**Escuela de Estudios Profesionales**

**Programa Ahora**

**Universidad del Turabo en Yabucoa**

**Taller 4**

**Anejo N**

**Revisión de Literatura**

**Odalys Gómez Millán**

**7 de junio de 2015**

**ETRE 525**

**Profesora: L. Torres**

**Escuela de Estudios Profesionales**

**Programa Ahora**

**Universidad del Turabo**

**ETRE-525 – Investigación Aplicada**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Anejo N Matriz para la revisión de literatura**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Autor/Articulo** | **Marco teórico**  **Perspectiva teórica** | **Preguntas/**  **hipótesis** | **Metodología** | **Tamaño de la**  **muestra** | **Análisis**  **estadístico** | **Conclusiones**  **de**  **la investigación** |
| Velásquez, A., Díaz, J. & Esquievel, I. (2013). Capacitación en línea para RRHH de la iniciativa privada usando plataformas colaborativas. Recuperado de http://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2013/06/Capacitacion-en-linea-para-RRHH-de-la-iniciativa-privada-usando-plataformas-colaborativas.pdf | Problema:  Diversas organizaciones de iniciativa privada cuentan con sistemas de  capacitación poco efectivos (Instituto de Capacitación Virtual [INCAVIR], 2010) a través de cursos  presenciales donde no se alcanzan los resultados esperados (Romero y Sperduti, 2005) y que  implican gastos de operación y traslado excesivos (Alonso, 2010), así como la exigencia de que  participantes y facilitadores se reúnan en espacios físicos (Villaseñor y Barrientos, 2006) y en  fechas determinadas, lo que genera adicionalmente, un alto “costo de oportunidad” (Giorgetti,  2010, p. 24).  1. Teoría de la Comunicación Educativa.  2. Teoría General de la Administración.  3. Teorías de la Capacitación en Línea.   * Teoría de la Autonomía e Independencia (Wedemeyer, 2002). * Teoría de la Distancia   Transaccional (Moore, 1977).   * Teoría de la Conversación Didáctica Guiada (Holmberg, 1985). * Teoría del Diálogo Didáctico   Mediado, (García, 1987)  4. Teoría de la Participación. | Preguntas de Investigación:  1. ¿En qué aspectos el desempeño laboral de los trabajadores  se ve favorecido por la aplicación de un sistema de capacitación en línea?  2. ¿En qué aspectos  adquisición de competencias especializadas de los trabajadores se ve favorecida por la aplicación  de un sistema de capacitación en línea?  3. ¿Las limitaciones que  presentan los sistemas presenciales de capacitación para el trabajo en la iniciativa privada se pueden superar usando sistemas de capacitación en línea colaborativos soportados en una  Plataforma colaborativa: Wiki estructurada?  Las hipótesis son:  1. El uso de un sistema de capacitación en línea soportado en una  plataforma colaborativa: Wiki estructurada mejora el desempeño laboral de Recursos Humanos de  la iniciativa privada.  2. El uso de un sistema de capacitación en línea soportado en una  plataforma colaborativa Wiki estructurada mejora la adquisición de competencias especializadas  de Recursos Humanos de la iniciativa privada.  3. Las limitaciones que presentan los sistemas  presenciales de capacitación para el trabajo en la iniciativa privada se pueden superar usando  Sistemas de capacitación en línea colaborativos soportados en una plataforma colaborativa: Wiki estructurada. | Enfoque Cuantitativo y razonamiento deductivo.  Se realizó un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos  para probar las hipótesis o suposiciones con base en la medición numérica y el análisis estadístico  (Thompson, 2012). | Población directores generales y gerentes que tuvieran a cargo las respectivas organizaciones.  El muestreo fue representativo.  Muestra:  Dos grupos de 10 participantes que tendrán acceso al sistema de capacitación en línea apoyado en la plataforma colaborativa Wiki estructurada.  Hasta el momento se completó la fase piloto de capacitación en línea aplicándoles tratamiento experimental a 5 gerentes (3 hombres y 2 mujeres). | Resultados de desempeño laboral:  En la pre prueba: el 20% obtienen 31 y 35 puntos,  60% entre 36 y 40 puntos y 20% entre 46 y 50.  El promedio total del grupo fue  de **38.4** puntos. En la post prueba: el 20%  de los sujetos lograron entre 31 y 35 puntos, 60% entre 36 y 40 puntos y 20%  entre 46 y 50.  El promedio total del grupo fue de **40.2**  puntos. | El proceso natural de cambio que requieren los empleados se apoya en las tecnologías de la información y telecomunicación siguiendo la capacitación en línea como de instrucción. Se demostró que capacitación en línea le ofrece a las empresas u  Organizaciones una modalidad efectiva de instrucción que les permite reducir los  gastos de formación, incrementar la productividad de los trabajadores, mejorar su desempeño,  diversificar y masificar la oferta educativa, fomentar la creación de comunidades virtuales de  aprendizaje y de expertos. |
| Marcelo, C. (2011). E-learning en la formación para el empleo:  ¿qué opinan los usuarios?. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355\_12.pdf | Problema:  Utilización de la capacitación e-learning para la formación de personas ocupadas y desempleadas.  Modelo de Kirkpatrick (1999) para evaluar la calidad de las acciones formativas. | 1. ¿Cuál es el grado de satisfacción de personas desempleadas y ocupadas en  relación con las acciones formativas en las que han participado siguiendo la modalidad de e-learning en Andalucía?  2. ¿Existen diferencias significativas en la valoración de la calidad de las acciones de e-learning en las que han participado personas ocupadas y desempleadas en función de su sexo y nivel de estudios, situación laboral y año de realización?  3. ¿Es posible establecer un modelo que explique las variables que influyen en la  satisfacción de personas que participan en acciones de formación a través de e-learning? | La investigación posee un diseño descriptivo tipo survey porque se basa en  «Inventario de evaluación de la formación a través de e-learning» que fue suministrado a las personas participantes en las acciones de formación. | La muestra de este estudio la componen personas ocupadas (55,7%) y desempleadas  (43,9%)  participantes en acciones formativas en Andalucía, en tres años consecutivos:  2005, 2006 y 2007. Las respuestas se distribuyeron de la  siguiente forma: 1.090 en 2005; 436 en 2006, y 789 en 2007. | Se muestra satisfacción con los cursos porque la mayoría de la puntuación se sitúa más arriba de 3,5 puntos en  una escala de 1 a 4. Podemos observar que se da un progresivo incremento entre las  valoraciones en función de los diferentes años, lo que muestra que va existiendo una  mejora en las valoraciones conforme se desarrollan nuevas ediciones. | Según los datos se demuestra satisfacción de las personas, tanto trabajadores  como desempleados en relación con el e-learning como modalidad de formación. Posiblemente el hecho de que el 65% de las personas que han realizado estos cursos tenga título universitario puede hacer que haya una cierta predisposición favorable a utilizar las tecnologías como recurso para el aprendizaje.  Lo que si quedo estipulado es la percepción que tienen los usuarios de los resultados de aprendizaje obtenidos como consecuencia de su participación en los cursos de e-learning. El grado de satisfacción para el 2005 3,67, en 2006 fue de 4,01 y en 2007  de 4,07. |
| Arias, A., García, R., Talamantes, C. & Valenzuela, F. (2015). Implementación de una plataforma educativa en una institución de  nivel medio superior como apoyo en las actividades docentes. Recuperado de http://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/viewFile/254/300 | Problema:  Implementar una plataforma educativa que se adapte y cumpla con los requisitos establecidos en la institución.  Seleccionar la plataforma educativa para diseñar, crear y gestionar cursos en línea en donde el profesor interactúe con el alumno. | ¿Una plataforma educativa proporcionará las  herramientas didácticas necesarias para el personal docente del CBTis No.129 y cómo debe esta  administrarse? | El presente trabajo de investigación se desarrolló en tres etapas:  1. Análisis de plataformas existentes.  2. Configuración de servidor para implementar plataforma.  3. Capacitación a personal de la institución. | Etapa 1. Comparación de 3 Plataformas gratuitas (Moddle, Claroline y Sakai) basado en sus funcionalidades.  Comparación entre 2 Plataformas comerciales (First Class y Blackboard) basado en sus funcionalidades.  Etapa 2.  Para configurar el servidor se trabajó en una plataforma gratuita pero surgieron problemas con el diseño, optando por comprar un hosting para el manejo de la plataforma Moodle.  Etapa 3.  Por cuestiones de tiempo y disponibilidad solo se capacito a la persona responsable de administar la plataforma y este capacitara luego al personal docente. | La plataforma Moodle es la que más  se adapta a las necesidades de CBTis No. 129, además de ser la más utilizada y la que contiene mejores  herramientas, maneja una funcionalidad adecuada, moldeable y adaptable a cualquier medio,  debido a que cuenta con una interfaz fácil y sencilla de comprender, además de ser software libre, con  más sitios registrados y en más idiomas traducida.  La configuración del servidor de la plataforma gratuita, se realizó de la siguiente manera: se accedió a la  dirección electrónica https://www.gnomio.com/.  La capacitación se dará con un curso que contiene: información sobre Moodle, forma de acceso, principales recursos, interfaz, ajustes de perfil y manejo de bloques. | Esta investigación pretende apoyar y alentar a otras instituciones educativas a que pierdan el miedo por  incorporar herramientas tecnológicas dentro de sus instituciones. La tecnología según muestran las investigaciones utilizada de forma correcta produce buenos resultados. |
| Del Socorro, M., Gómez, M. & Alemán, L. (2015). E-learning: una propuesta de capacitación para el personal de la Dirección de  Afiliación del Seguro Popular Jalisco. Recuperado de http://www.virtualeduca.pro/documentos/23/Propuesta%20de%20capacitaci%C3%B3n%20para%20el%20personal%20de%20la%20Direcci%C3%B3n%20de%20Afiliaci%C3%B3n%20del%20Seguro%20Popular%20Jalisco.pdf | Problema:  Capacitación en línea como alternativa para  superar las inconformidades en atención al usuario y prestación del servicio por las  Instancias de salud en Jalisco. | ¿En qué  medida la capacitación al personal de los Módulos de Atención y Orientación del Seguro  Popular Jalisco resulta viable para la implementación del sistema de aprendizaje e-learning?  ¿De qué manera ha impactado al personal el uso de la plataforma e-learning?  ¿Cuál es el  beneficio de capacitar al personal de forma virtual? | Se realizó una investigación cuantitativa, transversal y descriptiva. | Muestra aleatoria.  Se inscribieron 285 empleados para participar del curso de capacitación y 165 fueron seleccionados.  120=mujeres  45=hombres | El 95% del personal que realizo el curso  concluyó sus actividades de forma exitosa, con eficacia entre el 92% al 100%. | Los medios virtuales pueden llevar información actualizada al personal.  El personal se encuentra aceptando el aprendizaje virtual pues las competencia s tecnológicas que requieren ya las tienen porque son las mismas para realizar su trabajo.  Quedo demostrado la efectividad del aprendizaje virtual. |
| Sandoval, E., García, R. &. Ramírez, M. (2012). Competencias tecnológicas y de contenido necesarias para capacitar en la producción de recursos de aprendizaje móvil. Recuperado de http://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/379 | Problema:  Identificar las competencias tecnológicas y de contenido que deben tener los facilitadores para capacitar en la producción de recursos de aprendizaje móvil a docentes. | ¿Cuáles son las competencias tecnológicas y de contenido que deben tener los facilitadores para la capacitación en la producción de recursos de aprendizaje móvil? | Es de enfoque mixto donde el diseño dominante fue cualitativo y el método empleado fue el estudio de casos colectivo. | La muestra se tomó en tres campus y se dividió en dos tipos: la enfocada al análisis cualitativo y la estudiada desde perspectiva cuantitativa.  Muestra de Perspectiva Cualitativa: Campus A=7 individuos  Campus B= 9 individuos  Campus C= 69 individuos  Muestra de Perspectiva Cuantitativa:  Campus B=19 individuos  Campus C= 167 individuos | En competencias tecnológicas los facilitadores usan: hardware básico como computadora, ratón, monitor, teclado, lector de CD/DVD, dispositivos de almacena-miento, micrófono y cámara web. Usan software básico como Windows y Mac OS X, los navegadores Internet Explorer y Safari, los programas de comunica-ción en línea Microsoft y Skype.  Con respecto a las competencias para generar conocimiento los facilitadores usan herramientas multimedia. Para las competencias de aprendizaje móvil usan las funciones básicas del iPod y del BlackBerry. | Se encontró que para capacitar en la producción de recursos de aprendizaje móvil hay que saber utilizar los dispositivos móviles y los programas para producir recursos, así como los necesarios para gestionar tareas con actividades colaborativas de aprendizaje móvil.  En adición tiene que poseer conocimientos sobre compatibilidad entre tecnologías, características de los diferentes estándares de tecnología celular, vocabulario técnico relacionado a la producción de recursos multimedia, almacenamiento de datos y unidades de velocidad de transmisión de los mismos. Se encontró además que el capacitador tiene que poseer un equilibrio entre competencias tecnológicas, de contenido y pedagógicas. |

**Referencias bibliográficas: Provea la lista de referencias en formato APA**

Arias, A., García, R., Talamantes, C. & Valenzuela, F. (2015). Implementación de una plataforma educativa en una institución de nivel medio superior como apoyo en las actividades docentes. Recuperado de http://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/viewFile/254/300

Del Socorro, M., Gómez, M. & Alemán, L. (2015). E-learning: una propuesta de capacitación para el personal de la Dirección de Afiliación del Seguro Popular Jalisco. Recuperado de http://www.virtualeduca.pro/documentos/23/Propuesta%20de%20capacitaci%C3%B3n%20para%20el%20personal%20de%20la%20Direcci%C3%B3n%20de%20Afiliaci%C3%B3n%20del%20Seguro%20Popular%20Jalisco.pdf

Marcelo, C. (2011). E-learning en la formación para el empleo: ¿qué opinan los usuarios? Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355\_12.pdf

Sandoval, E., García, R. &, Ramírez, M. (2012). Competencias tecnológicas y de contenido necesarias para capacitar en la producción de recursos de aprendizaje móvil. Recuperado de http://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/379

Velásquez, A., Díaz, J. & Esquievel, I. (2013). Capacitación en línea para RRHH de la iniciativa privada usando plataformas colaborativas. Recuperado de http://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2013/06/Capacitacion-en-linea-para-RRHH-de-la-iniciativa-privada-usando-plataformas-colaborativas.pdf

10