



Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Resistencia
Licenciatura en Tecnología Educativa

Tesina

**“Uso de Aulas Virtuales para el Aprendizaje de Procesos de
Gestión Administrativa en el Sector Público Provincial”**

Tesista

Juan Marcelo Rojas

Director

C.P. Gustavo Ariel Mereles

Resistencia, Año 2017

Tesina de Investigación presentada
dentro de la normativa del Programa
de Estudios de la Universidad Tecnológica Nacional
como requisito obligatorio para la
obtención del Título de Licenciado en Tecnología Educativa

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. JUSTIFICACIÓN.....	7
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
• Enunciado del Problema.....	9
• Descripción del Problema.....	9
4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	10
5. OBJETIVOS.....	10
• Objetivo General.....	10
• Objetivos Específicos	10
6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
• El Aprendizaje en Adultos.....	11
• Aprendizaje Organizacional	19
• Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje.....	23
• Plataforma Moodle	27
• Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH)	29
7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
• Enfoque y Tipo de Investigación.....	33
• La Investigación – Acción.....	35
• Población y Muestra	37
8. DISEÑO METODOLÓGICO	38
• Diseño de la Investigación.....	38
• Métodos de Recolección de Datos	38
• La Encuesta.....	38
• La Entrevista.....	39
9. CRONOGRAMA, RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.....	40
• Cronograma	40

• Recursos Humanos y Materiales	40
10. ESTUDIO DE CAMPO. Primera Parte.....	41
• Entrevista al Instructor.....	41
• Análisis de la Entrevista	41
• Encuesta Preliminar a los Empleados Administrativos.....	42
• Presentación de los Resultados de la Encuesta Preliminar.....	42
• Análisis de los Resultados de la Encuesta Preliminar	48
11. EXPERIENCIA PRACTICA	50
• Justificación de la Actividad.....	50
• Descripción de la Actividad	50
• Desarrollo de la Actividad.....	51
12. ESTUDIO DE CAMPO. Segunda Parte	53
• Encuesta Evaluativa a los Empleados Administrativos.....	53
• Presentación de los Resultados de la Encuesta Evaluativa.....	53
• Análisis de los Resultados de la Encuesta Evaluativa.....	60
13. CONCLUSIÓN	61
14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
15. ANEXO	66
• Anexo N° 1. Planilla de Empleados Administrativos	67
• Anexo N° 2. Entrevista a la Persona Responsable de la Capacitación.....	67
• Anexo N° 3. Encuesta Preliminar (Recuento de Respuestas)	70
• Anexo N° 4. Encuesta Evaluativa (Recuento de Respuestas)	73
• Anexo N° 5. Aula Virtual del Curso	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. “Aprendizaje en Adultos”. (Elaboración Propia)	11
Figura N° 2. “Estilos de Aprendizaje de Kolb”	16
Figura N° 3. “Aprendizaje Organizacional”. (Elaboración Propia)	19
Figura N° 4. "Modelo Estratégico de Seis Elementos para el Aprendizaje Organizacional ". (Gómez Díaz, 2016)	22
Figura N° 5. “Entornos Virtuales de Enseñanza-Aprendizaje”. (Elaboración Propia) ..	23
Figura N° 6. "Portadas de Moodle"	27
Figura N° 7. Captura de Pantalla de Módulos del SIARH	32
Figura N° 8. "Cronograma de Trabajo". (Elaboración Propia)	40
Figura N° 9. "Cuadro de Actividades". (Elaboración Propia).....	52
Figura N° 10. Pantalla de Inicio del Aula Virtual	77
Figura N° 11. Pantalla de Inicio del Curso.....	77
Figura N° 12. Temas del Curso 1	78
Figura N° 13. Temas del Curso 2	78
Figura N° 14. Temas del Curso 3	79

1. INTRODUCCIÓN

La formación permanente y la capacitación continua deben considerarse como un proceso a fortalecer en los ámbitos gubernamentales de todas las jurisdicciones, ya que contribuyen a elevar los niveles de calificación de los trabajadores públicos y contribuir así al desarrollo económico y social de las comunidades. (Mazza, 2009)

El presente trabajo propone el uso del aula virtual de la plataforma Moodle para el aprendizaje de los procesos de gestión administrativa del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH) del poder Ejecutivo de la provincia de Formosa.

Para ello se plantea los inconvenientes que tienen los empleados administrativos responsables de generar la liquidación de haberes de cada ministerio del poder ejecutivo, para resolver los problemas cotidianos que se presentan en el desempeño de sus actividades.

El objetivo general es analizar la influencia del uso del aula virtual como herramienta, para realizar capacitaciones sobre los procesos de gestión administrativa del SIARH, en los empleados administrativos encargados de generar la liquidación de haberes de cada ministerio.

Debido a que se trabajará con personas adultas que desarrollan sus actividades en un contexto organizativo, se hablará sobre las principales características del aprendizaje adulto, así como del aprendizaje organizacional. También se tratará sobre los entornos virtuales de aprendizaje en general, para luego desembocar en la plataforma Moodle. Por último, se hará una descripción del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos SIARH.

2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, las tecnologías de información y comunicación y en especial de internet, brindan herramientas que pueden ser aprovechadas con una ventaja competitiva por las organizaciones gubernamentales, ya que permiten entre otras cosas, buscar nuevas estrategias que beneficien el aprendizaje de sus empleados.

Desde el año 2004, en la provincia de Formosa existe la Unidad Provincial de Sistemas y Tecnologías de Información (UPSTI), creado por Decreto 518/04. Es un organismo con rango de subsecretaría que depende directamente del Ministerio de Economía, Hacienda y Finanzas (Decreto 1.511/05). La UPSTI participa activamente en los proyectos de desarrollo, innovación, implementación, compatibilización e integración de las tecnologías de la información en el ámbito de la administración pública del gobierno. Dentro de sus instalaciones se encuentra el Data Center, un conjunto de servidores (computadoras dedicadas) en donde se alojan y ejecutan todos los sistemas informáticos de la provincia, uno de ellos es el SIARH.

Todos los empleados administrativos responsables de generar la liquidación de haberes de cada ministerio, en sus puestos de trabajo cuentan con una computadora de escritorio conectada a la red provincial, desde la cual pueden acceder al SIARH y a los otros sistemas. También es importante señalar que la UPSTI cuenta con un servidor dedicado a la plataforma Moodle, en donde ya existen aulas virtuales, las cuales son utilizadas por las escuelas de cadetes y de oficiales de la Policía de la provincia y por el Instituto Pedagógico Provincial.

Además, Moodle es un software gratuito y de Código Abierto, bajo la Licencia Pública General GNU (GNU General Public License), donde cualquier persona puede adaptar, extender o modificar Moodle, tanto para proyectos comerciales como no-comerciales, sin pago de cuotas por licenciamiento, y beneficiarse del costo/beneficio, flexibilidad y otras ventajas de usar Moodle. Debido a que es de Código Abierto, Moodle puede ser personalizado en cualquier forma deseada, para adecuarlo a necesidades individuales. Está basado en web, por lo que puede accederse a él desde cualquier lugar del mundo.

Es decir, se cuenta con los permisos y recursos necesarios de hardware y software para llevar a cabo la investigación.

Por otra parte, se considera que esta investigación permitirá fortalecer los procesos de capacitación de los empleados administrativos, en donde desarrollaran nuevas estrategias de aprendizaje con nuevas herramientas tecnológicas. También el presente trabajo está en sintonía con algunas de las metas del Plan Estratégico de Gobierno Electrónico de la provincia, como son la de promover un intenso cambio cultural en la capacitación de los agentes públicos, proveer equipamiento y entrenamiento para el empleo eficiente y coordinado de los recursos de las tecnologías de información y comunicación y la de optimizar la gestión de la administración pública provincial para aumentar los niveles de eficiencia y transparencia en las tramitaciones de los actos públicos y para brindar una rápida respuesta a las necesidades y requerimientos de los ciudadanos.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Enunciado del Problema

El problema que se plantea en esta investigación es el siguiente:

¿Cómo el uso del aula virtual de la plataforma Moodle influye en el aprendizaje de los procesos de gestión administrativa del SIARH (Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos) en los empleados administrativos responsables de generar la liquidación de haberes del poder ejecutivo de la provincia de Formosa?

Descripción del Problema

Actualmente en el desarrollo de sus actividades, los empleados administrativos que tienen la responsabilidad de generar la liquidación de haberes de los distintos escalafones del poder ejecutivo provincial, presentan desconocimiento y dudas sobre los procesos administrativos del SIARH, de aquellos que son nuevos como de los que se realizan cotidianamente. Para realizar las capacitaciones, deben trasladarse desde sus puestos de trabajo en horario laboral, a la Unidad Provincial de Sistemas y Tecnologías de Información en donde reciben, dependiendo de la cantidad de personas y del espacio físico disponible, una instrucción personalizada, llevada a cabo por una persona responsable de la capacitación. Luego de dicha capacitación, cuando deben realizar sus actividades por cuenta propia y aplicar los conocimientos recibidos, los empleados siguen presentando incertidumbre, la cual se manifiesta en sucesivas solicitudes de consulta por medio de llamados telefónicos y por el envío de correo electrónicos. Es decir, se denota que la capacitación recibida no ha sido suficiente, como para que puedan desempeñarse correctamente en sus actividades, provocando retrasos o errores en la ejecución de los mismos.

4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Para guiar este estudio se formularon las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las concepciones que tienen los empleados administrativos sobre el uso de aulas virtuales para capacitarse?
2. ¿Qué grado de dificultad presentan los procesos de gestión administrativa del SIARH para ser aprendidos por los empleados administrativos?
3. ¿En qué medida el uso del aula virtual de Moodle puede facilitar el aprendizaje de los procesos de gestión administrativa del SIARH en los empleados administrativos?

5. OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la influencia del uso del aula virtual de la plataforma Moodle en el aprendizaje de los procesos de gestión administrativa del SIARH (Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos) en los empleados administrativos responsables de generar la liquidación de haberes del poder ejecutivo de la provincia de Formosa.

Objetivos Específicos

1. Identificar las concepciones que tienen los empleados administrativos acerca del uso de aulas virtuales para capacitarse.
2. Describir que grado de dificultad presentan los procesos de gestión administrativa del SIARH para ser aprendidos por los empleados administrados.
3. Determinar cómo el uso del aula virtual de Moodle facilita el aprendizaje de los procesos de gestión administrativa en los empleados administrativos.

6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El Aprendizaje en Adultos

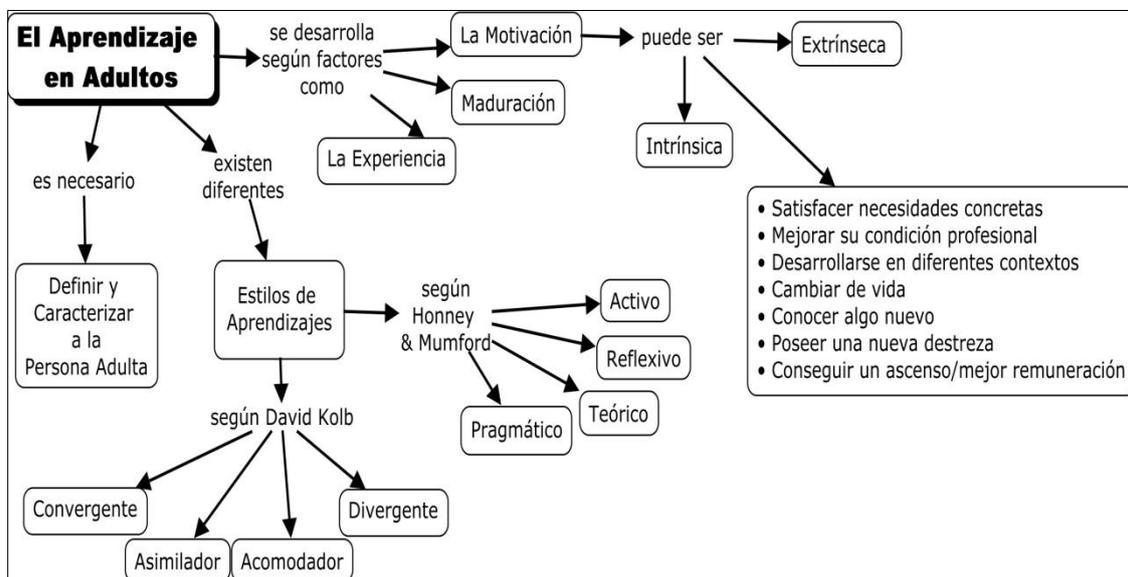


Figura N° 1. "Aprendizaje en Adultos". (Elaboración Propia)

El término adulto se asocia con la etapa vital más larga de la vida de una persona, pero dicho concepto, puede tener varios significados según la posición que adoptemos. Así, por ejemplo, etimológicamente, adulto proviene del verbo "adolescere", cuyo significado es crecer; al derivar del participio pasado de ese verbo "adultum", viene a significar: el que ha terminado de crecer; cronológicamente, el período adulto abarcaría, aproximadamente unos 40(cuarenta) años, que estarían comprendidos entre los 20(veinte) y los 60(sesenta), cuyos límites pueden variar según las culturas; jurídicamente el concepto de adulto viene a determinar lo que socialmente se conoce como mayoría de edad; sociológicamente, adulto viene a significar persona integrada en el medio social, que ocupa un puesto reconocido, con total reconocimiento de sus derechos, libertades y responsabilidades; psicológicamente adulto hace mención a una persona responsable, cabal, con plena capacidad, seriedad y dominio personal, hace referencia a las capacidades adaptativas a los cambios demandados en comparación con la media.

En nuestro entorno, por adulto adoptamos un concepto que integra una parte de todas las posiciones, es decir, aquella persona que ha terminado de crecer que tiene una edad comprendida entre los 18 (dieciocho) y 60 (sesenta) años, que es mayor de edad

integrada en el medio social, y que es una persona responsable, cabal, con capacidad, seriedad y dominio personal. (García Aretio 1988, Chacón 2012) caracterizan a la persona adulta como un ser que es autónomo en el aspecto económico y social, que tiene responsabilidad social y la capacidad de procrear, de decidir sobre sí mismo plenamente, ejerce una función activa como ciudadano, forma parte de la fuerza laboral y decide con base en la inteligencia más que el instinto.

Otra de las características importantes y en las que se acentúa nuestro interés es la de su aprendizaje, el cual, en términos generales, comprende la adquisición y practica de nuevas metodologías, destrezas, actitudes y valores necesarios para vivir en un mundo en constante cambio. Es un proceso por el que el hombre se prepara para hacer frente a nuevas situaciones. (Botkin, Elmandjra y Malitza, citado por García Aretio (1988))

García Aretio (1988) afirma que su forma de aprender se fundamenta en su trabajo personal, individual e independiente, mientras que Chacón (2012) sostiene que el adulto se distingue del niño por su forma de pensar y por la naturaleza de las acciones que realiza.; el pensamiento formal-operacional es activado cuando se tiene aptitud y motivación hacia el contenido por aprender.

Coincidimos con Muñoz, Gimeno, & Macarro (2001), en cuanto a que el período de formación de las personas no finaliza alrededor de los 30(treinta) años, el período educativo se extiende más allá y no está limitado al momento o etapa de la juventud, sino que es un proceso que se da a lo largo de la vida del individuo. Las necesidades sociales de una educación permanente, como consecuencia de una sociedad en constante cambio, del desarrollo tecnológico y científico sin límites, del aumento de las comunicaciones y el tránsito de la sociedad industrial a la postindustrial, ha hecho que la adultez pase a ser considerada un periodo rico y creativo, critico, lleno de vida y con múltiples posibilidades para un aprendizaje creativo y constante. Es por ello que el adulto de la sociedad actual no necesita sólo adquirir criterios, métodos y reglas fijos para hacer frente a situaciones ya conocidas, sino que entendemos que es preciso que aprenda a aportar cambios, renovación, reestructuración y reformulación de problemas.

El aprendizaje adulto se desarrolla según (Muñoz et. Al. 2001, Mora Hamblin 2002) dentro de factores que condicionan su aprendizaje: maduración, motivación y experiencia. En referencia a la maduración se deben respetar los ritmos y estilos de

aprender, ya que cada adulto aprende según un ritmo y estilo concreto, que normalmente difiere del de los demás, cada persona necesita dar los pasos a su modo, ir desarrollando las sucesivas fases, según sus particulares características personales. La motivación tiene que ser tomada en cuenta, dado que sólo adecuando las estrategias didácticas a sus intereses se puede tener alguna garantía de éxito, es decir debe estar relacionada a la consecución de intereses, objetivos y necesidades personales. El adulto antes de enfrentarse a un proceso de enseñanza-aprendizaje, ha decidido en términos generales, que quiere hacerlo, que necesita hacerlo, y ello le llevará a asumir un compromiso consigo mismo, y también con otros. Por último, el adulto posee no sólo una experiencia vital, sino también una experiencia como alumno, es decir una experiencia de aprendizaje, que con el paso de los años, dada la experiencia acumulada, la comprensión, la exactitud y seguridad en el aprendizaje, éste se perfecciona y aumenta. Los aprendizajes se convierten en significativos, cuando se establecen nexos o conexiones con otros aprendizajes previos, tejiéndose así una cada vez más sólida relación, que no hace sino consolidar y aumentar nuestra capacidad de aprender.

Reconocemos que la enseñanza adulta requiere de unas determinadas características que ayuden a las personas en el proceso de asimilar, transformar, modificar y sustituir tanto sus conocimientos, como sus estrategias, destrezas y valores. Su disposición a aprender va a estar determinada por las posibilidades concretas de adaptación y puesta en práctica de la nueva situación dentro de su contexto de vida, trabajo o interés. Es decir que su disposición al aprendizaje, así como su motivación deben estar directamente relacionadas con su contexto personal y laboral, y su capacidad para adaptar y asimilar los nuevos aprendizajes dependerá de la intensidad y duración de los incentivos, demandas y exigencias.

La Motivación

Retomando el factor motivación como uno de los condicionantes del aprendizaje adulto, desde el punto de vista etimológico, motivación significa “moverse hacia”, en nuestro caso, el aprendizaje. Es un elemento necesario para tratar de lograr el aprendizaje y es el que permitirá la posibilidad de otorgar sentido y significado al conocimiento. Espiro (2008) define a la motivación como el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. También destaca, en relación con el aprendizaje, dos tipos de motivación: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La

motivación intrínseca se da cuando se aprende por la satisfacción personal de comprender o dominar algo. Los móviles intrínsecos se relacionan más con un aprendizaje constructivo, con la búsqueda del significado y del sentido. El hecho de que los aprendices perciban que un resultado del aprendizaje es significativo o tiene interés en sí mismo constituye una motivación intrínseca. En cambio, la motivación extrínseca supone que el móvil para aprender está fuera de lo que se aprende, no está en la actividad de aprender en sí, sino en sus consecuencias, de cualquier tipo. Está relacionado con la distribución de premios y castigos. Por ejemplo, personas adultas que realizan cursos o estudios superiores, para conseguir un ascenso en sus puestos de trabajo, o para lograr mejores remuneraciones. Si se aprende por deseo de aprender (motivación intrínseca) los resultados son más duraderos y consistentes que cuando el aprendizaje está impulsado por motivos externos (motivación extrínseca).

García Aretio (1988), resalta los siguientes motivos por el cual una persona adulta continúa con su formación:

- Satisfacer necesidades concretas. El adulto desea estudiar para algo concreto que él debe alcanzar a través de una clara definición de objetivos. Su conocimiento se basa sobre todo en la utilidad de los objetos, se vincula más a los hechos que a las relaciones y prefiere las respuestas a las preguntas.
 - Mejorar su condición profesional. El adulto desea validar oficialmente sus aspiraciones en el terreno profesional. El certificado o título que le faculte legalmente para promocionar en el trabajo que ya realiza, también el prestigio social que obtiene gracias a la posesión del título.
 - Desarrollarse en diferentes contextos políticos, sociales, culturales y económicos.
 - Cambiar de vida, conocer algo nuevo. Al adulto le interesan experiencias de aprendizaje que le puedan ser útiles para adaptarse a situaciones específicas provocadas por los cambios de vida, tales como matrimonio, nuevo trabajo, despido, ascenso, jubilación, etc.
 - El aumento o conservación del sentido de la autoestima.
 - Poseer una nueva destreza o el aplicar o enriquecer los conocimientos actuales.
- El aprendizaje para el adulto es el medio hacia un fin, no un fin en sí mismo. El

que busca la experiencia de aprendizaje lo hace prioritariamente porque ya tiene la posibilidad de aplicar el conocimiento y habilidad perseguida.

Es decir, una persona adulta invierte su tiempo y otros recursos para aprender solamente aquello que le interesa, que lo motiva, que le sirve para algo en concreto, ya sea en su vida personal, profesional o laboral. Continúa su formación si considera que lo que va a aprender le va a ser útil o le va a generar algún tipo de beneficio.

Estilos de Aprendizaje

Las personas perciben y adquieren conocimiento de manera distinta, lo mismo ocurre con sus ideas, formas de pensar y actuar. Tienen preferencias hacia unas determinadas estrategias cognitivas que les ayudan a entender y a dar significado a la nueva información. Por lo general el estilo de aprendizaje es personal, donde cada sujeto se enfrenta con la realidad y asimila la información proporcionada por ésta de forma propia y original. Las personas construyen su propio conocimiento, pero éste proceso no lo hacen en soledad, sino en un ambiente de relaciones interpersonales.

Los estilos de aprendizaje hacen referencia a las estrategias utilizadas por las personas para obtener, interpretar, organizar y pensar sobre la nueva información. De acuerdo con Alonso, Gallego, & Honey (1994) son rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que determinarán la forma en que los estudiantes perciben, interaccionan y responden a un ambiente de aprendizaje. Para Espiro (2008) representan un conjunto más o menos estable de comportamientos y actitudes relacionados con el contexto de aprendizaje. Es decir, un estilo de aprendizaje consiste en cómo nuestra mente procesa la información y cómo es influida por las percepciones de cada individuo, con el fin de alcanzar aprendizajes eficaces y significativos.

Existen múltiples investigaciones con sus correspondientes modelos de estilos, desde distintos puntos de vista y con diferentes campos de aplicación. Nos pareció importante mencionar la teoría del Aprendizaje Experiencial” de David Kolb (1984), y los Estilos de Aprendizaje de Peter Honey y Allan Mumford (1986), basado en el modelo de Kolb.

El Aprendizaje Experiencial de David Kolb

El modelo de estilos de aprendizaje propuesto por Kolb trata de explicar cómo asimilamos la información, solucionamos problemas y tomamos decisiones. La acción y

la reflexión son los atributos nucleares de ésta teoría y se enfatiza el papel que en el aprendizaje juegan tanto los factores emocionales como cognitivos. Resalta la importancia que la reflexión crítica tiene en el modo como aprendemos.

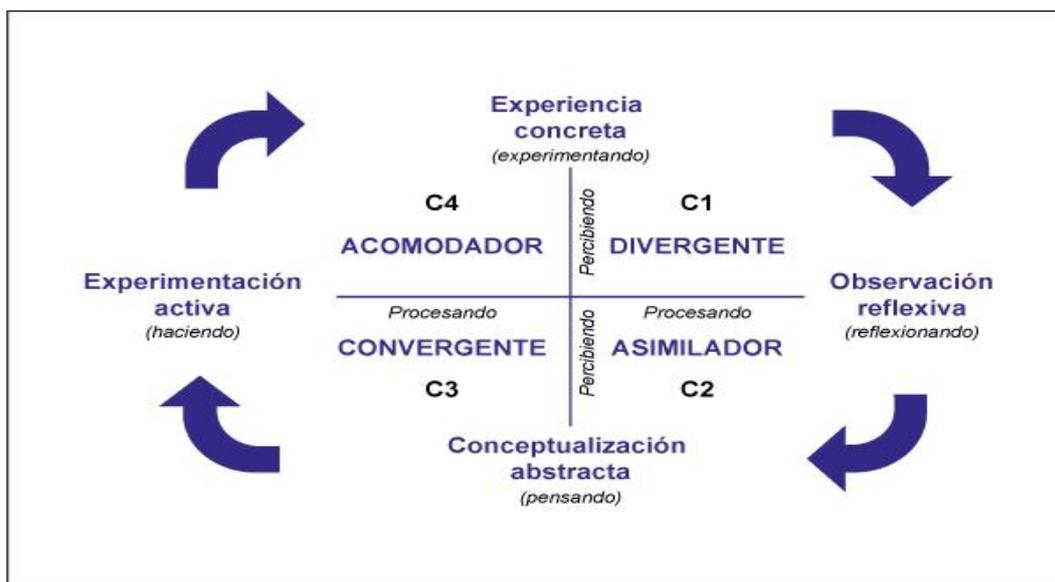


Figura N° 2. “Estilos de Aprendizaje de Kolb”

Según Kolb en el proceso de aprendizaje existen dos procesos principales. El primero es cómo percibimos la nueva información o experiencia, de modo sensorial y/o emocional, y el segundo se refiere al modo como procesamos y transformamos lo que percibimos. Dichos procesos sinérgicos, distintivos pero interconectados, permiten el aprendizaje mediante una secuencia cíclica que sigue cuatro fases. Cada una de estas fases implica un modo diferente de “experienciar” la realidad (de percibir y procesar la experiencia) y define las preferencias de aprendizaje y el perfil tipo de las personas que tienden a utilizar o prefieren aprender en ese modo. Así tenemos el Modo Concreto (para la fase de Experiencia Concreta, EC) supone la implicación de una persona en experiencias específicas que requieren el uso de los sentidos o activar determinados sentimientos o emociones. El Modo Reflexivo (para la fase de Observación Reflexiva, OR) permite la observación cuidadosa de las situaciones o de la información desde diferentes perspectivas. Por su parte, el Modo Abstracto (para la fase de Conceptualización Abstracta, AC) enfatiza el uso del pensamiento como principal herramienta de aprendizaje, la lógica y las generalizaciones. Por último, el Modo Activo (para la fase de Experimentación Activa, EA) enfatiza la práctica como principal recurso de aprendizaje que está relacionada con el aprender haciendo. Los cuatro modos se

encuentran enfrentados dialécticamente en dos dimensiones. Cada una de ellas representa una tensión, una oposición entre los dos modos. La dimensión Abstracta-Concreta, en donde ante situaciones nuevas, la información puede percibirse por dos vías opuestas: una es a través de los sentidos, sumergiéndose en la realidad concreta y apoyándose más en la intuición que en el análisis de la situación; la otra es a través de representaciones simbólicas y recurriendo a la interpretación conceptual. La dimensión Activo-Reflexiva explica cómo se procesa la información, la experiencia que observamos y su incorporación.

La teoría del aprendizaje experiencial establece que las personas, debido a diferentes causas como los aprendizajes previos o circunstancias del ambiente, entre otras, prefieren uno de los modos en cada dimensión frente al otro, desarrollando un estilo de aprendizaje particular que tiene sus propias características. Combinado ambas dimensiones del aprendizaje, el autor describe que las personas pueden tener cuatro estilos de aprendizaje: convergente, divergente, asimilador y acomodador.

En el estilo Convergente se destacan las capacidades de conceptualización abstracta y la experimentación activa. Se trata de personas que prefieren encontrar el uso práctico de las teorías y de las ideas para solucionar los problemas; con intereses muy específicos, con formación científica. En el estilo Divergente las capacidades dominantes son la experiencia concreta y la observación reflexiva. Para estas personas sus puntos fuertes son la habilidad imaginativa y la atención a los significados y valores, conceden gran sentido a las relaciones personales, prefieren la información presentada de forma detallada, sistemática y con posibilidad de discutir sobre ella. En el estilo Asimilador predominan las capacidades de conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Se trata del estilo más formalmente abstracto. Los puntos fuertes son el razonamiento inductivo y la habilidad para crear modelos teóricos integrando, de modo coherente, observaciones dispersas. Los sujetos prefieren una información bien organizada, de forma lógica y concisa, aprenden teorías, leyes, generalizaciones, sin preocupación por la aplicación de las mismas; también prefieren más las relaciones con las ideas que con las personas. Por último en el estilo Acomodador predominan las capacidades de experimentación activa y la experiencia concreta. Su punto fuerte es la concreción de planes y tareas que impliquen nuevas experiencias. Son personas activas que tienden a resolver los problemas intuitivamente por ensayo-error que por capacidad analítica y procuran buscar el significado a las experiencias de aprendizaje.

Los Estilos de Aprendizaje según Peter Honey y Allan Mumford

Partieron del análisis de la teoría de Kolb. Según Honey, lo ideal sería que todo el mundo fuera capaz de experimentar, reflexionar, elaborar hipótesis y aplicar, que todas las capacidades estuvieran repartidas equilibradamente. Pero la realidad nos demuestra que hay personas más capaces que otras. Honey y Mumford también diferenciaron cuatro estilos de aprendizaje, que a su vez son las cuatro fases de un proceso cíclico de aprendizaje: activo, reflexivo, teórico y pragmático.

En el estilo Activo los estudiantes se implican plenamente en nuevas experiencias, son de mente abierta, nada escépticos y acometen con entusiasmo las tareas nuevas, crecen ante los desafíos y se aburren con largos plazos. Son personas que gustan de trabajar en grupo y se involucran en las actividades activamente. En el estilo Reflexivo a los estudiantes les gusta considerar las experiencias y observarlas desde diferentes perspectivas, reúnen la información y la analizan antes de llegar a una conclusión. Observan y escuchan a los demás, pero no intervienen hasta que se han adueñado de la situación, crean a su alrededor un clima algo distante y condescendiente. Por su parte en el estilo Teórico, el estudiante aprende mejor cuando la información se le presenta como parte de un sistema, modelo, teoría o concepto. Enfocan los problemas de forma escalonada, por etapas lógicas. Les gusta analizar y sintetizar. Son profundos en su forma de pensamiento. Buscan la racionalidad y la objetividad huyendo de lo subjetivo y de lo ambiguo. Por último en el estilo Pragmático su punto fuerte es la aplicación práctica de las ideas. Los estudiantes descubren el aspecto positivo de las nuevas ideas y aprovechan la primera oportunidad para experimentarlas. Tienden a ser impacientes cuando hay alguien que teoriza en exceso.

Esto lo podemos observar en varios estudios e investigaciones. Por ejemplo en la investigación realizada por García & Rodríguez Conde (2003) titulado “Estilos de aprendizaje y grupos de edad: comparación de dos muestras de estudiantes jóvenes y mayores”, en donde luego de basarse en la teoría de aprendizaje experiencial y de aplicar el Inventario de Estilos de Aprendizaje de Kolb (versión III,1999), a dos muestras formadas por jóvenes universitarios y personas mayores de 55(cincuenta y cinco) años, los resultados le permitieron apreciar diferencias en el uso de algunos estilos de aprendizaje entre los dos grupos de edad, en donde el estilo divergente es el más marcado en la muestra de persona mayores, y el estilo convergente entre los

jóvenes. Romero Agudelo, Salinas Urbina, & Mortera Gutiérrez (2010) describen en su trabajo sobre “Estilos de aprendizaje basados en el modelo de Kolb en la educación virtual”, realizado a un grupo de estudiantes universitarios de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, con sede en Bogotá, Colombia, en la modalidad de educación virtual; que no son privilegiados todos los estilos de aprendizaje en el curso estudiado, pero confirman que el estilo de aprendizaje que predomina entre los estudiantes es el divergente. Blumen, Rivero, & Guerrero (2011) en sus estudios sobre la relación entre estilos de aprendizaje y rendimiento académico, en estudiantes universitarios de educación a distancia, de pregrado y posgrado de dos universidades privadas de Lima, Perú, titulado “Universitarios en educación a distancia: estilos de aprendizaje y rendimiento académico”, indican que en los estudiantes de pregrado tienden a utilizar los estilos de aprendizaje teórico y activo con mayor frecuencia que los estilos reflexivo y pragmático, mientras que en los estudiantes de posgrado no se observan tendencias hacia el uso particular de algún estilo de aprendizaje.

Aprendizaje Organizacional

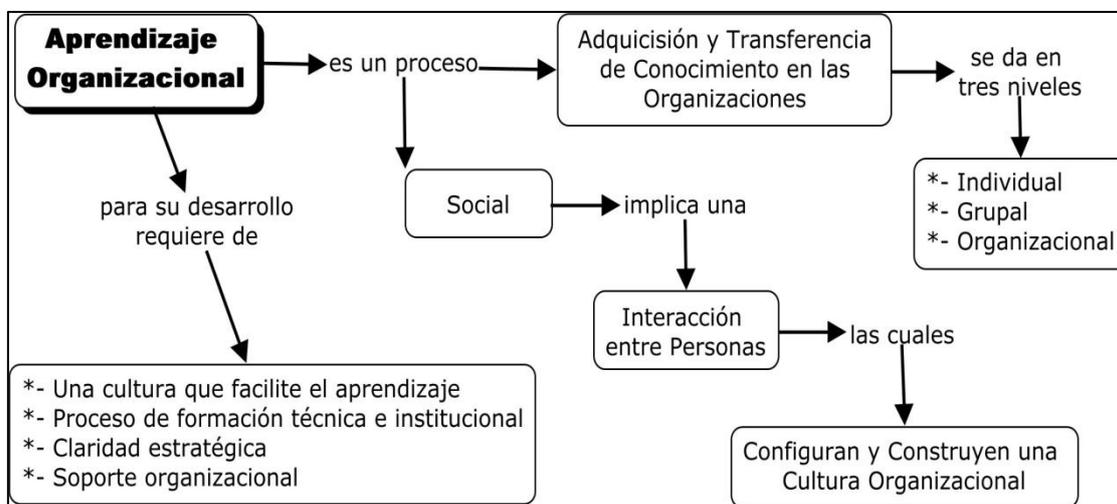


Figura N° 3. “Aprendizaje Organizacional”. (Elaboración Propia)

En la actualidad vivimos en una sociedad cambiante y exigente, en donde como lo expresa De la Riestra (2010), el desarrollo del conocimiento y la capacidad de aprender se han constituido en requerimientos indispensables de la producción y el desarrollo de las personas en las organizaciones.

Los aprendizajes recibidos en los distintos niveles de la educación formal parecen no ser suficientes para el ejercicio de la vida adulta y profesional. Al finalizar el proceso de educación formal, que por lo general se inicia en el pre-escolar y culmina en la universidad con la obtención de un título de grado, la mayoría de las personas pasamos el resto de nuestras vidas ejerciendo funciones y desarrollando diversas actividades en organizaciones de diferente tipo, ya sean públicas o privadas, con o sin fines de lucro, propias o en relación de dependencia, en donde continuamos el proceso de aprendizaje necesario para desenvolvernos correctamente, en la toma de decisiones y en todas las actividades que llevamos a cabo diaria y cotidianamente.

Como el aprendizaje es un proceso continuo y permanente que se desarrolla a lo largo de toda la vida en los diferentes ámbitos, se hace necesario seguir formándose y capacitándose, sobre todo en los ambientes de trabajo de una organización donde realizamos la mayor parte de nuestras actividades.

El cambio significativo en el alcance del concepto de aprendizaje se produce con el reconocimiento social de la importancia de este proceso durante la vida adulta (educación permanente) en el contexto organizativo, debido a que es en el contexto organizativo en el que se desarrolla, en la actualidad la mayor parte de la vida. (De la Riestra, 2010)

Para (Castañeda & Fernández Ríos 2007, Castañeda 2015) el aprendizaje organizacional es un proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional, a través del cual una organización, adquiere o crea conocimiento, con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo, según sea su nivel de desarrollo. Dichos niveles van ligados con cuatro subprocesos: la intuición y la interpretación ocurren en el nivel individual; la interpretación y la integración se presentan a nivel grupal; la integración y la institucionalización se dan a nivel organizacional. De la Riestra (2010) lo define como un proceso social que implica la interacción entre personas, constituyéndose de un hacer común al colectivo, como un modo de aprendizaje compartido, que a través de los individuos y sus actuaciones se va configurando o construyendo una “cultura organizacional”, que se transmite como un saber y hacer en las comunidades de práctica, un saber cultural en el sentido que precede a los individuos que ingresan a ella y también los sucede cuando alguno de ellos se retira de la organización, supone un recorrido de reflexión y acción conjunto de los miembros en una organización

determinada. Marle Martínez, Prieto, Rincón, & Carbonell (2007) afirman que puede ser comprendido como una respuesta a los cambios del entorno, como el resultado de una repetición y mejora de acciones, para mejorar los procesos logrando así una corrección y optimización de los mismos en la organización, aprovechando al mismo tiempo la adquisición de nuevos conocimientos o cambios en las estructuras de cognición de actuación individual y colectiva. Es un proceso que busca generar, integrar, facilitar las fuentes de información, transferir y representar el conocimiento para la producción de nuevo conocimiento propiciando valor agregado en la organización. Enríquez Martínez (2007) lo plantea desde dos perspectivas: aprendizaje como un proceso técnico o como un proceso social. El primero supone que la reducción de costos de las organizaciones se deba a algún tipo de aprendizaje, que trata de extenderse a indicadores de calidad, procurando explicitar las actitudes de los trabajadores para generar aprendizajes adicionales que rebajen costos. Mientras que el aprendizaje como proceso social se enfoca en el modo en que las personas atribuyen significado a sus experiencias de trabajo, realizando una construcción a partir de las interacciones sociales dadas.

(Castañeda & Fernández Ríos 2007, Enríquez Martínez 2007, Del Riestra 2010, Castañeda 2015) coinciden en que se requiere una serie de condiciones para que se desarrolle el aprendizaje organizacional. Una cultura que facilite el aprendizaje, es decir una cultura del aprendizaje organizacional, la cual se caracteriza por la conexión entre compartir conocimiento y la solución de problemas prácticos de una entidad, la participación activa de los trabajadores, la colaboración, la confianza y el apoyo de los líderes. Un proceso de formación y capacitación técnica e institucional que contribuya al desarrollo de las competencias de los trabajadores, porque cuando un trabajador adquiere conocimientos y desarrolla habilidades, facilita su desempeño y el logro de los objetivos organizacionales, es decir un trabajador actualizado comparte conocimiento de relevancia institucional y contribuye a la creación de conocimiento colectivo, es una forma de mantener a las organizaciones actualizadas a través de sus trabajadores. Una transferencia de información que se convierta en conocimiento, lo cual implica un proceso interpersonal de compartir conocimiento, y no la simple disponibilidad de información en bases de datos o documentos. Una claridad estratégica, es decir, el conocimiento de los trabajadores sobre la misión, visión, objetivos y estrategia organizacional, ya que les permite identificar cuál es el conocimiento prioritario para

obtener los resultados organizacionales esperados. Y un soporte organizacional, el cual se refiere a la disponibilidad de recursos físicos y tecnológicos que faciliten adquirir, crear y compartir conocimiento (computadoras, tecnologías de información y comunicación, software e infraestructura).

Castañeda (2015) agrega que en una organización cada trabajador aprende a través de diferentes mecanismos, así como también lo hacen los grupos de trabajo. Afirma que hay aprendizaje en el nivel organizacional cuando el conocimiento se institucionaliza. Al respecto, De la Riestra (2010) expresa que todo aprendizaje en un contexto organizativo es colectivo y supone una comunidad que aprende a través de sus interacciones, las cuales permiten la organización, producción y circulación de conocimiento.

Gómez Díaz (2016) en su investigación titulada "Modelo estratégico de aprendizaje organizacional para impulsar la competitividad municipal", en base a los postulados de diversos autores y los resultados de dicha investigación, propone un modelo estratégico para el aprendizaje organizacional, compuesto por seis elementos: ambiente, experiencia, innovación, conocimiento, información y TIC.

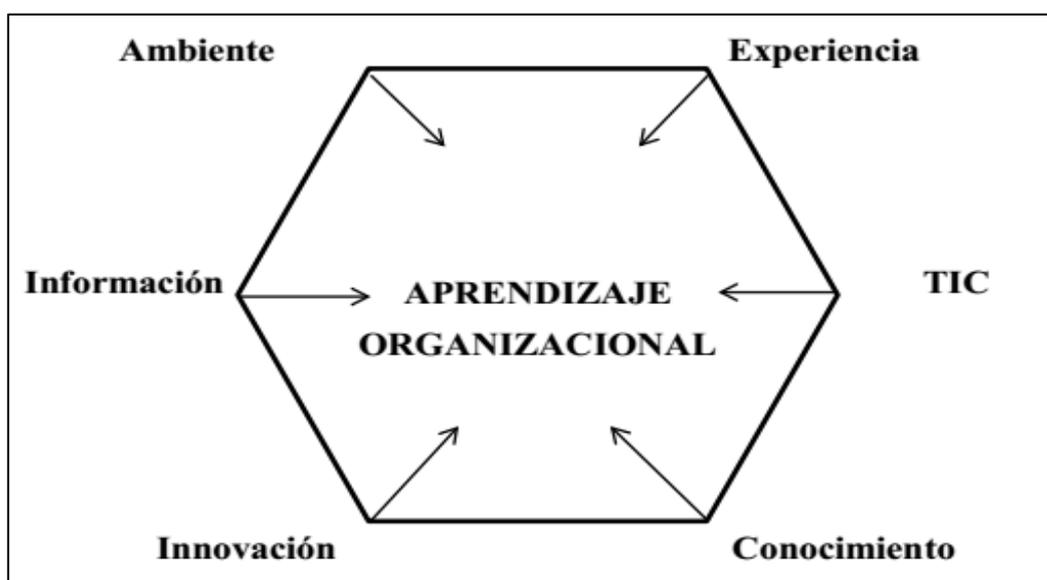


Figura N° 4. "Modelo Estratégico de Seis Elementos para el Aprendizaje Organizacional ". (Gómez Díaz, 2016)

Sostiene que con base en los elementos o factores que incluye, este modelo se puede aplicar en todo tipo de organizaciones y, de manera general, involucra:

- Crear ambientes propicios para el aprendizaje, proporcionando apoyos al personal para programas y cursos especializados en instituciones externas.
- Retomar las experiencias con base en la “memoria organizacional” derivada de vivencias anteriores, asentadas en registros de la empresa o en remembranzas y recuerdos del personal.
- Manejo adecuado de información con apoyo en las TIC cuyo análisis y/o tratamiento estadístico se traduzca en conocimiento que soporte la toma de decisiones y conduzca a cambios y mejoras que garanticen creación futura de valor para la organización.

Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje

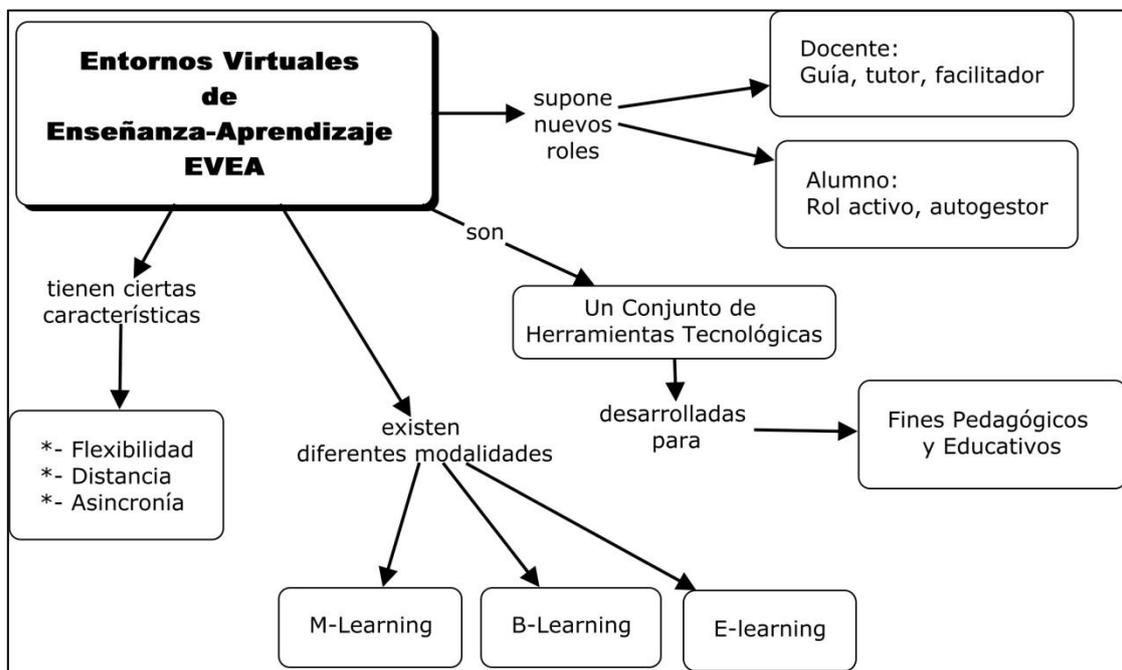


Figura N° 5. “Entornos Virtuales de Enseñanza-Aprendizaje”. (Elaboración Propia)

Son varios los autores que coinciden en que el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación han introducido cambios en diferentes los diferentes ámbitos de nuestra vida cotidiana. (Bustos Sánchez & Coll Salvador 2010, Guerrero, C. S. 2009, Hinojo, M. A., & Fernández, A. 2012, Varón, C. A. S. 2013)

La educación es uno de ellos, en donde la evolución del internet y la aparición y desarrollo de diferentes dispositivos, plataformas y aplicaciones, permitieron cambiar la forma en que las personas reciben una formación.

Para la educación se han utilizado herramientas incluyendo la tablilla, el pizarrón, la tiza, los cuadernos, el tablero acrílico, etc., y poco a poco estos elementos se han ido eliminando gracias al desarrollo tecnológico. Con el invento de los computadores, se ha logrado desmontar los espacios y objetos físicos para implementar los espacios y los objetos virtuales. (Varón, 2013)

Los cambios y avances tecnológicos junto a la capacidad de incorporar las TIC a la educación, suponen la introducción de innovaciones que eliminan las barreras de la distancia y el tiempo, permitiendo que el conocimiento sea accesible desde más lugares y en cualquier momento.

Las prácticas educativas sufren una transformación, porque el uso de las TIC ofrece diferentes posibilidades que no pueden sino variar en mayor o menor medida esta educación. (Hinojo & Fernández, 2012)

De acuerdo a Varón (2013), ya no hay impedimento de las distancias para la educación; ya no es necesario asistir a salones, sino que desde el lugar donde nos encontremos podemos acceder a estudios de formación académica por medio de la educación virtual.

Para Guerrero (2009), la virtualidad es la nueva condición en que se regeneran los procesos sociales y donde, qué duda cabe, la educación como práctica social ha encontrado un nuevo escenario de aprendizaje en y a través de Internet.

(...) la educación virtual aporta herramientas tecnológicas que ayudan a resolver conflictos que se generan en la educación presencial, por ello la democratización de la educación deja de ser un sueño y más bien se enfoca en una realidad, que brinda nuevas herramientas de la tecnología moderna y dándole así un valor agregado a la formación de cada sujeto. (Guaña-Moya, del Rosario Llumiquinga-Quispe, & Ortiz-Remache, 2015)

Con el fin de proveer un soporte más eficaz para diferentes modalidades educativas, la tecnología informática generó una serie de entornos, ambientes o herramientas genéricas que sirvieron de base, para optimizar las distintas fases del proceso de enseñanza y aprendizaje. (Ferreira Szpiniak & Sanz, 2007)

Básicamente los entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje son un conjunto de tecnologías, formadas por hardware y software, dispositivos, herramientas y aplicaciones informáticas, desarrollados con fines pedagógicos y educativos.

Urdaneta, Fernández, & Izquierdo (2015) señalan que el principal propósito es orientar la comunicación pedagógica entre los participantes que intervienen en el proceso educativo y crear espacios o comunidades organizadas en torno al aprendizaje.

Los entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje (EVEA) son aplicaciones informáticas desarrolladas con fines pedagógicos, es decir, persiguen un fin educativo. (Ferreira Szpiniak & Sanz, 2007)

Las características principales de los EVEA son la flexibilidad, la distancia y la asincronía, ya que no es necesario coincidir en un espacio geográfico específico ni en un tiempo determinado, entre docentes y alumnos.

La formación en entornos virtuales ha dejado de ser un tipo de formación auxiliar para ser la puerta de entrada de muchos ciudadanos a la sociedad de la información, la opción de formación escogida en muchas empresas, un medio de actualizar la formación en universidades, así como una buena forma de captar estudiantes nuevos y nuevos ingresos. Además de todo esto, la formación en línea permite que el ciudadano del siglo xxi pueda implicarse en la formación a lo largo de toda su vida.

(Borges Sáiz, 2007)

La formación virtual es una forma de educación a distancia sustentada en el aprovechamiento del potencial telemático de Internet para desarrollar la formación, reglada o no, a través de actividades de aprendizaje apoyados en entornos virtuales de aprendizaje. (Guerrero, 2009)

Otra característica de los EVEA es el cambio de roles en los docentes y alumnos. El docente deja de ser la fuente principal de los conocimientos y pasa a ocupar un rol de guía, de tutor, que orienta la formación hacia las diferentes fuentes de información. Es un facilitador de la información, de los materiales y de las acciones didácticas. También fomenta el uso de las TIC como herramientas para el aprendizaje independiente. Por su parte el alumno deja de ser solo un receptor de información y adopta un rol más activo, es el principal responsable de su proceso de formación. Para lo cual necesita desarrollar su capacidad de autogestión, para organizar su tiempo para poder cumplir con todas las actividades requeridas.

Los estudiantes virtuales del siglo xxi, por tanto, se convierten en agentes de su propia formación, en una figura central alrededor de la cual pivota la institución (que implementa un entorno virtual para estudiantes y docentes, se orienta hacia un servicio de apoyo al estudiante de forma integrada, creación y edición digital de recursos de calidad y adaptados al entorno virtual) y la acción docente

(acompañamiento al estudiante, al que se le guía y se le resuelven las dudas, porque quien estudia y aprende es el estudiante). (Borges Sáiz, 2007)

Existen diferentes modalidades en los EVEA. (García Aretio 2004, Cabero Almenara 2006, De la Riestra 2010) mencionan algunos, como los siguientes:

- E-learning (Electronic Learning o Aprendizaje Electrónico). Es la formación que utiliza la red como tecnología de distribución de la información, sea esta red abierta (Internet) o cerrada (intranet) . Las plataformas e-learning se han desarrollado en función de responder a requerimientos y crear ambientes donde se encuentren los servicios y la tecnología necesaria para generar procesos de enseñanza – aprendizaje. Algunas de las características de ésta modalidad son:
 - Aprendizaje mediado por ordenador.
 - Uso de navegadores web para acceder a la información.
 - Conexión profesor-alumno separados por el espacio y el tiempo.
 - Utilización de diferentes herramientas de comunicación tanto sincrónica como asincrónica.
 - Multimedia -Hipertextual-Hipermedia - Materiales digitales.
 - Almacenaje, mantenimiento y administración de los materiales sobre un servidor web.
 - Aprendizaje flexible, muy apoyado en tutorías.
 - Aprendizaje individualizado versus colaborativo.
- B-learning (Blended Learning o Aprendizaje Semipresencial). Es la forma de aprender que combina o mezcla la enseñanza presencial con la virtual.
- M-learning (Mobile Learning o Aprendizaje Móvil). Es una modalidad de educación a distancia que lleva la característica de la flexibilidad al punto extremo, convirtiendo en ambulante o nómada el proceso de enseñanza-aprendizaje .

Plataforma Moodle

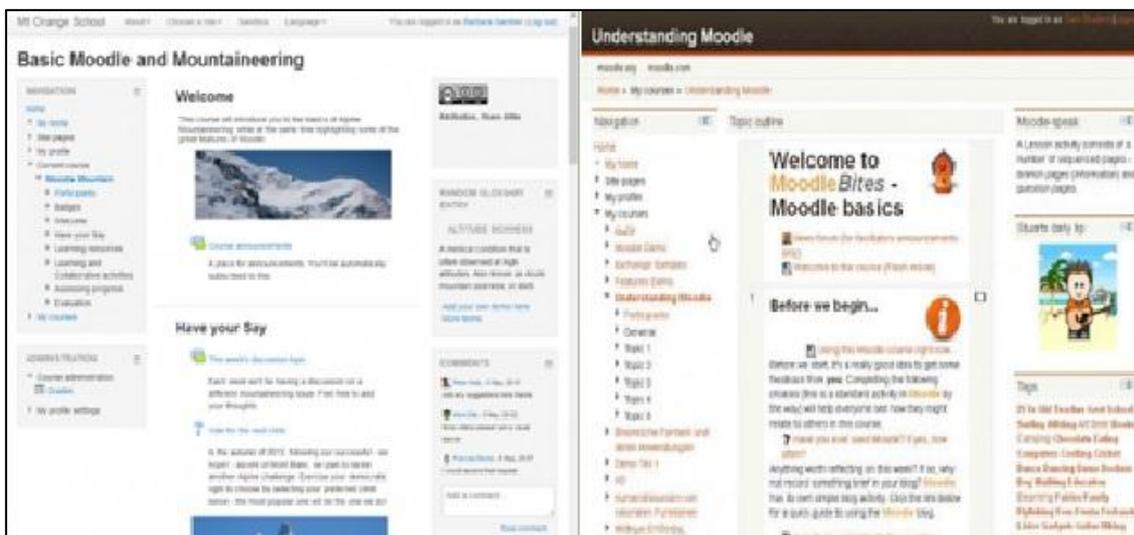


Figura N° 6. "Portadas de Moodle"

En la actualidad ante la necesidad de brindar una capacitación a los recursos humanos, las organizaciones tratan de aprovechar las posibilidades que ofrecen las TIC. Una de las alternativas son las plataformas virtuales de aprendizaje en la cual pueden participar todas las personas involucradas en los diferentes procesos. Según Casales, Rojas, & Paulí (2008) las TIC y, en particular, las posibilidades que brinda internet para el acceso instantáneo a una amplia diversidad de recursos informáticos, se han puesto al servicio de la enseñanza para permitir el diseño y puesta en práctica de modelos de teleformación que complementan e integran a los modelos tradicionales.

Como expresan De Armas Rodríguez, Domínguez Álvarez, Henriquez Villafruela, & González Yero (2015) una de estas plataformas virtuales es Moodle que facilita el diseño, creación y gestión de cursos completos sin que sean necesarios conocimientos profundos de informática; por lo que, para las empresas resulta muy útil saber usarla, implementarla para poder planear y dirigir sus procesos de capacitación.

Moodle es una plataforma de aprendizaje diseñada para proporcionarles a los educadores, administradores y estudiantes un sistema integrado único, robusto y seguro para crear ambientes de aprendizaje personalizados. Guiado por la pedagogía de constructivismo social, proporciona un conjunto poderoso de herramientas centradas en el estudiante y ambientes de aprendizaje colaborativo, que le dan poder, tanto a la enseñanza como al aprendizaje. Es un sistema para el manejo del aprendizaje en línea y

gratuito, que les permite a los educadores la creación de sus propios sitios web privados, llenos de cursos dinámicos que extienden el aprendizaje, en cualquier momento, en cualquier sitio. (Moodle.org, 2016)

Moodle es un acrónimo de (Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment o Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular), es una plataforma e-learning, un software informático desarrollado por Martin Dougiamas, bajo la filosofía de software libre o herramienta de código abierto gratuito. Puede descargarse e instalarse a un servidor web propio.

De la Riestra (2010) lo define como un sistema de gestión de la enseñanza, es decir, una aplicación diseñada como herramienta para los educadores que permite, fundamentalmente, crear cursos en línea. Casales et al. (2008) lo describe como un sistema de gestión de contenidos educativos (CMS) que posibilita la organización de cursos a partir de la creación y combinación de recursos educativos gestionados dentro de la misma plataforma.

(Casales 2008, De la Riestra 2010, Fernández Naranjo & Rivero López 2014) hacen referencia a la variedad de servicios y recursos que ofrece Moodle, como foros, diálogos, cuestionarios, consultas, encuestas, tareas, chat, glosarios, lecciones entre otros. También mencionan algunas características generales como:

- Se centra en la creación y actualización de cursos que son creados y gestionados por los profesores y por la atención a los usuarios que son matriculados como estudiantes.
- Las actividades (tareas, consultas, lección, cuestionarios, charlas, foros, glosarios, encuestas, taller, diario, entre otras), constituyen el núcleo del sistema de gestión de cursos.
- Posibilita la comunicación en línea entre profesores y estudiantes, ya sea vinculada a alguna actividad lectiva o no.
- Es una de las plataformas e-learning más utilizadas en las instituciones educativas para fomentar la interacción entre estudiantes y docentes.
- Promueve un esquema de enseñanza-aprendizaje colaborativo en el que el estudiante es protagonista activo en su propia formación.

Moodle puede verse como una escuela virtual en la que confluyen profesores y estudiantes en el desarrollo de cursos a través de la red proporcionando un espacio adecuado para el desarrollo de cursos a distancia que pueden ir más allá de la presentación de un conjunto de materiales puestos al alcance de los cursistas por medio de la integración de diversos recursos informáticos que crean un entorno atractivo y dinámico para el aprendizaje y que hacen posible evaluarlo. (Fernández Naranjo & Rivero López, 2014)

Otras características que menciona Moodle.org (2016) en su portal oficial son:

- Proporciona un conjunto de herramientas flexibles para soportar tanto el aprendizaje mixto (blended learning) como los cursos 100% en línea. Integra herramientas colaborativas externas tales como foros, wikis, chats y blogs.
- Puede escalarse para soportar las necesidades, tanto de clases pequeñas, como de grandes organizaciones. Debido a su flexibilidad y escalabilidad, puede usarse en educación, negocios, organizaciones no-lucrativas y contextos comunitarios.
- Está basado en web, por lo que puede accederse a él desde cualquier lugar del mundo. Con una interfaz compatible con dispositivos móviles y con diferentes navegadores de Internet.
- Su estructura básica está organizada alrededor de cursos. Estos son páginas o áreas dentro de Moodle en donde los profesores pueden presentar sus recursos y actividades a los estudiantes.

Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH)

Como lo describe en su portal la Unidad Provincial de Sistemas y Tecnologías de Información (UPSTI) de la provincia de Formosa <https://www.formosa.gob.ar/upsti> el SIARH es un software, un programa o aplicación informática desarrollado para el gerenciamiento y control de nómina de los recursos humanos de la Administración Pública Provincial (APP), tanto activos como pasivos, integrado al Sistema de Administración Financiera y Control (SIAFYC).

Es un sistema de gestión de procesos administrativos, con información en tiempo real de la situación de los funcionarios (cantidad de planta ocupada, lugar de trabajo, perfil y el total de conceptos que conforman su remuneración etc.). Administra y genera la

liquidación de los haberes de todos los funcionarios que forman parte del Poder Ejecutivo de la provincia de Formosa.

El SIARH está formado por un conjunto de subsistemas informáticos totalmente integrados. Cada subsistema representa la automatización total o parcial de procesos de gestión administrativas como ser la administración de legajos, de novedades laborales y de liquidación de haberes entre otras. Dicha integración implica que los hechos de la realidad que el sistema registra, son ingresados en el mismo una única vez, en el lugar donde se realiza el hecho (descentralización operativa) y en el momento preciso en que el hecho se produce (sistemas online).

Al disponer de sistemas informáticos integrados, desarrollados con tecnología de internet, la organización gubernamental puede acceder a todos los sistemas inmediatamente al obtener acceso a internet y transporte de datos. Los módulos de los sistemas provistos tienen la capacidad de instalarse remotamente, por lo que no es necesaria ninguna instalación local. Para incorporar un nuevo puesto de trabajo, solo es necesario conectar a la red una estación de trabajo con un navegador y acceder a la página web del sistema. Los módulos se instalan y actualizan a medida que el usuario navega por las opciones del menú.

Cada módulo del sistema es una "herramienta" para facilitar el trabajo diario del usuario. En lugar de realizar su actividad y luego registrarla en el sistema, el usuario utiliza el sistema como herramienta para realizar su trabajo diario, y al mismo tiempo y automáticamente, los módulos del sistema extraen la información necesaria para alimentar todos los sistemas relacionados que se ven afectados por la transacción (integración total, unicidad de registro y registro online).

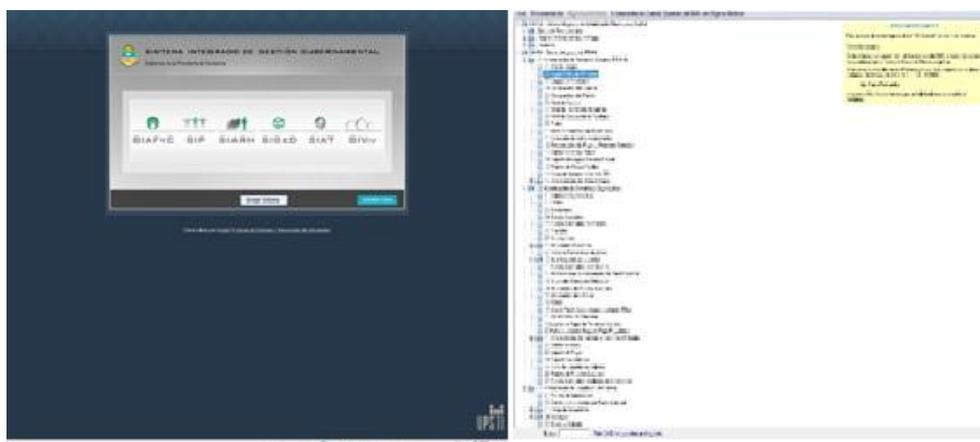
El usuario del sistema utiliza el conjunto de módulos del sistema como un "escritorio inteligente" donde trabaja permanentemente, en lugar de ser un sistema de carga donde ingresa sólo cuando posee todos los datos para una transacción.

Los sistemas del SIARH están alojados en un servidor de datos centralizado, al cual es posible acceder conectándose mediante internet y operar en forma remota. La centralización del servicio de almacenamiento de datos, permite una disminución notable en los costos de licencia de software, hardware, mantenimiento y administración del sistema, además de brindar la ventaja de poder compartir información entre las

distintas instituciones. Al establecer un centro de datos común, se centraliza también su administración y los procesos de respaldo de información, asegurando para todos los usuarios la calidad de estos servicios.

Algunas de las funciones del SIARH son:

- Soporta todas las operaciones inherentes a las altas, bajas y modificaciones de cargos y agentes y el manejo de legajos.
- Cuantifica la dotación, el plantel básico, la cantidad de horas/hombre, la cantidad de horas extraordinarias y las horas no cumplidas o improductivas.
- Permite el seguimiento y el control de las búsquedas de personal. Facilita el registro completo de los datos de los postulantes y el seguimiento de las entrevistas y evaluaciones. Automatiza el ingreso a la base de datos de personal de los postulantes elegidos.
- Permite el seguimiento completo de la historia de cada agente de la administración, incorporando todos los datos personales, puestos ocupados, traslados, evaluaciones, etc.
- Genera y administra la liquidación de haberes de todos los escalafones del poder ejecutivo, produciendo los devengados en interacción con el sistema de presupuesto y emitiendo los recibos oficiales en tiempo real.
- La interrelación que provee la integración con los sistemas de Contabilidad y Tesorería garantiza una óptima gestión y minimización de errores, ya que los asientos contables y las órdenes de pago se generan automáticamente.



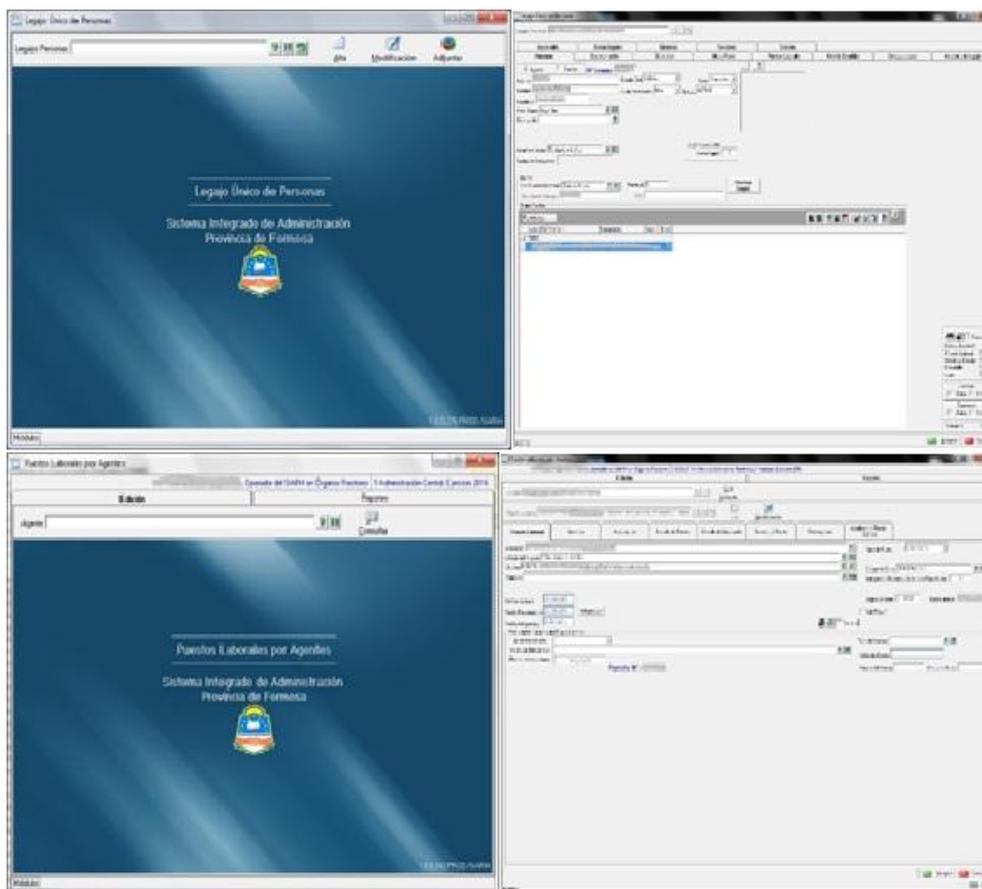


Figura N° 7. Captura de Pantalla de Módulos del SIARH

Uno de los objetivos principales del SIARH es contribuir al logro de las metas y objetivos del Plan Estratégico de Gobierno Electrónico de la provincia, encuadrándose dentro de la Modernización del Estado, el cual busca promover el buen uso de las tecnologías de información y comunicación para aumentar la eficiencia y eficacia de la gestión pública e incrementar sustantivamente la transparencia del sector público. Uno de los principios declarados en Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI) - Ginebra 2003, establece que las aplicaciones TIC son potencialmente importantes para las actividades y servicios gubernamentales, la atención y la información sanitaria, la educación y la capacitación, el empleo, la creación de empleos, la actividad económica, la agricultura, el transporte, la protección del medio ambiente y la gestión de los recursos naturales, la prevención de catástrofes y la vida cultural, así como para fomentar la erradicación de la pobreza y otros objetivos de desarrollo acordados. Como mencionan Villoria & Ramírez Alujas (2013), el foco está puesto en mejorar la economía, eficiencia, provisión y efectividad de los gobiernos, proporcionando información y servicios disponibles.

7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque y Tipo de Investigación

La investigación es la actividad realizada por el hombre con el propósito de obtener nuevos conocimientos acerca de su entorno. Es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal. (Sampieri Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

La investigación científica es el proceso en el que se aplica el método científico a un determinado fenómeno de la realidad para generar nuevos conocimientos acerca de él, para verificar o corregir los ya existentes, y para resolver problemas. Se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta. (Sampieri Hernández et al., 2010)

La investigación científica es más rigurosa, organizada y se lleva a cabo cuidadosamente. Cumple dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada). (Sampieri Hernández et al., 2010)

La metodología de la investigación es la disciplina encargada de describir, explicar y comprender las operaciones de la investigación científica. Estas operaciones se refieren a la justificación y el descubrimiento de nuevos conocimientos científicos. (Yuni & Urbano, 2006)

Para esta investigación se considera oportuno el enfoque cualitativo de carácter descriptivo y el de investigación - acción.

La investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. (Sampieri Hernández et al., 2010)

(Yuni & Urbano, 2006) sostiene que en la investigación cualitativa la realidad se conoce por una captación holística y el conocimiento se obtiene mediante la observación comprensiva, integradora y multideterminada de lo real, se trata de comprender la realidad.

Para (Rodríguez, 2011), la investigación cualitativa esencialmente desarrolla procesos en términos descriptivos e interpreta acciones, lenguajes, hechos funcionalmente relevantes y los sitúa en una correlación con el más amplio contexto social.

Por su parte (Miguel Martínez, 2006), señala que la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones.

La investigación cualitativa busca la comprensión e interpretación de la realidad humana y social, con un interés práctico, es decir con el propósito de ubicar y orientar la acción humana y su realidad subjetiva. Por esto en los estudios cualitativos se pretende llegar a comprender la singularidad de las personas y las comunidades, dentro de su propio marco de referencia y en su contexto histórico-cultural. Se busca examinar la realidad tal como otros la experimentan, a partir de la interpretación de sus propios significados, sentimientos, creencias y valores. (Rodríguez, 2011)

Algunas de las características principales que mencionan los autores (Yuni & Urbano 2006, Martínez 2006, Sampieri 2010, Rodríguez 2011) sobre dicho enfoque son:

- Se guía por áreas o temas significativos de investigación.
- Busca descubrir leyes generales, tendenciales o probabilísticas acerca de los hechos.
- Tiene una metodología holística (integral), es decir las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como totalidad y en su totalidad.
- Se basa en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas).
- Va de lo particular a lo general.
- Se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni estructurados.
- Los datos cualitativos son descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.
- No se prueban hipótesis, éstas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio. Es decir, no pretende demostrar teorías existentes, más bien busca generar teoría a partir de los resultados obtenidos.

Para el carácter descriptivo (Yuni & Urbano 2006, Sampieri 2010) establecen que:

- Intenta describir las propiedades, rasgos y características importantes de un fenómeno a partir de la determinación de categorías ya conocidas.
- Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.
- Se miden con mayor precisión las categorías que caracterizan el fenómeno.
- Se requiere una adecuada caracterización del fenómeno.
- Sirve para descubrir y prefigurar, los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.
- Se utilizan cuando se requiere una adecuada caracterización del fenómeno y cuando se quiere precisar la información existente y/o verificar la exactitud de descripciones anteriores.

La Investigación – Acción

Como esta investigación está relacionada con un problema que es de carácter práctico y cotidiano, el cual es experimentado por los empleados administrativos, así como por la persona responsable de las capacitaciones, se hace pertinente incorporar este tipo de investigación.

La investigación-acción es un proceso de investigación, orientado al cambio social, caracterizado por una activa y democrática participación de la toma de decisiones. (Kurt Lewin, citado por De la Riestra 2010 :95)

De la Riestra (2010) expresa que la investigación-acción permite un diálogo permanente entre la teoría y la práctica, entendiéndose esta última como un medio permanente de autorreflexión. La reflexión sobre la práctica genera conocimiento teórico que a su vez guía las acciones posteriores.

Elliott (1990) menciona las siguientes características:

- Analiza las acciones humanas y las situaciones sociales experimentadas por los profesores como problemáticas, contingentes y prescriptivas.
- Tiene como propósito profundizar la comprensión del investigador (diagnóstico) de su problema. Por tanto, adopta una postura exploratoria frente a cualesquiera definiciones iniciales de su propia situación que el profesor pueda mantener.
- Adopta una postura teórica según la cual la acción emprendida para cambiar la situación, se suspende temporalmente hasta conseguir una comprensión más profunda del problema práctico en cuestión.
- Interpreta "lo que ocurre" desde el punto de vista de quienes actúan e interactúan en la situación problema, por ejemplo, profesores y alumnos, profesores y director.

Labra G, Montenegro F, Iturra H, & Fuentealba J (2005) sostienen que la investigación-acción permite que confluya y se desarrolle un proceso de andamiaje entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento técnico y teórico que deben manejar los profesores para enseñar a sus aprendices y el conocimiento tácito que nace de su propia experiencia en el aula.

Esta metodología permite crear grupos autocríticos de personas que participan y colaboran, trabajando por la mejora continua de su propia tarea. Tiene por objetivo producir conocimientos y al mismo tiempo generar mejoras de la práctica. (De la Riestra, 2010)

El propósito de la investigación-acción es encontrar y brindar respuestas a problemas concretos, en donde el investigador y las personas bajo estudio participan en la acción y en el proceso de cambio.

Población y Muestra

Población

Para esta investigación la población está integrada por los empleados administrativos, que tienen acceso al Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH), es decir que tienen un usuario y una contraseña asignado para utilizar el sistema, que dentro del mismo tienen el perfil de “Liquidador de haberes” (permisos de acceso a funciones específicas del sistema), y que necesitan implementar los nuevos procesos de gestión, siendo un total de 28 (veintiocho) empleados aproximadamente, que pertenecen al departamento de liquidación de haberes de los diferentes ministerios del poder ejecutivo de la provincia de Formosa.

Muestra

La muestra está integrada por todos aquellos empleados administrativos que se inscribieron y realizaron la capacitación virtual dentro de la plataforma Moodle, siendo un total de 16(dieciséis) empleados.

Se determina trabajar con una muestra no probabilística. Su finalidad no es la generalización en términos de probabilidad. También se les conoce como “guiadas por uno o varios propósitos”, pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación. (Sampieri Hernández et al., 2010). Para (Yuni & Urbano, 2006), la finalidad es comparar los datos con otros casos similares y traducir en generalizaciones los descubrimientos realizados en base a la muestra, pero no permiten la extrapolación de los datos ni de sus conclusiones.

El tipo de muestra elegido es el de propósito o intencional, ya que se seleccionan aquellos casos que pertenecen a ciertos subgrupos de la población (Yuni & Urbano, 2006). Los empleados fueron seleccionados en función de los procedimientos de gestión administrativas que realizan, relacionados con la liquidación de haberes, y a un perfil asignado dentro del SIARH. En donde hay ciertos cambios, nuevos procedimientos, actualizaciones, y dudas en los métodos de realizarlos, para cual se considera oportuno realizar capacitaciones de servicio por medio del aula virtual de la plataforma MOODLE.

8. DISEÑO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

Se enumeran las siguientes fases:

- 1°. Fase: Entrevista al responsable de la capacitación.
- 2°. Fase: Encuesta Pre-Test a los empleados administrativos.
- 3°. Fase: Diseño del tema.
 - a. Selección del proceso de gestión administrativa para la capacitación.
 - b. Diseño y construcción del aula virtual.
- 4°. Fase: Control de acceso a los medios.
 - a. Verificar que los empleados tengan el acceso al SIARH.
 - b. Verificar que los empleados tengan el acceso al aula virtual.
- 5°. Fase: Presentación del aula virtual.
- 6°. Fase: Explicación y aplicación de la capacitación dentro del aula virtual.
- 7°. Fase: Encuesta Post Test a los empleados.
- 8°. Fase. Recopilación y análisis de la información.

Métodos de Recolección de Datos

La tarea de recolección de datos se limita a la muestra seleccionada, formada por los empleados administrativos que se inscribieron y realizaron las capacitaciones en el aula virtual, en el periodo comprendido entre los meses de marzo y abril del año 2017.

En esta investigación, para la recolección de datos, se consideraron pertinentes la utilización de los siguientes instrumentos:

La Encuesta

Es una serie de preguntas que van dirigidas a los participantes en la investigación. Definida por (Yuni & Urbano, 2006) como la técnica de obtención de datos mediante la interrogación a sujetos que aportan información relativa al área de la realidad a estudiar (...) consiste en un proceso estructurado de recolección de información a través de la respuesta a una serie predeterminada de preguntas. A través de este método se obtiene

información de los grupos que se estudian. Ellos mismos proporcionan la información sobre sus actitudes, opiniones, sugerencias, etc. (Rodríguez, 2011).

El tipo de encuesta que se empleará va a ser on-line y con preguntas de carácter cerrado, es decir que los empleados van a poder acceder a través de internet. Las preguntas cerradas son aquellas en las que se establecen previamente alternativas de respuesta y el encuestado debe elegir una de ellas (Yuni & Urbano, 2006). La encuesta se realizará a los empleados, al inicio de la investigación con el objetivo de conocer las concepciones o saberes previos con respecto al uso de aulas virtuales, y al finalizar la capacitación para evaluar la experiencia en el uso de un aula virtual y el aprendizaje obtenido de la capacitación.

La Entrevista

Ésta se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados) (Sampieri Hernández et al., 2010). Ésta técnica permite que los personas puedan hablar de sus experiencias, sensaciones, ideas, etc. (Yuni & Urbano, 2006). El objetivo es realizar una entrevista semiestructurada a la persona responsable de las capacitaciones antes de iniciar con la capacitación virtual.

Las entrevistas semiestructuradas según (Yuni & Urbano 2006, Sampieri 2010) se basan en una guía de asuntos, un listado tentativo de temas o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). Se busca relevar el conocimiento, expresado en forma de respuestas y de ese modo hacerlo accesible para interpretar.

9. CRONOGRAMA, RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Cronograma

Meses	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6					
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Actividades																										
Revisión de la literatura	■	■	■	■																						
Diseño de la Herramienta (Aula Virtual)					■	■																				
Adaptación a la Temática							■	■																		
Trabajo de Campo									■	■	■	■														
Entrevista al Instructor									■	■	■	■														
Encuesta Preliminar									■	■	■	■														
Encuesta Evaluativa									■	■	■	■														
Recolección y Análisis de la Información													■	■												
Redacción del Informe															■	■	■	■								
Presentación del Informe																			■	■						
Socialización de la Investigación																								■		

Figura N° 8. "Cronograma de Trabajo". (Elaboración Propia)

Recursos Humanos y Materiales

- Empleados administrativos.
- Persona responsable de las capacitaciones.
- Pc de escritorio.
- Servidor.
- Internet.
- SIARH.
- Moodle.

10. ESTUDIO DE CAMPO. Primera Parte

Entrevista al Instructor

Para dar inicio a esta investigación se consideró necesario realizar una entrevista semiestructurada a la persona encargada de impartir las capacitaciones sobre los procesos de gestión administrativas del SIARH. La misma está guiada por 21(veintiuna) preguntas, las cuales pretenden en principio definir el contexto en el cual se realizará el estudio, luego se focalizan en las metodologías que se utilizan para el dictado de las capacitaciones y en la complejidad de los procesos de gestión administrativa, para terminar en los conocimientos previos o experiencias anteriores sobre el uso de entornos virtuales de aprendizaje.

Análisis de la Entrevista

Luego de observar y analizar las respuestas de la entrevista, se pudo precisar que las capacitaciones de los procesos de gestión administrativa del SIARH, están a cargo de una sola persona con formación orientada a sistemas de información y que el dictado de las mismas se llevan a cabo bajo una modalidad tradicional: son presenciales donde el instructor expone y los empleados actúan como oyentes. Consisten en descripciones sobre los procesos principales que intervienen en la liquidación de haberes de los diferentes escalafones del poder ejecutivo provincial. No incluyen prácticas o actividades, duran aproximadamente de una a tres horas y se realizan por las mañanas en horario laboral. Para realizar las capacitaciones se utilizan instalaciones propias o de otras instituciones, dependiendo de la cantidad de personas, que pueden ser entre 2(dos) y 20(veinte) personas. En cuanto a los medios o herramientas que se utilizan para llevarlas a cabo, se destacan únicamente las que utiliza el instructor: un proyector acompañado de una notebook y presentaciones en PowerPoint; los cursantes no utilizan ningún tipo de recurso tecnológico. Con respecto al grado de dificultad de los procesos de gestión administrativas del SIARH, el instructor considera que son fáciles para ser aprendidos, sin embargo, la corta duración de las capacitaciones, el tratamiento de temas generales y la falta de recursos como para poder desarrollar prácticas (computadoras o notebooks), son factores que obstaculizan la consolidación de los conocimientos, y por las cuales se generan las consultas por parte de los cursantes luego

de haber finalizado una capacitación. Por último, se logró establecer que el instructor no tuvo la oportunidad de utilizar aulas virtuales de enseñanza y aprendizaje, ya sea como herramienta para capacitar, ni para su formación personal, profesional o laboral, pero manifestó que escuchó hablar de la herramienta Moodle y expresó que sería una alternativa diferente, novedosa e interesante su utilización en las capacitaciones, tanto para Él como para los cursantes.

Encuesta Preliminar a los Empleados Administrativos

La encuesta preliminar está confeccionada por 11(once) preguntas de carácter cerrado, la cual está dirigida a los empleados administrativos. Es del tipo on-line y autoadministrada, es decir que está disponible en internet y para su elaboración se utilizó la herramienta de formularios de Google “Google Forms”. El enlace web para poder acceder a la misma se envió por correo electrónico a cada uno de los empleados administrativos.

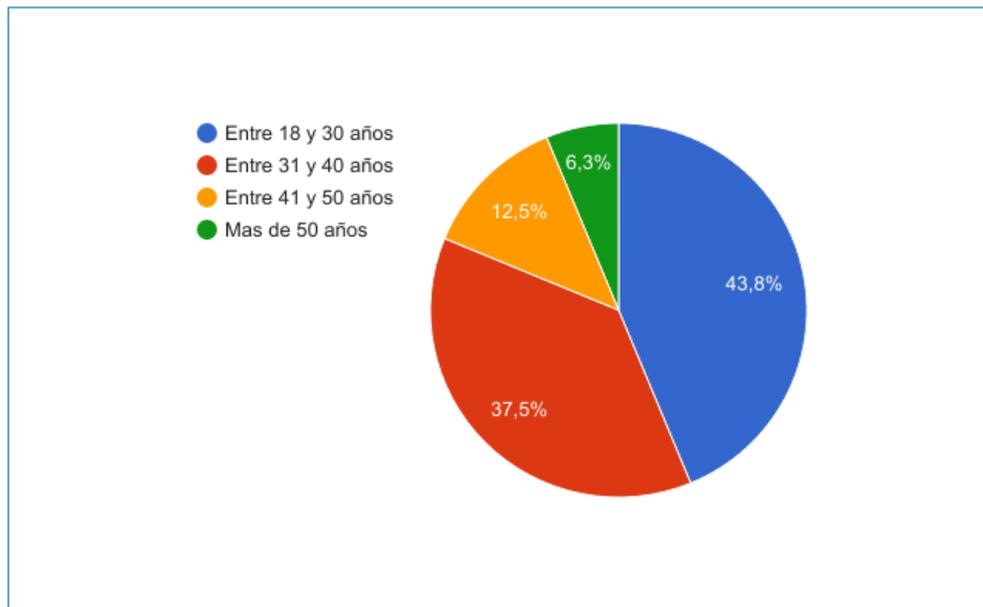
Tiene como propósito la de recolectar datos relevantes, antes de iniciar la capacitación virtual, acerca de sus perfiles profesionales y laborales, de la condición en la cual se encuentran con respecto al manejo de herramientas de ofimática y otras aplicaciones, de sus experiencias sobre capacitaciones realizadas anteriormente bajo la modalidad tradicional, de la familiarización o no con el uso de entornos virtuales de aprendizaje para su formación personal, profesional o laboral y del grado de dificultad de los procesos de gestión administrativas del SIARH.

Presentación de los Resultados de la Encuesta Preliminar

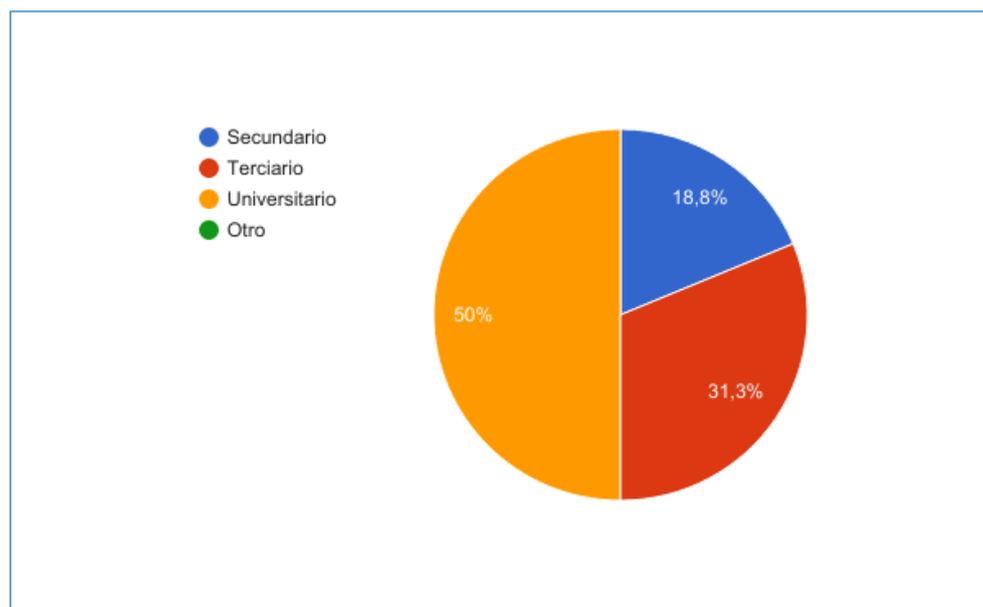
A continuación se presentan los resultados de las respuestas de la encuesta preliminar con su correspondiente análisis.

Resultados de las Respuestas dadas:

1. ¿Qué edad tienes?



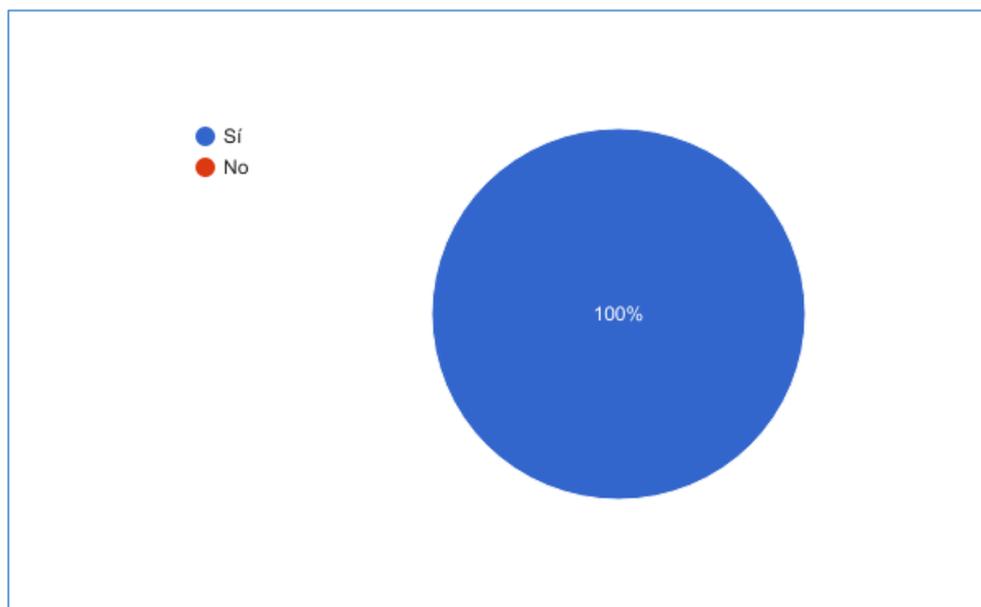
2. ¿Cuál es tu nivel de estudio?



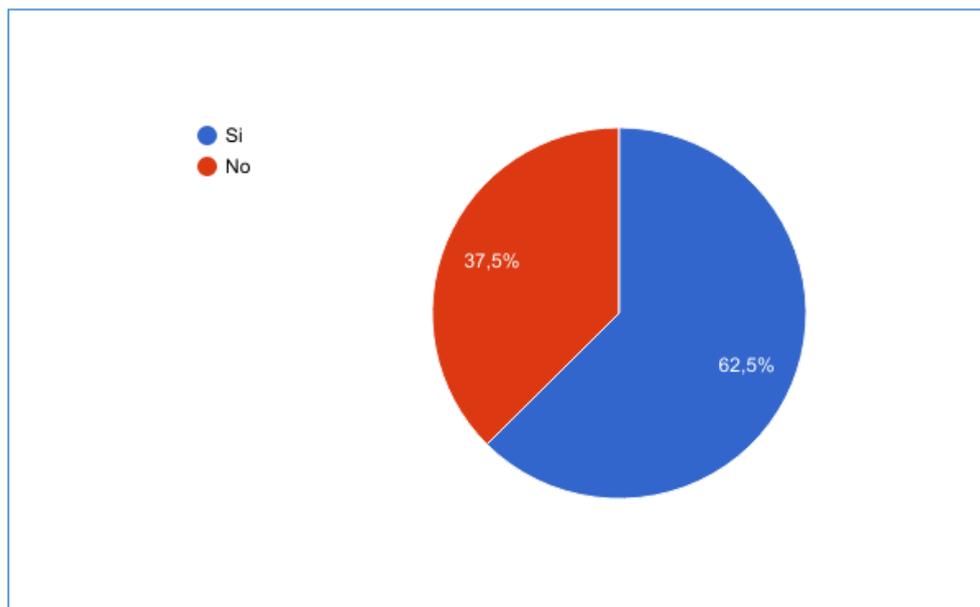
3. *¿Cuál es la responsabilidad que desempeñas en tu lugar de trabajo?*



4. *¿Realizaste una o varias capacitaciones en la UPSTI, sobre algunos de los procesos de gestión administrativas del SIARH?*



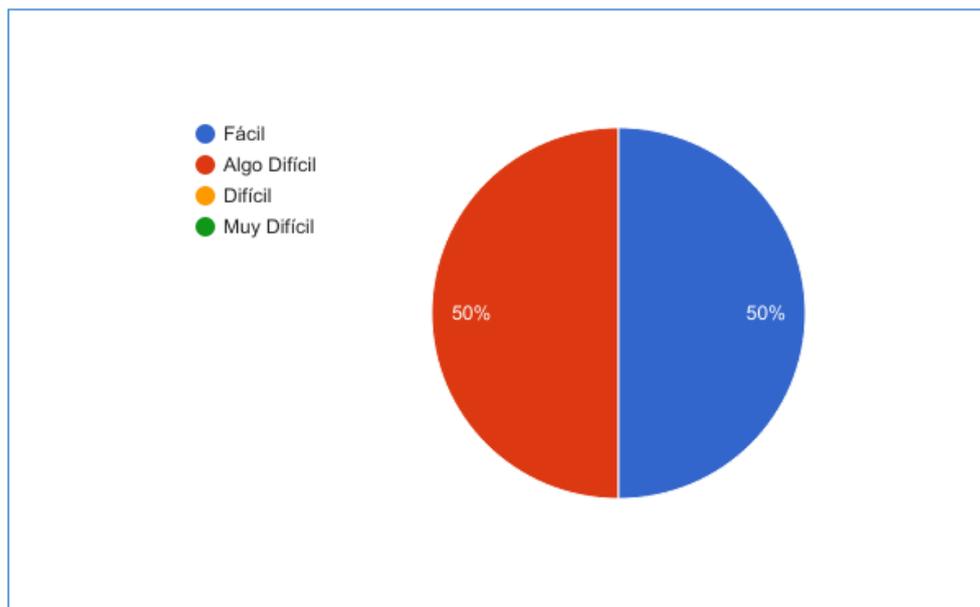
5. *¿La capacitación recibida fue suficiente para realizar tus actividades en tu lugar de trabajo sin inconvenientes?*



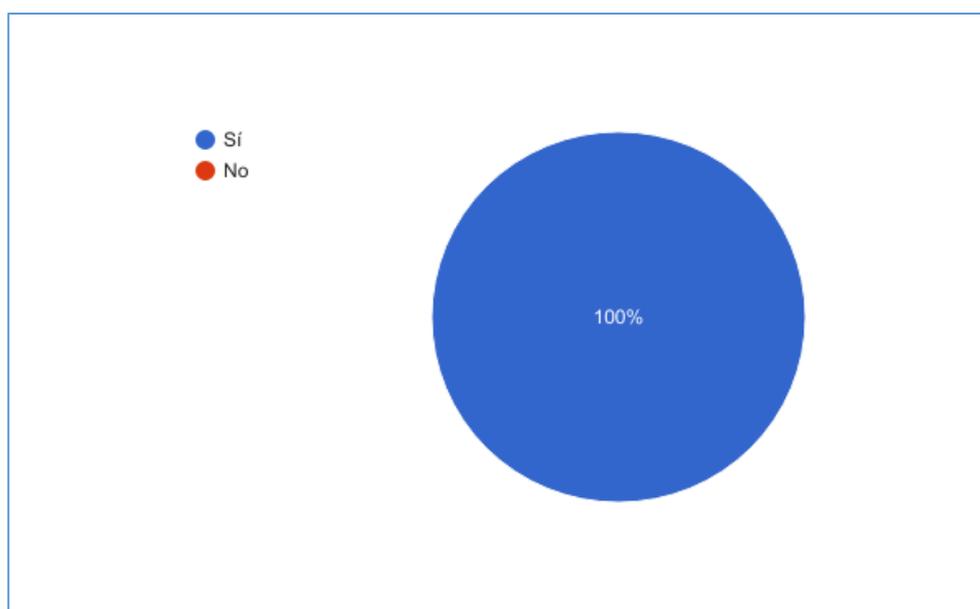
6. *¿A quién le consultas cuando se te presenta una duda o inconveniente?*



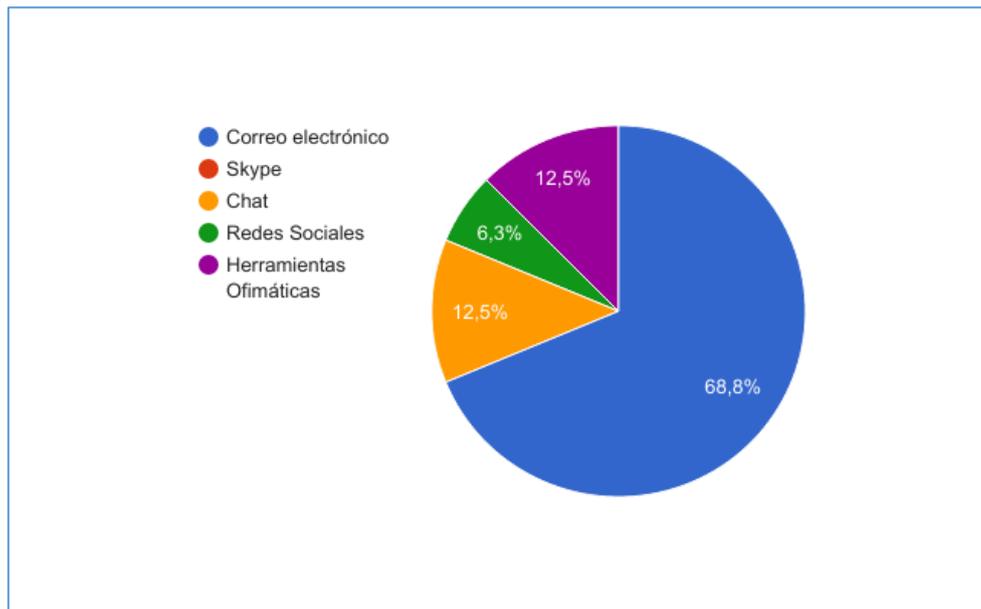
7. *¿Qué grado de dificultad consideras que tiene el aprendizaje de los procesos de gestión administrativas del SIARH?*



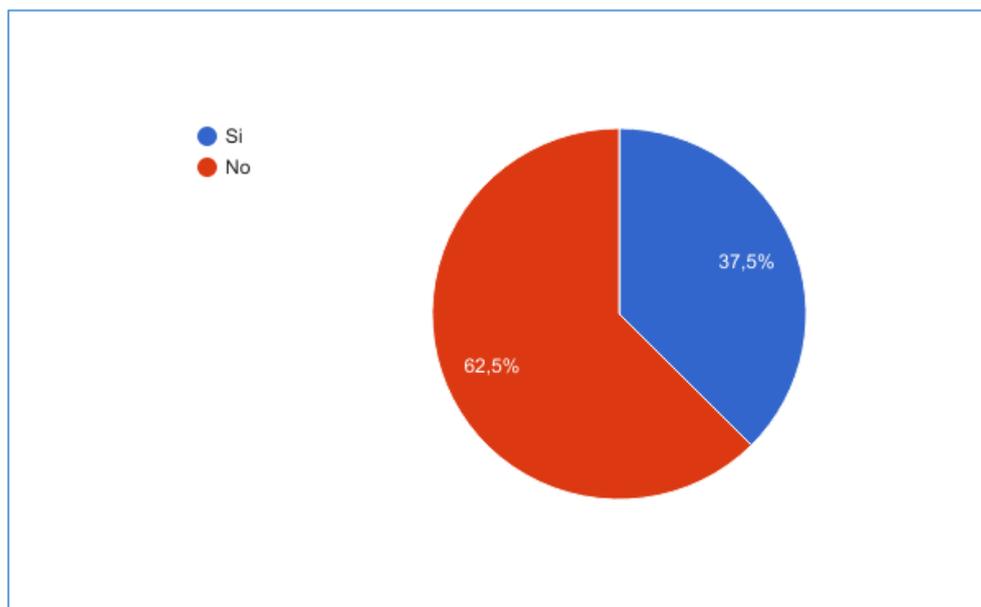
8. *¿Utilizas algunas de las siguientes herramientas en tu trabajo cotidiano: correo electrónico, Skype, chats, redes sociales, páginas web, programas de ofimática (procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones, etc.)?*



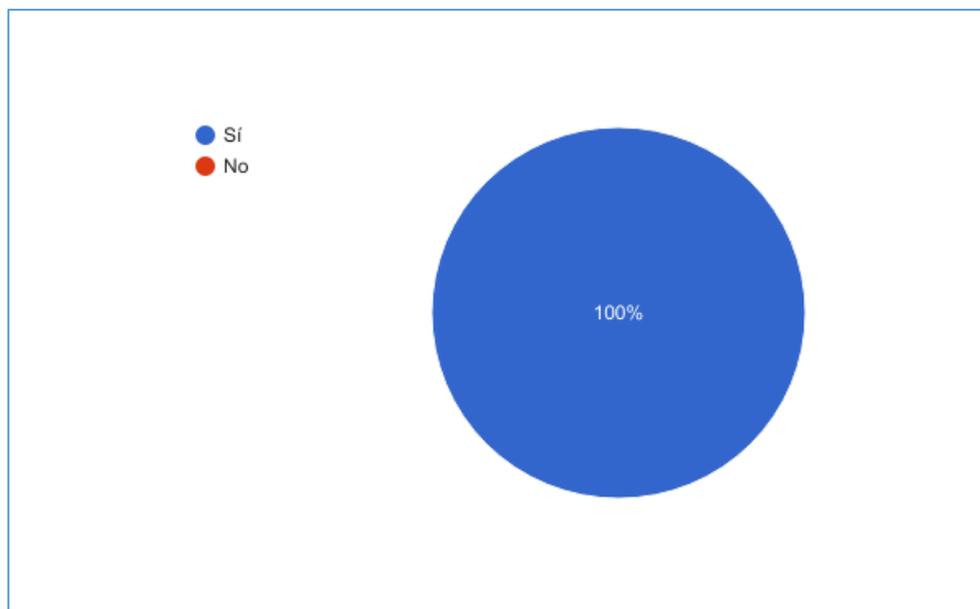
9. ¿Cuál usas con mayor frecuencia?



10. ¿Has tenido alguna experiencia como alumno en entornos virtuales de aprendizaje o aulas virtuales, ya sea en tu formación personal, profesional o laboral?



11. Si se te presenta la oportunidad de realizar una capacitación sobre los procesos de gestión administrativa del SIARH, por medio de un "aula virtual", desde tu lugar de trabajo, o desde cualquier lugar y horario con conexión a Internet. ¿Te gustaría utilizar este tipo de herramientas en las capacitaciones del SIARH?



Análisis de los Resultados de la Encuesta Preliminar

Luego de la observación y análisis de las repuestas brindadas podemos precisar que los empleados administrativos son personas adultas comprendidas entre los 18 (dieciocho) y 60 (sesenta) años de edad, en su mayoría con estudios superiores, donde el 50% tiene estudios universitarios, 31,3% cuenta con estudios terciarios y el restante 18,7% con estudios secundarios; todos desarrollan sus actividades laborales en áreas de administración de legajos o de liquidación de haberes del personal. Con relación a si tuvieron la oportunidad de realizar capacitaciones anteriormente sobre los procesos de gestión administrativas del SIARH, el 100% respondió afirmativamente, donde el 62,5% manifestó que no tuvieron inconvenientes al momento de aplicar lo aprendido en el desarrollo de sus actividades laborales, mientras que el 37,5% sostiene que si se presentaron impedimentos. Con respecto al grado de dificultad que presentan los procesos de gestión administrativas del SIARH para ser aprendidos, el 50% considera que son fáciles de aprender, por otro lado el 50% restante estima que son algo difíciles. También se revela que ante la duda o incertidumbre al momento de poner en práctica lo aprendido, el instructor de la capacitación, es la principal fuente de los conocimientos

para el 87,5% de los encuestados, el 12,5% restante, acude a un compañero de trabajo. Otro aspecto que podemos distinguir es que el 100% de los empleados administrativos están familiarizados con el manejo de herramientas informáticas y aplicaciones más utilizadas, donde se destaca el uso del correo electrónico por parte del 68,8%, seguido de las herramientas de ofimática 12,5%, del chat 12,5% y de las redes sociales 6,3%, es decir, todos antes de iniciar la capacitación, contaban con un conocimiento básico en el uso de herramientas informáticas. Por otra parte, acerca de experiencias previas en el uso o manejo de aulas virtuales de enseñanza y aprendizaje para su formación personal, profesional o laboral, nos encontramos con que el 62,5% no las utilizó en ninguno de los ámbitos mencionados, mientras que el 37,5% afirma haberlas utilizado. Por último, la totalidad de los encuestados expresaron que estarían dispuestos a realizar una capacitación mediante el uso de la plataforma propuesta.

En Resumen, pudimos comprobar que en general no hay mayor complejidad a la hora de aprender los contenidos abordados en las capacitaciones que se dictan de manera tradicional, pero también resulta evidente que la capacitación en sí no es suficiente como para que los empleados administrativos puedan aplicar los nuevos conocimientos al desarrollo de sus actividades laborales, y que ante la imposibilidad de avanzar en una actividad, la principal fuente de consultas y de conocimientos es el instructor de las capacitaciones. Esto es muy importante, ya que el retraso o mal desempeño en el desarrollo de las actividades en un ambiente laboral, se traduce en un mal aprovechamiento de los recursos de la organización. También se pudo destacar que si bien la mayoría de los empleados administrativos no tiene nociones sobre la utilización de aulas virtuales, la totalidad de Ellos está predispuesta a realizar una capacitación mediante el uso de dicha herramienta.

11. EXPERIENCIA PRÁCTICA

Justificación de la Actividad

Como se ha descrito anteriormente, son amplios y variados los beneficios y ventajas que ofrecen los entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje, al incorporarlos en el proceso de capacitación de los empleados administrativos, y en especial el uso de las aulas virtuales de la plataforma Moodle. Como las más importantes resaltamos la gratuidad, la flexibilidad, la distancia y la asincronía, como así también la de fomentar el aprendizaje colaborativo y la comunicación. Es por ello que para el desarrollo y alcance de los objetivos propuestos en la presente investigación, planteamos la creación e implementación de un aula virtual de la plataforma Moodle para el dictado de una capacitación sobre uno de los procesos de gestión administrativa del SIARH.

Algunos de los motivos por los cuales optamos por Moodle por sobre otras herramientas, es por su sencillez para utilizarlo, desde ambos puntos de vista, tanto para administradores del aula como para los cursantes, así como por la amigabilidad de su interfaz y su similitud, con respecto a otras interfaces de sistemas que utilizan a diario los empleados administrativos, como por ejemplo, el sistema de correo electrónico o webmail oficial de la provincia, el SIAFYC y el SIARH. También por contar con los recursos humanos y de hardware necesarios, más específicamente un servidor propio, dedicado al alojamiento de otras aulas virtuales de Moodle, que son utilizadas por otros organismos provinciales, y el de una persona especializada y encargada de la instalación y configuración de Moodle, y de la creación y habilitación de su correspondiente dominio o dirección web, para poder acceder al mismo. Por último y uno de los más importantes, por tener el permiso y autorización necesarios por parte del director de la UPSTI, para la utilización y disposición de tales recursos.

Descripción de la Actividad

Para el inicio y puesta en marcha de las capacitaciones virtuales, se nos habilitó un aula virtual denominada “Aula Virtual - Upsti”, a la cual se puede acceder desde la siguiente dirección web o url: <http://aulavirtual.formosa.gob.ar/>, por medio de cualquier dispositivo con conexión a internet y un navegador web, en donde se procedió con el

diseño, construcción y adaptación a la temática según los materiales y contenidos proporcionados. El tema definido en acuerdo con el responsable de las capacitaciones fue el Proceso de Gestión y Liquidación de Embargos Judiciales.

Una vez finalizada la construcción del aula, la presentación se realizó el día 1 de marzo del 2017, mediante el envío de un correo electrónico a los empleados administrativos de los diferentes organismos, invitándolos a participar de la capacitación virtual, adjuntando una breve descripción de los objetivos y beneficios de realizarla, como así también un pequeño instructivo sobre como ingresar y comenzar a utilizar el aula a partir de la dirección web, el usuario y contraseña previamente creados a partir de los datos obtenidos del SIARH. Consideramos que no fue necesario realizar una instrucción presencial debido a la sencillez del aula, a lo familiarizado que están con respecto al uso de herramientas con interfaces similares y con la finalidad de evaluar la viabilidad de una modalidad 100% a distancia.

Desarrollo de la Actividad

El desarrollo de las actividades, así como los contenidos conceptuales y objetivos específicos buscados en la capacitación se detallan en el siguiente cuadro:

Objetivos Específicos	Contenido	Tarea del Instructor	Tarea del Cursante	Recursos	Tiempo
Utilizar el entorno virtual	Plataforma Moodle. Instructivo sobre ingreso y uso del aula.	Enviar la presentación e invitación a realizar la capacitación vía correo electrónico. Generar en el aula virtual los espacios de comunicación: foros, chat y correo electrónico. Asignar roles y perfiles de los cursantes.	Ingresar al aula virtual. Realizar la presentación en el foro de bienvenida. Completar/editar los datos del perfil.	Archivo en PDF, foro de consulta y presentación.	1(una) semana. 1er semana.
Identificar las nociones principales sobre embargos judiciales, y las leyes que lo reglamentan.	Ley Nac. 20.744. Decreto Nac. 484/87. Decreto Provincial 780/88. Embargos sobre la nómina	Habilitar en el aula los contenidos (documentos y/o enlaces web, videos). Habilitar foro de debate.	Leer los materiales sugeridos. Debatir sobre la aplicación de la inembargabilidad del salario min. vital y móvil.	Documentos PDF. Enlaces web	1(una) semana. 1er. semana.

	salarial. Aplicación práctica y modelos.				
Clasificar e interpretar los oficios judiciales.	Oficios judiciales de embargos.	Habilitar en el aula los contenidos. Responder consultas de los foros.	Diferenciar los tipos de oficios judiciales. Reconocer los datos principales. Realizar consultas sobre los temas mediante foros habilitados.	Enlaces web y video tutoriales.	1 (una) semana. 2da. semana.
Utilizar los módulos de embargos del Siarh	Proceso de liquidación de haberes y de embargos.	Habilitar en el aula los contenidos. Habilitar en el Siarh perfiles correspondientes. Habilitar la actividad a desarrollar.	Efectuar una carga en los módulos del Siarh, de un oficio y de un embargo por alimento y ejecutivo. Ejecutar una liquidación de haberes con embargos. Identificar los códigos de liquidación de embargos. Preparar los reportes de control y de depósito bancario. Enviar en el aula un detalle de liquidación realizado en formato PDF.	Documentos PDF. Video tutoriales.	2 (dos) semana, 3er. y 4ta. semana.

Figura N° 9. "Cuadro de actividades". (Elaboración Propia)

Si bien se estimó un mes como periodo más que prudencial para realizar la capacitación, a los fines de esta investigación, se acordó como fecha de límite para inscribirse y realizar el curso, el 30 de abril de 2017.

12. ESTUDIO DE CAMPO. Segunda Parte

Encuesta Evaluativa a los Empleados Administrativos

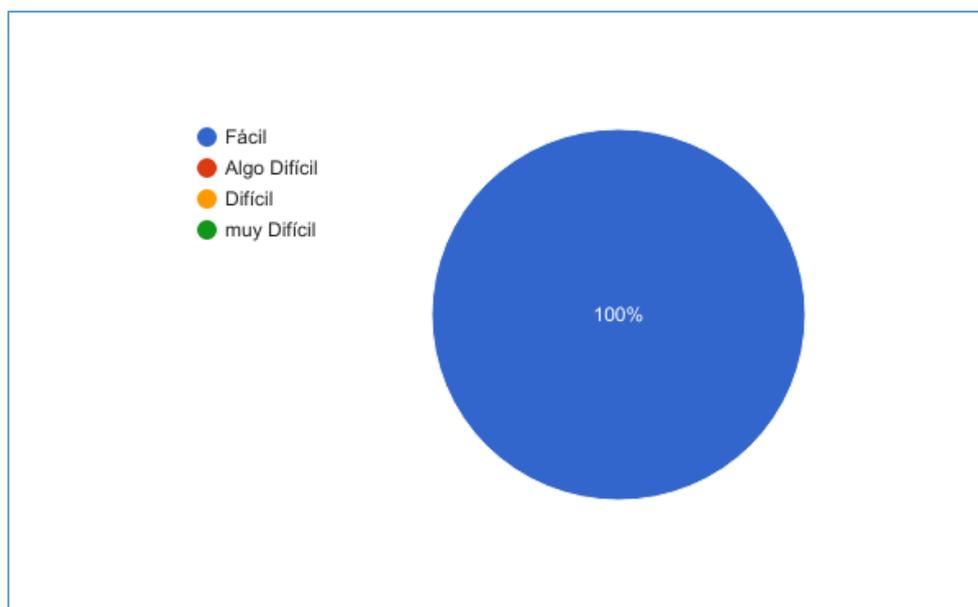
Una vez finalizada la capacitación dentro del aula virtual, se invitó a los empleados administrativos a realizar una encuesta evaluativa, compuesta por 13(trece) preguntas de carácter cerrado, también del tipo on-line y autoadministrada, cuyo enlace web para poder acceder a la misma, estuvo disponible dentro del aula al final del curso, con el propósito de conocer sus consideraciones y experiencias con respecto al uso de la herramienta, y de las contribuciones que ésta pudo brindar en el proceso de su aprendizaje.

Presentación de los Resultados de la Encuesta Evaluativa

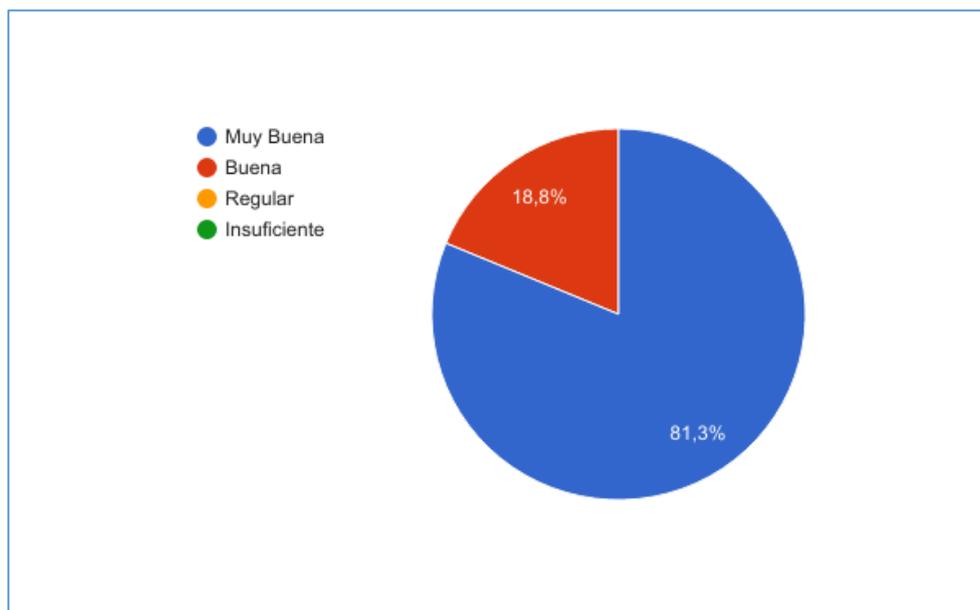
A continuación se presentan los resultados de las respuestas de la encuesta preliminar con su correspondiente análisis.

Resultados de las Respuestas dadas:

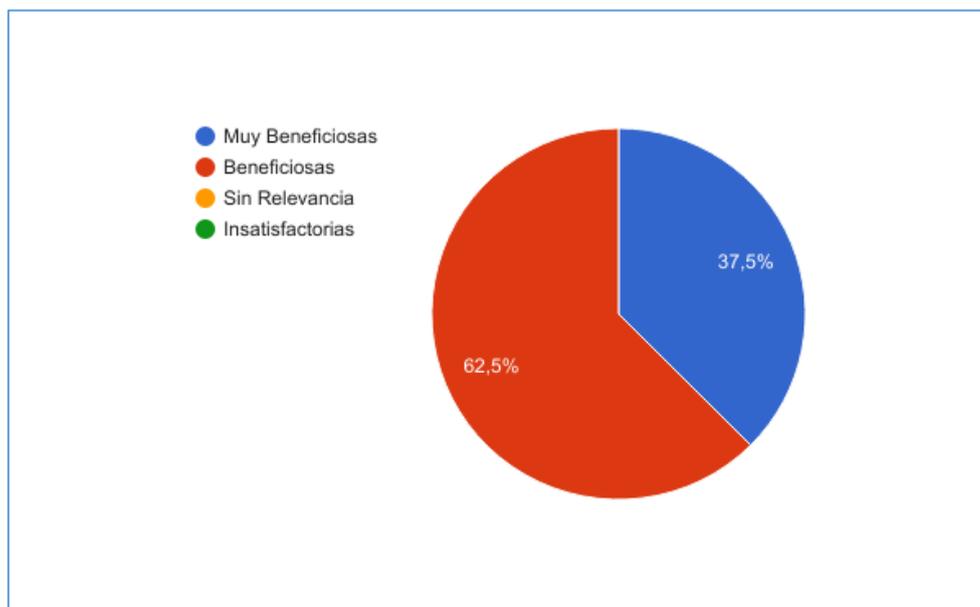
1. *¿Cómo te resultó el acceso y manejo del aula virtual en la plataforma Moodle?*



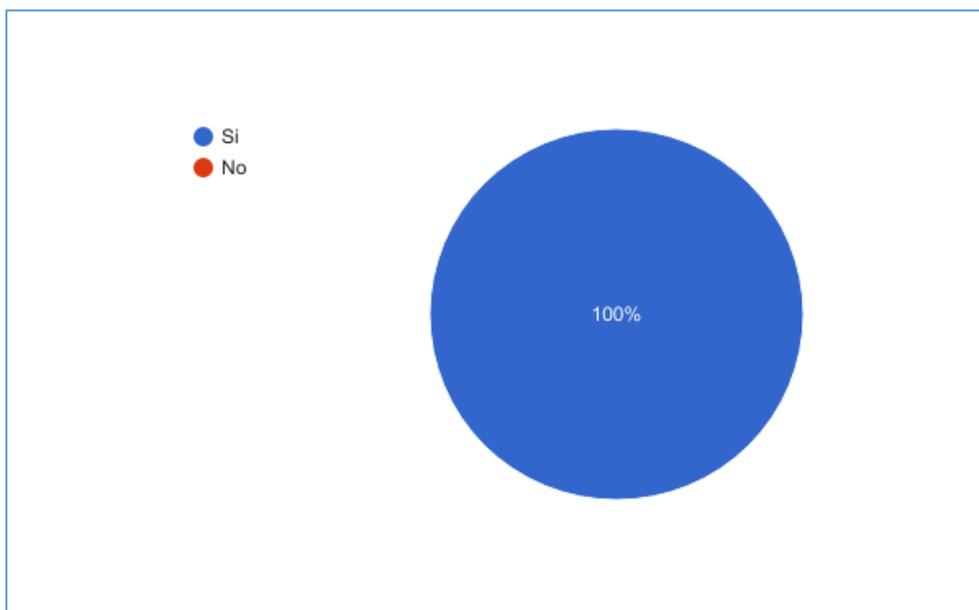
2. *¿Cómo ha sido la experiencia en el uso del aula virtual?*



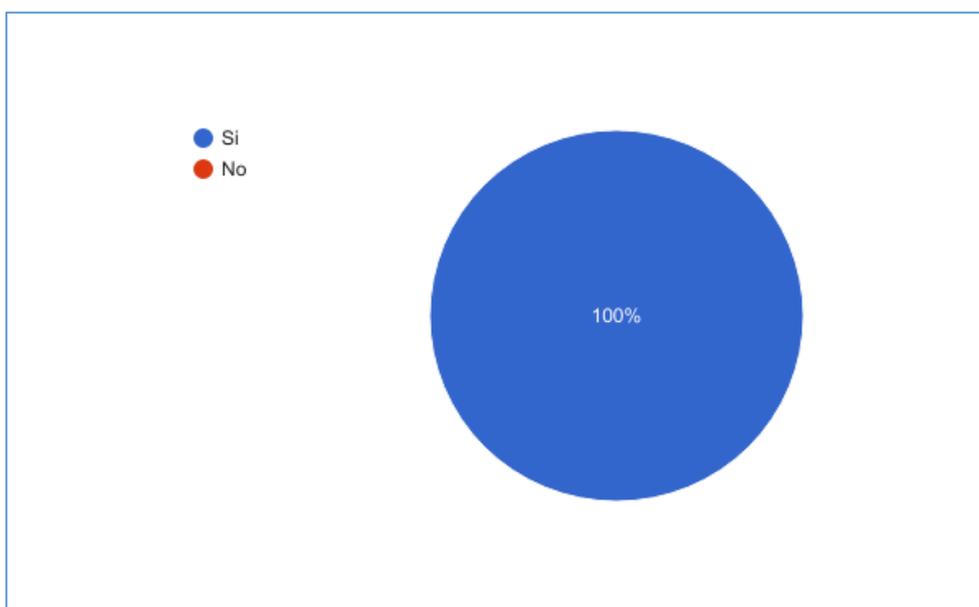
3. *¿Cómo te resultaron las herramientas que utilizaste en la plataforma para tu proceso de aprendizaje?*



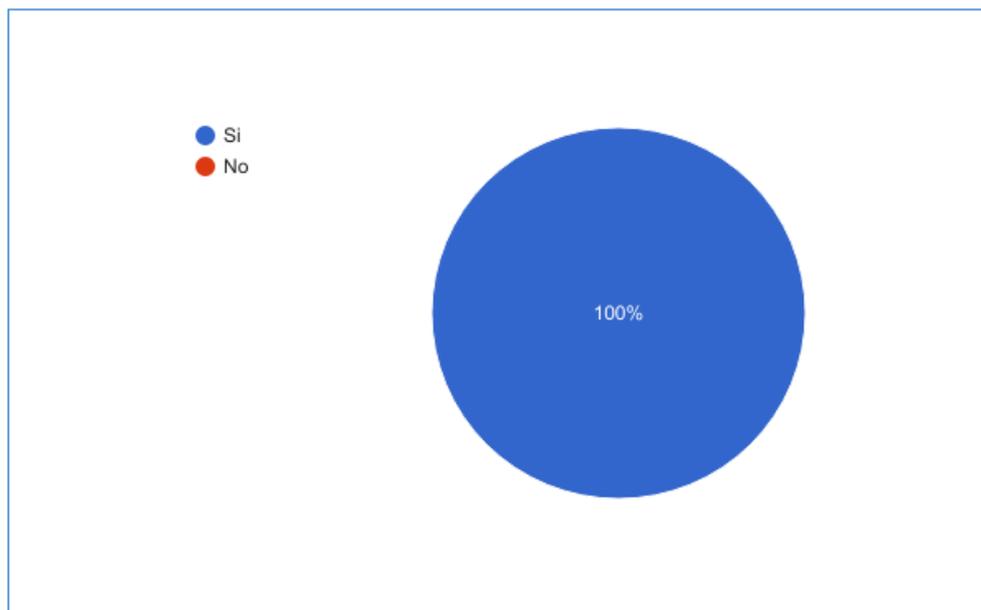
4. *¿Te pareció útil capacitarte de una forma distinta a la tradicional?*



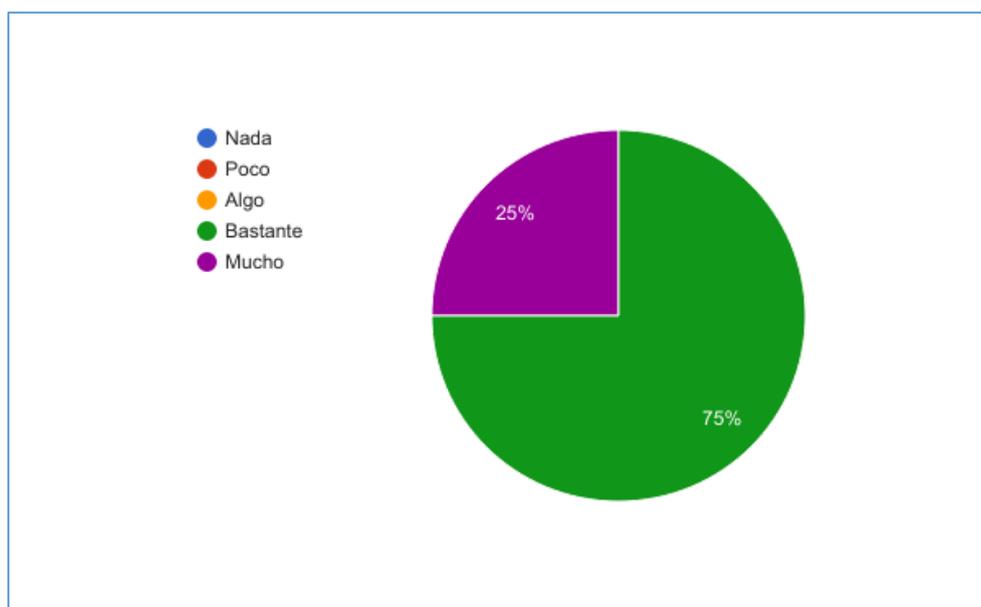
5. *¿Han sido de gran ayuda los materiales proporcionados en el aula virtual para aprender sobre el proceso de gestión y liquidación de embargos judiciales del SIARH?*



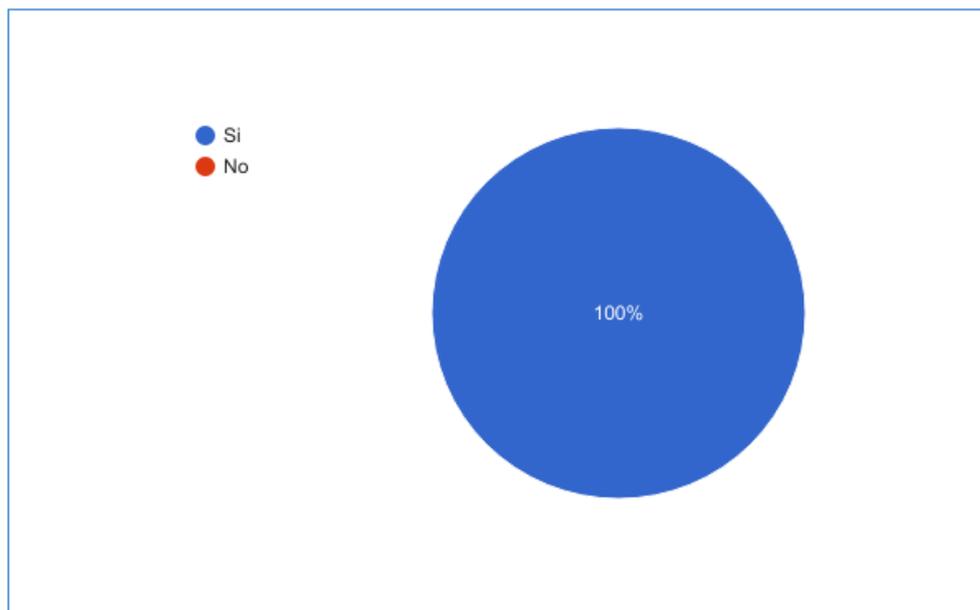
6. *¿Consideras que el uso del aula virtual en ésta capacitación facilitó tu proceso de aprendizaje?*



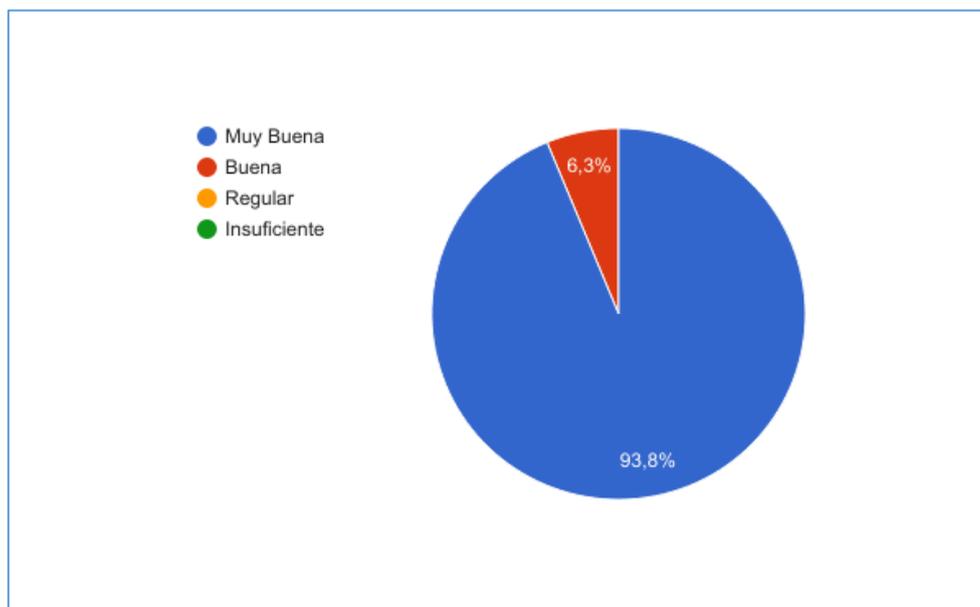
7. *¿Cómo ayudó en tu aprendizaje sobre el proceso de gestión y liquidación de embargos judiciales del SIARH el uso del aula virtual?*



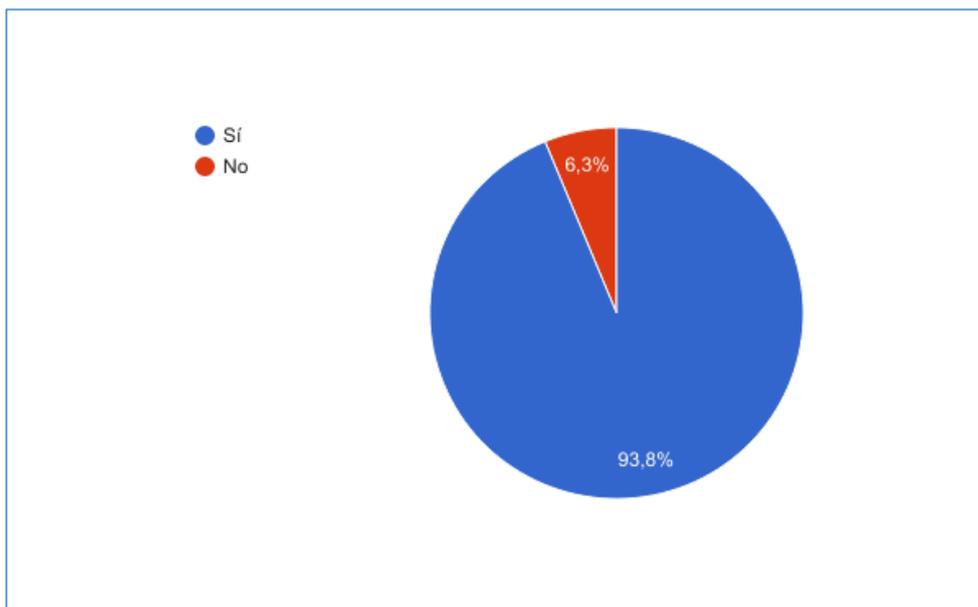
8. *¿Consideras que adquiriste nuevas habilidades de aprendizaje al capacitarte mediante un aula virtual?*



9. *¿Cómo te pareció esta modalidad para la construcción de tu conocimiento?*



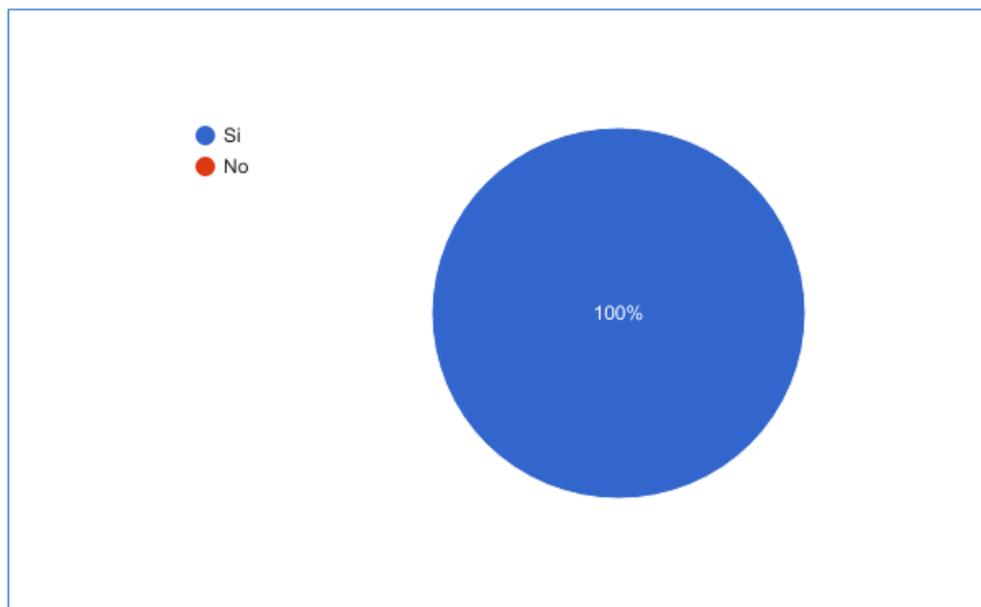
10. *Luego de realizar una capacitación mediante el aula virtual. ¿Pudiste desarrollar tus actividades sin inconvenientes?*



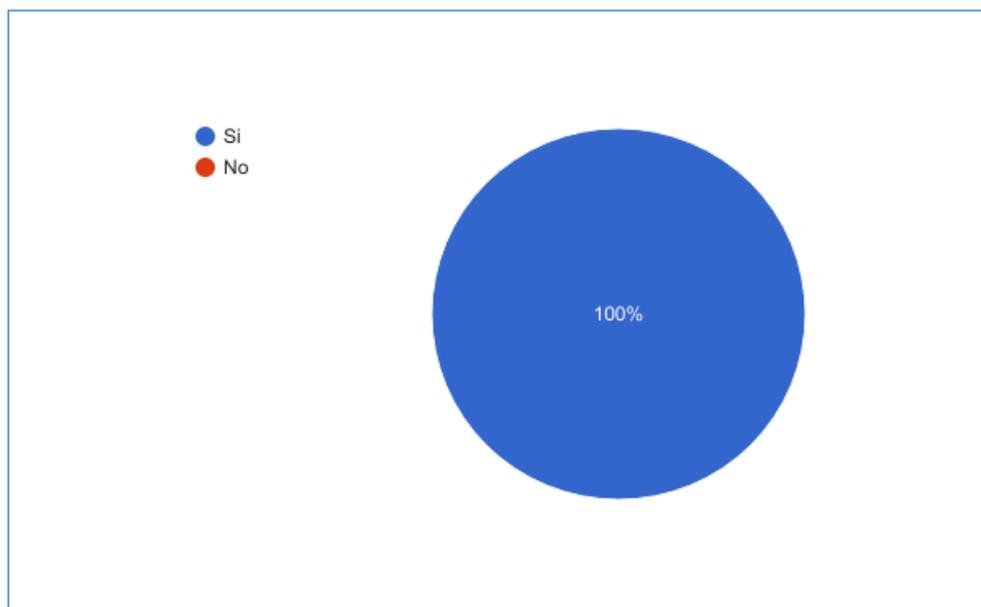
11. *Si se te presento una duda o inconveniente al momento de realizar tu trabajo. ¿Qué herramientas utilizaste para realizar las consultas?*



12. *¿Consideras que tu habilidad y conocimiento sobre los temas abordados en el curso han mejorado?*



13. *¿Recomendarías el uso del aula virtual para realizar nuevas capacitaciones?*



Análisis de los Resultados de la Encuesta Evaluativa

Tras la observación y análisis de las repuestas brindadas en ésta encuesta, se logró establecer que el 100% de la muestra no tuvo inconvenientes en el acceso y manejo del aula virtual, y su experiencia de uso ha sido calificada de manera positiva por todos. La mayoría manifestó que tanto las herramientas como los materiales proporcionados en el aula virtual, han sido de gran ayuda y beneficiosas para el aprendizaje de los temas abordados. Todos coinciden que el uso de la herramienta fue de gran utilidad para realizar la capacitación y que como medio fue un facilitador del proceso de aprendizaje. El 25% expresó que el aula virtual ayudó mucho en el aprendizaje de los temas tratados, mientras que para el 75% ayudó bastante.

En general todos consideran que adquirieron nuevas habilidades de aprendizaje al realizar una capacitación de una forma diferente y novedosa a la tradicional, ya que como modalidad, virtual y a distancia, les resultó muy buena para mejorar y afianzar los conocimientos y habilidades sobre las temáticas tratadas en el curso virtual. Esto se reafirma ya que a la hora de poner en práctica los aprendidos, solo el 6,3% manifestó haber tenido inconvenientes para realizarlos, pero al momento de realizar consultas no utilizaron la herramienta disponible en el aula virtual (foro de consulta), sino que optaron por las tradicionales. Por último todos los encuestados opinaron afirmativamente sobre la posibilidad de realizar las próximas capacitaciones bajo la nueva modalidad propuesta.

13. CONCLUSIÓN

Luego de haber finalizado el estudio de campo de la presente investigación, se ha conseguido identificar que la mayoría de los empleados administrativos no han tenido la oportunidad de utilizar un aula virtual como herramienta para su formación personal, profesional o laboral, es decir, ésta es la primera vez que pudieron experimentar su utilización como medio para el aprendizaje de contenidos, en este caso en particular, relacionados con sus actividades de trabajo. Sin embargo, en general, no fue necesario realizar tutorías sobre el acceso y manejo de la herramienta, ya que no presentaron ni manifestaron ningún tipo de inconvenientes, es decir, es bastante factible la aplicación de la modalidad 100% a distancia, en la realización de futuras capacitaciones.

De igual manera, se ha logrado describir que los procesos de gestión administrativa del SIARH, no presentan mayor complejidad como para ser aprendidos por los empleados administrativos que realizan las capacitaciones en la modalidad tradicional, pero las mismas no son suficientes como para que los contenidos abordados sean incorporados de tal manera que puedan ser aplicados correctamente a sus labores diarios, debido principalmente a la corta duración de las mismas y al tratamiento de temas generales. También por la falta de recursos, en particular la disponibilidad de una Pc o notebook por persona, que posibiliten la realización de actividades prácticas relacionadas a los contenidos.

Por último, se ha podido determinar que el uso del aula virtual de Moodle por parte de los empleados administrativos, facilitó su aprendizaje sobre el proceso de gestión administrativo del SIARH dictado en el aula, debido a que pudieron disponer según sus necesidades, del tiempo necesario y de una variedad de herramientas y medios digitales, como para apropiarse de cada uno de los contenidos disponibles, es decir ya no estuvieron limitados a un horario en particular y dejaron de ser solo oyentes y pasaron a ser los principales responsables de su proceso de formación. Todo gracias a que la plataforma les ha brindado la posibilidad de ingresar al aula en cualquier momento, desde cualquier dispositivo y lugar.

Finalmente, luego del análisis realizado y de acuerdo a los enunciados anteriores se llega a concluir que el uso del aula virtual de la plataforma MOODLE en el aprendizaje de los procesos de gestión administrativa del SIARH (Sistema Integrado de

Administración de Recursos Humanos) en los empleados administrativos responsables de generar la liquidación de haberes del poder ejecutivo de la provincia de Formosa, ha influido de manera positiva, ya que no solo han logrado aplicar correctamente los conocimientos adquiridos en sus actividades de trabajo, sino que también adquirieron nuevas habilidades de aprendizaje al realizar una capacitación bajo una modalidad diferente a la que estaban acostumbrados. Además los empleados, expresaron sus deseos y solicitaron realizar otras capacitaciones sobre otros procesos administrativos mediante el uso de ésta plataforma, para los cuales ya se están iniciando la construcción de los cursos correspondientes dentro del aula.

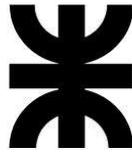
Como observaciones finales, y como tema para futuras investigaciones, se puede resaltar que no se logró que los empleados explotaran las herramientas de comunicación de Moodle, en particular los foros habilitados, sino que siguieron utilizando los medios tradicionales, teléfono y correo electrónico, pero también están adoptando un nuevo medio, la aplicación móvil de WhatsApp, es decir, no se evidenció una interacción entre empleados entre sí, ni el instructor dentro del aula virtual, que posibilite y explote el aprendizaje colaborativo.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso, C. M., Gallego, D. J., & Honey, P. (1994). Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnósticos y mejora. *España, Bilbao, Ediciones El Mensajero*.
- Blumen, S., Rivero, C., & Guerrero, D. (2011). Universitarios en educación a distancia: estilos de aprendizaje y rendimiento académico. *Revista de Psicología (PUCP)*. Fecha de consulta 16/08/2016, dirección web: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472011000200002&nrm=iso
- Borges Sáiz, F. (2007). El estudiante de entornos virtuales. Una primera aproximación. *Digithum*. Fecha de consulta 21/05/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55000904>
- C.M.S.I. (2003). Declaración de Principios. Construir la Sociedad de la Información: un desafío global para el nuevo milenio. Fecha de consulta 13/06/2016, dirección web: <http://www.itu.int/net/wsis/docs/geneva/official/dop-es.html>
- Cabero Almenara, J. (2006). Bases pedagógicas del e-learning. *DIM: Didáctica, Innovación y Multimedia*. Fecha de consulta 20/05/2016, dirección web: <http://www.raco.cat/index.php/DIM/article/view/56479/65901>
- Casales, R., Rojas, J., & Paulí, G. (2008). Algunas experiencias didácticas en el entorno de la plataforma Moodle. *Revista de informática educativa y medios audiovisuales*. Fecha de consulta 12/06/2016, dirección web: <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/050510/A1mar2008.pdf>
- Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*. Fecha de consulta 09/06/2016, dirección web: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000100008&nrm=iso
- Castañeda, D. I., & Fernández Ríos, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*. Fecha de consulta 09/06/2016, dirección web: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000200004&nrm=iso
- Chacón, P. A. (2012). La andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*. Fecha de consulta 08/06/2016, dirección web: <http://revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/3729/3578>
- De Armas Rodríguez, N., Domínguez Álvarez, D., Henríquez Villafruela, S., & González Yero, A. E. (2015). Propuesta didáctica para usar Moodle como herramienta en el proceso de capacitación en las empresas e instituciones educacionales. Fecha de consulta 12/06/2016, dirección web: <http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3987/1/VE13.475.pdf>
- De la Riestra, M. d. R. (2010). Estudio sobre las posibilidades de las plataformas para educación virtual (e. learning) en el aprendizaje organizacional. Aportes para el diseño de sistemas educativos. Fecha de consulta 09/05/2016, dirección web: <http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/bitstream/handle/2133/1357/Tesis%20Doctoral%20Ma%20del%20Rosario%20de%20la%20Riestra.pdf?sequence=1>
- Elliott, J. (1990). *La investigación-acción en educación*: Ediciones Morata.

- Enríquez Martínez, Á. (2007). La significación en la cultura: concepto base para el aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica* Fecha de consulta 20/08/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760115>
- Espiro, S. (2008). Aprendizaje adulto. *Antología utilizada en el Posgrado de especialización en entornos virtuales del aprendizaje. OEI-Virtual Educa.* Fecha de consulta 15/08/2016, dirección web: http://ecaths1.s3.amazonaws.com/pdemarcaciondisciplinar/1179663505.01-VE-OEI_Aprendizaje-Unidad_2.pdf
- Fernández Naranjo, A., & Rivero López, M. (2014). Las plataformas de aprendizajes, una alternativa a tener en cuenta en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista Cubana de Informática Médica.* Fecha de consulta 12/06/2012, dirección web: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18592014000200009&nrm=iso
- Ferreira Szpiniak, A., & Sanz, C. V. (2007). Hacia un modelo de evaluación de entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje. *XIII Congreso Argentino de Ciencias de la Computación.* Fecha de consulta 20/05/2016, dirección web: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22695/Hacia_un_modelo_de_evaluaci%C3%B3n_de_entornos_virtuales_de_ense%C3%B1anza_y_aprendizaje.pdf?sequence=1
- García Aretio, L. (1988). El aprender adulto ya distancia. Fecha de consulta 08/06/2016, dirección web: http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20255/aprender_adulto.pdf
- García Aretio, L. (2004a). Aprendizaje móvil, m-learning. Fecha de consulta 20/05/2016, dirección web: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:331/editorialdiciembre2004.pdf>
- García Aretio, L. (2004b). Blended Learning, ¿enseñanza y aprendizaje integrados? Fecha de consulta 20/05/2016, dirección web: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:333/editorialoctubre2004.pdf>
- García, A. V. M., & Rodríguez Conde, M. J. (2003). Estilos de aprendizaje y grupos de edad: comparación de dos muestras de estudiantes jóvenes y mayores *Aula abierta*, 97-116.
- Gómez Díaz, M. d. R. (2016). Modelo estratégico de aprendizaje organizacional para impulsar la competitividad municipal. *Pensamiento & Gestión* Fecha de consulta 23/08/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64646279001>
- Guaña-Moya, E. J., del Rosario Llumiquinga-Quispe, S., & Ortiz-Remache, K. J. (2015). Caracterización de entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (EVEA) en la educación virtual. *Ciencias Holguín.* Fecha de consulta 20/05/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181542152006>
- Guerrero, C. S. (2009). Estructura didáctica virtual para Moodle. *DIM: Didáctica, Innovación y Multimedia.* Fecha de consulta 11/05/2016, dirección web: <http://www.raco.cat/index.php/DIM/article/view/138930/189974>
- Hinojo, M. A., & Fernández, A. (2012). El aprendizaje semipresencial o virtual: nueva metodología de aprendizaje en Educación Superior. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.* Fecha de consulta 10/05/2016, dirección web: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlds/v10n1/v10n1a09>
- Labra G, P., Montenegro F, G., Iturra H, C., & Fuentealba J, R. (2005). LA INVESTIGACION-ACCION COMO HERRAMIENTA PARA LOGRAR COHERENCIA DE ACCION EN EL PROCESO DE PRACTICA PROFESIONAL DURANTE LA FORMACION INICIAL DOCENTE.

- Estudios pedagógicos (Valdivia)*. Fecha de consulta 13/06/2016, dirección web: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052005000200009&nrm=iso
- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de investigación en psicología*. Fecha de consulta 30/05/2016, dirección web: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf
- Martínez, M., Prieto, A. T., Rincón, Y., & Carbonell, D. (2007). Aprendizaje en las comunidades de conocimiento desde una perspectiva organizacional: una aproximación teórica. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*. Fecha de consulta 23/08/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70930704>
- Mazza, G. R. (2009). Capacitación en línea para trabajadores públicos de Formosa. Fecha de consulta 24/06/2016, dirección web: http://aaeap.org.ar/wp-content/uploads/2013/6cong/MAZZA_GLADIS.pdf
- Moodle.org. (2016). Acerca de Moodle. Fecha de consulta 12/06/2016, dirección web: https://docs.moodle.org/all/es/Acerca_de_Moodle
- Mora Hamblin, D. (2002). Educación de adultos y didáctica universitaria en un sistema de educación a distancia. Fecha de consulta 15/08/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44026216>
- Muñoz, L. A., Gimeno, M. d. C., & Macarro, M. J. M. (2001). El adulto: etapas y consideraciones para el aprendizaje. *Eúphoros*, 100.
- Rodríguez, J. M. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista de Investigación Silogismo*. Fecha de consulta 30/05/2016, dirección web: <http://www.cide.edu.co/ojs/index.php/silogismo/article/viewFile/64/53>
- Romero Agudelo, L. N., Salinas Urbina, V., & Mortera Gutiérrez, F. J. (2010). Estilos de aprendizaje basados en el modelo de Kolb en la educación virtual. *Apertura*. Fecha de consulta 16/08/2016, dirección web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820841007>
- Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición ed.). *México D. F: McGraw-Hill*.
- U.P.S.T.I. (2016). Modelo de Trabajo - Base Tecnológica. Fecha de consulta 13/06/2016, dirección web: <https://www.formosa.gob.ar/upsti/quehacemos/sistemasrectores>
- Urdaneta, C. E. R., Fernández, M. S., & Izquierdo, S. J. (2015). El aprendizaje mediado en los entornos virtuales de aprendizaje. *Investigaciones, estrategias y medios en la práctica educativa*. Fecha de consulta 20/05/2016, dirección web: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/652201.pdf>
- Varón, C. A. S. (2013). La educación virtual como favorecedora del aprendizaje autónomo. *Panorama*. Fecha de consulta 10/05/2016, dirección web: <http://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/37/28>
- Villoria, M., & Ramírez Alujas, Á. (2013). Los modelos de gobierno electrónico y sus fases de desarrollo: Un análisis desde la teoría política. *Gestión y política pública*. Fecha de consulta 13/06/2016, dirección web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792013000400003&nrm=iso
- Yuni, J., & Urbano, C. (2006). Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación: Córdoba: Brujas.



Universidad Tecnológica Nacional

Facultad Regional Resistencia

Licenciatura en Tecnología Educativa

ANEXO

Anexo N° 1. Planilla de Empleados Administrativos

Apellido y Nombre	DNI	E-mail	Institución
Agüero María del Carmen	32428728	mcaguero@formosa.gov.ar	Sec. Mujer
Aguirre Guillermo	27675986	saguirre@formosa.gob.ar	I.A.S.
Bobadilla Cynthia	33481791	cbobadilla@formosa.gob.ar	Sec. Mujer
Centurión Norma	26693076	ncenturion@formosa.gob.ar	Min. Cultura
Enriquez Victor Daniel	29080716	venriquez@formosa.gov.ar	Min. DD Humano
Garay Griselda Soledad	32820689	ggaray@formosa.gob.ar	Min. Planificación
Gómez Sonia	33588536	sagomez@formosa.gob.ar	Min. Gobierno
Hermoza Ángel	16520013	ahermoza@formosa.gob.ar	S.P.A.P.S.
Larrosa Juliana Maximinia	23168085	jlarrosa@formosa.gob.ar	Min. Comunidad
Prommel Lucas Daniel	31533165	lprommel@formosa.gov.ar	Min. Planificación
Mendoza Patricia	30076364	pmendoza@formosa.gob.ar	Min. Economía
Mercado Gabriel	32499566	gmercado@formosa.gob.ar	Min. Planificación
Ojeda Celso Marín	17165604	cojeda@formosa.gob.ar	I.A.S.
Pastor Nadia Celeste	33481924	ncpastor@formosa.gob.ar	Min. Turismo
Pernocho Ana Cecilia	29907659	apernocho@formosa.gob.ar	Min. Economía
Subeldia Ángel José	22486707	asubeldia@formosa.gob.ar	Sec. Gral. del P.E.

Anexo N° 2. Entrevista a la Persona Responsable de la Capacitación

1. ¿Cuál es su nombre y apellido completo?

- Ricardo Anibal Rios.

2. Me gustaría que me comentaras sobre tu formación profesional.

- Soy Analista Programador Universitario, egresado de la Universidad Nacional del Nordeste de Corrientes en el año 2006.

3. ¿Hace cuantos años que trabajas en la UPSTI?

- Hace 10(diez) años, comencé a trabajar aquí poco tiempo después de que me recibí.

4. ¿Cuántas capacitaciones realizaste desde entonces?

- Aproximadamente 50(cincuenta) capacitaciones.

5. Me podrías describir como son y en qué consisten.

- Generalmente son capacitaciones grupales y consisten en la descripción en general de los procesos de gestión administrativas del SIARH.

Involucran los procesos que están relacionados con la generación de la liquidación de sueldos del personal de los diferentes escalafones del poder ejecutivo provincial.

6. ¿Cuántas personas realizan cada capacitación?

- Entre 2(dos) y 20(veinte) personas, dependiendo del tema o procedimiento a capacitar.

7. Considerando que nos encontramos en un edificio de ambiente laboral. ¿Dónde se realizan?

- También dependiendo de la cantidad de personas, si son pocas (hasta diez personas), se utiliza la sala de situación que se encuentra en el segundo piso, pero si son más personas, se utilizan las instalaciones de otras instituciones. Generalmente utilizamos la sala de conferencias que nos presta la Casa de la Artesanía del Instituto de Comunidades Aborígenes, ya que cuenta con un espacio amplio, y con equipamientos como equipos de sonido, proyector, mesas y sillas en cantidad.

8. ¿Cuántas capacitaciones se realizan aproximadamente en el año?

- Aproximadamente 10(diez) capacitaciones.

9. ¿Qué tipo de recursos utilizan, tanto Uds. como los cursantes?

- Yo utilizo un proyector y una notebook, donde muestro presentaciones en PowerPoint, y los empleados generalmente solo escuchan y observan.

10. ¿Cuál es la duración de la capacitaciones?

- Duran aproximadamente entre una y tres horas.

11. ¿En qué momento del día se realizan?

- Se realizan generalmente en el horario de la mañana de 8 a 13 horas .

12. Una vez finalizadas las capacitaciones y luego de un tiempo. ¿Los empleados realizan consultas sobre los temas abordados?

- Si, realizan varias consultas.

13. ¿Con qué frecuencia las realizan y por cuál medio?

- Generalmente una semana es lo que dura el periodo de dudas y consultas, y las realizan por teléfono o por correo electrónico, aunque también están utilizando mucho la aplicación móvil WhatsApp.

14. ¿Consideras que la duración de las capacitaciones son suficientes para afianzar los aprendizajes?

- No son suficientes, porque son capacitaciones aceleradas, donde no se tratan en profundidad los temas, y los empleados no cuentan con herramientas como para realizar la parte práctica de las mismas.

15. ¿Qué grado de dificultad consideras que tienen los procesos de gestión que se capacitan?

- Los procesos son fáciles o no tienen mucha dificultad.

16. Si son fáciles entonces. ¿Cuál crees que es el motivo por el cual los empleados siguen presentado dudas e incertidumbre luego de realizar una capacitación?

- Porque en las capacitaciones siempre se realizan descripciones teóricas de los procesos, y se ejemplifican con casos ideales, pero en la práctica se presentan casos particulares que requieren de nuevas consultas. También por la cantidad de pasos que involucran los procesos y de las modificaciones que estos van teniendo con el pasar de los años. Porque hasta los empleados más experimentados consultan sobre temas considerados sabidos.

17. Según tu parecer. ¿Qué haría falta para mejorar el proceso de capacitación?

- Harían falta computadoras donde los empleados realicen la parte práctica de los procesos de gestión.

18. ¿Cuáles son los procesos de gestión administrativas que a tu parecer son los que necesitan más atención?

- Son varios, pero el proceso de liquidación de embargos judiciales y el proceso de liquidación de ganancias son los que más dudas y consultas generan. También porque hay cambios en la forma de realizarlos y todavía no se capacitó a todos los organismos.

19. Cambiando un poco de tema, en tu formación académica, profesional o laboral. ¿Has utilizado alguna plataforma virtual de aprendizaje?

- No he tenido la oportunidad de utilizarlo.

20. ¿Conoces Moodle? He escuchado hablar de Moodle, por mis compañeros de trabajo que están haciendo especializaciones o maestrías, y por mi hermano que es profesor en el nivel terciario y utiliza la herramienta para dictar su materia.

21. ¿Qué opinas acerca de la idea de utilizar Moodle para realizar las capacitaciones?

- Me parece muy bien, ya que sería una alternativa diferente e interesante para llevarla a cabo, tanto para mí como para los que realizan las capacitaciones.

Anexo N° 3. Encuesta Preliminar (Recuento de Respuestas)

1. ¿Qué edad tienes?

Opciones	Cantidad
Entre 18 y 30 años	7
Entre 31 y 40 años	6
Entre 41 y 50 años	2
Más de 50 años	1
Total	16

2. ¿Cuál es tu nivel de estudio?

Opciones	Cantidad
Secundario	3
Terciario	5
Universitario	8
Otro	0
Total	16

3. ¿Cuál es la responsabilidad que desempeñas en tu lugar de trabajo?

Opciones	Cantidad
Admin. del legajo del personal	1
Admin. de puestos laborales	2
Admin. de las novedades laborales	3
Admin. de reportes e informes de liquidación	5
Todas las anteriores	5
Otra	0
Total	16

4. *¿Realizaste una o varias capacitaciones en la UPSTI, sobre algunos de los procesos de gestión administrativas del SIARH?*

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

5. *¿La capacitación recibida fue suficiente para realizar tus actividades en tu lugar de trabajo sin inconvenientes?*

Opciones	Cantidad
Si	10
No	6
Total	16

6. *¿A quién le consultas cuando se te presenta una duda o inconveniente?*

Opciones	Cantidad
Consulta con un compañero de trabajo	2
Envío un correo a la persona responsable de la capacitación	3
Me comunico por teléfono con el capacitador	3
Voy personalmente a la UPSTI a plantear mis dudas al capacitador	8
Total	16

7. *¿Qué grado de dificultad consideras que tiene el aprendizaje de los procesos de gestión administrativas del SIARH?*

Opciones	Cantidad
Fácil	8
Algo Difícil	8
Difícil	0
Muy Difícil	0
Total	16

8. *¿Utilizas algunas de las siguientes herramientas en tu trabajo cotidiano: correo electrónico, Skype, chats, redes sociales, páginas web, programas de ofimática (procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones, etc.)?*

Opciones	Cantidad
Si	16
No	0
Total	16

9. *¿Cuál usas con mayor frecuencia?*

Opciones	Cantidad
Correo electrónico	11
Skype	0
Chat	2
Redes Sociales	1
Herramientas Ofimáticas	2
Otras	0
Total	16

10. *¿Has tenido alguna experiencia como alumno en entornos virtuales de aprendizaje o aulas virtuales, ya sea en tu formación personal, profesional o laboral?*

Opciones	Cantidad
Si	6
No	10
Total	16

11. Si se te presenta la oportunidad de realizar una capacitación sobre los procesos de gestión administrativa del SIARH, por medio de un "aula virtual", desde tu lugar de trabajo, o desde cualquier lugar y horario con conexión a Internet. ¿Te gustaría utilizar este tipo de herramientas en las capacitaciones del SIARH?

Opciones	Cantidad
Si	16
No	0
Total	16

Anexo N° 4. Encuesta Evaluativa (Recuento de Respuestas)

1. ¿Cómo te resultó el acceso y manejo del aula virtual en la plataforma Moodle?

Opciones	Cantidad
Fácil	16
Algo Difícil	0
Difícil	0
muy Difícil	0
Total	16

2. ¿Cómo ha sido la experiencia en el uso del aula virtual?

Opciones	Cantidad
Muy Buena	13
Buena	3
Regular	0
Insuficiente	0
Total	16

3. *¿Cómo te resultaron las herramientas que utilizaste en la plataforma para tu proceso de aprendizaje?*

Opciones	Cantidad
Muy Beneficiosas	6
Beneficiosas	10
Sin Relevancia	0
Insatisfactorias	0
Total	16

4. *¿Te pareció útil capacitarte de una forma distinta a la tradicional?*

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

5. *¿Han sido de gran ayuda los materiales proporcionados en el aula virtual para aprender sobre el proceso de gestión y liquidación de embargos judiciales del SIARH?*

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

6. *¿Consideras que el uso del aula virtual en ésta capacitación facilitó tu proceso de aprendizaje?*

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

7. *¿Cómo ayudó en tu aprendizaje sobre el proceso de gestión y liquidación de embargos judiciales del SIARH el uso del aula virtual?*

Opciones	Cantidad
Nada	0
Poco	0
Algo	0
Bastante	12
Mucho	4
Total	16

8. *¿Consideras que adquiriste nuevas habilidades de aprendizaje al capacitarte mediante un aula virtual?*

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

9. *¿Cómo te pareció esta modalidad para la construcción de tu conocimiento?*

Opciones	Cantidad
Muy Buena	15
Buena	1
Regular	0
Insuficiente	0
Total	16

10. *Luego de realizar una capacitación mediante el aula virtual. ¿Pudiste desarrollar tus actividades sin inconvenientes?*

Opciones	Cantidad
Sí	15
No	1
Total	16

11. Si se te presento una duda o inconveniente al momento de realizar tu trabajo. ¿Qué herramientas utilizaste para realizar las consultas?

Opciones	Cantidad
Las tradicionales (teléfono, correo electrónico, ir personalmente a la Upsti)	1
Las del aula virtual (foros de consulta, chats, wikis)	0
Sin inconvenientes	15
Total	16

12. ¿Consideras que tu habilidad y conocimiento sobre los temas abordados en el curso han mejorado?

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

13. ¿Recomendarías el uso del aula virtual para realizar nuevas capacitaciones?

Opciones	Cantidad
Sí	16
No	0
Total	16

Anexo N° 5. Aula Virtual del Curso



Figura N° 10. Pantalla de Inicio del Aula Virtual



Figura N° 11. Pantalla de Inicio del Curso

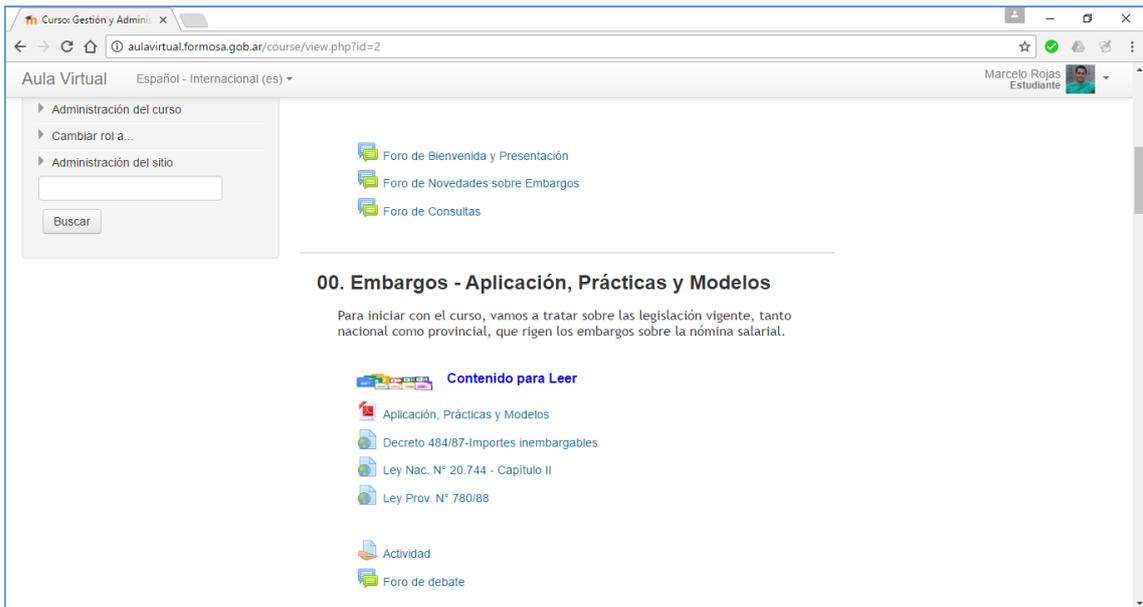


Figura N° 12. Temas del Curso 1

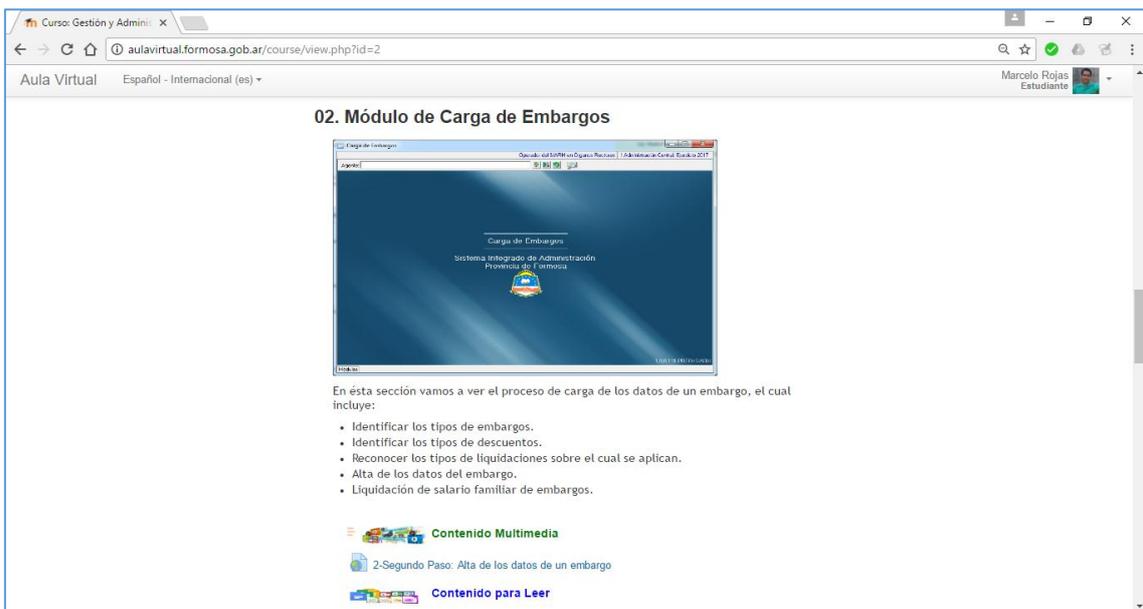


Figura N° 13. Temas del Curso 2

The screenshot shows a web browser window with the URL aulavirtual.formosa.gob.ar/course/view.php?id=2. The page is titled "Aula Virtual" and is in Spanish. The user is identified as "Marcelo Rojas Estudiante".

The main content area contains the following sections:

- An introductory paragraph: "En ésta sección vamos a ver el proceso de carga de los datos de cuenta bancaria o C.B.U. de un embargo."
- A "Contenido Multimedia" section with a sub-item: "3-Tercer Paso: Carga de Cuentas Bancarias/C.B.U."
- A section header: **03. Conceptos de Liquidación de Embargos**
- An introductory paragraph for section 03: "En ésta oportunidad, vamos a identificar cada uno de los conceptos con los que se liquidan cada uno de los tipos de embargos, en el pedido de fondos así como en el detalle de liquidación del agente."
- A "Contenido para Leer" section with a sub-item: "Conceptos de Liquidación de Embargos"
- An "Actividad" section.
- A section header: **04. Módulo de Ajuste a Embargos**

Figura N° 14. Temas del Curso 3