

**Elaboración de un manual de procedimientos para la creación de una Unidad
Básica de Aprendizaje (UBA) del Sistema de Formación Organizacional de
CESDE**

Trabajo de grado para optar por el título de Comunicador y Periodista

Juan Pablo Marín Álvarez

Asesora
Lina Claudia Guarín Toro
Especialista en Periodismo Electrónico

Corporación Universitaria Lasallista
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Comunicación y Periodismo
Caldas - Antioquia
2016

Tabla de contenido

Introducción.....	6
Justificación.....	8
Objetivos	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos	10
Marco teórico	11
Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA).....	12
Unidades de Aprendizaje	13
Educación virtual.....	15
E-Learning	20
E-Learning en Colombia	23
Metodología	26
Resultados	28
Conclusiones y recomendaciones.....	30
Referencias	32
Apéndices	35

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma del trabajo.....	27
--------------------------------------	----

Lista de apéndices

Apéndice A. Entrevista a docente a través de Formulario de Google.....	35
Apéndice B. Entrevista a estudiante a través de Formularios de Google.....	39
Apéndice C. Manual de procedimientos para la creación de una Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) del Sistema de Formación Organizacional de CESDE	42

Resumen

En este informe se documenta toda la experiencia para la elaboración de la Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) que lidera el CESDE.

Teóricamente se toman aspectos de Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA) (Ospina, 2008), referentes teóricos de Unidades de Aprendizaje (Escamilla, 1993; Garriga, 2014), educación virtual (Reinoso, 2010; Sierra, 2011), *e-Learning* (Joseph, 2006) e *e-Learning* en Colombia (Ministerio de Educación Nacional). Por esta razón, el Manual se crea teniendo en cuenta dichas conceptualizaciones.

Para tal fin se realizaron entrevistas estructuradas y semiestructuradas al director de AVA CESDE Boris Nair Montesino Espitia, a un docente y a un estudiante de la institución con el fin de conocer sus percepciones sobre AVA, UBA, *e-Learning*, educación virtual, etc.

La elaboración del Manual permitió definir la construcción, los lineamientos y el enfoque en la generación de contenidos de una UBA. Además, los testimonios y experiencias de las personas implicadas en el proceso permitieron evidenciar la importancia y positiva apreciación con que cuentan las UBA.

Palabras clave: CESDE, Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA), Unidades de Aprendizaje, Educación virtual, *e-Learning*, *e-Learning* en Colombia.

Introducción

Este informe corresponde a la modalidad de Prácticas Académicas de Comunicación y Periodismo y se realiza conforme al Reglamento de Prácticas Académicas para los programas de pregrado de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Corporación Universitaria Lasallista.

El objetivo de este trabajo es elaborar un manual para la construcción, lineamientos y enfoque en la generación de contenidos de una UBA en CESDE. Por ende se hace necesario ahondar en conceptos como los ambientes virtuales de aprendizaje y las unidades de aprendizaje a partir de la propuesta que algunos autores y de los procesos que se llevan a cabo en la institución; además, abordar el *e-Learning* y revisar este último en el contexto colombiano teniendo en cuenta el auge que tiene en CESDE.

Se toman los testimonios y la experiencia de comunicadores, diseñadores gráficos, productores y demás personal de CESDE para apoyar los elementos teóricos de este trabajo.

Como producto de este trabajo se dejará el manual que será un elemento de apoyo a los procesos que se desarrollan en la institución, dado que conservará el paso a paso del funcionamiento de las UBA.

En ese sentido, la importancia de este trabajo radica en que la producción del mismo apoyará los procesos direccionados por AVA CESDE y la futura capacitación del nuevo personal que ingresa a elaborar una UBA.

La metodología utilizada en el trabajo permite conocer las percepciones y experiencias de las personas implicadas en el proceso para la elaboración y la creación de una UBA. Aunque, la interpretación de la información recolectada en las entrevistas aplicadas puede ser interpretada de diferentes maneras por su tinte subjetivo.

Este informe da cuenta de cómo ha sido el surgimiento de las UBA en la institución CESDE, quiénes han estado vinculados y qué áreas las han direccionado, la percepción de un docente y un estudiante que desde su experiencia detallan información relacionada la educación virtual y el *e-Learning*. Además, se presenta el rastreo bibliográfico que se realizó a partir de las lecturas adelantadas para ampliar información para este informe.

Justificación

Este trabajo se ha realizado con el fin de proporcionar un material documentado para el CESDE (Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) sobre el modelo de construcción, los lineamientos y el enfoque para la elaboración de las Unidades Básicas de Aprendizaje (UBA).

Estas son un proyecto direccionado por las áreas internas de Gestión Humana y Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA); en sus inicios fue propuesta como un modelo sencillo pero con el paso del tiempo, la dedicación y el empeño de las personas que han estado vinculadas en el proceso, poco a poco se convirtió en un pilar fuerte dentro de la organización. Por tal motivo, es importante tener la información escrita para conservar y mantener en el tiempo el mismo estilo de trabajo.

Cabe mencionar que las UBA no solamente son virtuales, también son presenciales. Pero en el área Ambiente Virtuales de Aprendizaje de CESDE se maneja sólo la modalidad virtual.

Las UBA están orientadas a los docentes y al personal administrativo con el propósito de brindar conocimiento a través de *e-Learning* (educación virtual a distancia mediante canales electrónicos), utilizando diferentes herramientas para el fácil aprendizaje como videos, imágenes, multimedia, infografías animadas, *motion*, entre otros.

En este proceso han participado dos aprendices de la Facultad de Comunicación y Periodismo de la Corporación Universitaria Lasallista. El primero hizo una estrategia de difusión y apropiación de las UBA en todo el personal, además, elaboró las primeras que se publicaron en la plataforma. El segundo hizo un diagnóstico con el personal de CESDE sobre la apropiación e impacto de las mismas. Para este año, se pretende dejar documentado cuáles son los procedimientos metodológicos que se necesitan para crear una UBA en la Institución, de tal modo que toda persona nueva que ingrese al equipo de AVA conozca los detalles más relevantes para la elaboración de una Unidad Básica de Aprendizaje.

Desde el aspecto comunicacional el aporte es fundamental porque, además de poner en práctica los conocimientos del área digital aprendidos en la Universidad, se tiene la posibilidad de aportar a la Institución con este proceso de documentación en uno de los proyectos más importantes que lidera y que es un eje transversal para todo su equipo de empleados.

De esta manera, con una redacción clara, precisa y con el detalle necesario se pretende dejar elaborado un manual preciso de consulta para todo el personal e inclusive para otras entidades interesadas en acciones de este tipo. Para ello, el acceso de la información a la mano, con los testimonios y experiencias de las personas que interactúan en el proceso es fundamental.

Objetivos

Objetivo general

Documentar la experiencia de la Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) que permita identificar su modelo de construcción, lineamientos y enfoque en la generación de contenidos.

Objetivos específicos

- Realizar entrevistas a los líderes de las líneas de formación, con el fin de obtener detalles sobre los elementos claves que han enriquecido la experiencia de las UBA.
- Diseñar la metodología que se debe tener para la realización de una UBA en CESDE.
- Revisar las diversas propuestas elaboradas tanto para clientes internos como externos para identificar las dificultades y las experiencias positivas durante la creación de las UBA.
- Redactar un manual o un abecé dentro de la Institución para la elaboración de las UBA.

Marco teórico

El marco teórico de este proyecto considera cinco ámbitos conceptuales: Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA), Unidades de Aprendizaje, Educación virtual, *e-Learning* e *e-Learning* en Colombia.

El contexto histórico de AVA se toma de las concepciones del director de AVA CESDE Boris Montesino Espitia (jefe) y la labor realizada por el estudiante investigador Juan Pablo Marín Álvarez durante el proceso de la práctica académica desarrollada en la institución.

Se aborda el estudio de Unidades de Aprendizaje a partir de la propuesta de autores como (Escamilla, 1993; Garriga, 2014) en tanto permite los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La conceptualización sobre Educación virtual se toma desde varios autores (Reinoso, 2010; Sierra, 2011; Hernández, 2013) y desde las nociones de Montesino.

El concepto de *e-Learning* se propone desde algunos autores (Joseph, 2006; Vázquez, 2006) y desde las concepciones del director de AVA, evidenciadas en una entrevista semiestructurada que se le realizó durante el proceso de práctica para indagar por conceptos como educación virtual, educación presencial e *e-Learning*.

Además, se enmarca el concepto de *e-Learning* en el contexto colombiano desde las ideas de Boris Montesino y desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en tanto se asume como una educación incluyente y con alta calidad.

Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA)

Según Ospina (2008), un Ambiente Virtual de Aprendizaje es un entorno de aprendizaje mediado por tecnología, que transforma la relación educativa, dado que la acción tecnológica facilita la comunicación y el procesamiento, la gestión y la distribución de la información, agregando a la relación educativa, nuevas posibilidades para el aprendizaje. Los ambientes o entornos virtuales de aprendizaje son instrumentos de mediación que posibilitan las interacciones entre los sujetos y median la relación de estos con el conocimiento, con el mundo, con los hombres y consigo mismo.

El área de Ambientes Virtuales de Aprendizaje de la Institución inició en el año 2006 con un solo programa virtual, en la actualidad cuenta con siete. De acuerdo con Montesino, para la construcción de los contenidos de dichos programas, AVA CESDE se apoya en el modelo ADDIE (Análisis, Desarrollo, Diseño, Implementación y Evaluación) e intervienen: diseñadores gráficos, programadores web, productores audiovisuales, comunicadores sociales, secretarias y expertos temáticos.

Reinoso (2010) afirma que el Ambiente Virtual de Aprendizaje propuesto del emprendimiento al campo empresarial se presenta como un proceso autónomo, donde la intencionalidad pedagógica es orientar una actitud emprendedora inicial hacia una actitud empresarial. En este sentido, los procesos que se realizan en la institución promueven espacios de formación permanente para los profesionales y expertos involucrados, quienes al tiempo le brindan a la institución sus conocimientos para desarrollar proyectos de calidad.

Unidades de Aprendizaje

Siguiendo a Escamilla (1993) la unidad de aprendizaje es una forma de planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje alrededor de un elemento de contenido que actúa como eje integrador del proceso, dado que le aporta consistencia y significado.

Asymetrix afirma que el aprendizaje, la formación y el entrenamiento en línea tendrán un impacto positivo en la cultura corporativa y en la estructura social, que cambiará literalmente la manera de trabajar, de aprender y de interactuar entre sí. En este sentido, las unidades de aprendizaje promueven la participación de los estudiantes de manera activa, permitiendo desarrollar habilidades de razonamiento crítico y analítico a través de recursos didácticos e interactivos.

Dentro de la conceptualización de Unidades de Aprendizaje cabe hablar de las Unidades Básicas de Aprendizaje (UBA) que de acuerdo con Garriga (2014), para su elaboración, se debe planificar de forma minuciosa y sistemática lo que se pretende proyectar, emplear un diseño instruccional acorde con los cursos y con las disponibilidades tecnológicas de los estudiantes, aprovechar todo lo bueno e interesante que aparece circulando en las redes no es un consejo sino una premisa.

En la Institución, el proyecto de crear las Unidades Básicas de Aprendizaje surgió en el área de Gestión Humana con el propósito de capacitar, educar e instruir a los docentes y al personal administrativo de forma virtual en diferentes temas como el autocuidado de la espalda, el manejo y cuidado de la voz, el protocolo institucional, entre otros; para llevarlo a cabo se realizó una integración con el área de Ambientes

Virtuales de Aprendizaje para la construcción y ejecución de los contenidos. Así fue como Gestión Humana abrió un cupo en AVA para un aprendiz de Comunicación que sería el puente entre ambas áreas y estaría vinculado en los procesos respectivos.

A principios de enero de 2015, un aprendiz comenzó a impulsar este proyecto en la Institución; aunque los temas y el material con la información fueron suministrados por Gestión Humana, la transformación del contenido a un formato virtual fue realizada por AVA en donde se realiza el diseño instruccional, el diseño gráfico, la producción audiovisual y la integración en la plataforma digital para que todo el personal tenga acceso a ella.

El primer aprendiz tuvo el reto de iniciar y de crear conciencia en CESDE sobre la importancia de realizar las UBA, para ello utilizó diferentes estrategias en el público objetivo; una de esas fue la creación de un personaje llamado Ubaldo, él se convirtió en la cara visible de este nuevo formato y la mejor forma de llegarle al personal de la institución.

El segundo aprendiz se preocupó por la apropiación e impacto de las Unidades Básicas de Aprendizaje en el personal CESDE. Entre las acciones que realizó, aplicó una serie de encuestas en las cuales los resultados arrojados fueron positivos: la mayoría de los empleados habían escuchado acerca de Ubaldo, estaban familiarizados con él, reconocían su figura como cabeza visible de las UBA y su rol en la Institución; más del 80% de los colaboradores se sentían motivados por ellas y las describieron

como persuasivas, interesantes, motivadoras, creativas y con impacto positivo para el aprendizaje y sugirieron que deberían proponerse con mayor frecuencia.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que las Unidades Básicas de Aprendizaje se fundamentan en la educación virtual y en los Ambientes Virtuales de Aprendizaje, en tanto se desarrollan de manera autónoma a través de recursos informáticos, elementos virtuales (multimedia), comunicación e información propuestos en espacios mediados por la tecnología que gestionan la interacción entre las personas participantes y el conocimiento.

Educación virtual

Según Hernández (2013) la educación virtual es una modalidad que requiere que el alumno estudie de manera independiente, utilice redes informáticas y recursos multimedia como base para aprender y recibir apoyo de forma tutorial y sin problemas de horario o desplazamiento a lugares específicos para llevar a cabo sus actividades educativas.

Esta propuesta educativa es la que asume la Institución y con ella pretende crear una cultura empresarial, en la cual todos sus colaboradores la hagan parte de cada uno y se refleje tanto en el interior como en el exterior de la misma. Además, busca que todas las personas vinculadas aprendan diferentes temáticas sin la necesidad de estar presentes, es decir, a través de medios virtuales en el cual cada individuo adopte un horario de estudio de acuerdo a sus necesidades.

Cabe resaltar que en la educación virtual está presente la mediación, la relación pedagógica y la relación comunicacional, aunque son elementos básicos de la formación presencial. La diferencia es que aparecen en formatos virtuales y apoyados en herramientas tecnológicas.

En otras palabras, la principal diferencia que Montesino hace evidente entre educación virtual y educación presencial es que se cambia el espacio físico por el virtual, sin desconocer que la primera retoma elementos positivos de la presencial, de hecho hay casos de la educación virtual que requieren encuentros presenciales a través de videoconferencias.

La idea de la educación virtual, para el director de AVA, está vinculada con los planes de formación a largo plazo, tales como los programas técnicos o profesionales. Así mismo, es una excelente herramienta para los procesos formativos donde intervienen docentes, estudiantes, diseñadores instruccionales, etc., es decir, donde interactúa toda una comunidad.

De acuerdo con César Montoya - C. Montoya [Comunicación personal, 04 de julio, 2016]-, un docente que orienta cursos totalmente virtuales en CESDE en el programa de Administración, la preparación de las clases en la virtualidad exige que el aprendizaje sea muy didáctico, a propósito de que se cuenta con muchas herramientas digitales que quizás en las clases presenciales no se pueden utilizar. Ahora bien, el docente asume el rol de facilitador del conocimiento, y el estudiante se instruye y se

capacita con los lineamientos que se proponen en el curso, está acompañado de los tutores que hacen seguimiento personalizado constantemente.

Los estudiantes dejarán de tener un rol pasivo y asumirán un rol más activo, ya que la educación virtual brinda la oportunidad de desarrollar en ellos un nuevo comportamiento, siendo ellos mismos quienes buscan la información y logran cumplir con los objetivos académicos del curso que se han propuesto. Es importante que el estudiante de Educación virtual tenga una gran participación en su propio aprendizaje actuando con proactividad y con autonomía, fijándose metas propias, reflexionando sobre sus propias destrezas y estrategias que aplica y con una participación activa en la comunicación y en el aprendizaje colaborativo (Sierra, 2011, 80).

En el CESDE se ha incursionado en un proyecto que innova la práctica pedagógica, según Montesino, “el laboratorio” con el que se implementan maneras para promover la educación virtual y encontrar nuevas posibilidades en otros públicos potenciales.

Aunque la educación virtual está mediada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), puede ser sustentada en el empleo de software educativo que no necesite de recursos de las redes (software instalado en una PC), ni exija el empleo de Learning Management System (LMS) u otras herramientas de la *e-Learning*.

Asimismo Barrueco (2013) propone que asumir la educación virtual como equivalente a la de *e-Learning* constituye un error, lo correcto es asumir que *e-Learning* es un caso particular de educación virtual. En este sentido, Bibiana Álvarez –B. Álvarez [Comunicación personal, 23 de junio, 2016]-, estudiante entrevistada que realizó su carrera de Diseño gráfico en el CESDE de manera 100% virtual, coincide con Barrueco en tanto afirma que mientras la virtualidad es el medio por el cual alguien aprende un tema en específico a través de cursos web sin necesidad de desplazarse a una entidad físicamente, el *e-Learning* solo se refiere a dichos cursos web para el aprendizaje.

Por su parte el docente Montoya, resalta que mientras la educación virtual es el aprendizaje en entornos digitales que nace de un proceso en el que el estudiante construye por sí mismo su aprendizaje; el *e-Learning* es una forma de educación virtual, es un proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo por medio de internet y herramientas didácticas para transmitir un conocimiento claro, sencillo y contundente, donde el docente se convierte en facilitador y el estudiante es el centro de la formación que se responsabiliza de su aprendizaje con la ayuda de los tutores y compañeros.

En cuanto a la educación a distancia, Moore (1997) la define como un conjunto de procedimientos para desarrollar acciones educativas a través de medios de comunicación impresos y electrónicos, donde pueden participar personas que se encuentran en lugares remotos y en variados horarios; los procesos de enseñanza y aprendizaje están implicados de manera diferente, propician el autoaprendizaje y la autoevaluación.

Bibiana Álvarez menciona que la educación virtual tiene ventajas como por ejemplo el tiempo para personas con muchas responsabilidades, el ahorro económico porque no es necesario el desplazamiento a algún lugar, el aprendizaje permanente ya que las personas se pueden formar en cualquier momento; aunque reconoce que también hay limitantes como el hecho de que en algunos casos no se cuente con un buen acompañamiento por parte de un profesor o el no poder interactuar con otros, conocer sus trabajos, realizar un trabajo conjunto, etc.

Al respecto, César Montoya considera que una de las ventajas de la educación virtual es que el seguimiento que se le hace a los estudiantes y su respectiva retroalimentación, hacen que ellos se sientan partícipes del proceso de aprendizaje y se sientan personalizados en el trato con el docente y sus compañeros; además se puede recibir el conocimiento desde cualquier parte del mundo, desde el hogar; se puede pensar antes de escribir una respuesta porque trabaja *off-line*; se ahorra tiempo al reducir desplazamientos de un lugar a otro. No obstante, Montoya comenta que también hay desventajas, entre ellas menciona los problemas técnicos y los altos costos de mantenimiento, la deshumanización en el proceso de formación que se da a pesar del acompañamiento a los estudiantes ya que no es lo mismo formar a través de lo presencial que de lo virtual.

La estudiante y el docente -citados previamente- coinciden en un concepto positivo del futuro de la virtualidad. Álvarez considera fundamental la educación virtual y afirma que muchas personas que se encuentren lejos de un plantel educativo podrán educarse desde sus hogares. Montoya considera que la educación virtual será cada

vez más importante y muchas personas van a recurrir a ella por su facilidad de manejo, por el ahorro de tiempo y dinero, porque los contenidos virtuales cada vez son de mayor calidad y más fáciles de aprender por medio de la implementación de herramientas didácticas. La educación presencial no se acabará, pero la virtualidad la sobrepasará como primera forma de aprendizaje.

E-Learning

Según Berners-Lee (1999) (como se citó en García, F. J., 2001) es bien sabido que la web o World Wide Web (WWW) puede calificarse como el componente fundamental que ha revolucionado y popularizado el uso de la internet, dado que es un medio de difusión y comunicación abierto, flexible y de tecnología muy simple; además ha dado origen a una amplia gama de aplicaciones como el comercio electrónico, la banca electrónica o los sistemas de formación en línea. De esta manera, el concepto de educación y los procesos educativos a distancia también se han revolucionado dado que han encontrado en esta tecnología un medio para romper con las limitaciones geográficas y temporales que los esquemas tradicionales de enseñanza-aprendizaje comprenden.

Además, García, F. J. y García, J. (2001) reiteran que la web se ha convertido en la infraestructura básica para desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje no presenciales, combinando servicios síncronos y asíncronos, lo que dio lugar al modelo conocido como e-formación o *e-Learning*, cada vez más valorado no como sustituto de la formación presencial tradicional, sino como un complemento que se adapta a las

necesidades y el nivel de madurez del público participante; la formación puede ser complementaria, primaria, secundaria, no presencial, continua o empresarial.

El director de AVA CESDE afirma que *e-Learning* es la formación corporal o empresarial que se distingue de la educación virtual dado que esta se enfoca en la formación en programas técnicos o profesionales.

La educación ha trascendido esquemas, esta ha incorporado y adaptado el uso de modalidades a distancia a través de entornos virtuales, como el *e-Learning* que es una metodología de enseñanza-aprendizaje basada en el uso de contenidos educativos distribuidos a través de un soporte electrónico, fundamentalmente Internet (Duart, 2006, 15).

Ahora bien, la forma de aprender y abstraer conocimiento en la práctica diaria avanza rápidamente, esto repercute en los modos de trabajar y de producir, y conlleva a que los ciudadanos tengan que reciclar sus conocimientos y habilidades periódicamente para mantener sus competencias. Esta situación presupone que el aprendizaje va más allá del periodo universitario, abarcando toda la vida útil, dando lugar a este nuevo paradigma con las palabras anglosajonas *Lifelonglearning*.

Por otro lado, el incremento de la población en todos los países desarrollados y en vías de desarrollo, hace prever que las estructuras educativas actuales queden sobrepasadas físicamente, debiéndose buscar nuevas alternativas a las mismas.

Adicionalmente Vázquez (2006) indica que el desarrollo de las TIC ha producido una revolución en el campo de la educación de pregrado y postgrado, al romper los

límites de la enseñanza clásica reseñados anteriormente; el alumno o usuario puede recibir la formación adecuada a sus necesidades en cualquier lugar geográfico en que se encuentre, dado que desaparecen los límites físicos y temporales.

A raíz de los buenos resultados y la facilidad en la información, las empresas han querido adoptar este sistema de formación, comunicación y educación para capacitar y preparar a sus empleados por medio de la virtualidad. La propuesta de considerar las empresas como gestoras de universidades corporativas se ha afianzado con la formación empresarial para validar competencias de sus colaboradores a través de la virtualidad.

De manera que dentro de los aspectos positivos de *e-Learning*, se resalta el hecho de que su implementación evita desplazamientos de las personas de las empresas a otras ciudades, ofrece entrenamiento personalizado, acorta distancias y puede ayudar a reducir costos en el desarrollo y logística de cada capacitación.

El *e-Learning* impulsa el cambio en la enseñanza y el aprendizaje para satisfacer las necesidades educativas que enfrenta la sociedad actual, basada en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que permiten una interacción directa entre el objeto de conocimiento y el usuario de una manera adaptable y sencilla.

En contraste con los modelos tradicionales, Calvo (como se citó en Unigarro, 2003) afirma que el *e-Learning* incrementa los niveles de retención del aprendizaje hasta en un 60%; la persona que aprende tiene elección, tiene libertad de maniobra,

tiene control sobre la forma en que aprende. El aprendizaje es un proceso centrado en el estudiante diseñado para que él haga el mejor uso de su forma natural de aprender.

E-Learning en Colombia

Un gran porcentaje de universidades e instituciones alrededor del mundo están invirtiendo y apostando al *e-Learning*, propiciando ambientes virtuales donde los estudiantes pueden desarrollar de una manera autónoma y completa sus estudios, a través de nuevos métodos de enseñanza.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) (S/D), el *e-Learning* es una modalidad educativa en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentra apoyado en el uso de las TIC. Para el 2010, se proyectó utilizar dicha modalidad para la ampliación masiva de la educación superior, sobre todo para llegar a zonas alejadas del país y alcanzar una cobertura del 34%; además se propuso más de 100 programas académicos de pregrado con un 80% de virtualidad y la conexión de al menos 800 instituciones de educación superior a la Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada -Renata-.

Renata inició labores de manera formal el 2 de mayo de 2007. Ella articula e integra a los actores del Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (SNCTI) entre sí y con el mundo, a través del suministro de servicios, herramientas e infraestructura tecnológica para contribuir al mejoramiento del nivel de productividad, efectividad y competitividad de la producción científica y académica de Colombia; cabe resaltar que dentro las instituciones conectadas a Renata está el CESDE.

Contar con este sistema trae beneficios para estudiantes, docentes y académicos en general, en tanto posibilita el encuentro y el intercambio de información a pesar de que las partes se encuentran en lugares geográficamente distantes lo que disminuye costos y ayuda a la optimización de recursos de cada miembro; permite escuchar, ver e interactuar con el docente o tutor a través de videoconferencias, videos y voz sobre IP (VOIP), video por demanda (VOD), transmisión en directo de eventos (*streaming*), transferencia de datos, colaboración interactiva, transmisión de imagen y video de alta definición, transmisión de televisión y radio sobre IP, así como multicasting, etc.

Dentro de las ventajas que esta red trae para las instituciones y para la comunidad académica vinculada a ella está la infraestructura tecnológica de alta capacidad y velocidad para la comunicación, el intercambio de información y el trabajo colaborativo; los servicios (aplicaciones, recursos y herramientas de interés) desarrollados por Renata o por las instituciones vinculadas a ella están a disposición de la comunidad académica.

Entre los retos más importantes que ha tenido Colombia al respecto, ha sido el incremento del número de pares académicos conocedores de las dinámicas de la educación con calidad basadas en *e-Learning* y la asimilación de este más allá de la generación de recursos educativos y de plataformas tecnológicas.

En esta línea de ideas, Montesino afirma que en Medellín el *e-Learning* es una excelente alternativa en la actualidad, dado que se implementa como una estrategia

transversal a todas las empresas y a su vez, opera como un motor que moviliza el conocimiento dentro de ellas.

Metodología

La metodología de este trabajo es de tipo cualitativa, que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) consiste en un conjunto de prácticas que buscan describir, comprender e interpretar los fenómenos a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes. En este caso particular, se busca conocer el testimonio y las experiencias de las personas implicadas en el proceso para la elaboración y la creación de una Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) del sistema de formación organizacional de CESDE, las metodologías, los recursos, etc.

Siguiendo a Todd (2005) para la recolección de los datos cualitativos se utilizan las técnicas de la entrevista estructurada, en la cual se realizan preguntas predefinidas que no se modifican o alteran y la semiestructurada, donde se pueden realizar preguntas abiertas ya sea a través del lenguaje escrito, visual, verbal o no verbal con el objetivo de analizarlos; en concordancia con Hernández et al. (2010), se realiza la revisión de documentos, reuniones con el jefe y la asesora de la práctica, evaluación de experiencias personales e interacción con el personal CESDE, individuos, comunidades o colectivos.

El acompañamiento en la construcción del proyecto se inicia con el director de AVA Boris Montesino Espitia (jefe inmediato), posteriormente es revisado por la directora de Gestión Humana Clemencia Aguirre, luego por la analista de Gestión Humana Natalia Chavarriaga y finalmente es revisado por el equipo de trabajo que cuenta con un asistente *e-Learning*, una asistente de AVA, dos comunicadores-

periodistas, tres diseñadores gráficos, tres productores audiovisuales y tres desarrolladores web.

Con este equipo se recolectó la información necesaria para la elaboración de la documentación y posterior redacción del manual.

El cronograma propuesto para el desarrollo del proyecto de grado fue el siguiente:

Tabla 1. Cronograma del trabajo.

SEMESTRE I – 2016	
Del 04 al 15 de abril	Realización de entrevistas a los líderes de las líneas de formación.
Del 18 al 22 de abril	Recolección y segmentación de la información obtenida.
Del 25 de abril al 06 de mayo	Documentación y análisis de los datos.
Del 09 al 20 de mayo	Construcción del marco teórico.
Del 20 de mayo al 15 de julio	Redacción, diseño de la metodología, lineamientos y enfoques para la elaboración del manual de procedimientos para la creación de una UBA.
17 de julio	Entrega del informe final.
Del 18 al 25 de julio	Preparación de presentación y sustentación del trabajo final.

Resultados

De las entrevistas realizadas a los líderes de las líneas de formación, se obtuvo información que evidenció elementos claves en la construcción de las UBA y en la importancia que han tenido, dicha información pudo ponerse en diálogo con la propuesta de diferentes autores y así consolidar precisiones de conceptos. Por mencionar un ejemplo, Bibiana Álvarez, César Montoya y Barrueco (2013) coincidieron en que la educación virtual no era equivalencia de *e-Learning* dado que este último es un caso particular del primero.

Se evidenció que para la realización de una UBA en CESDE es necesario el apoyo y la coordinación en cada proceso, en este sentido, la metodología que se sigue implica definir líneas y proyectos de formación, asignar líderes, definir las UBA, desarrollar el contenido temático por UBA, realizar el diseño instruccional, adaptar e integrar el material en el AVA.

Se documentó la experiencia de la Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) en la cual se evidencia su modelo de construcción, lineamientos y enfoque en la generación de contenidos.

Como producto de la práctica queda el manual en CESDE para la elaboración de las UBA y en el que, a su vez, se precisan elementos metodológicos de los procesos de la institución. De esta manera, en el manual se estipula que el Sistema de Información Organizacional conecta el plan de formación con los perfiles de docentes y administrativos, dicho sistema se divide en tres pilares el ser (las competencias generadoras de cultura), el saber (competencias institucionales) y el hacer

(competencias técnicas). Ahora bien el plan de formación nace con el comité de gestión el cual a su vez, define las líneas de formación del CESDE las cuales son Pedagogía y didáctica, Seguridad industrial y salud ocupacional, Tecnologías de la información y la comunicación, Desarrollo humano, Comunicación organizacional, Cultura de la calidad, Administración y gerencia, Cultura del servicio e Investigación y desarrollo.

Otro producto que arrojó la práctica es un tráiler de un minuto o un *Reel* que se elaboró para mostrar y explicar el proceso de elaboración de la UBA, y en el cual participa el equipo de profesionales encargados.

Conclusiones y recomendaciones

Es evidente que la labor de los aprendices antecesores a este trabajo generaron impacto en el personal de CESDE, ya que han incorporado las UBA en sus procesos laborales y han respondido de manera positiva frente a las UBA; además se evidencian retroalimentaciones positivas en las conversaciones llevadas a cabo, las entrevistas realizadas y la recolección de información.

Cabe resaltar que el aprendizaje en la modalidad virtual se ha ido acrecentando y perfilando en contenidos de calidad, lo cual fue importante en este trabajo ya que las personas entrevistadas dejan entrever su afinidad con la educación virtual, y coinciden en que cada vez, ésta tendrá más auge e importancia hasta el punto de sobrepasar a lo presencial en lo concerniente a la formación.

A propósito de la importancia que han venido tomando las UBA en CESDE y la informalidad de cada uno de los procesos vinculados con ellas, el manual elaborado formaliza y documenta los procesos de construcción y los lineamientos necesarios para elaborar una UBA.

Tal manual será un soporte para los empleados actuales y a su vez, servirá para que los empleados nuevos que ingresen al área de Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA) se familiaricen con las UBA y conozcan los procedimientos para la construcción de una UBA.

Finalmente después de la intervención en la práctica académica, se recomienda al CESDE que debe haber un especial cuidado del material que se elabora para las UBA y realizar varias revisiones del proceso en cada fase, para que haya más eficacia

y no tener retrasos en los tiempos volviendo a ajustar lo que se asume que está listo o correcto.

Referencias

- Barrueco, Luis. (2013). *¿Educación a Distancia= e-Learning= Educación Virtual?*
Recuperado de <http://www.interclase.com/educacion-a-distancia-e-learning-educacion-virtual/>
- Calvo, Alfredo. (2003). *Así funcionan las instituciones académicas más innovadoras del mundo*. Recuperado de <http://www.dinero.com/emprendimiento/articulo/viaje-a-la-escuela-del-siglo-xxi-del-investigador-alfredo-hernando-calvo/221262>
- Duart, Joseph. (2006). *Estrategias en la introducción y uso del e-Learning en educación superior*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1575-18132006000700004&script=sci_arttext
- Escamilla, A. (1993). *Unidades didácticas: una propuesta de trabajo en el aula*.
Recuperado de <http://es.slideshare.net/vasquezan/unidad-de-aprendizaje-incluye-ejemplo>
- García, Francisco. (2001). *Estado actual de los sistemas E-Learning*. Recuperado de http://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_06_2/n6_02_art_garcia_penalvo.htm
- García, F. J. y García, J. (2001) *Los espacios virtuales educativos en el ámbito de Internet: un refuerzo a la formación tradicional*. Recuperado de http://www3.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_03/n3_art_garcia-garcia.htm

Garriga Sarría, Eneida Petra. (2014). *La Educación a distancia, un camino a recorrer*.

Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18592014000200001&script=sci_arttext

Hernández, Habacuc. (2013). *La educación virtual en el siglo XXI*. Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743411>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. México: McGraw-Hill/interamericana.

MEN (s.f.). *E-learning: una educación incluyente y con alta calidad*. Recuperado de

<http://mineduccion.gov.co/1621/article-131476.html>

Molina, C. (2015). Plan comunicacional de difusión y apropiación de las UBA en el personal docente y administrativo de CESDE (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Lasallista, Caldas, Colombia.

Ospina, Diana. (2008). *¿Qué es un Ambiente Virtual de Aprendizaje?* Recuperado de http://aprendeonline.udea.edu.co/banco/html/ambiente_virtual_de_aprendizaje/

Pérez, J. (2015). Evaluación de las Unidades Básicas de Aprendizaje en los colaboradores administrativos y docentes de CESDE (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Lasallista, Caldas, Colombia.

Reinoso, Juan Fernando y Martínez Cárdenas, Edgar Enrique. (2010). Ambientes virtuales y formación empresarial. *Pensamiento y Gestión*, (28), 155-170.

Recuperado de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/1024/64>

[4](#)

RENATA. (2016). *Características técnicas de la infraestructura*. Recuperado de

<http://www.renata.edu.co/>

Sierra Varón, César Augusto. (2011). La educación virtual como favorecedora del aprendizaje autónomo. *Dialnet*, (5), 73-87. Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4780035>

Smith, J. A. & Todd, P. (2005). Does matching overcome LaLonde's critique of nonexperimental estimators? *Journal of Econometrics*, (125), 305-353.

Unigarro, M. (2003). *Educación virtual: encuentro formativo en el ciberespacio*.

Bucaramanga: UNAB.

Vázquez, Guillermo. (2006). Una visión global del e-Learning y su e-Market. *Educación Médica*, (9), 63-64. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1575-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1575-18132006000700012&script=sci_arttext)

[18132006000700012&script=sci_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1575-18132006000700012&script=sci_arttext)

Apéndices

Apéndice A. Entrevista a docente a través de Formulario de Google.



Entrevista a docentes sobre entornos virtuales

Estimado(a) estudiante:

La siguiente entrevista se propone en el marco del espacio de conceptualización de la Práctica Académica de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Corporación Universitaria Lasallista, la cual tiene como propósito "Documentar la experiencia de la Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) que permita identificar su modelo de construcción, lineamientos y enfoque en la generación de contenidos".

Usted ha sido invitado de manera especial a participar de esta investigación, las respuestas que proporcione serán de carácter anónimo y se emplearán para la recolección y análisis de datos de este estudio.

Agradecemos de antemano su colaboración para responder las preguntas propuestas, y le deseamos un feliz día.

¿Usted se ha desempeñado como docente en entornos virtuales?

SI

NO

En palabras breves, describa el proceso para la preparación de las clases y el papel del estudiante en entornos virtuales

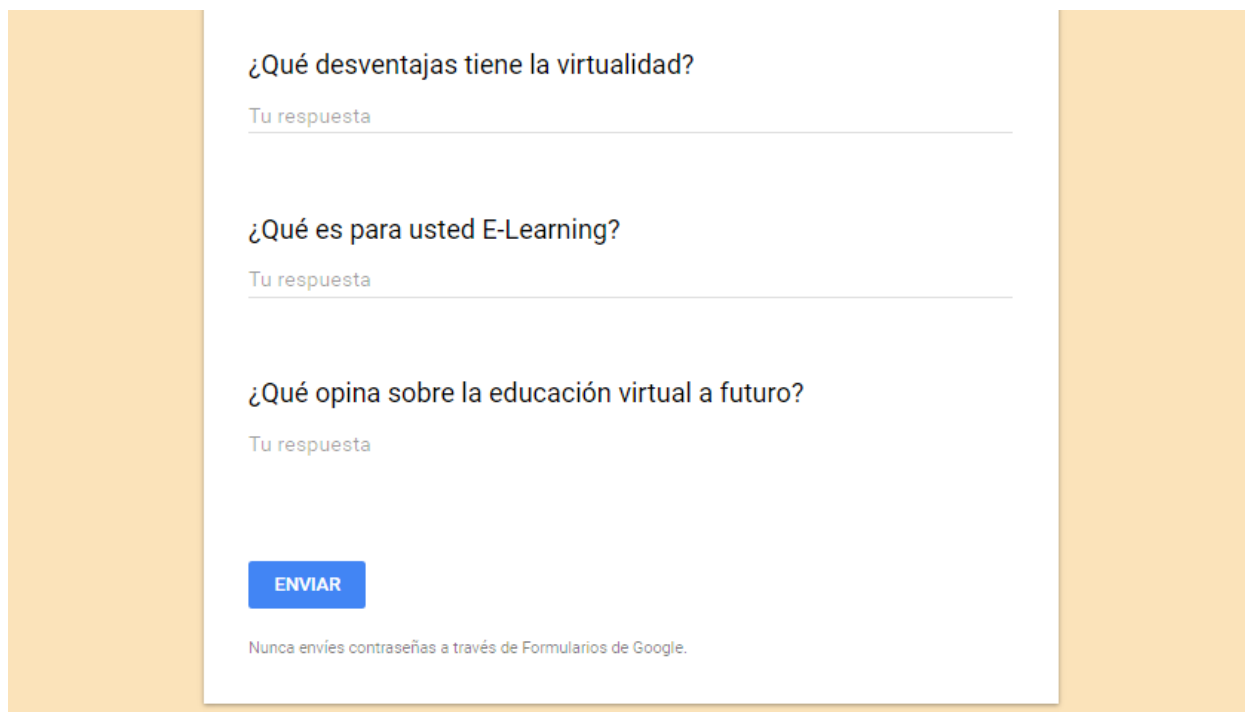
Tu respuesta

¿Qué es para usted virtualidad?

Tu respuesta

¿Qué ventajas tiene la virtualidad?

Tu respuesta



¿Qué desventajas tiene la virtualidad?

Tu respuesta

¿Qué es para usted E-Learning?

Tu respuesta

¿Qué opina sobre la educación virtual a futuro?

Tu respuesta

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Respuestas del docente César Montoya del Programa de Administración de CESDE

1. Si.
2. El docente en virtualidad se convierte en facilitador del conocimiento, porque es el estudiante el que se instruye y se capacita con los lineamientos que en el curso se proponen. En los entornos virtuales el protagonista en el proceso es el estudiante y no el docente. En cuanto a la preparación de las clases, se procura que sea un aprendizaje muy didáctico, debido a que contamos con muchas herramientas digitales que quizás en clases presenciales no podemos utilizar. Igual, el estudiante cuenta con el acompañamiento de nosotros los facilitadores y de los tutores que hacen acompañamiento personalizado a cada estudiante.
3. La educación virtual es el aprendizaje en entornos digitales que nace de un proceso en el que el estudiante construye él mismo su aprendizaje.

4. El seguimiento que se le hace a los estudiantes y su respectiva retroalimentación, hacen que ellos se sientan partícipes del proceso de aprendizaje y personalizados en el trato con el docente y sus compañeros. Por otro lado, la ventaja de la virtualidad es que puedes recibir el conocimiento desde cualquier parte del mundo, en este caso desde el hogar. También puede pensar antes de escribir una respuesta porque trabaja off-line. El gasto de tiempo en los desplazamientos hacia la universidad queda en el pasado, porque puedes estudiar cómodamente desde tu casa.
5. Una de las desventajas más significativas son los problemas técnicos y los altos costos de mantenimiento. Otra limitante que puedo observar, es la deshumanización en el proceso de formación, a pesar que se le está haciendo acompañamiento a los estudiantes, no es lo mismo hacerlo presencial que virtual.
6. E-learning es para mí una forma de educación virtual, es un proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo por medio de internet. En la modalidad virtual, el docente se convierte en facilitador. El estudiante pasa a ser el centro de la formación, porque le toca ser responsable de su aprendizaje con la ayuda de los tutores y compañeros. Por medio de herramientas didácticas puedo transmitir un conocimiento claro, sencillo y contundente, casi igual o en algunas ocasiones mejor.
7. Sin duda, la educación virtual a futuro será cada vez más importante y muchas personas van a recurrir a ella, por su facilidad de manejo, por el ahorro de tiempo y dinero, porque los contenidos virtuales cada vez son de mayor calidad

y más fáciles de aprender por medio de la implementación de herramientas didácticas. La educación presencial no se acabará, pero la virtualidad la sobrepasará como primera forma de aprendizaje.

Apéndice B. Entrevista a estudiante a través de Formularios de Google.



Entrevista a un estudiante sobre entornos virtuales

Estimado(a) estudiante:

La siguiente entrevista se propone en el marco del espacio de conceptualización de la Práctica Académica de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Corporación Universitaria Lasallista, la cual tiene como propósito "documentar la experiencia de la Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) que permita identificar su modelo de construcción, lineamientos y enfoque en la generación de contenidos".

Usted ha sido invitado(a) de manera especial a participar de esta investigación, las respuestas que proporcione serán de carácter anónimo y se emplearán para la recolección y análisis de datos de este estudio.

Agradecemos de antemano su colaboración para responder las preguntas propuestas, y le deseamos un feliz día.

¿Usted ha participado o se ha capacitado en cursos virtuales?

SI

NO

¿Qué es para usted virtualidad?

Tu respuesta

¿Qué ventajas tiene la virtualidad?

Tu respuesta

¿Qué desventajas tiene la virtualidad?

Tu respuesta

¿Qué entiende por E-Learning?

Tu respuesta

¿Qué opina sobre la educación virtual a futuro?

Tu respuesta

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Respuestas de la estudiante de Diseño gráfico Bibiana Álvarez

1. Si.
2. Virtualidad es el medio por el cual aprendo un tema en específico por medio de cursos web sin tener que desplazarme a una entidad físicamente.
3. Tiene ventajas como el tiempo si soy una persona con muchas responsabilidades, el ahorro económico porque no necesitaría ir a algún lugar, el

aprendizaje que adquiero siendo una persona ocupada pero puedo seguir aprendiendo.

4. En algunos casos no se cuenta con un buen acompañamiento de parte de un profesor, otra desventaja puede ser esa experiencia de conocer otros trabajos de otras personas y así saber cuáles son los errores y lo que está bien hecho para aprender de los demás.
5. E-learning son cursos web de aprendizaje.
6. Siento que es fundamental porque para muchas personas que se encuentren lejos de un plantel educativo puedan aprender desde sus casas y sería muy bueno para un futuro porque así la educación mejoraría.

Apéndice C. Manual de procedimientos para la creación de una Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) del Sistema de Formación Organizacional de CESDE



Manual de procedimientos para la creación de una Unidad Básica de Aprendizaje (UBA) del Sistema de Formación Organizacional de CESDE

Juan Pablo Marín Álvarez

CESDE

Este manual presenta elementos teóricos del Sistema de Formación Organizacional de CESDE de donde nacen las Unidades Básicas de Aprendizaje, y además el paso a paso para elaborarlas. Las UBA son un proyecto que implementó, y que actualmente lidera Gestión Humana, para capacitar a los docentes y empleados sobre temas de interés común como normas de ortografía y acentuación, autocuidado de la espalda, protocolo institucional, manejo adecuado de la voz, entre otros. El área de Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA) de CESDE es la encargada de organizar la información, diseñar gráficamente el contenido y su puesta en funcionamiento en la plataforma virtual.

El equipo AVA está conformado por:

Director de AVA:

Es el encargado de acompañar, dirigir, revisar cada uno de los procesos que intervienen en la construcción de las UBA. Es la persona que valida los contenidos, la forma de navegación, la imagen gráfica. Además, tiene la responsabilidad de habilitar la plataforma para que la UBA se pueda implementar en la web.

Una asistente de AVA:

Acompaña cada proceso en la construcción de la UBA. Cuando ya está terminada, se encarga de organizar en la plataforma la guía académica, la lección (en este caso la UBA), la actividad evaluativa y el foro de participación.

Dos comunicadores o diseñadores instruccionales:

Ellos se encargan de adaptar y sintetizar los contenidos, además, proponen distintas herramientas digitales para visualizar la información de la mejor manera posible para que llegue a ser fácil la aprehensión.

Tres diseñadores gráficos:

Son los responsables de elaborar gráficamente todo el curso con base en las indicaciones que se presentan en el diseño instruccional. Para ello, deben tener en cuenta la identidad corporativa de la institución y la forma en que se sugirió se vea el curso.

Dos productores gráficos:

Deben hacer un inventario de los recursos audiovisuales que tiene el curso de acuerdo con la información contenida en el diseño instruccional. Son ellos, quienes graban los videos y audios, toman las fotos que correspondan y realizan animaciones digitales del contenido gráfico.

Dos integradores web:

Se encargan de darle vida al curso en la plataforma virtual, es decir, son los responsables de hacer que las herramientas digitales propuestas en el diseño instruccional se ejecuten correctamente en la web.

Las competencias desarrolladas en las Unidades Básicas de Aprendizaje y su coherencia con la planeación estratégica de la institución, buscan conectar el plan de formación con los perfiles de los colaboradores docentes – administrativos. De esta manera, las UBA se planifican teniendo en cuenta los tres aspectos del plan de formación que lidera CESDE:

- 1. Competencias generadoras de cultura (ser).**
- 2. Competencias institucionales (saber).**
- 3. Competencias técnicas (hacer).**

Para desarrollar este plan de formación se deben definir la estructura curricular, el sistema de evaluación, la metodología para la transmisión de los contenidos, la definición de los perfiles dependiendo del rol dentro de la compañía y el nivel de preparación profesional.



Elementos didácticos

Luego de determinar hacia qué aspecto del ser, saber o hacer se va a enfocar la UBA, el Comité Gestor determina cuál es el tema a facultar, dependiendo del impacto y del número de personas que puede integrar. Los elementos didácticos y pedagógicos están estrechamente relacionados, ya que proporcionan la información en un contexto significativo, respondiendo a las necesidades puntuales de capacitación del personal. Ahora bien, el modelo de aprendizaje que se utiliza en la construcción y elaboración de las UBA es interactivo y constructivista.

La UBA no puede verse como un curso virtual, porque no tiene gran extensión de contenido teórico ni intensidad horaria. Los elementos didácticos que deben tenerse en cuenta son:

1. Contenido educativo:

Se proporcionan los contenidos aplicados en un “contexto significativo” (se basa en los conocimientos previos que posee más los que va adquiriendo, cuando se unen estos dos, se construye un nuevo aprendizaje), utilizando multimedias, videos y audios explicativos, esquemas, información textual, imágenes y documentos de apoyo.

2. Tutoría:

Acompañamiento docente a través de correo electrónico, sistema de gestión de aprendizaje, foros de inquietudes y mensajes privados.

3. Acompañamiento personalizado en línea:

A través de herramientas de medicación síncronas como el chat y Skype.

4. Prácticas individuales:

A través de evaluaciones en línea, talleres y foros temáticos.



Elementos pedagógicos

Las descripciones de los elementos pedagógicos para las líneas de formación son:

Proyectos de formación

UBA

Temáticas

Objetivo instruccional

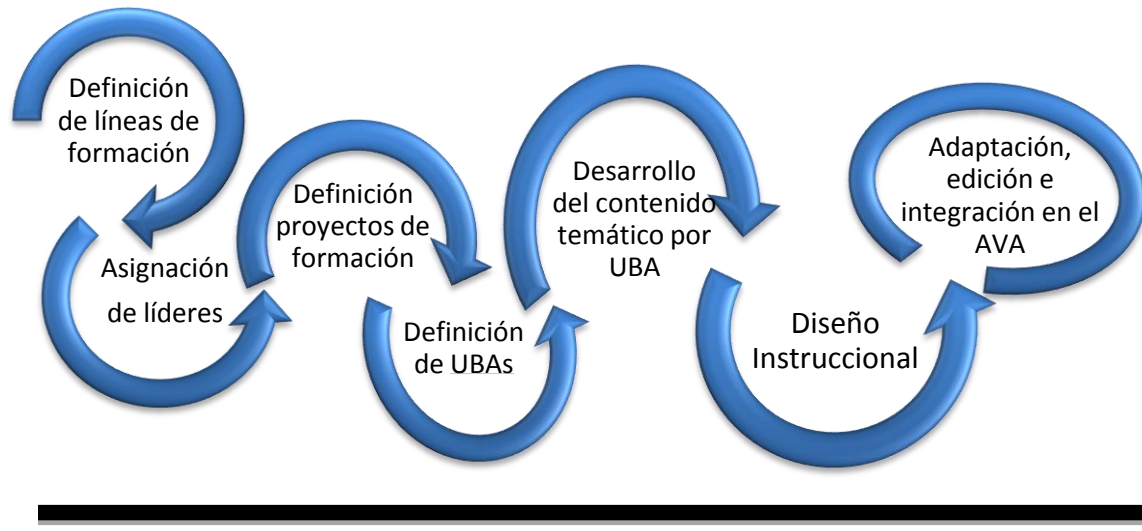
Elementos para la instrucción

Ejercicios

Evaluación

Retroalimentación

Luego de tener definidos los elementos pedagógicos y didácticos de las UBA, se procede a construir una ruta de acción para el desarrollo del modelo. A continuación, visualiza este proceso.



Apoyo y coordinación en cada una de las fases por el Comité Gestor y la dirección de Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA).

1. Definición de las líneas de formación

El Comité Gestor planea unas estrategias institucionales que luego son definidas a través de unas las líneas de formación, están divididas de la siguiente manera:

Pedagogía y didáctica

Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

Tecnologías de la información y la comunicación

Desarrollo humano

Comunicación organizacional

Cultura de la calidad

Administración y gerencia

Cultura del servicio

Investigación y desarrollo

2. Asignación de líderes

A cada línea, se le debe asignar unos líderes que acompañen el proceso, que definan los proyectos que se deben ejecutar para cumplir con el plan educativo de la Institución. Además, se hace una socialización del nuevo modelo para el Sistema de Formación Organizacional (SFO) de CESDE.

3. Definición de UBA

Cuando el líder de cada línea de formación tiene definido cuáles serán los proyectos a realizar en el año, se procede a la implementación de unos contenidos y cursos para alcanzar cada proyecto, a esto se le denomina Unidades Básicas de aprendizaje.

Ejemplo:

Línea de Formación en SISO (Seguridad Industrial y Salud Ocupacional)

Líder: Ana Cristina Arango

Proyectos de formación:

Autocuidado

UBA:

Manejo del riesgo público

Seguridad basada en valores

Desarrollo del cuerpo como instrumento de vida y de trabajo

En el siguiente cuadro, se encuentra un breve resumen de las tres fases vistas para el desarrollo del proyecto.

Fase 1	Fase 2	Fase 3
Asignación de líderes para cada línea de formación.	Definición de las UBA transversales generadoras de cultura.	Conexión de los proyectos formativos con los perfiles de los colaboradores definidos desde Gestión Humana.
Socialización del nuevo modelo para el SFO.	Definición de las UBA que desarrollan competencias institucionales.	Desarrollo del cronograma de implementación y desarrollo del SFO con metodologías e-Learning.
Definición de proyectos de formación (alcance inicial).	Definición del modelo de evaluación para el SFO.	Generación de estrategias para la generación de una cultura de

		virtualidad en los colaboradores.
Definición de UBA (alcance inicial).	Revisión de las competencias desarrolladas en las UBA y su coherencia con la planeación estratégica de la institución.	
	Definir las UBA presenciales y a virtualizar (no todas van a ser virtuales).	
	Definición de UBA con o sin tutoría.	

Los proyectos de formación nacen del Comité Gestor y son acompañados por Gestión Humana y AVA. El propósito, y teniendo en cuenta los tiempos que se requieren en el proceso de planeación, elaboración y ejecución, es que cada semestre se realicen entre dos y tres UBA virtuales. El equipo que integra la construcción de este trabajo está compuesto por la directora de Gestión Humana, el director de AVA, la analista de Gestión Humana, un asistente *e-Learning*, una asistente de AVA, dos comunicadores o diseñadores instruccionales, tres diseñadores gráficos, dos productores audiovisuales y dos desarrolladores o integradores web.

4. Desarrollo del contenido temático por UBA, diseño instruccional, adaptación, edición e integración en el ambiente virtual.

El proceso del contenido temático de cada UBA aplicando un paso a paso es el siguiente:

Pasos	Responsable	Tareas a realizar
Paso 1	Comité de Gestión	Después de tener definido los proyectos de formación y las UBA que la van a articular, el Comité Gestor decide el orden en que se van a ejecutar. Se lo notifica a Gestión Humana para que comience el proceso de elaboración de la UBA con el área de Ambientes Virtuales de Aprendizaje.
Paso 2	Gestión Humana y Diseñador instruccional	Luego, Gestión Humana planea una reunión con el diseñador instruccional, para socializar la unidad de aprendizaje que se va a elaborar. En esta reunión se define cuál será la guía académica, es decir, los subtemas que va a contener, la duración, el enfoque, etc.
Paso 3	Todo el equipo de AVA	Cuando se tienen estos elementos definidos, el diseñador instruccional se reúne con el equipo AVA, para socializar la nueva

		<p>UBA con las características (tamaño, navegación, línea gráfica) que debe contener. Se analiza qué se puede implementar y qué no, de acuerdo con las posibilidades que tenga la página.</p> <p>También se debe consultar los requerimientos técnicos (en qué plataforma quedará alojada la UBA, cuál es la versión de esa plataforma, cuál es el formato del curso, en qué navegadores web y en qué versión se va a ejecutar, entre otros). Se planea un cronograma de actividades (se puede elaborar un archivo compartido en drive, donde se planifique una fecha aproximada de entrega por etapas), teniendo en cuenta el tiempo de elaboración, revisión y ejecución en cada fase. El proceso completo, desde que inicia hasta que se entrega el producto, oscila entre un mes y medio y dos meses (todo depende de cuán</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>larga sea la UBA, cuántos recursos audiovisuales tenga y cuán compleja sea la integración en la plataforma).</p>
Paso 4	Diseñador gráfico	<p>Con base en lo socializado en la reunión con el equipo AVA, teniendo claro los parámetros solicitados y siguiendo la identidad corporativa de la institución, se procede a elaborar el <i>look and feel</i> (un diseño gráfico tentativo con 5 o 10 vistas de cómo sería la apariencia de la UBA, cómo van a ser los botones de navegación, cuál va a ser la tipografía, los colores, cómo se van a ver las imágenes, los videos, etc.) con el tamaño o dimensiones requeridas. Un aspecto muy importante es saber si el curso se aplicará para dispositivos móviles (conocido como <i>Responsive Web Design</i>). Al finalizar esta propuesta gráfica, se la envía al diseñador instruccional a través de correo electrónico o</p>

		por medio de archivos compartidos. Ver ejemplo en el anexo 1.
Paso 5	Diseñador instruccional	<p>El diseñador instruccional revisa el <i>look and feel</i> y examina que los elementos gráficos estén proporcionados, que la línea gráfica sea como la solicitaron, también, revisa la parte gramatical del contenido. Si hay que hacerle ajustes, se crea un archivo en Word o Power Point, se realizan pantallazos donde están los errores, y se le indica a través de notas o cuadros de texto cuáles son los ajustes que debe realizar. Si no hay que hacerle cambios, el diseñador instruccional planea una reunión con Gestión Humana para mostrarles y explicarles la propuesta gráfica de la UBA. (Ver anexo 2).</p> <p>En caso tal que haya cambios, se le envía el archivo (donde están los pantallazos con las notas y comentarios) al diseñador gráfico,</p>

		para que él realice los ajustes correspondientes. Cuando lo tenga listo, le envía el archivo actualizado al diseñador instruccional, él realiza nuevamente el paso 5.
Paso 6	Diseñador instruccional	En la reunión en Gestión Humana, el diseñador instruccional explica el <i>look and feel</i> y cómo será la navegación de la UBA. Al finalizar la reunión, se escuchan los comentarios y/o sugerencias que se deben tener en cuenta para el <i>look and feel</i> . Si hay ajustes por realizar, se toma nota de los elementos que hay que modificar. Luego de la reunión, el diseñador instruccional le notifica al diseñador gráfico (a través de pantallazos con las notas de texto) las reformas que debe efectuar.
Paso 7	Diseñador gráfico	El diseñador gráfico recibe el archivo y realiza los ajustes del <i>look and feel</i> . Cuando lo tiene terminado, se lo envía corregido al

		diseñador instruccional para que revise que todos los ajustes solicitados fueron efectuados.
Paso 8	Diseñador instruccional	Se le presenta a Gestión Humana la segunda versión del <i>look and feel</i> con los ajustes requeridos. Se lleva a cabo a través del correo institucional o en reuniones presenciales, para que aprueben la propuesta gráfica de la UBA y poder continuar con el siguiente paso del proceso.
Paso 9	Diseñador gráfico	Cuando ya se tiene el aval del <i>look and feel</i> , el diseñador gráfico le envía la propuesta gráfica al integrador web, para que él vaya elaborando las plantillas en la plataforma virtual.
Paso 10	Gestión Humana	Facilita todo el contenido que se va a desarrollar en la UBA al diseñador instruccional, para que él comience a elaborar los contenidos.

Paso 11	Diseñador instruccional	<p>Cuando el diseñador instruccional tiene toda la información de la UBA, lee y segmenta la información más importante o relevante. Luego, elabora una guía académica con los temas principales del curso. El lenguaje a utilizar para la elaboración de los instruccionales es siempre muy coloquial y cercano (en primera persona). Otro aspecto importante, es que determina en qué ocasiones va a hablar Ubaldo (personaje creado por el CESDE para dar cercanía y apropiación del contenido) dentro de la UBA. Este personaje siempre irá dentro de la UBA, lo que cambia en él es su vestuario dependiendo del tema a tratar.</p>
Paso 12	Diseñador instruccional	<p>En seguida, valiéndose de la pedagogía y la didáctica, debe establecer los recursos que va a utilizar para visualizar de una manera más sencilla, clara y amena la información al usuario. Se</p>

emplean medios como multimedias, infografías, videos, fotografías, *motion*, etc. Para determinar qué recursos se deben usar al momento de construir el diseño instruccional, hay que saber que:

1. Las multimedias permiten la interacción directa del estudiante con los contenidos.
2. Las infografías, mapas conceptuales y esquemas contextualizan ampliamente la temática.
3. Los videos tutoriales, permiten que el experto del tema explique el paso a paso que se debe llevar a cabo para realizar un procedimiento.
4. Los videos explicativos, permiten que el experto aborde un contenido específico del tema.

		<p>5. Las fotografías, relacionan gráficamente el contenido que se está desarrollando.</p> <p>6. Los motion, son animaciones y simulaciones que describen procesos puntuales y que complementan un concepto u objeto de estudio.</p> <p>Existen otras herramientas (juegos interactivos, validaciones de conocimientos, etc.) que desde la pedagogía y la didáctica puedes usar para construir y hacer más amena la UBA.</p>
Paso 13	Diseñador instruccional	<p>Después de hacer una selección de la información y de los recursos que se van a utilizar, se procede a elaborar el diseño instruccional en Power Point o en Word. Se toma el contenido seleccionado por subtemas y se le adecúa una herramienta digital para reforzar la información (multimedia, video, etc.) Ver</p>

		anexo 3.
Paso 14	Diseñador instruccional	Cuando el diseño instruccional del curso está terminado, se le envía a Gestión Humana a través del correo institucional, para que apruebe el contenido y los recursos que se van a utilizar en la UBA. Además, se les solicita buscar qué expertos temáticos se pueden grabar (ya sea con audio o video) en algunos temas específicos de la UBA. Para ello, no hay un límite de expertos, la idea es que refuercen la información.
Paso 15	Gestión Humana	Revisa en su totalidad el diseño instruccional. Si hay que hacer ajustes, se le envía por correo al diseñador instruccional cuáles cambios hay que realizar (a través de pantallazos y notas). Él recibe las sugerencias, hace los cambios solicitados y se los envía nuevamente hasta que lo aprueben (dependiendo de las fechas

		<p>de entrega del proyecto, posiblemente haya solamente una revisión por parte de Gestión Humana). Si, por el contrario, no hay que hacer ajustes, se le da el visto bueno al diseño y se aprueba el diseño instruccional.</p> <p>Adicionalmente, se le envía al instruccional una lista con los números telefónicos de los expertos temáticos que se pueden grabar para ampliar una información específica. Es deber del diseñador instruccional contactarlos y definir una fecha y hora de grabación (debe contar también con el tiempo de los productores audiovisuales).</p>
Paso 16	Diseñador instruccional	Teniendo el diseño instruccional aprobado, se le envía ese contenido (todos los archivos que se envíen a los distintos líderes de cada proceso, deben ser a través del correo institucional) al

		<p>diseñador gráfico, para que diseñe los recursos y la forma en que se va a presentar la información. También se le envía al productor audiovisual, él recibe el diseño instruccional y separa cada uno de los recursos que este contenga, ya sean fotografías, videos o audios. Luego, hace una lista de los recursos audiovisuales que tiene que realizar. Para esto, se genera un archivo colaborativo. El diseñador instruccional les da indicaciones a los productores audiovisuales sobre qué fotos deben tomarse y cómo deben grabar los videos, estas indicaciones se pueden anexar en el diseño instruccional.</p>
Paso 17	Diseñador gráfico	<p>En este momento, se procede al desarrollo visual del contenido. Los diseñadores gráficos diagraman toda la información contenida en el instruccional (conservando el estilo, las fuentes,</p>

		<p>los colores, etc. aprobados en el <i>look and feel</i> y utilizando al 100% su creatividad para mostrar los contenidos). En diseño gráfico no existen límites, cualquier forma creativa de presentar la información es bien recibida. Sin embargo, deben consultar con los integradores web sobre qué es viable y que no para implementar en el curso. Cuando termina de elaborar el contenido gráfico, se lo envían al diseñador instruccional para que haga revisión del material y compruebe que toda la información y contenidos sí estén correctamente aplicados.</p>
Paso 18	Diseñador instruccional	<p>Recibe la propuesta gráfica y la compara detalladamente con el diseño instruccional, debe verificar que toda la información esté igual. Si por alguna razón se deben hacer ajustes, el diseñador instruccional toma pantallazos y los anexa en un documento de</p>

		Word o Power Point con las notas respectivas indicándole cuáles cambios hay que realizar.
Paso 19	Diseñador instruccional	Cuando el diseñador instruccional le dé el aval a la propuesta gráfica, la envía a Gestión Humana para que la apruebe. Si allí le dan el visto bueno, se continúa con el siguiente paso, de lo contrario, si hay que realizar cambios o ajustes, se devuelve al paso 17 (solamente se hacen las correcciones solicitadas, no hay necesidad de volver a diseñar toda la UBA).
Paso 20	Diseñador instruccional	Al momento de recibir la aprobación de la propuesta gráfica, se les envía a los integradores el diseño instruccional, el diseño gráfico en formato .Ai y las imágenes exportadas que se van a utilizar, para que ellos vayan anexando los contenidos como página web o como objeto Scorm (creación de contenidos que

		<p>puede importarse dentro de diferentes sistemas de aprendizaje en línea) en la plataforma virtual. El diseñador es el que se encarga de que las multimedias, imágenes, audios, galerías, videos, animaciones, etc. tengan vida en la UBA.</p>
Paso 21	Integrador web	<p>Cuando el integrador web recibe la propuesta gráfica, hace retroalimentación con el diseñador gráfico por posibles errores, falencias u omisiones en ciertos puntos del diseño. En un caso concreto, cuando se trabaja para contenido en responsive (para dispositivos móviles), la idea no es colocar los objetos pequeños, sino hacer que esas cosas se vean correctamente en dispositivos de pantalla pequeña.</p>
Paso 22	Productor audiovisual y diseñador instruccional	<p>El diseñador instruccional, en compañía con el productor audiovisual, van grabando los videos y/o audios (en las fechas</p>

		pactadas) con los expertos temáticos.
Paso 23	Productor audiovisual	El productor audiovisual, después realizar tomas fotográficas o grabaciones de video, se dispone a editar el material de acuerdo con los parámetros solicitados en el diseño instruccional. En el proceso de postproducción, donde ya está editado todo el material audiovisual, se le envía al diseñador instruccional los productos, para que verifique si estos están correctos o si hay que realizar algunos ajustes.
Paso 24	Diseñador instruccional	El diseñador instruccional, recibe el material audiovisual y lo revisa completamente, en el caso de las imágenes, debe fijarse en la composición de la foto, en los planos, en el foco, etc. En el caso de los videos, debe revisar que el audio esté limpio, que el volumen esté adecuado, que los planos estén nítidos y bien

		tomados. Ahora bien, si hay que hacer ajustes se le notifica al productor audiovisual a través del correo indicándole qué debe modificar. Si no hay que hacer ajustes, el diseñador instruccional da la aprobación.
Paso 25	Diseñador instruccional	Cuando las imágenes y videos estén aprobados por el diseñador instruccional, él le envía ese material a Gestión Humana para que validen los productos audiovisuales. Si no hay que hacer ajustes, se continúa con el siguiente paso, de lo contrario, si solicitan cambios o en algunos casos repetir el material, nos devolvemos al paso 23 o si corresponde al paso 22.
Paso 26	Productor audiovisual	Una vez aprobados los recursos, el productor audiovisual sube los archivos a OneDrive de Outlook 365 (intranet de CESDE) todo lo relacionado con imágenes y audios. Si son videos, se les envía


		el link del canal de YouTube para que lo integren en la plataforma.
Paso 27	Integrador web	Si el integrador web encuentra bien el diseño y los recursos audiovisuales, se dispone a trasladar el contenido sobre una plantilla previamente elaborada y maquetada. El proceso de integración se efectúa por medio de HTML en un editor de texto. Cuando todos los elementos están listos en la plataforma, le indica al diseñador instruccional que revise y valide el contenido.
Paso 28	Diseñador instruccional	El diseñador instruccional, compara la UBA que se encuentra ya en la plataforma con el diseño instruccional. Verifica que todos los contenidos se encuentren alojados allí, además, comprueba que todos los recursos digitales como video, galerías, multimedias, etc. funcionen correctamente en la plataforma. Si

		<p>hay que hacer correcciones o ajustes, se toman pantallazos de la UBA donde están los errores y se agregan los comentarios en Word o en Power Point. Luego se le envía por correo al integrador para que realice los ajustes. En el caso de que no haya que hacer cambios, se le muestra al jefe del área de AVA la UBA terminada.</p>
Paso 29	Diseñador instruccional	<p>Si el jefe la aprueba, el diseñador instruccional planea una cita en Gestión Humana para hacer entrega del material.</p>
Paso 30	Gestión Humana	<p>Revisa e interactúa la UBA en la plataforma. Si hay que hacer modificaciones, se anotan y luego se le notifica al integrador web, para que haga los ajustes correspondientes. Si no es necesario, se aprueba la UBA.</p>
Paso 31	Diseñador instruccional	<p>Cuando la UBA esté aprobada, se le solicita a Gestión Humana</p>

		<p>una fecha de inicio y cierre para habilitarla a los docentes y administrativos. También se le pide la lista de las personas que van a realizar esta UBA. Finalmente, realiza la guía académica (contiene el nombre del curso, el objetivo de aprendizaje, la duración, entre otros).</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Apéndices del manual

Apéndice 1. Look and feel

CUIDADO Y MANEJO DE LA VOZ 

Mi voz es el reflejo de lo que soy...
Mi voz es el espejo de cómo estoy...
(Anónimo)

Inicio

Manejo y cuidado de la voz

Te invito a que conozcas los aspectos que vamos a tratar en esta Unidad Básica de Aprendizaje.

Haz clic sobre cada título para desarrollar el contenido

- 0% Aparato fonatorio ✓
- 0% Nuestro aparato fonatorio ✓
La Laringe ✓
- 0% ¿Qué puede afectar tu voz? ✓
Higiene vocal ✓
Para recordar ✓

Ejercicios para mejorar y cuidar la voz

Observa con atención el video y aprende algunos ejercicios que te ayudarán a mejorar y cuidar la voz.



Técnicas de calentamiento vocal

Te invito a que conozcas toda la información dando clic en los botones "Siguiete y Anterior"

Siguiente



Imitando una motocicleta. Este ejercicio consiste en producir con la vibración de los labios un sonido similar al de una potente motocicleta.

Anterior



Apéndice 2. Ajustes al look and feel

La laringe.

Te invito a que conozcas toda la información dando clic en los círculos.

Glotis

Es esa parte de la laringe, un orificio que se localiza en el punto del fondo de la garganta, situado entre las cuerdas vocales. Se abre y se cierra para el aire cuando hablamos, cuando respiramos y cuando cantamos. En ella es la glotis, también entre las cuerdas vocales y es responsable por la fonación. Normalmente la glotis se abre al paso del aire durante y entre las respiraciones. La inflamación de la glotis puede provocar dificultad a causa de una infección de las cuerdas vocales en caso de una laringitis por un virus.

1 2 3 4 5 6

Borrar la palabra que está subrayada.

Cuando se le dé clic a cada número él debe quedar oscuro mientras uno le dé clic a otro número

Cambiar "el" por: al

Dejar más espacio. Es punto y aparte

Cambiar "fundamentales" por: importantes

Ya llegaste al final de esta Unidad Básica sobre el cuidado y manejo de la voz.
 Recuerda que es muy importante reconocer cuáles son los aspectos más fundamentales que hacen parte de tu aparato fonatorio, al igual que los cuidados que debes tener para mantener tu voz limpia y libre de enfermedades.

Te invito a que pongas en práctica los ejercicios y que tengas conciencia del buen manejo de tu aparato fonico para que puedas tener una mejor calidad de vida en tu puesto de trabajo y en tu vida cotidiana.

Apéndice 3. Diseño instruccional

Multimedia: crear multimedia con la información suministrada en las siguientes diapositivas: **14 a la 17.** Ilustrar con la foto correspondiente.



Nódulo vocal

Se forman en los dos tercios anteriores de las cuerdas vocales y siempre son bilaterales. La causa de los nódulos es el traumatismo vocal por esfuerzo vocal, que al aumentar la tensión y prolongarse en el tiempo, produciría congestión vascular, edema y hemorragia submucosa. Son lesiones frecuentes en personas que utilizan su voz con mala técnica vocal.

Autocuidado: manejo de la voz

video: grabar un video con estos ejercicios.

Ejercicios de respiración

Estos ejercicios deberás hacerlos tres veces al día, ya sea parado o sentado.

Ejercicio N°1

Coloca una mano sobre el abdomen y la otra sobre el tórax. Toma aire suave y silenciosamente, por la nariz, infla la panza (cuida que no se te mueva el tórax). Reten el aire unos segundos. Espira con fuerza por boca, colocándola en posición de silbido. Pausa y vuelve a realizar el ejercicio. Realiza ésta práctica 10 veces seguidas.

Te invito a que descargues el documento para que conozcas más ejercicios sobre la respiración y la proyección.



Haz clic sobre ícono

Autocuidado: manejo de la voz

Ejercicio N°2

Coloca las manos sobre las dos últimas costillas flotantes, que los pulgares queden hacia atrás y los demás hacia adelante. Toma aire, inspira suavemente por nariz, sin hacer ruidos, inflar grande la panza, haz un esfuerzo. Espira el aire, soplando fuerte por boca, apretando las manos. Realiza ésta práctica 10 veces seguidas.

Ejercicio N°3

Coloca las manos en la misma posición del ejercicio N°1. Toma aire, inspira suavemente por la nariz, inflando grande la panza, continúa tomando aire, e infla los costados. Has realizado una inspiración completa. Retener nos segundos el aire. Espira, soplando fuerte la boca, en posición de silbido. Pausa y vuelve a realizar el ejercicio 10 veces. Realiza estos ejercicios en posición parado o sentado, ya que cuando trabajas, lo haces en esas posiciones. Toma aire por nariz, retén unos segundos y espira contando verbalmente los números. No te esfuerces. Ponte como meta decir más números.

