mediado de cada curso para que el tutor virtual pueda desempeñarse eficazmente		x	
2.	Los docentes cuentan con los sílabos para impartir los cursos que se les fue asignado		x	
3.	Los horarios asignados para los cursos son accesibles para los estudiantes	x		
4.	El proceso de evaluación para los estudiantes es el adecuado.	x		
5.	La metodología que utilizan los docentes para la enseñanza es la adecuada para la educación virtual.	x		



Entrevista

Se presenta el siguiente cuestionario para entrevista a la Dirección del departamento de Educación Virtual, que realizará la encuesta para efectos de obtener la información necesaria para el diagnóstico.

1. ¿Conoce la procedencia de los estudiantes que integran el Departamento de Educación Virtual?

2. ¿Cuál es la estadística semestral y anual de los estudiantes que están inscritos en el Departamento de Educación Virtual?

3. Tiene conocimiento de cuál es la situación socioeconómica de los estudiantes del Departamento de Educación Virtual

4. ¿Tiene conocimiento del porque los estudiantes se inclinan por estudiar una carrera e-Learning?

5. ¿Las finanzas del Departamento de Educación Virtual son reguladas por la Facultad de Humanidades?

6. ¿El Departamento cuenta con un presupuesto propio?

7. ¿Con respecto a la política laboral el Departamento de Educación Virtual se rige bajo las mismas políticas que la Facultad de Humanidades

Apéndice 3

Instrumentos de Evaluación

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado – EPS-
Instrumento de evaluación

Instrumento de Evaluación del Diagnóstico Institucional

Lista de Cotejo

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de indicadores marque con una (x) en donde corresponda según su opinión en el desempeño durante la ejecución del diagnóstico institucional.

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Se presentó el plan del diagnóstico institucional?		
2.	¿La información presentada de la institución fue clara, idónea y aceptable?		
3.	¿Los objetivos planteados fueron pertinentes y se alcanzaron eficazmente?		
4.	¿Las actividades se cumplieron de acuerdo a lo planificado en el cronograma?		
5.	¿Las actividades que se realizaron favorecieron para llevar a cabo el diagnóstico institucional?		
6.	¿Las técnicas de investigación que se trabajaron fueron adecuadas para realizar el diagnóstico institucional?		
7.	¿Los instrumentos que se diseñaron fueron apropiados para las técnicas de investigación?		
8.	¿Se determinaron correctamente las carencias y deficiencias de la institución?		
9.	¿Se seleccionó de forma correcta el problema más urgente de la institución para resolver?		
10.	¿La hipótesis acción planteada tiene relación al problema a intervenir?		
11.	¿Se realizó análisis de viabilidad y factibilidad?		
12.	¿Se obtuvo colaboración de personas que laboran en la institución para elaborar el diagnóstico?		
13.	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elabora el diagnóstico?		

F. _____



Instrumento de Evaluación de la Fundamentación teórica

Lista de Cotejo

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de indicadores marque con una (x) en donde corresponda según su opinión en el desempeño durante la ejecución de la fundamentación teórica.

No.	Indicador	Si	No
1.	¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en la hipótesis acción?	X	
2.	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X	
3.	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X	
4.	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X	
5.	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?		

F. _____

PEM. Tisbe Paz Rodríguez



Instrumento de Evaluación del diseño del Plan de acción

Lista de Cotejo

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de indicadores marque con una (x) en donde corresponda según su opinión en el desempeño durante la ejecución del Plan de acción.

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Es completa la identificación institucional de la epesista?	X	
2.	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X	
3.	¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X	
4.	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X	
5.	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X	
6.	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X	
7.	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X	
8.	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X	
9.	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X	
10.	¿Los beneficiarios están bien identificados?	X	
11.	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X	
12.	¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X	
13.	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X	
14.	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X	
15.	¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	x	

F. _____

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Administración
 Educativa
 Ejercicio Profesional Supervisado – EPS-
 Instrumento de evaluación



Instrumento de Evaluación de la Ejecución y sistematización de la experiencia

Lista de Cotejo

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de indicadores marque con una (x) en donde corresponda según su opinión en el desempeño durante la ejecución de la ejecución y sistematización de la experiencia.

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el Ejercicio Profesional Supervisado?	X	
2.	¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X	
3.	¿Elaboró un relato descriptivo de la sistematización durante la intervención?	x	
.4.	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado?	X	
4.	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X	
5.	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	x	

F. _____

PEM. Tisbe Paz Rodríguez



Evaluación final del Ejercicio Profesional Supervisado

Lista de Cotejo

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de indicadores marque con una (x) en donde corresponda según su opinión en el desempeño durante la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado.

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Se evaluó cada una de las fases del Ejercicio Profesional Supervisado?	X	
2.	¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del ejercicio Profesional Supervisado?	X	
3.	¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?		
4.	¿Se presenta correctamente el resumen?	X	
5.	¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X	
6.	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación aplicados?	X	
7.	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X	
8.	¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?	X	
9.	¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X	
10.	¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	x	

F. _____

P.E.M. Tisbe Paz Rodríguez

Apéndice 4

Carta de sostenibilidad

Guatemala,
25 de noviembre de 2018.

Licenciada
Karla Lisseth Valdez Hernández
Directora
Departamento de Educación Virtual


Respetable Directora:

Con un atento saludo y deseando éxitos en el desarrollo de sus labores, me dirijo a usted para hacer la entrega oficial del proyecto La Mediación Pedagógica en la Producción de Contenidos en la Modalidad E-Learning, lo cual está integrado por los contenidos informativos impresos y editables.

Por lo que se sugiere puedan ser sujetos de revisión y mejoras dentro de dos años, debido, a la actualización de la información de los contenidos trabajados para los módulos formativos de cada curso atendido para la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información y Comunicación del Departamento de Educación Virtual.

Por lo anterior, se extiende esta carta de sostenibilidad para que la misma sirva como compromiso; y así, darle seguimiento al proyecto que se está entregando.

Atentamente,


Tisbe Paz Rodríguez
Epesista



Karla Valdez

Anexos



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 18 de Septiembre 2018

Licenciada
KARLA LISSETH VALDEZ HERNANDEZ
Aesora de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrada como ASESORA que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

TISBE DEL ROSARIO PAZ RODRÍGUEZ
9720238

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.



Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento Extensión

C.C expediente
Archivo.




Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Bionis
Decano



Educación Superior, Incluyente y Proyección
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 06 de febrero de 2019.

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente.

Hago de su conocimiento que la estudiante: **Tisbe del Rosario Paz Rodríguez**

De: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

CU: 2383 33124 0101

Registro Académico: 9720238

Dirección para recibir notificaciones: 1ª. Avenida B 0-38 Zona 2 de Villa Nueva
Residenciales Valles de María

No. de Teléfono: 5016-7998

Ha realizado informe final de EPS (*)

En el periodo de: julio 2018 a enero 2019

Titulado:

La mediación pedagógica en la Producción de Contenidos para los cursos e-learning de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de la Información del departamento de Educación Virtual de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada **COMISIÓN REVISORA**.


Licda. Karla Valdez Hernández
ASESORA

mygo/sdjda

Docencia Superior, Investigación y Proyección



USAC
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 04 de Abril de 2019

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por el estudiante:

Paz Rodriguez Tisbe del Rosario
9720238

Previo a optar al grado de Licenciado(a) En Pedagogía Y Administración Educativa.

Título del trabajo: LA MEDIACIÓN PEDAGÓGICA EN LA PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS PARA LOS CURSOS E-LEARNING DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN VIRTUAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS GUATEMALA.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

ASESOR: **Licda. Karla Lisseth Valdez Hernandez**
REVISOR 1: **Lic. Guillermo Arnoldo Gaytan Monterroso**
REVISOR 2: **Lic. Santos De Jesus Davila Aguilar**

Lic. Santos de Jesus Davila Aguilar
Director Departamento Extensión

Bo. Vo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolís
Decano

C C expediente
Archivo.