

Universidad Empresarial Siglo 21



Trabajo Final de Grado. Plan de Intervención

Licenciatura en Educación

“Departamento de capacitación y desarrollo profesional virtual”

Autor: Esp. Lic. Cano Lobo Álvaro Rodrigo

DNI: 33.360.386

Legajo: VEDU11460

Tutora: Sandra del Valle Soria

San Fernando del Valle de Catamarca, Septiembre del 2020

Índice:

Resumen	Pag. 4
Introducción.....	Pag. 5-6
Presentación de la línea temática.....	Pag. 6-8
Síntesis de la organización (datos generales)	Pag. 8
Historia	Pag. 8-9
Misión.....	Pag. 9-10
Visión	Pag. 10
Valores.....	Pag. 10-11
Delimitación del problema	Pag. 11-12
Objetivo general	Pag. 12
Objetivos específicos.....	Pag. 12
Justificación	Pag. 13-14
Marco teórico	
1.1. Competencia docente.....	Pag. 15-16
1.2. La capacitación docente.....	Pag. 16
1.3. La capacitación a distancia y las buenas prácticas	Pag. 16-17
1.4. La propuesta de capacitación docente	Pag. 17-18
1.5. Entornos virtuales de aprendizaje.....	Pag. 18-20
1.6. Google Classroom	Pag. 21
1.7. Experiencias recuperadas	Pag. 22-24
1.8. El modelo de evaluación de acciones formativas	Pag. 24-25

Plan de trabajo

Actividades	Pag. 25-31
Cronograma	Pag. 32
Recursos	Pag. 32-33
Presupuesto.....	Pag. 33
Evaluación	Pag. 34-35
Resultados esperados.....	Pag. 36
Conclusión.....	Pag. 37-38
Referencias	Pag. 39- 41
Anexos.....	Pag. 42-44

Resumen:

Si hablamos de recursos, nos referimos a los medios para apoyar, complementar, acompañar y evaluar el aprendizaje. En este sentido, resulta pertinente pensar en las TIC como recurso didáctico que promueven aprendizajes más abiertos, flexibles y personalizados. En este Plan de intervención se tuvo como objetivo diseñar un departamento de capacitación virtual a través de Entornos Virtuales de Aprendizajes destinado a los docentes y directivos de la institución educativa Santa Ana. Para llevar a cabo dicho plan, se propone la creación del departamento de capacitación virtual por haber detectado ciertas debilidades de *“escasos espacios para la investigación y capacitación docente”* a través del análisis DAFO de la institución. El entorno virtual de aprendizaje utilizado por el departamento de capacitación corresponde a Google Classroom, en él se desarrollan cuatro encuentros presencial/virtuales donde cada docente participante puede acceder a las actividades de cada encuentro con su respectivo material de estudio (videos, cuestionarios, imágenes, documentos pdf, autoevaluaciones, etc.), acompañados y guiados por el equipo de capacitación. El departamento de capacitación virtual hace a la educación mediada por tecnología una elección preferencial para la actualización académica superando las barreras del espacio y el tiempo, proporcionando la flexibilización de los horarios, gestión de algunos contenidos, actividades del curso y desarrollo de destrezas tecnológicas, entre las cuales las comunicativas a través de foros, mensajería interna, actividades prácticas, e-mail, etc.

Palabras claves: Capacitación – Docentes – Plataforma – Comunicación – Classroom.

Introducción:

La incorporación de herramientas web en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como ser los entornos virtuales, conlleva añadir nuevos estilos de comunicación, formas de intervención, escenarios, etc. Los entornos virtuales pueden ser una herramienta de aprendizaje, desde el punto de vista educativo, la cual nos permite compartir (foros, actividades, imágenes, videos, temario, etc.), comunicarnos de un modo más rápido y eficaz a través de las diferentes opciones de comunicación ofrecidas por dicho entorno.

Las formas de capacitación docente se han diversificado. En años recientes, cada día son más los programas de capacitación docente que emigran de una modalidad presencial a una modalidad de capacitación en línea.

La capacitación docente a distancia a través de los EVA, presenta diversas ventajas como los son la flexibilidad de horarios, el ahorro de tiempos de desplazamiento, la posibilidad de estudiar varias veces el material hasta comprenderlo, la ayuda de tutores en línea, la disminución de costos, la autonomía del aprendizaje, el trabajo colaborativo, entre otras.

Existen diferentes propuestas de capacitación donde se resaltan las ventajas sobre la actualización académica, las barreras del espacio y el tiempo a través de los entornos virtuales. El trabajo titulado como *“Las TIC y el desarrollo profesional del docente en actividad”* cuya autoría corresponde a Leoni, Ana María, plantea el desarrollo de un proyecto de intervención pedagógica en una institución privada de la ciudad de Rio Grande, donde se ha decidido poner en marcha un Departamento de Capacitación y Desarrollo Profesional para los docentes de su institución como parte de sus objetivos institucionales por haber detectado ciertas debilidades en cuanto a la formación, actualización y desempeño de su rol específico. Como así también permite

incluir las diferentes áreas curriculares y la incorporación de las TIC como herramienta para la enseñanza y el aprendizaje.

El uso de los entornos virtuales de aprendizaje (EVA) en el ámbito educativo fue creciendo notablemente. En este plan de intervención se presenta el diseño de un Departamento de Capacitación Virtual destinado a docentes y directivos de la institución educativa Santa Ana, ya que la misma posee ciertas debilidades, como ser los escasos espacios para la investigación y capacitación.

Este plan de intervención refleja la importancia de integrar los EVA como la principal herramienta tecnológica aplicable en diferentes áreas curriculares para lograr un proceso permanente de actualización académica y mejora de la calidad educativa superando las dificultades que persisten en cuanto al espacio y el tiempo a partir de la línea temática estratégica elegida "*Modelos de aprendizajes innovadores*".

Presentación de la línea temática:

Con el paso del tiempo el mundo ha de manifestar ciertos cambios que fueron afectando los estereotipos que se viven hasta un determinado momento. Situándonos hoy en el siglo XXI, el desarrollo de las tecnologías, efecto de la globalización, fueron ocupando un lugar privilegiado dentro de las sociedades, produciendo cambios que se ven reflejados en todos los entornos de la vida. Es necesario que el mundo sea capaz de adaptarse a ellos e innovar, obteniendo un buen provecho de los avances ofrecidos por las tecnologías, y no utilizarlas como un mero instrumento sino, más bien como una herramienta capaz de formar usuarios críticos e inteligentes.

Siendo la escuela un elemento más de la sociedad, se ve obligada a incorporar las tecnologías en al ámbito educativo, con objeto de promover la creación de nuevos

entornos didácticos, el cual afecta de manera directa a los actores del proceso de enseñanza y de aprendizaje, como así también al escenario donde se lleva a cabo el mismo; aportando un nuevo reto al sistema educativo. La aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el mundo educativo han posibilitado diversas ventajas en los últimos años en el contexto de la Sociedad de Información. Estas herramientas propician una mejora siempre y cuando se apliquen con la metodología adecuada, por lo que las estrategias metodológicas vinculadas al aprendizaje colaborativo presentan numerosas posibilidades que se ven reforzadas con los recursos que aporta la Tecnología Educativa.

A la universalización del uso de las TIC en términos de igualdad, se suma la necesidad de innovar en la integración de éstas al sistema educativo para lograr aprendizajes de calidad: —Así, se plantean nuevas barreras por superar, relacionadas con la democratización, la equidad y la calidad; que deben ser puestas en consideración a la hora de medir el éxito en la innovación TIC de los sistemas educativos. Lugo, (2009, p. 54).

Los entornos virtuales de aprendizaje nos ofrecen un sin fin de beneficios en el proceso de aprendizaje personal. Hoy son las nuevas tecnologías las que se encuentran inmersas en nuestra realidad actual y, por ello que existe la necesidad de hacer de estas, una herramienta educativa aplicada al trabajo dentro del aula.

Las oportunidades que ofrece la formación con apoyos virtuales en el campo de la educación son notorios en hechos tales como: flexibilización de los horarios, personalización y autogestión de algunos contenidos y actividades del curso, desarrollo de destrezas tecnológicas, entre las

cuales las comunicativas a través del correo electrónico, los foros y la participación activa en proyectos colaborativos utilizando plataformas de la WEB tales como Moodle , Blackboard, o instrumentos de la WEB 2.0 tales como las wikis o los blogs, se constituyen en experiencias enriquecedoras del acervo cultural tanto del docente como del estudiante. (Pacheco., 2010).

Es por ello que, al implementar propuestas educativas innovadoras ante la escasez de espacios para la investigación y capacitación docente, hacen de la educación mediada por tecnología una elección preferencial para la actualización académica y permitiría comprender la necesidad de que en las Instituciones Educativas se lleven adelante experiencias y proyectos de capacitación superando las barreras del espacio y el tiempo.

Síntesis de la organización: Datos generales

Los datos presentados por la Universidad Siglo 21 (2020) señalan que el Instituto Santa Ana, pertenece a la localidad de Córdoba, funciona en un edificio propio y actualmente asisten a ella 456 alumnos y 72 docentes distribuidos en dos turnos, mañana y tarde, con dos orientaciones: Humanidades y Ciencias Sociales. Su Dirección postal corresponde a Ricardo Rojas 7253, código postal: 5147, Barrio: Argüello, provincia de Córdoba, País: Argentina.

Historia

A lo largo de su historia dicha Institución, se adaptó a múltiples cambios, propios de nuestro sistema educativo nacional y provincial, como así también a las

demandas de su comunidad y los devenires socioeconómicos. En 1979, en la ciudad de Córdoba existía un solo colegio de educación bilingüe inglés-español y uno español francés para satisfacer las necesidades de una educación abierta al mundo. Por acción e iniciativa privada, surge la idea de creación de la institución.

Así, se logró concretar la idea de la fundación de una escuela con nivel inicial, primer y segundo grado en el año 1980, con el objetivo de brindar una educación bilingüe que cubriera las expectativas de numerosas familias que, como las fundadoras, solicitaban una educación con esas características.

Con el pasar de los años, la escuela recibió la resolución de la adscripción a la enseñanza oficial, donde se construyó el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cual se traza alrededor de la enseñanza bilingüe de doble escolaridad, atendiendo particularmente a una educación personalizada, con base en el constructivismo y en estrecha relación con los valores humanos con postulados fundacionales humanísticos. En la actualidad ha tomado un punto central el proyecto de mejora institucional, particularmente a nivel directivo y de crecimiento institucional. (Universidad Siglo 21, Instituto Santa Ana, pp. 26 – 27).

Misión

La misión de las familias fundadoras anhelaban una formación bilingüe castellano-inglés para sus hijos, pero en la zona no existía ninguna.

Se trabaja para lograr la excelencia académica, se forman personas intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que ensayan, que argumentan, que aceptan equivocarse para conseguir cada vez mejores niveles de producción, de

reflexión, de sensibilidad y de objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismos y de los otros. (Universidad Siglo 21, Instituto Santa Ana, pp. 26 - 34).

Visión

En cuanto a la visión de la institución, puede decirse que es una escuela que considera a cada alumno como un ser único, con una historia y un contexto que se conoce y con un proyecto de vida que se descubre y se potencia.

Se trata de brindar una enseñanza personalizada, construida desde un trabajo en equipo interdisciplinario y articulado con el nivel primario, priorizando el crecimiento de cada alumno y estimulando sus capacidades individuales. Se intenta abrir caminos a múltiples experiencias, creando escenarios diferentes que promuevan los distintos aprendizajes y el pensamiento crítico de los alumnos. (Universidad Siglo 21, Instituto Santa Ana, pp. 34-35).

Valores

El Instituto Santa Ana es una escuela que educa y vive en valores. Estos definen la historia del establecimiento por sus decires y por sus acciones y ellos son el Dialogo, el mismo se entiende como exposición de ideas o afectos de modo alternativo para intercambiar posturas. El contacto se produce para lograr acuerdos y promueve espacios de encuentros ante conflictos, entre adultos y/o entre adultos y niños. La identidad, en donde las personas, con sus diferencias, se consideran una misma sin perder su propia esencia. El respeto, se entiende este valor como la consideración que se tiene de alguien o incluso algo, y que posee valor para sí mismo. La existencia del otro me convoca y me

limita. Por tal razón este valor deberá estar presente en relación a todos los actores institucionales, como así también a los recursos materiales y tecnológicos de la institución puestos a disposición de cada uno. (Universidad Siglo 21, Instituto Santa Ana, Acuerdos escolares de convivencia, p. 3).

Delimitación del problema:

Luego del análisis sobre artículo académico del Instituto Santa Ana, se puede observar en la implementación del DAFO que persisten debilidades como ser “*los escasos espacios para la investigación y capacitación docente*”. Pero sin dejar de lado las fortalezas “*Libertad para desarrollar propuestas educativas*” y oportunidades que nos brinda Santa Ana donde cuenta con todas las posibilidades tecnológicas para llevar adelante la “*Libertad en desarrollar propuestas educativas innovadoras*”.

Considerando la lectura sobre el Proyecto educativo institucional (PEI). La institución pretende una escuela que ofrezca el ambiente adecuado para la concentración, el estudio, la experimentación, la investigación y la búsqueda de ideas de exploración, de descubrimiento, de acción, de trabajo y de producción de donde se construya permanentemente un saber no acabado. En el principio III de dicho proyecto, menciona que la *escuela promoverá*, teniendo en cuenta sus recursos humanos y materiales, la *actualización parmanente y dinámica, la profesionalidad y el compromiso de su equipo docente* para asegurar la calidad educativa. (Universidad Siglo 21, Instituto Santa Ana, PEI, Escuela nueva para un hombre nuevo. pp. 2-4).

Es por ello que se considera fundamental que se lleven adelante actualizaciones permanentes, investigación, las búsquedas de ideas, experiencias, y proyectos de capacitación a través de entornos virtuales destinados al equipo docente superando “*los*

escasos espacios para la investigación y capacitación docente” y de esta manera cumplimentar con lo estipulado en el PEI y así poder enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Objetivo general:

- Diseñar un departamento de capacitación virtual a través de Entornos Virtuales de Aprendizajes destinado a los docentes y directivos de la institución educativa Santa Ana durante el ciclo lectivo 2021.

Objetivos específicos:

- Efectuar una reunión informativa donde se dará a conocer la creación del departamento de capacitación virtual, el equipo quien lo integrará, el uso y funcionamiento sobre qué tipo de Entorno virtual de aprendizaje será implementado y las líneas temáticas a llevarse a cabo de acuerdo a las necesidades de cada área curricular.
- Desarrollar una Capacitación virtual inicial con el propósito de instruir al personal docente y equipos directivos sobre el uso de EVA, donde constituya un proceso de actualización y mejora de la calidad educativa desde las perspectivas innovadoras y actuales.
- Evaluar las posibilidades, dificultades e impacto en los aprendizajes del personal docente y directivos, durante el tiempo de implementación de la capacitación virtual inicial a través del Entorno Virtual de Aprendizaje Google Classroom.

Justificación:

De acuerdo con Mendoza (2003), las formas de capacitación docente se han diversificado. En años recientes, cada día son más los programas de capacitación docente que emigran de una modalidad presencial a una modalidad de capacitación en línea. Los avances tecnológicos han permitido hacer una realidad la modalidad de educación a distancia. La capacitación docente a distancia presenta diversas ventajas como los son la flexibilidad de horarios, el ahorro de tiempos de desplazamiento, la posibilidad de estudiar varias veces el material hasta comprenderlo, la ayuda de tutores en línea, la disminución de costos, la autonomía del aprendizaje, el trabajo colaborativo, entre otras. (Mendoza en Chávez Arcega y Romero, 2012, p.2)

El uso de los entornos virtuales dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje conllevan a un aprendizaje significativo e innovador, una herramienta capaz de generar situaciones de comunicación, socialización, cooperación, trabajo colaborativo, aprendizajes, desarrollo de habilidades superando las barreras del espacio y el tiempo.

Considerando que el Instituto Santa Ana apela a la construcción colectiva del conocimiento, desde el deseo, la curiosidad y el uso de nuevas tecnologías, se puede observar en dicha institución debilidades que persisten, como ser *“los escasos espacios para la investigación y capacitación docente”*. Es por ello que, a partir de este análisis se lleva a cabo una propuesta de intervención sin dejar de lado las fortalezas y oportunidades que nos brinda Santa Ana donde cuenta con todas las posibilidades tecnológicas para llevar adelante la *“Libertad en desarrollar propuestas educativas innovadoras”*.

Como se menciona en las entrevistas, Santa Ana realizó una inversión y está creando un departamento de comunicación, esto nos da la posibilidad de ampliar dicho departamento y así poder crear un “Departamento de capacitación y desarrollo profesional virtual” el cual estará compuesto por el equipo de comunicación y personal pedagógico que posee la institución superando las debilidades y así se podrá dar inicio a un proceso permanente de actualización y mejora de la calidad educativa dirigida a docentes y equipos directivos en el ámbito profesional e individual de cada área donde constituyan aprendizajes desde perspectivas innovadoras y actuales.

Además el encuentro con los entornos virtuales, nos proporciona un aprendizaje ilustrativo en ambientes virtuales, como así también proporcionan la flexibilización de los horarios, personalización y gestión de algunos contenidos y actividades del curso, desarrollo de destrezas tecnológicas, entre las cuales las comunicativas a través de foros, mensajería interna, wikis, chat, etc. Reduciendo las barreras del espacio y el tiempo.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como aprendizaje colaborativo es la base esencial de esta propuesta, ya que hay que valerse de ellas para amplificar el conocimiento. En este sentido las TIC resultan ser instrumentos de suma importancia, ya que a través de ellas se pueden ofrecer distintos caminos para abordar un tópico.

Marco Teórico

1.1. Competencia docente

Con la incorporación de las TIC en todos los órdenes de nuestra convivencia, para García Aretio et al. (2007), se comienza a fomentar un nuevo concepto de aprendizaje permanente en el que se desarrollan competencias instrumentales, tales como el conocimiento de las TIC, interpersonales (trabajo en equipo, creatividad, iniciativa) y sistémicas que ayudan a desarrollar una visión global e interdisciplinar de la realidad.

Para Zabalza (2007), el concepto de competencia sirve para referir al conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que los docentes necesitan para desarrollar sus actividades. Se trata del conocimiento, saber hacer, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer los roles que deben cumplir y la capacidad individual para emprender actividades que necesitan planificación, ejecución y control. Esta capacidad de actuación, referida a comportamientos profesionales y sociales, a actitudes vinculadas con las relaciones interpersonales, motivación, compromiso, capacidad de ver las consecuencias de las propias acciones y las capacidades creativas para abordar el trabajo, buscar nuevas soluciones, asumir riesgos, etc. no surge, según el mismo autor, de manera espontánea ni por vía puramente experiencial sino que precisa conocimientos especializados. En coincidencia con esta última opinión, se entiende que, para poder incorporar tecnología educativa en la enseñanza en general y, para el dictado online de asignaturas y cursos, el docente se debe formar a través de cursos de capacitación orientados al desarrollo de esas competencias específicas y transversales tendientes a satisfacer plenamente las

exigencias de un contexto educativo que utiliza TIC. (García y Zabalza en, Malbernat. Lucia Rosario, 2014, pp.6-7).

1.2. La Capacitación Docente

Según Almanzor (2007). La capacitación del docente debe concebirse como un proceso permanente, que conlleva en su desarrollo amplios debates académicos. El mejoramiento del trabajo docente, no depende únicamente de los programas de capacitación y actualización; aunque sí pueden contribuir a que los profesores reflexionen acerca de su inserción en el tiempo que les ha tocado vivir, para que participen de una manera más protagónica en la construcción de un porvenir mejor, tarea que redundará en la construcción de una pedagogía basada en el conocimiento profundo, en la que deberán emplear diversos y nuevos métodos para llevar a cabo el aprendizaje (Almanzor en Chávez Arcega, Romero, 2012).

1.3. La Capacitación a Distancia y las Buenas Prácticas

La capacitación a distancia debe ser precedida por buenas prácticas, tal y como lo señala el New York State Education Department (2007) que sugiere que toda institución educativa que ofrece educación a distancia debe tener un compromiso organizacional, que garantice la calidad y eficacia en todos los aspectos del aprendizaje. Así mismo, esta organización considera que las instituciones que ofrecen educación a distancia, deben proponer diseños instruccionales acordes a dicha modalidad, evaluar sus programas, ofrecer capacitación permanente a su personal académico, configurar las metas de aprendizaje presenciales igual que las metas de aprendizaje a distancia, definir las buenas prácticas en las que llevarán a cabo la instrucción, entre otros

aspectos. En el mismo sentido, Sorensen & Baylen (2009) señalan que las buenas prácticas de la instrucción a distancia, estimulan la comunicación entre estudiantes y profesores, facilitan e incentivan el trabajo colaborativo entre los estudiantes, propician actividades para el aprendizaje, mejoran la retroalimentación académica, enfatizan en el tiempo de las asignaciones, propician altas expectativas de comunicación, y contribuyen a la demostración del talento por parte del estudiante. (New York State Education Department et al., en Chávez Arcega, Romero, 2012).

1.4. La Propuesta de Capacitación Docente

Siguiendo a Malbernat, L. (2014) Con el fin de garantizar una educación de calidad, además de un profundo conocimiento de su propia disciplina, los educadores virtuales también deben poseer otros atributos y haber desarrollado ciertas competencias. Así, en lugar de poner el énfasis en la disponibilidad y potencialidades de las tecnologías, debe hacerse hincapié en los cambios de estrategias didácticas, diseño y estructura de contenidos y en los sistemas de comunicación, por lo que surgen nuevas competencias y capacidades docentes, afianzadas en un nuevo contexto socioeducativo. Para García Aretio et al. (2007) la adquisición de competencias, habilidad y destrezas y la aprehensión de valores, actitudes y normas pueden adquirirse en modelos no presenciales. En la sociedad del aprendizaje, afirman dichos autores, "...el objeto de la educación ya no está dirigido a la transmisión de conocimientos, sino a la consolidación de las destrezas y competencias que aporten a cada persona los medios necesarios para acceder a la información y posteriormente transformarla en conocimiento, creación e innovación." En coincidencia con estas apreciaciones, se propone

aquí un camino para propiciar tal desarrollo. Así, y considerando lo expresado en “Niveles de apropiación de TIC” y en “Competencias docentes”, se presenta una propuesta de capacitación docente tendiente a incorporar actividades virtuales en la educación, que se centra en la competencias pedagógicas, comunicativas, sociales, éticas y tecnológicas requeridas para el uso de TIC en la enseñanza. (García Aretio et al. en, Malbernat. Lucia Rosario, 2014, p.7).

1.5. Entornos virtuales de aprendizaje

Los entornos virtuales de aprendizaje son espacios web que ofrecen múltiples servicios a los miembros de la comunidad educativa (profesores, estudiantes, gestores de centros y familias): información, instrumentos para la búsqueda de datos, recursos didácticos, herramientas para la comunicación interpersonal, formación, asesoramiento y entretenimiento.

Según Caccuri, V. (2016). Muchos servicios y aplicaciones que ofrece la web 2.0 pueden ser considerados como plataformas para desarrollar un entorno virtual de aprendizaje. El correo electrónico, las redes sociales y los blogs son algunos ejemplos de los recursos posibles para desarrollar este tipo de entornos. Pero también disponemos de herramientas específicas para este fin, conocidas como plataformas EVA, que integran en un mismo espacio un conjunto de herramientas que facilitan el aprendizaje virtual.

Un entorno virtual de aprendizaje (EVA) es espacio educativo en línea, integrado por un conjunto de herramientas que posibilitan la interacción didáctica. Esta interacción está mediada por la tecnología, que produce un cambio de paradigma del aula como espacio físico al del aula como espacio virtual que promueve y amplía las formas de interacción. Es decir, podemos

representarnos en un EVA como un aula virtual a la que el alumno accede para desarrollar una serie de acciones que son propias del proceso de enseñanza presencial, tales como conversar, leer documentos, realizar ejercicios, formular preguntas al docente o trabajar en equipo.

En la mayoría de los casos, los EVA se utilizan como plataformas para el e-learning o aprendizaje a distancia, pero también pueden ser un complemento de la educación presencial, especialmente en los niveles primario y secundario. En ambos casos, resalta un escenario óptimo para abordar la formación desde tres dimensiones: el conocimiento y el uso instrumental de aplicaciones informáticas; la adquisición de habilidades cognitivas para el manejo de información hipertextual y multimedia; y el desarrollo de capacidades que involucran la responsabilidad y el compromiso con el propio aprendizaje. Los EVA también pueden ser definidos como espacio:

- De comunicación, donde los miembros del grupo pueden interactuar y recurrir para informarse y resolver dudas a través de diversos canales que incluyen foros, chat o correo electrónico, entre otros.
- De socialización, en el que los estudiantes y el docente pueden poner en común el desarrollo de las distintas actividades de seguimiento y de evaluación.
- De actividades y ejercitación, a través de recursos digitales que promuevan la retroalimentación.
- De aprendizaje con materiales didácticos para los distintos estilos de aprendizaje: textos, imágenes, videos, audios, animaciones, simulaciones, glosarios, entre otros.

Caccuri, V. (2016). Manifiesta las principales características para que un Entorno virtual de aprendizaje sea considerado como tal, debe poseer cuatro características básicas:

1. Como característica principal se trata de un ambiente virtual, creado y constituido por tecnologías digitales.
2. Está alojado en internet y se puede acceder a sus contenidos a través de cualquier dispositivo con conexión.
3. Las aplicaciones y los contenidos que lo conforman sirven de soporte para las actividades formativas.
4. La relación didáctica está mediada por la tecnología, y por lo tanto, no es necesario que los docentes y los alumnos coincidan en el espacio o en el tiempo.

Así mismo Caccuri, V. (2016). Considera dos tipos de Plataformas EVA, Con instalación: además de utilizar un servidor en línea, requieren la descarga e instalación de módulos en un equipo local. Son muy completas en cuanto a herramientas, servicios y soporte técnico, pero su instalación y su mantenimiento pueden presentar algunas complejidades, por lo que es recomendable que este proceso sea ejecutado por un referente tecnológico del centro educativo. Dentro de este grupo encontramos servicios gratuitos como Moodle y otros pagos, por ejemplo e-ducativa.

En la nube: se ejecutan totalmente en línea y pueden ser utilizadas fácilmente aun sin tener conocimientos avanzados. En este grupo encontramos plataformas como Edmodo. Edoome y Google Classroom.

1.6. Google Classroom

Desde su lanzamiento en el año 2004, Google Classroom ha despertado el interés de la comunidad educativa y es utilizada en muchas instituciones. Su funcionamiento se basa en el intercambio de documentos (textos, presentaciones, hojas de cálculos) alojados en google drive, y también en la publicación de videos de Youtube, con tareas específicas que el alumno debe realizar a partir de esos recursos.

Las características más destacadas de esta plataforma son:

Control de usuarios: un administrador crea las cuentas de los profesores y habilita el acceso a los diferentes servicios. Control de alumnos: cada profesor que ha sido habilitado por el administrador crea sus propias clases y añade a sus alumnos directamente, o les proporciona un código de la clase para que puedan ingresar a la plataforma. Simpleza: el flujo de trabajo es muy sencillo y permite que el profesor pueda crear, asignar, revisar y calificar las tareas de forma ágil y desde una misma página, sin necesidad de recurrir a documentos en papel. Organización: el alumno puede ver todas las tareas en una página específica, y los materiales de clase se archivan automáticamente en carpetas de Google Drive. Comunicación: permite enviar notificaciones e iniciar debates. Los alumnos pueden compartir recursos con sus compañeros y responder a preguntas en el muro de novedades. Integración de recursos: a través de Google Classroom se utilizan diferentes servicios de Google de manera unificada. (Cacurri, V. 2016).

1.7. Experiencias recuperadas

A partir de la investigación para el desarrollo de esta experiencia se ha logrado recabar información sobre los distintos antecedentes relacionados a este plan de trabajo.

En particular el trabajo titulado como *“Las TIC y el desarrollo profesional del docente en actividad”* cuya autoría corresponde a Leoni, Ana María, se planteó en el mismo el desarrollo de un Proyecto de Intervención Pedagógica en una de las instituciones privadas de gestión pública de la ciudad de Río Grande. Esta institución ofrece a la comunidad la educación obligatoria (Nivel Inicial, Primaria y Secundaria) y ha decidido poner en marcha el Departamento de Capacitación y Desarrollo Profesional para los docentes de su institución como parte de sus objetivos institucionales. Por haber detectado cierta debilidad en la formación pedagógica de los docentes y una marcada diferencia entre los docentes de los distintos niveles educativo en cuanto a formación, actualización y desempeño de su rol específico, pondrá en marcha una primera propuesta de capacitación focalizada a la “Resolución de problemas”, no solo focalizado al área de matemática, sino de manera más amplia que permita incluir las diferentes áreas curriculares y la incorporación de las TIC como herramienta para la enseñanza y el aprendizaje. De esta manera se les ofrece a los docentes una herramienta pedagógica en su situación de alumno-participante, que permitirá hacer un puente con su práctica cotidiana. Leoni, M. A. (2011).

Por otro lado Grisolia & Corral (2005), presentan una experiencia donde llevaron a cabo el desarrollo de un AVA, para un curso sobre el aprendizaje del idioma inglés, ofrecido a docentes; los resultados obtenidos permitieron establecer que un curso en un ambiente de aprendizaje virtual puede ser la respuesta para la capacitación docente, en diversas áreas del conocimiento. Dichos autores recomendaron implantar

programas de capacitación docente e investigar la eficiencia y efectividad de dichos programas.

Otra evidencia de capacitación a través de AVAs es la de Hamada (2007) quien describe el desarrollo de un ambiente virtual de aprendizaje (plataforma, materiales instruccionales, diseño del curso, entre otros); en este AVA se implementó un curso sobre Teoría de la Computación que se impartió a estudiantes de Ingeniería de la Computación en una Universidad del Japón. El autor utilizó el AVA como depositario de los materiales del curso, lecciones, sesiones síncronas y asíncronas, entre otras actividades. Posterior a la impartición del curso, realizó un análisis proveniente de la aplicación de una pretest y una postest al grupo que recibió esta capacitación, y se concluyó que el curso a través del AVA resultó ser efectivo para el aprendizaje. El autor sugirió realizar otros estudios que lleven a demostrar la efectividad de los AVA en cursos similares. (Grisolía & Corral et al. en Chávez Arcega y Romero, 2012).

Por lo tanto, a partir de esta información adquirida, me permite llevar a cabo en esta propuesta, la estructura y dinámica de trabajo con los docentes participantes. Esta estructura y dinámica de trabajo se implementa a través de una capacitación virtual inicial en el entorno Google Classroom. En dicho entorno los docentes participantes podrán acceder a los distintos materiales (lecturas, videos, imágenes, presentaciones power point, cuestionarios, autoevaluaciones, etc.), y así podrán ir adaptándose con este tipo de herramientas TIC para futuras capacitaciones en las diferentes áreas curriculares.

La puesta en marcha del Departamento de Capacitación Virtual para los docentes de la institución Santa Ana permite cumplir con sus objetivos institucionales, innovar con las herramientas de las nuevas tecnologías de la información y la

comunicación, superar barreras de espacio y tiempo fortaleciendo la formación pedagógica a través de la actualización académica.

1.8. El Modelo de Evaluación de Acciones Formativas de Kirkpatrick

Las evaluaciones de capacitación a través de e-learning, han demostrado ser eficientes y efectivas. Por ejemplo, Hall & LeCavalier (2000) documentaron experiencias en IBM, que permitieron ofrecer cinco veces más aprendizaje, a un tercio del costo del método presencial, lo que produjo un ahorro de 200 millones de dólares. Otra experiencia documentada por los autores fue de la empresa Ernst & Young, ellos minimizaron los costos de capacitación en un 35%, al sustituir la capacitación presencial por un sistema de capacitación basado en ambientes virtuales de aprendizaje.

La efectividad de los programas de capacitación se miden utilizando modelos de evaluación. Según Rodríguez (2005) un modelo clásico de evaluación de acciones normativas, utilizado por la industria y el sector académico, es el modelo que propuso Kirkpatrick en 1959. Este modelo propone la medición de las siguientes cuatro variables, para identificar la efectividad de un proceso de capacitación en modalidad presencial y a distancia: aprendizaje, satisfacción, aplicabilidad y resultados logrados (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). De acuerdo a dichos autores las variables se definen de la siguiente manera: 1. El aprendizaje se refiere a los conocimientos que se obtuvieron, de acuerdo a los objetivos planteados. 2. La satisfacción involucra la percepción de los estudiantes con relación a la formación que recibieron. 3. La aplicación del conocimiento se refiere a la práctica de lo aprendido con relación a la formación que se recibió. 4. Los resultados logrados se relacionan con el producto que se

alcanza, derivado de la aplicación del conocimiento en relación a la formación que se recibió. (Hall & LeCavalier et al. en Chávez Arcega y Romero, 2012).

Plan de trabajo

Actividades:

Para llevar a cabo el plan de trabajo, se desarrolló un total de cuatro (4) “Encuentros” con sus respectivas actividades, un (1) encuentro presencial y tres (3) encuentros virtuales. Dicho plan de trabajo cuenta con dos comisiones. El primer encuentro corresponde a una reunión informativa donde se dará a conocer la creación del departamento de capacitación virtual, el equipo quien lo integrará, el uso y funcionamiento sobre qué tipo de Entorno virtual de aprendizaje será implementado y las líneas temáticas a llevarse a cabo. El segundo encuentro corresponde a un recorrido virtual por Google Classroom donde los docentes participantes podrán acceder al material de estudio y elaborar las consignas correspondientes a dicho encuentro. Por consiguiente, el tercer encuentro virtual está compuesto por su respectivo material de estudio y guía de trabajo, lo que les permitirá a los docentes participantes tener un mayor acercamiento a los entornos virtuales de aprendizaje (EVA).

Por ultimo nos situamos en el encuentro virtual final, en este encuentro los docentes participantes podrán acceder al material de estudio y desarrollar una autoevaluación sobre la experiencia llevada a cabo en Google Classroom.

A continuación se detalla cómo se ha dispuesto llevar a cabo la dinámica de cada encuentro:

Encuentro N° 1:

- Tema: *Reunión inicial informativa “Primeros pasos en EVA”*
- Objetivo de la actividad: el objetivo de esta actividad inicial corresponde informar al equipo docente sobre la creación del departamento de capacitación virtual, quien lo integrará y mostrar el uso y funcionamiento del Entorno virtual de aprendizaje que será implementado en dicho departamento de capacitación.
- Modalidad: *Presencial*
- Recursos: *Sala de reunión - Computadora – Proyector – Material impreso – Servicio de internet.*
- Tiempo estimado: *Una jornada de 08:00 a 13:00 hs.*

SECUENCIA DIDÁCTICA N°1		
	Componentes	Descripción
1	Asignatura/ Denominación	Departamento de Capacitación Virtual
	Campo disciplinar:	Informática
	Semestre:	Primer Semestre
	Fecha de elaboración:	02/06/2020
	Nombre de los asesores:	Esp. Lic. Álvaro Cano Lobo
	Institución:	Instituto Santa Ana
2	Tema integrador <i>Reunión inicial informativa</i>	
3	Competencias disciplinares básicas a favorecer La Comunicación	
4	Competencias genéricas a favorecer: (atributos) Trabajo en equipo – Habilidades de investigación – Aprendizaje autónomo – Habilidades en el uso de las TIC – Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	
5	Concepto fundamental (nombre del bloque): <i>“Primeros pasos en EVA”</i>	
6	Concepto subsidiario (contenidos temáticos): Creación del departamento de capacitación virtual – Organigrama - Cronograma – Introducción a los EVA - Uso y funcionamiento de Google Classroom – Vinculación a Classroom - Líneas temáticas.	
7	Propósito El objetivo de esta actividad inicial corresponde informar al equipo docente sobre la creación del departamento de capacitación virtual, quien lo integrará y mostrar el uso y funcionamiento del Entorno Virtual de Aprendizaje que será implementado en dicho departamento de capacitación.	
8	Dimensiones de aprendizaje	

	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Capacitación virtual. - Introducción a los entornos virtuales de aprendizaje. - Uso y funcionamiento de Google Classroom. - Presentación del entorno gráfico de la plataforma. 	<ul style="list-style-type: none"> - Debate sobre la creación del Dpto. de Capacitación virtual. - Análisis del concepto de EVA. - Debate sobre el uso de Google Classroom. - Conocer el funcionamiento de los EVA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa. - Valoración de los distintos modos de abordar el tratamiento de la información. - Disposición en la ejecución de trabajos prácticos. - Respeto por las normas de trabajo y disciplina en la reunión.
9	Actividades de apertura	<ul style="list-style-type: none"> - Se da inicio a la reunión, el equipo que integra el departamento de capacitación, se presenta de manera individual ante el equipo docente y directivos asistentes. - Un integrante del equipo (profesional informático) da inicio a la charla informativa donde indagará sobre los conocimientos previos acerca de las diferentes utilidades y beneficios que nos brindan un dpto. de capacitación y las Nuevas Tecnologías. 	
10	Actividades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Luego de indagar sobre los conocimientos previos, el asesor pedagógico muestra a través de una presentación power point la puesta en marcha del dpto. de Capacitación, organigrama del mismo y cronograma tentativo de la capacitación inicial. https://drive.google.com/file/d/1dywE3zRBzjbXqI3mHZq14o-S7DTTe1Rv/view?usp=sharing - Durante el desarrollo de la reunión, el auxiliar perteneciente al departamento de Comunicación entrega a los asistentes material impreso, el cual les servirá de apoyo a los contenidos brindados por el equipo de capacitación. - Una vez finalizada la presentación power point, se desarrolla una introducción a los EVA. - Se presenta de manera gráfica el uso y funcionamiento de Google Classroom y así mismo se genera la vinculación de los participantes al entorno virtual. https://classroom.google.com/c/MTMyOTgyMzEyODE4 código clase: s4jke2t 	
11	Actividades de cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Para finalizar la jornada, se lleva a cabo una síntesis por parte del equipo de capacitación y una puesta en común donde los participantes manifiestan sus propias reacciones ante esta primera experiencia. - Se presenta nuevamente el cronograma para los encuentros virtuales consiguientes. 	
12	Evaluación		
	Tipo	Criterios	Instrumentos
	<u>Inicial:</u> Diagnostico sobre conocimientos previos acerca de las diferentes utilidades y beneficios que nos brindan un dpto. de capacitación virtual y las Nuevas Tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> - La forma en que el alumno analiza y reelabora conceptos. - La manera en que organiza la 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de observación (conocimientos, habilidades, actitudes y valores).

	<p><u>Procesual:</u> Se determinará el progreso y se realizará los ajustes necesarios.</p> <p><u>Final:</u> Se evaluará los resultados obtenidos de los actores en los diferentes momentos de la reunión inicial.</p>	<p>información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La predisposición para asumir roles con responsabilidad. - La manera en la que se relaciona con el docente y con sus pares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de cotejo (análisis del desempeño).
13	Recursos		
Sala de reunión - Computadora – Proyector – Material impreso – Servicio de internet.			

Fuente: elaboración propia

Encuentro N° 2:

- Tema: *“Primer recorrido virtual por Google Classroom”*

- Objetivo de la actividad: el objetivo de esta actividad Corresponde a un primer recorrido sobre el entorno virtual Google Classroom, donde los docentes participantes podrán explorar y descubrir el entorno gráfico, su estructura, la distribución de los encuentros, materiales de lectura y consignas.

- Modalidad: *Virtual*

- Recursos: *Computadora – Servicio de internet – Plataforma virtual Google Classroom*

- *Material impreso/digital.*

- Tiempo estimado: *Un encuentro virtual cada 15 días. (Libertad de navegación, interacción y lectura en classroom durante el desarrollo de la capacitación).*

SECUENCIA DIDÁCTICA N° 2

Componentes		Descripción
1	Asignatura/ Denominación	Departamento de Capacitación Virtual
	Campo disciplinar:	Informática
	Semestre:	Primer Semestre
	Fecha de elaboración:	08/06/2020
	Nombre de los asesores:	Esp. Lic. Álvaro Cano Lobo
	Institución:	Instituto Santa Ana
2	Tema integrador	
	<i>“Primer recorrido virtual por Google Classroom”</i>	
3	Competencias disciplinares básicas a favorecer	
	La Comunicación	
4	Competencias genéricas a favorecer: (atributos)	
	Trabajo en equipo – Habilidades de investigación – Aprendizaje autónomo – Habilidades en el uso de las TIC – Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	
5	Concepto fundamental (nombre del bloque):	
	<i>“Primer encuentro virtual”</i>	
6	Concepto subsidiario (contenidos temáticos):	
	Entorno gráfico de Classroom - Uso y funcionamiento de Google Classroom – Vinculación a Classroom – Conceptualización de entornos virtuales de aprendizaje	
7	Propósito	
	El objetivo de esta actividad Corresponde a un primer recorrido sobre el entorno virtual Google Classroom, donde los docentes participantes podrán explorar y descubrir el entorno gráfico, su estructura, la distribución de los encuentros, materiales de lectura y consignas.	
8	Dimensiones de aprendizaje	
	Conceptuales	Procedimentales
	- Entorno gráfico de Classroom - Uso y funcionamiento de Google Classroom. - Conceptualización de los entornos virtuales de aprendizaje.	- Conocer el funcionamiento de Classroom. - Análisis del concepto de EVA. - Debate sobre el uso de Google Classroom.
		Actitudinales
		- Participación activa. - Valoración de los distintos modos de abordar el tratamiento de la información. - Disposición en la ejecución de trabajos prácticos. - Respeto por las normas de trabajo y disciplina en classroom.
9	Actividades de apertura (3 días)	- Los docentes asistentes al curso virtual deberán acceder de manera individual a través de un código clase: s4jke2t brindado por el equipo de Capacitación, allí podrán navegar el entorno virtual y acceder a la pestaña de TRABAJO DE CLASE, donde encontrarán los tres (3) Encuentros Virtuales. En este espacio, al ser el primer encuentro, deberán trabajar en “PRIMER ENCUENTRO VIRTUAL”, el mismo cuenta con tres subcarpetas denominadas: 1. Primer Recorrido Virtual. 2. Material de Lectura. 3. Actividad Inicial.
10	Actividades de desarrollo	- Luego podrán acceder al espacio “PRIMER RECORRIDO VIRTUAL”, allí encontrarán un video de bienvenida y algunas conceptualizaciones sobre

	(7 días)	los EVA. Seguido del “Primer Recorrido Virtual” podrán visualizar el espacio de “MATERIAL DE LECTURA”, en este espacio obtendrán todo el material referido al uso y funcionamiento de Classroom, como así también documentos PDF sobre los EVA.	
11	Actividades de cierre (5 días)	- Para finalizar el “PRIMER ENCUENTRO VIRTUAL”, se lleva a cabo una “ACTIVIDAD INICIAL”, donde los docentes asistentes podrán aplicar todo lo adquirido en el espacio de “MATERIAL DE LECTURA” a través de un cuestionario. https://forms.gle/oQL6fAmUWeYkybVj7	
12	Evaluación		
	Tipo	Criterios	Instrumentos
	<p><u>Inicial:</u> determinar las fortalezas y limitaciones de los participantes.</p> <p><u>Procesual:</u> Se determinará el progreso y se realizará los ajustes necesarios.</p> <p><u>Final:</u> Se evaluará los resultados obtenidos de los actores en los diferentes momentos de interacción en Classroom</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La forma en que el alumno analiza y reelabora conceptos. - La manera en que organiza la información. - La predisposición para asumir roles con responsabilidad. - La manera en la que se relaciona con el docente y con sus pares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de observación (conocimientos, habilidades, actitudes y valores). - Cuestionario.
13	Recursos		
	<i>Computadora – Servicio de internet – Plataforma virtual Google Classroom</i>		

Fuente: elaboración propia

Encuentro N° 3:

- Tema: *“Todo lo que debes saber sobre los Entornos Virtuales de Aprendizaje”*
- Objetivo de la actividad: el objetivo de esta actividad permite a los docentes participantes tener un mayor acercamiento a los entornos virtuales de aprendizaje (EVA), reforzando los contenidos adquiridos en el primer encuentro presencial.
- Modalidad: *Virtual*
- Recursos: *Computadora – Servicio de internet – Plataforma virtual Google Classroom*
- *Material impreso/digital.*

- Tiempo estimado: *Un encuentro virtual cada 15 días. (libertad de navegación, interacción y lectura en classroom durante el desarrollo de la capacitación).*

Secuencia didáctica N° 3 en desarrollo

Encuentro N° 4:

- Tema: *“Evaluación de la trayectoria en EVA”*
- Objetivo de la actividad: el objetivo de esta actividad corresponde desarrollar una autoevaluación por parte de los docentes participantes sobre la experiencia llevada a cabo en Google Classroom. Esta autoevaluación les permitirá a los docentes Adquirir sus propios conocimientos y valorar la importancia de la capacitación virtual superando las barreras del espacio y el tiempo debido a los escasos espacios para la investigación y capacitación docente que presenta la institución.
- Modalidad: *Virtual*
- Recursos: *Computadora – Servicio de internet – Plataforma virtual Google Classroom*
- *Material impreso/digital.*
- Tiempo estimado: *Un encuentro cada 15 días. (libertad de navegación, interacción y lectura en classroom durante el desarrollo de la capacitación).*

Secuencia didáctica N° 4 en desarrollo

Cronograma:

Cronograma 2021

Cronograma de encuentros presencial / virtual – comisión I

SEMANAS - ACTIVIDADES	MARZO			ABRIL
	05/03	13/03	27/03	10/04
Reunión inicial informativa “ <i>Primeros pasos en EVA</i> ”				
Primer encuentro virtual: “Primer recorrido virtual por google classroom”				
Segundo encuentro virtual: Todo sobre “los entornos virtuales de aprendizaje”				
Tercer encuentro virtual: “Evaluación de la trayectoria en EVA”				

Cronograma de encuentros presencial / virtual – comisión II

SEMANAS - ACTIVIDADES	MARZO		ABRIL	
	05/03	20/03	03/04	17/04
Reunión inicial informativa “ <i>Primeros pasos en EVA</i> ”				
Primer encuentro virtual: “Primer recorrido virtual por google classroom”				
Segundo encuentro virtual: Todo sobre “los entornos virtuales de aprendizaje”				
Tercer encuentro virtual: “Evaluación de la trayectoria en EVA”				

Recursos:

En primer lugar, según la Real academia española (RAE) podemos definir el concepto de *recursos* como un Conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad.

Para llevar a cabo ésta propuesta “*Departamento de capacitación virtual*”, se requiere lo siguiente:

- Recursos humanos:

- Un (1) profesional del área del departamento de comunicación, un (1) profesional del área de asesoría pedagógica y un (1) profesional del área de informática.

- Recursos materiales/técnicos:

- Tres (3) computadoras de uso normal.

- Servicio de internet.
- Una (1) sala para efectuar una reunión informativa inicial.
- Un (1) proyector.
- Plataforma virtual (Classroom).

- Recursos de contenido:

- Material de estudio (impreso/digital).
- Certificados.

- Recursos Económicos:

- Honorarios para el equipo capacitador encargado del proyecto. Horas institucionales requeridas para el proyecto (8 hs. Cátedras).
- Material de estudio impreso.

Presupuesto:

El Instituto Santa Ana actualmente cuenta con personal, materiales y recursos que forman parte de su infraestructura, a continuación se detallan aquellos que han sido estipulados y estarán disponibles para la realización de los encuentros:

Recursos	Cantidad	Costo estimado
Computadora.	3	\$25.000 c/u.
Proyector.	1	\$28.000
Servicio de internet.	1	\$1.500
Sala de reunión (aula).	1	-----
Profesional del área del Departamento de Comunicación.	1	\$20.000 (mensual). Aprox.

Los costes de la propuesta de intervención es un valor aproximado donde se calcula teniendo en cuenta los honorarios del capacitador encargado del proyecto por 8 hs. cátedras durante 2 meses y el costo del material de librería necesario.

Recursos	Cantidad	Costo estimado
Profesional del área de Asesoría Pedagógica (8 hs. Cátedras).	1	\$15.000 (mensual).
Profesional del área de informática (8 hs. Cátedras).	1	\$15.000 (mensual).
Material de estudio impreso	varios	\$700
Certificados.	varios	\$2.000

Evaluación:

La evaluación es entendida como una fase integrada a la actividad educativa y no como un ente aislado de la misma. Se puede afirmar que la evaluación como parte del proceso de enseñanza y aprendizaje refleja “concebir el conocimiento como un proceso de construcción compartido entre el que enseña y el que aprende, donde el intercambio de significados se producen en el reconocimiento de la naturaleza del aprendizaje de los alumnos y en la posibilidad de replantear las estrategias de enseñanza”. (Palou de Maté, M. en Leoni, M. A. 2011).

Como se ha mencionado anteriormente, el Plan de trabajo se desarrollará en cuatro encuentros, y contempla como instancias de evaluación formativa, continua y final, la realización de actividades de autoevaluación, actividades obligatorias, trabajos colaborativos e individuales y cuestionario integrador.

Al considerar a la evaluación como un proceso continuo se presentarán instancias evaluativas al inicio, durante el desarrollo y al finalizar del plan de trabajo.

Todas las tareas que se propongan, ya sean obligatorias o recomendadas, tienen como propósito generar dinámicas de reflexión, de contextualización y sistematización de los temas planteados en cada encuentro.

Se implementará el modelo que propone Kirkpatrick que tiene como criterios una presentación en cuatro niveles – reacción, aprendizaje, utilización y resultados (Gore, E. en Chávez Arcega y Romero, 2012).

Niveles de Kirkpatrick	Que se evaluará	Cómo se evaluará	Quien administrará los instrumentos de evaluación y comunicará los resultados
Reacción	<ul style="list-style-type: none"> - El nivel de satisfacción de los docentes capacitados con la intención de revisión constante y mejorar para las próximas propuestas de capacitación. - Resultado del plan de acción en cuanto a su viabilidad para el cumplimiento de los objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los resultados para informe parcial y de cierre. - Cuestionario para conocer el grado de utilización de la estrategia de “resolución de problemas” (ventajas, desventajas, dificultades) - Evaluación de los Trabajos prácticos solicitados. 	Equipo de coordinación de la propuesta. La información se remitirá a la Dirección de la Institución.
Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos adquiridos durante el seminario. - Habilidades que fueron desarrolladas o mejoradas en referencia a la estrategia de resolución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario para conocer el grado de utilización de la estrategia de “resolución de problemas” (ventajas, desventajas, dificultades) - Evaluación de los Trabajos prácticos solicitados. - Análisis de los resultados para informe parcial y de cierre. 	Responsables del desarrollo de la propuesta: Equipo Interdisciplinario
Utilización	<ul style="list-style-type: none"> - Los cambios mostrados por los participantes durante el desarrollo en la Capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades que se realizan en forma individual y/o grupal en cada encuentro. - Análisis de los resultados para informe parcial y de cierre. 	Responsables del desarrollo de la propuesta: Equipo Interdisciplinario
Resultados	El beneficio que ha producido la capacitación en los docentes y en su trabajo cotidiano.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los resultados para informe parcial y de cierre. - Autoevaluación al finalizar el último encuentro para emitir opinión sobre aspectos predeterminados. - Las actividades desarrolladas en el curso que pudieron ser relacionadas con el trabajo cotidiano. - Encuesta al final de la capacitación para “leer” críticamente el cursado. 	Los coordinadores del equipo de capacitación, equipo directivos y docentes.

Resultados esperados:

Como se expresó anteriormente este plan de intervención tiene como centro el desarrollo de una propuesta de innovación a través de la creación de un Departamento de Capacitación y Desarrollo Profesional Virtual. Se espera que, en dicho departamento de capacitación los docentes y directivos participantes puedan incursionar en una capacitación inicial y así familiarizarse con los entornos virtuales de aprendizaje, adquiriendo destrezas tecnológicas para lograr una actualización académica y así llevarla a sus prácticas áulicas.

Como así también, esto permitirá a los docentes tener un mayor acercamiento a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Por consiguiente el departamento de capacitación virtual podrá implementar a futuro capacitaciones virtuales destinadas a las distintas áreas curriculares de la institución donde se vea la necesidad de reforzar contenidos y actualizaciones académicas.

Por otro lado el departamento de capacitación virtual prevé lograr subsanar las debilidades que persisten en la institución educativa Santa Ana en cuanto a la escasez del espacio y el tiempo a través de la flexibilización de los horarios, el ahorro de tiempos de desplazamiento y la gestión de contenidos que permiten los EVA.

Conclusión:

A manera de cierre es necesario destacar la importancia de cada una de las etapas de este plan de intervención para poder abordar de manera positiva la necesidad de la institución educativa Santa Ana, de mejorar los escasos espacios para la investigación y capacitación docente.

Para poder alcanzar cambios significativos y perdurables en el sistema educativo, es importante dedicar tiempo a un proceso permanente de actualización académica y perfeccionamiento docente a través de la capacitación docente, es por ello que este plan de intervención propone el diseño de un departamento de capacitación virtual y el desarrollo de una capacitación virtual dirigida a los integrantes de la institución educativa Santa Ana.

Esta instancia de capacitación virtual es sumamente importante, ya que está pensada con la finalidad de fortalecer a la educación mediada por tecnología a través del trabajo colaborativo y esto permite a los docentes tener un mayor acercamiento a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Esta actualización académica por parte de los educadores en el ámbito profesional e individual constituye aprendizajes desde perspectivas innovadoras y actuales, posibilitando enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Como limitación, se puede pensar en la resistencia de los docentes que no están inmersos al mundo de las nuevas tecnologías y toman la decisión de no hacer uso de ellas por miedo de ser superados por sus alumnos en cuanto a la implementación y manejo de las mismas.

Como recomendación para futuras capacitaciones virtuales, no debemos olvidar la necesidad de formar para un buen uso de la herramienta. A pesar de las posibilidades que nos ofrecen, entre las que está mejorar los procesos comunicativos, así como el aprendizaje, es necesario abordar desde la educación el uso seguro y responsable de los entornos virtuales de aprendizaje.

Desde la experiencia en lo personal, cabe destacar la importancia de llevar a cabo este tipo de metodología de trabajo, ya que nos permite como futuros licenciados diseñar, gestionar y evaluar proyectos educativos. Dominar las nuevas tecnologías como andamiajes de los aprendizajes, soportes de nuevos espacios educativos y contexto de nuevas modalidades de estudio. Asesorar o formar parte de equipos interdisciplinarios que generen portales, materiales y soportes específicos para la educación.

Como fortalezas en mi proceso de construcción personal, cabe destacar la capacidad que he logrado para desarrollar e implementar estrategias sobre el uso de las TIC en el aula, a través de plataformas educativas en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Como debilidad hago referencia sobre la limitación de tiempo de cursado en Seminario, ya que el mismo brinda un excelente contenido académico y con los tiempos de lectura y producción de cada entregable, no he logrado profundizar en algunas lecturas bibliográficas recomendadas.

Referencia:

Caccuri, V. (2016) “Tecnología Digital para Docentes”, 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Fox Andina, Dalaga.

Chávez Arcega, M. A., & Romero, L. (2012). Efectividad de un Curso de Capacitación en un Ambiente Virtual de Aprendizaje. *Revista Complutense De Educación*, 23(1), 89-114. Recuperado en Mayo de 2020 de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/39104>

Leoni, M. A. (2011). Proyecto de intervención pedagógico. Las TIC y el desarrollo profesional del docente en actividad (Trabajo final integrador). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Recuperado en repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes:

<http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/163>

Lugo, María Teresa (2009). Las políticas tic en la educación de américa latina. tendencias y experiencias, en *Revista Fuentes*, 10, 2010; pp. 52-68. Recuperado en Abril de 2020 de:

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/32395/Las%20politic%20tic%20en%20la%20educacion%20de%20America%20latina.pdf;jsessionid=69A9E749CDD3B4A2F414365343B836FF?sequence=1&isAllowed=y>

Malbernat. Lucia Rosario (2014). Capacitación docente: Propuesta para incorporar TIC en educación superior Universidad CAECE, Subsede Mar del Plata, Departamento de Sistemas. Recuperado en Mayo de 2020 de:

<http://nulan.mdp.edu.ar/2713/1/malbernat-2014.pdf>

Pacheco. P. (2010). Nuevas competencias docentes en la enseñanza de la probabilidad y estadística. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado en Abril de 2020 de:

[file:///C:/Users/alvar/Downloads/DialnetEdmodoComoHerramientaVirtualDeAprendizaje-6183849%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/alvar/Downloads/DialnetEdmodoComoHerramientaVirtualDeAprendizaje-6183849%20(3).pdf)

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. Recuperado en Junio de 2020 de:

<https://dle.rae.es>

UES 21 (2019). Módulo 0. Líneas Temáticas Estratégicas, Modelos de aprendizajes innovadores. Recuperado en Marzo de 2020 de:

[file:///C:/Users/alvar/Downloads/Modelos%20de%20aprendizajes%20Innovadores%20\(13\).pdf](file:///C:/Users/alvar/Downloads/Modelos%20de%20aprendizajes%20Innovadores%20(13).pdf)

UES 21 (2019). Módulo 0. Plan de intervención. Artículo académico. Instituto Santa Ana. Recuperado en Marzo de 2020 de:

[file:///C:/Users/alvar/Downloads/Instituto%20Santa%20Ana%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/alvar/Downloads/Instituto%20Santa%20Ana%20(1).pdf)

UES 21 (2019). Módulo 0. Plan de intervención. Acuerdos escolares de Convivencia. Sistemas de sanciones, normativa para el alumnado. Convivencia escolar: sus componentes. Instituto Santa Ana. Recuperado en Marzo de 2020 de:

<https://articulateusercontent.com/rise/courses/dT1N3ZvNLPMwd3VeZ4TtMHZHyuWTh-iv/3F-E9PQKVMVy3nPy-acuerdos-20-escolares-20-de-20-convivencia.pdf>

UES 21 (2019). Módulo 0. Plan de intervención. PEI, Escuela nueva para un hombre nuevo, Instituto Santa Ana. Recuperado en Abril de 2020 de:

<https://articulateusercontent.com/rise/courses/dT1N3ZvNLPMwd3VeZ4TtMHZHuyuWT-h-iv/hbYBEN20ttMe5ar7-pei.pdf>

UES 21 (2019). Módulo 1. Plan de Intervención. Lectura 1: Delimitación del problema.

Recuperado en Abril de 2020 de:

[file:///C:/Users/alvar/Downloads/Plan%20de%20intervención%20-%20Lectura%201%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/alvar/Downloads/Plan%20de%20intervención%20-%20Lectura%201%20(5).pdf)

UES 21 (2019). Módulo 2. Plan de Intervención. Lectura 2: Dirección del plan.

Recuperado en Mayo de 2020 de:

<file:///C:/Users/alvar/Downloads/Plan%20de%20intervenci%C3%B3n%20-%20Lectura%202.pdf>

UES 21 (2019). Módulo 3. Plan de Intervención. Lectura 3: Plan de trabajo. Recuperado

en Mayo de 2020 de:

<file:///C:/Users/alvar/Downloads/Plan%20de%20intervenci%C3%B3n%20-%20Lectura%203.pdf>

UES 21 (2019). Módulo 4. Plan de Intervención. Lectura 4: Documento final.

Recuperado en Junio de 2020 de:

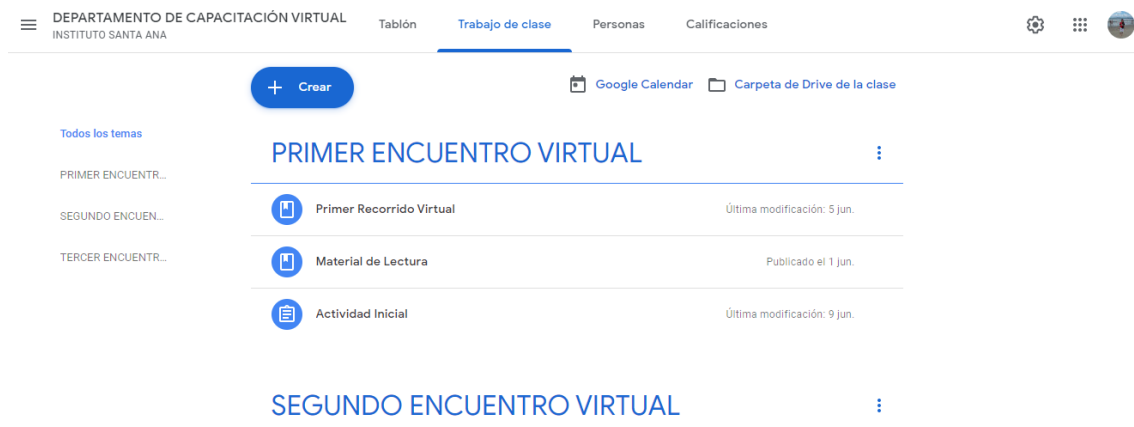
<file:///C:/Users/alvar/Downloads/Plan%20de%20intervenci%C3%B3n%20-%20Lectura%204.pdf>

Anexos:

- Capturas del EVA Google Classroom:



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Todos los temas

PRIMER ENCUENTRO...

SEGUNDO ENCUEN...

TERCER ENCUENTRO...

PRIMER ENCUENTRO VIRTUAL ⋮

	Primer Recorrido Virtual	Última modificación: 5 jun.
	Material de Lectura	Publicado el 1 jun.
	Actividad Inicial	Última modificación: 9 jun.

SEGUNDO ENCUENTRO VIRTUAL ⋮

Los alumnos solo pueden ver los temas con publicaciones

② **TERCER ENCUENTRO VIRTUAL** ⋮

Fuente: elaboración propia

- Link de acceso al entorno virtual Google Classroom:

Link: <https://classroom.google.com/c/MTMyOTgyMzEyODE4>

código clase: **s4jke2t**

- Link de acceso a cuestionario:

Link: <https://forms.gle/oQL6fAmUWeYkybVj7>

- Link de acceso a Presentación PowerPoint/encuentro inicial:

Link: <https://drive.google.com/file/d/1dywE3zRBzjbXqI3mHZq14o-S7DTTe1Rv/view?usp=sharing>