

PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL

ESPECIALIDAD: DISEÑO TECNOPEDAGÓGICO

**Diseño de un modelo de
gestión del conocimiento en
CORANTIOQUIA, para
favorecer el
aprendizaje organizacional
mediado por el e-learning**

**Liliana María Barrera Londoño
Máster en educación y Tic (e-learning)**

Junio 14/2015

Consultora

Anna Jubete

Tutor

Jaime Andrés Trujillo

UNIVERSIDAD ABIERTA DE CATALUNYA

Contenido

1. RESUMEN EJECUTIVO	4
1.2 ABSTRACT	4
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
2. INTRODUCCIÓN	7
2.1 MODELO DE REFERENCIA O GESTIÓN	8
2.2 ESTRUCTURA DE LA MEMORIA	8
3. CONTEXTUALIZACIÓN	8
3.1 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA ORGANIZACIÓN	8
3.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD FORMATIVA	12
4. JUSTIFICACIÓN	13
5. OBJETIVOS	14
6. ANÁLISIS DE NECESIDADES	15
6.1 DESCRIPCIÓN DE LOS CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS	15
6.2 DESCRIPCIÓN DE LA RECOGIDA DE DATOS	15
6.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	16
6.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS	16
6.4.1 Instrumento 4: matriz general del diagnóstico	16
6.4.2 Integración de los instrumentos: necesidades relacionadas con el desarrollo del proyecto y con la acción formativa	19
6.5 CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y PUNTOS CLAVES DEL PROYECTO	20
6.5.1 Conclusiones más relevantes del análisis	20
6.5.2 Solución propuesta	24
7. PLANIFICACIÓN	25
7.1 DESCRIPCIÓN Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	25
7.2 TEMPORALIZACIÓN DETALLADA DE LAS TAREAS	26
7.3 PRESUPUESTO	27
8. DISEÑO DEL PROYECTO	27
8.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	27
8.2 DESCRIPCIÓN Y DISEÑO DETALLADO DE LA SOLUCIÓN PROPUESTA: MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	31
8.2.1 Justificación del modelo	32
8.2.2 Estructura del modelo	35
8.2.3 Estrategia de funcionamiento del modelo	38
8.2.4 Herramientas del modelo	40
8.2.5 Actividades del modelo	41
8.3 DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA SOLUCIÓN TECNOPEDAGÓGICA: 2 CURSOS DE ENTRENAMIENTO	47
8.3.1 Objetivos formativos	47
8.3.2 Competencias a desarrollar	48
8.3.3 Contenido general	48

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

8.3.4 Perfil destinatarios	49
8.3.5 Perfil docente.....	49
8.4 DISEÑO COMPLETO DE LA ACCIÓN INSTRUCCIONAL	50
8.4.1 Diseño general de los materiales de los tres módulos	53
8.4.2 Diseño de la interacción.....	53
8.5 JUSTIFICACIÓN DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESCOGIDA	54
8.6 DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	57
8.6.1 Del modelo de gestión del conocimiento.....	57
8.6.2 De la acción formativa (cursos de entrenamiento).....	57
8.6.3 Del proceso de elaboración del proyecto y su entrega final	58
9. DESARROLLO.....	60
9.1 PRODUCTOS DESARROLLADOS	60
9.2 ACCESO AL PRODUCTO:	61
9.3 CÓMO NAVEGAR EL PRODUCTO:	61
9.4 ACCIONES VINCULADAS DEL DESARROLLO DE LOS PRODUCTOS	61
10. IMPLEMENTACIÓN PILOTO Y EVALUACIÓN.....	63
10.1 PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.....	63
10. 2 DESCRIPCION DE LA IMPLEMENTACIÓN DESARROLLADA	63
10. 3 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	68
10. 4 IMPACTO PARA LA ORGANIZACIÓN Y MEJORAS O EVOLUCION DE LOS PRODUCTOS DESARROLLADOS	72
11. CONCLUSIONES GENERALES DEL PROYECTO	73
11.1 VALORACIÓN GENERAL	73
11.2 CAMBIOS EXPERIMENTADOS PARA LLEVAR A FELIZ TERMINO EL PROYECTO.....	75
11.3 AUTOEVALUACIÓN.....	76
12. BIBLIOGRAFÍA	77
13. ANEXOS	80
ANEXO 1: Plan de análisis de necesidades	80
ANEXO 2: Encuesta instrumento 3	83
ANEXO 3: Presentación de resultados	85
ANEXO 4: Propuesta de implementación y evaluación.....	91
ANEXO 5: Guía de diseño tecnopedagógica.....	92
ANEXO 6: Certificado de prácticas	103
ANEXO 6: Presentación digital del proyecto.....	104
ANEXO 7: Agradecimientos	104

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.2 ABSTRACT

El siguiente proyecto plantea como finalidad un producto de orientación organizacional y formativo de cómo deben suceder los procesos adecuados de aprendizaje organizacional en el contexto de aplicación laboral para los empleados de CORANTIOQUIA. Esta finalidad con el modelo de gestión ADDIE, permitió arrojar como resultados: el modelo de gestión del conocimiento "*Ecosistema K*", y con ello herramientas y actividades de diseño tecnopedagógico materializados en; un Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle, 2 cursos de entrenamiento y una guía de Diseño tecnopedagógico, todo ello para dar solución a los problemas de aprendizaje organizacional hallados en la Corporación, en específico: el entrenamiento de los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA.

Palabras claves: Empleados, Aprendizaje organizacional, E-learning, Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle, Gestión del Conocimiento Organizacional.

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

A continuación, el proyecto "*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning*", sucede en un contexto organizacional de tipo laboral en el cual se administran los recursos naturales renovables de la región de Antioquia. La **Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia, CORANTIOQUIA** es una institución de carácter público, que se ocupa de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre el medio ambiente y recursos naturales renovables, así como de dar cumplida y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio del Medio Ambiente de Colombia.

Así pues, CORANTIOQUIA como una organización legalmente constituida y reconocida por el estado colombiano, plantea un **Plan de Acción 2012-2015 CORANTIOQUIA "Actúa"**, sobre el que se circunscribe este proyecto; con el diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento que fundamenta el aprendizaje organizacional como se plantea en el objetivo general del proyecto.

La gestión del conocimiento organizacional es definida como el diseño e implementación de un sistema que permite generar, compartir y preservar el conocimiento en una organización. Normalmente el diseño e implementación de este sistema de gestión del conocimiento, necesita de un modelo que funciona como filosofía organizacional y que representa: funciones, procesos, actividades, herramientas... Cuando se hace adecuadamente la gestión del conocimiento en una organización, el primer paso de ejecución del modelo diseñado es plantear procesos de formación empresarial (entrenamiento y capacitación de los empleados), cuyo insumo es el conocimiento de los empleados y así, la esencia de la gestión del conocimiento organizacional; es saber cómo gestionar este insumo de la mejor manera, lo que significa pensar en estrategias de educación: establecer las bases pedagógicas, tecnológicas y herramientas TIC, que favorecen los programas de aprendizaje en una organización.

De esta manera el proyecto plantea como resultados concretos:

1. De forma macro el diseño del modelo de gestión del conocimiento "*Ecosistema K*" que ha representando la esencia, caracterización y existencia del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento propuesto para la Corporación.
2. Luego se hace un Zoom de este modelo de gestión del conocimiento, Zoom que ha comprendido: la instalación de un Sistema de Gestión Aprendizaje Moodle, al que se ha caracterizado como Portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA; en el que se insertan dos

cursos de entrenamiento para los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA. Además de la entrega de una estrategia configurada como una guía de diseño que indica a los empleados de CORANTIOQUIA, el adecuado procedimiento de diseño tecnopedagógico que deben seguir para continuar con la gestión de los elementos contenidos en el SGA Moodle.

¿Por qué este proyecto de diseño tecnopedagógico inicia con el diseño del modelo de gestión del conocimiento, y por qué hace tanto énfasis a esta temática? Porque en una organización como CORANTIOQUIA, donde no existen sistemas y estrategias de educación o formación virtual y en donde se evidencian problemas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, se debe inicialmente estructurar estos elementos identificando la filosofía organizacional (estructura) y estrategias que involucran el conocimiento de los empleados y su aprendizaje, como un apoyo al desempeño que se traduce para la Corporación en mejoramientos significativos de la productividad y dinamismo empresarial. La utilización adecuada de las tecnologías para gestionar el conocimiento, dependen de factores organizativos como la existencia de una estructura, cultura y sistemas que faciliten y potencien el conocimiento, así, las estrategias de e-learning, son fundamentales para transformar los esquemas de aprendizaje tradicional, pero las organizaciones necesitan de un apoyo argumentativo y filosofía organizacional de la existencia de estas estrategias de generación y trasmisión del conocimiento, en las que el aprendizaje está integrado a factores culturales, estratégicos, estructurales y administrativos del entorno organizacional.

Por tanto, para las organizaciones una estrategia de cambio que no vincule una estructura, filosofía o cultura organizacional deja de ser estratégica y práctica, por esto se vincula como esencia del proyecto la creación del modelo "Ecosistema K", cuyos elementos que en el segundo momento del proyecto se materializan, responden a esta filosofía organizacional de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional. Y así, como Marc Rosenberg lo argumenta en su libro E-learning: "Para que el e-learning realice sus promesas, muchas cosas más recias que el XML y el diseño en una pantalla están involucrados. El éxito depende de la estrategia, el patrocinio y la ejecución de asuntos intrincados e hilvanados entre el e-learning y la gestión del conocimiento; el nuevo medio para el e-learning, permitido por la Web tiene que ver con el entrenamiento en línea y la gestión del conocimiento interactuando entre sí" (Rosenberg, 2002, p. 63, p. xii).

Bajo el modelo de gestión ADDIE indicado que se siguió para la elaboración del proyecto, a continuación se enumeran algunos de sus recursos:

- **Análisis:** Información institucional y recurso humano de la Corporación.
- **Diseño:** necesidades de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional halladas. Información teórica de las temática abordadas (gestión del conocimiento, e-learning y diseño tecnopedagógico)
- **Desarrollo:** recursos tecnológicos de Educación virtual y recursos humanos, como empleados de la Corporación para identificar conocimientos o saberes organizacionales.
- **Implementación:** Recursos tecnológicos de Educación virtual y recursos humanos para la asesoría de instalación del SGA.
- **Evaluación:** Recursos tecnológicos de Educación virtual y recursos humanos como los empleados de la Corporación y los practicantes laborales, sobre los que recae el uso de los objetos de aprendizaje y que tuvieron la oportunidad de valorar el proyecto en su prueba de implementación.

Como grandes conclusiones del proyecto:

Pensar en e-learning para una organización laboral, significa flexibilizar los procesos educativos empresariales; brindar la promesa de acceso al conocimiento y la educación permanente, sobre los límites de tiempo, espacio y autonomía de aprendizaje. Actualmente el surgimiento de la virtualidad

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

para la educación, ha posibilitado tener el e-learning presente como una estrategia de formación empresarial, lo que significa que para brindar adecuados procesos educativos en las empresas se debe igualmente responder a procedimientos certeros, tanto pedagógica como tecnológicamente en consonancia con el diseño tecnopedagógico como lo exige lo procesos educativos virtuales.

El principal producto formativo que arrojará el desarrollo de este proyecto será mostrar a los empleados de CORANTIOQUIA por medio de un modelo de gestión del conocimiento y sus elementos; como deben suceder los procesos adecuados de aprendizaje organizacional, lo que conduce a que la Corporación aprenda a aprender sobre las nuevas dinámicas de gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional aportados con el diseño del modelo "*Ecosistema K*" y mediados por el e-learning.

El Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle implementado como Portal de aprendizaje para CORANTIOQUIA, permitió que la Corporación vea plasmado y en funcionamiento "como prueba piloto" parte de ese modelo de Gestión del conocimiento que se ha diseñado. Por tanto para la Corporación, el portal significa: la oportunidad de brindar al empleado una herramienta para compartir los conocimientos de forma autónoma y garantizar que este será recibido y aprendido por los demás empleados, además de que el mismo conocimiento se está socializando y preservando sobre los limitantes de tiempo y espacio con una estrategia vanguardista, lo que refleja un profundo impacto en los procesos de aprendizaje organizacional que normalmente se ejecutan en la Corporación de forma eventual, esporádica y necesariamente en la modalidad presencial.

En lo que tiene que ver con los cursos de entrenamiento que se lograron diseñar y desarrollar, fueron aceptados como instrumentos del aprendizaje organizacional, resolvieron un tema específico como lo es la modalidad de entrenar a los empleados que ingresan a la Corporación semestralmente: los practicantes y sabiendo que son aproximadamente 53, esta alternativa de entrenamiento resuelve de forma ágil y masiva una necesidad de aprendizaje que es tangible y urgente para el convenio CTA - CORANTIOQUIA. Adicional, el impacto que generan estos cursos de entrenamiento, tiene que ver con su forma de diseño, creación y desarrollo; lo que significa normalizar y mejorar notablemente su estructura, acceso y contenido del entrenamiento de los nuevos empleados que ingresan a la Corporación. En relación a lo anterior, la guía de diseño tecnopedagógico que se entrega, se constituye en el instrumento revolucionador que enseñará a los empleados de CORANTIOQUIA, cómo ellos de forma autónoma o en grupos de trabajo, pueden normalizar, evolucionar y transformar esas formas de capacitación y entrenamiento que suceden como anteriormente se dijo de forma esporádica y presencial.

El diseño tecnopedagógico es una disciplina que permea todos los procesos educativos independientemente del contexto o tipo de organización, su insumo y resultado tienen que ver con el conocimiento y el aprendizaje organizacional, por tanto en este proyecto, el profesional encargado de diseñar e implementar los procesos de Gestión del conocimiento, es también un diseñador instruccional.

La gestión del conocimiento y el e-learning se complementan perfectamente cuando se habla de gestionar el conocimiento en una empresa, pues como se indicó anteriormente, el e-learning se ha convertido en una estrategia por excelencia para dinamizar el aprendizaje organizacional de los empleados en las organizaciones laborales, siendo la gestión del conocimiento la esencia y filosofía de que exista modelos de capacitación, entrenamiento o formación en las empresas que determinan procesos de aprendizaje organizacional mediados por el e-learning.

2. INTRODUCCIÓN

La especialidad sobre la que se aborda el proyecto, es la de diseño Tecnopedagógico y como se puede evidenciar; la temática que lo complementa es la Gestión del conocimiento. Como asegura Reiser: "La Gestión del Conocimiento, Knowledge Management, es una de las tendencias que está influenciando el Diseño instruccional y con ello el papel del diseñador instruccional". (Reiser, 2012,p. 18). Es así, como podemos decir que el profesional encargado de diseñar e implementar los procesos de Gestión del conocimiento (llamado CKO, Chief knowledge officer), es también un diseñador instruccional.

"Hacer explícito tanto el conocimiento tácito existente en la mente de los empleados como el implícito existente en el medio en el que se desenvuelve la organización para poder generar valor con dicho conocimiento, es entonces uno de los objetivos prioritarios de la Gestión del conocimiento" (Parra Mesa, 2004, p. 227). Y así, el reto del diseñador instruccional que es también el responsable del aprendizaje organizacional de las organizaciones, es permitir conseguir el conocimiento que se necesita para tomar las decisiones precisas en determinadas situaciones y transmitirlos con procesos adecuados de aprendizaje dentro de la organización.

Por consiguiente, la Gestión del conocimiento se define como la implementación de sistemas que permiten generar, compartir y preservar el conocimiento dentro de una organización, dejando claro que la Gestión del conocimiento no es sólo tecnología, esta se debe tomar como la estrategia para soportar su implementación, ya que la base de la Gestión del conocimiento es la cultura organizacional de trabajo en equipo. Por esta razón, se debe diseñar inicialmente un Modelo de Gestión del conocimiento como esencia y fundamento de procesos de aprendizaje organizacional, ya que este modelo permitirá generar de forma implícita en los empleados; una actitud favorable hacia el aprendizaje organizacional y el trabajo en equipo de CORANTIOQUIA. Finalmente el SGA piloto, dará paso a un elemento primordial en la Corporación: la formación mediada por e-learning, sabiendo que es la educación el paso fundamental para ejecutar proyectos de gestión del conocimiento dentro de las organizaciones.

Este proyecto se origina con la lectura del Plan de Acción 2012-2015: **CORANTIOQUIA "Actúa"**, lectura que se hace en los primeros acercamientos a la Corporación, con el fin de establecerla como la posible institución para el desarrollo del TFM. Es así como en el Plan de acción se identifica el **programa II: la Integración de la información, el conocimiento y la comunicación para la toma de decisiones y la participación ciudadana**. Para cumplir con este programa del plan, se necesita de un modelo de gestión organizacional que consolide el conocimiento institucional como el principal activo de la Corporación. Es por ello que se ha identificado para la Corporación, la necesidad de generar un modelo cuyo diseño integra procesos, actividades, herramientas y funcionamiento que se pueden concebir como un modelo de desarrollo organizacional orientado a la Gestión del Conocimiento. La creación de este **modelo de Gestión del conocimiento** dinamizará el conocimiento de los individuos e involucra proyectarlo de forma organizada al interior de la institución.

Por tanto, el propósito general del proyecto es desarrollar para CORANTIOQUIA; un modelo de Gestión del Conocimiento considerado como **un producto** formativo que junto con sus elementos materializados, **orienta, forma y favorece** el cambio de actitud mental de los empleados hacia el mejoramiento continuo, en el cual el activo más importante es el conocimiento tácito de los empleados. De esta manera, el modelo de gestión del conocimiento y parte de su materialización para favorecer el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, evidencian la esencia y la importancia del diseño tecnopedagógico para generar ventajas exitosas de e-learning que dentro de una mirada macro de gestión del conocimiento organizacional permiten agilizar una frase que se quiere consolidar: **el conocimiento es una guía para la acción y estas guías son el resultado del aprendizaje organizacional en el que interviene cada uno de los colaboradores de la Corporación**.

2.1 MODELO DE REFERENCIA O GESTIÓN

El modelo de gestión elegido para el desarrollo del proyecto: "*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning*", es el **ADDIE**, este es un modelo genérico de diseño instruccional que puede ser aplicado en cualquier contexto educativo virtual o físico y permite adaptarse a cualquier situación, tema, público y modelo de formación, como es el caso del proyecto.

El modelo ADDIE, desde la representación de sus fases, facilitará en el proyecto:

- I. Análisis: en esta fase el diseñador (autor del proyecto) identifica el problema de aprendizaje.
- II. Diseño: es el proceso que identifica como se alcanzarán los objetivos de aprendizaje, mediante la estructuración del modelo de gestión del conocimiento para CORANTIOQUIA.
- III. Desarrollo: es la ejecución obtenida del proceso de diseño y la aplicación de las herramientas de aprendizaje identificadas.
- IV. Implementación: ejecución y puesta en práctica de la acción mediante el SGA piloto para CORANTIOQUIA.
- V. Evaluación: la fase de evaluación del modelo ADDIE para el proyecto significa valorar la viabilidad del mismo durante sus fases de desarrollo y como evaluación final, proporcionada por el asesor externo del proyecto en CORANTIOQUIA.

2.2 ESTRUCTURA DE LA MEMORIA

Como se puede evidenciar, la estructura de la memoria seguirá de forma implícita, el anterior modelo de referencia u gestión indicado; ADDIE, con el complemento de elementos que permiten navegar y comprender el proyecto como lo son: resumen, introducción, contextualización, justificación, objetivos, análisis de necesidades, planificación, diseño, desarrollo, implementación piloto y evaluación, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

3.1 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA ORGANIZACIÓN

La ley 99 de 1993, que instauró en Colombia el Ministerio del Medio Ambiente y reordenó el sector público para la gestión y conservación del mismo y sus recursos naturales renovables, **dispuso la creación de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia, CORANTIOQUIA**; esta institución de carácter público se ocupa de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre el medio ambiente y recursos naturales renovables, así como de dar cumplida y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio del Medio Ambiente.

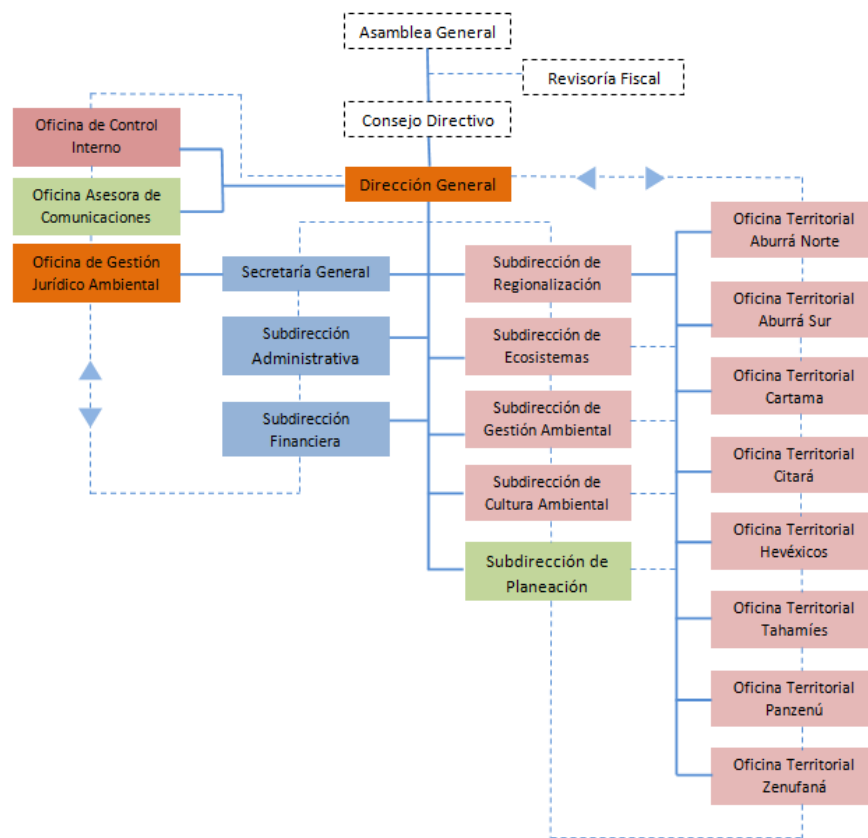
La **Misión** de CORANTIOQUIA, es contribuir al logro del desarrollo sostenible, mediante el conocimiento y mejoramiento de la oferta ambiental y la administración del uso de los recursos para responder a su demanda, a través de la construcción de una cultura ambiental del territorio.

Su **Visión** se resalta a continuación: En el año 2019 el territorio de la jurisdicción de CORANTIOQUIA tendrá un aprovechamiento sostenible y competitivo de la oferta de bienes y servicios ambientales, en los ámbitos nacional e internacional. Esto se logrará mediante el ordenamiento ambiental y el trabajo articulado de actores concedores de las restricciones y las potencialidades ambientales. De esta manera, la Corporación aportará al desarrollo integral y equitativo, al crecimiento económico y al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

El equipo humano de CORANTIOQUIA, todo su personal; vinculado y contratista, prestan un servicio a la comunidad para favorecer la administración de los recursos renovables y la gestión ambiental, bajo el cumplimiento de **valores** como: la colaboración, el compromiso, el respeto, el servicio y la confianza, en el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.

El cumplimiento de esta misión y visión, se logra gracias al siguiente **Organigrama fijado por el Acuerdo 452**; que determina la estructura interna y se fijan las funciones de las dependencias de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia-CORANTIOQUIA.



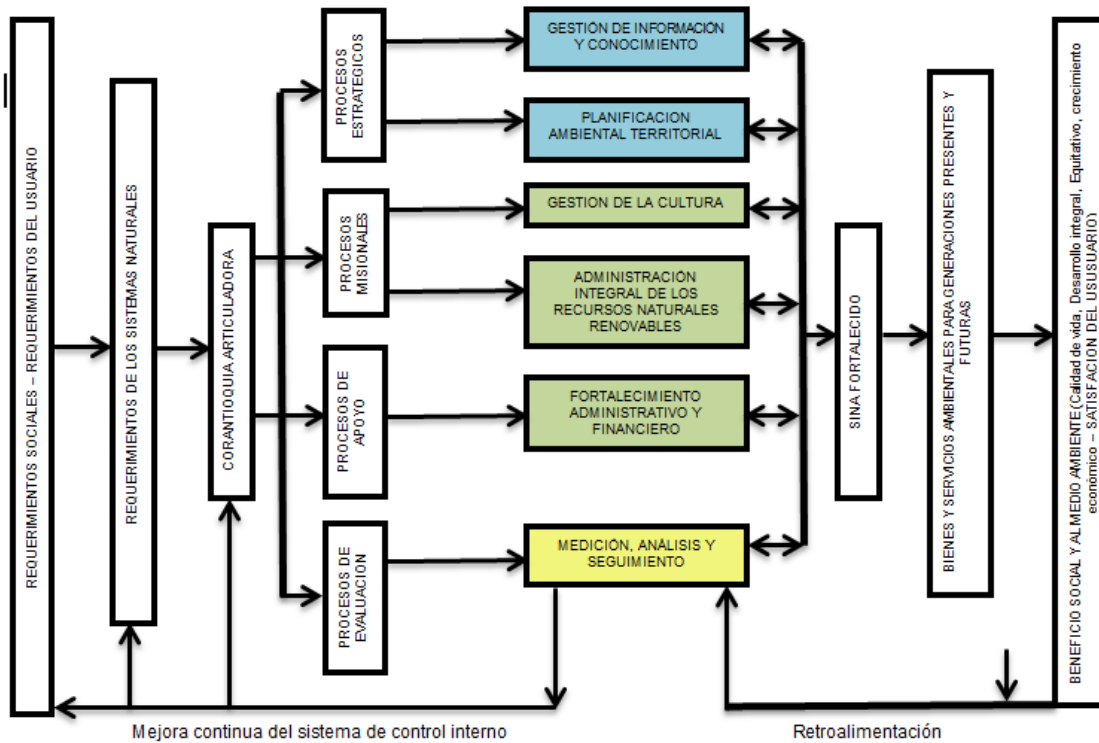
A continuación, el análisis del **Organigrama de CORANTIOQUIA** nos permite entender que es una representación gráfica de tipo mixto: utiliza combinaciones verticales (muestra las jerarquías según una pirámide, de arriba abajo), y horizontales (muestra las jerarquías de izquierda a derecha). Esta estructura de la Corporación busca poder atender con mayor efectividad, eficiencia y eficacia los desafíos de *sus clientes* identificados como: *el ciudadano* que demanda sus servicios, *el estado* que dicta las políticas de funcionamiento y cumplimiento y *el funcionario* que labora en la Corporación. CORANTIOQUIA según su fin es un tipo de organización sin ánimo de lucro; ya que cumple con una función en la sociedad, además de que es una organización formal: "comprende una estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido" (Chiavenato, 2006, p. 160)

Las funciones de estas dependencias se identifican con **el Mapa de procesos de CORANTIOQUIA**, el cual nos permite evidenciar que su modelo de operación por procesos cuenta con seis procesos referentes a la gestión institucional, clasificados en: misionales, estratégicos, de apoyo y de

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

evaluación; que interactúan para la **administración de los recursos naturales renovables** y se orientan a la satisfacción de los usuarios (ciudadano, estado y empleado o funcionario).

Por lo tanto, la interacción de los procesos del modelo de operación, se fundamenta en la identificación de las necesidades del usuario y de los sistemas naturales, para que conjuntamente con acciones de coordinación en la planificación, operación y control de todos sus procesos para la gestión corporativa, pueda lograrse la articulación, cooperación y fortalecimiento de entidades y partes interesadas dentro del Sistema Nacional Ambiental SINA.



A continuación se describen los seis procesos de la gestión institucional enmarcados en la clasificación de los cuatro tipos de procesos corporativos:

TIPOS DE PROCESOS	PROCESOS ORIENTADOS AL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN
MISIONALES	<p align="center">Administración Integral de los Recursos Naturales Renovables:</p> <p>Integra la calidad ambiental, los ecosistemas estratégicos, la regionalización y la gestión específica de las Direcciones.</p>
	<p align="center">Gestión de la Cultura:</p> <p>Implica entenderla en forma participativa y transformarla, en los aspectos que de ésta resultan desfavorables y que generan resultados negativos para el medio ambiente, buscando que la comunidad se comprometa y aporte a la solución de los problemas ambientales, contando para ello con la aplicación de la estrategia de comunicaciones, como herramienta fundamental. Significa generar estrategias educativas, pedagógicas y comunicacionales, que propendan por un desarrollo humano, que le permita al individuo reconocerse como parte integral del ambiente, de sus problemáticas y de sus soluciones, con sentido ético que lo conduzca a mantener relaciones de respeto consigo mismo, con los demás seres humanos y con su entorno natural.</p>
ESTRATÉGICOS	<p align="center">Planificación Ambiental Territorial:</p> <p>Integra los instrumentos de planificación institucional como son el Ordenamiento Ambiental Territorial (OAT), el Plan de Gestión Ambiental Regional - PGAR, el Plan de Acción, el direccionamiento de la inversión, articuladas a las herramientas de planificación ambiental local como son el Plan de Ordenamiento Territorial municipal (POT) y el Plan de Desarrollo Municipal (PDM).</p>
	<p align="center">Gestión de Información y Conocimiento:</p> <p>Conocimiento, como base fundamental para la operación eficaz del modelo de procesos, que asegure la toma de decisiones confiable y oportuna.</p>

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

APOYO	Fortalecimiento administrativo y financiero: Respaldo técnico, financiero, jurídico, logístico y humano para cumplir con autonomía, celeridad y eficiencia las funciones encomendadas y acorde con el contexto de la Corporación.
EVALUACION	Medición, Análisis y Seguimiento: Permite aplicar los mecanismos de evaluación del sistema de control interno y del sistema de gestión de calidad, para determinar las acciones de mejoramiento que sean pertinentes. Realizar la revisión y verificación periódica de los resultados, utilizando herramientas y sistemas de medición efectivos, con el fin de recomendar los ajustes y mejoras que aseguren el cumplimiento de la misión corporativa y consecuentemente de los fines esenciales del Estado.

Finalmente, CORANTIOQUIA constituye su **Jurisdicción de acción** en 8 unidades regionales que se identifican como oficinas territoriales que agrupan los municipios del departamento de Antioquia así:

- Dirección Territorial Aburrá Norte
- Dirección Territorial Aburrá Sur
- Dirección Territorial Cartama
- Dirección Territorial Citará
- Dirección Territorial Hevéricos
- Dirección Territorial Tahamíes
- Dirección Territorial Panzenú
- Dirección Territorial Zenufaná



Mapa de Antioquia y ubicación de las unidades regionales de CORANTIOQUIA

"Los nombres de las unidades regionales son un homenaje a los antiguos habitantes que ocuparon nuestro territorio a la llegada de los españoles, con el fin de la recuperación de la identidad cultural de las diferentes regionales y aportar elementos de identidad a las generaciones futuras" (Corantioquia, 2014, sección Corantioquia en el territorio, párr. 4)

A continuación, se describen los recursos Tic con los que cuentan los empleados de CORANTIOQUIA, para lograr el cumplimiento del pensamiento estratégico de la Corporación, bajo su adecuado desempeño, funcionamiento, administración e intercambio de productos y servicios con sus clientes o usuarios:

- Una página Web que se convierte en el portal informativo, transaccional y de presentación de la Corporación. En esta página Web, CORANTIOQUIA se da a conocer ante el mundo y ofrece sus productos a la comunidad; comunicando su constitución legal, la normatividad bajo la cual se rige, su organización, sus productos orientativos e informativos, las instituciones a las que pertenece a nivel gubernamental, las instituciones aliadas con las cuales comparte temas homólogos de gestión ambiental e incluso, CORANTIOQUIA por medio de esta página, presenta informes de rendición de cuentas del uso de los recursos del estado para la administración de los recursos naturales. También en esta página se puede encontrar herramientas de redes sociales que están siendo implementadas por la Corporación para dinamizar y generar más acceso al usuario. <http://www.corantioquia.gov.co/>

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- Aplicaciones (Bases de datos) que los empleados de CORANTIOQUIA usan al interior de la corporación según sus funciones y roles específicos:
 - **SIRENA** (Sistema de Información de Recursos Naturales): esta es una base de datos de tipo transaccional, que permite gestionar los trámites que los usuarios demandan a CORANTIOQUIA en lo que tiene que ver con el uso y la administración de los recursos naturales de la región.
 - **e-SIRENA**: Es la misma base de datos anterior, pero con acceso Web desde la página de CORANTIOQUIA, para que el usuario pueda realizar sus trámites vía Web.
 - **SIG** (Sistema de Información Geográfico): sirve para administrar la cartografía Básica y Temática con el objetivo de apoyar la gestión misional. Aporta a los planes de ordenamiento y los planes de desarrollo municipal y también a proyectos de investigación propios y externos. Es la base del Ordenamiento Ambiental del Territorio.
 - **DOCUNET**: aplicación de Gestión Documental que funciona como elemento que facilita la gestión del registro documental aunque no proporciona el ciclo de la gestión de la información producida a partir de los documentos.
 - **PGAR**: Sistema de Administración y Seguimiento al Instrumento de Planificación Corporativo
 - **KOHA** Sistema Integrado de Gestión de Bibliotecas
 - **Duberdicus**: Contiene información de la oferta y la demanda del recurso agua. Visualiza las cuencas identificadas por la Corporación, las coordenadas, las cotas, entre otra información temática: diagnóstico general de la cuenca, diagnóstico hídrico, ubicación de la cuenca, etc.

- Intranet (Coranet) y sistema de correos corporativos que facilita la comunicación interna entre los colaboradores de la Corporación.

3.2 DESCRIPCION DEL PROBLEMA O NECESIDAD FORMATIVA

El conocimiento en CORANTIOQUIA existe; está consolidado en sus empleados que se encuentran ubicados en las diferentes dependencias y áreas de la Corporación, pero una muy buena parte potencial del conocimiento que pueden estar generando los empleados día a día, se desperdicia o pierde; ya que no hay de forma organizada un proceso, modelo o sistema que posibilite entre empleados hacerlo explícito y preservarlo como principal valor institucional. El principal producto formativo que arrojará el desarrollo de este proyecto será mostrar a los empleados de CORANTIOQUIA por medio de un modelo de gestión del conocimiento y la materialización de algunos de sus elementos; como deben suceder los procesos adecuados de aprendizaje organizacional, lo que conduce a que la Corporación aprenda a aprender. Así, este problema o necesidad formativa que presenta la Corporación se derivará en productos formativos resultados de la implementación piloto del modelo como: El Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle, en donde se soportan 2 cursos de entrenamiento y finalmente la Guía de diseño tecnopedagógico que indica cómo seguir gestionando los elementos del SGA.

4. JUSTIFICACIÓN

La apuesta por este proyecto se identifica como la necesidad de apalancar las acciones institucionales que CORANTIOQUIA viene adelantando para ejecutar su programa de Integración de la información, el conocimiento y la comunicación para la toma de decisiones y la participación ciudadana dentro del **Plan de Acción 2012-2015: CORANTIOQUIA “Actúa”**. Para desarrollar acciones que permitan llevar a cabo este propósito, se necesita contemplar el desarrollo de un proyecto que ha considerado viable la Corporación porque pretende resolver necesidades como:

- Existen actualmente en CORANTIOQUIA diversas herramientas y procesos de gestión del conocimiento, pero que al estar dispersas por las áreas que conforman la Corporación, no se utilizan como elementos identificadores e integradores de una cultura de aprendizaje organizacional, para que la Corporación masifique el valor potencial del conocimiento que se genera al interior de ella.
- El conocimiento que generan cada día los empleados de la Corporación, tiende a quedarse limitado en las acciones rutinarias de la labor y ocupación para el que se le ha sido asignado, lo que significa una falta de trabajo colaborativo y masificación de las oportunidades que se pueden generar entre los empleados al compartir entre ellos mismos el conocimiento que día a día se puede estar generando y construyendo en equipo, por ejemplo, sobre hallazgos o conclusiones para la solución de problemas que cada empleado puede presentar en su rol de trabajo.
- Los programas de capacitación que existen en CORANTIOQUIA, no funcionan como un sistema frecuente para resolver necesidades organizacionales de conocimiento, y casi siempre son tratados como necesidades externas que para su solución necesitan de la contratación de proveedores fuera de la Corporación. Sin percatarse que un buen insumo para el conocimiento de los procesos de capacitación que se necesitan al interior de la Corporación, se podría proveer de los mismos empleados que solo necesitan de integradores y procesos que lleven a cabo la detección de necesidades de formación, la identificación de expertos y la creación de los objetos de aprendizaje que resuelven las necesidades o vacíos de ciertos tipos de conocimiento al interior de la Corporación.
- Constantemente se tienen que realizar los procesos de entrenamientos a nuevos empleados en la Corporación (practicantes), ya que no se tiene de forma organizada y sistematizada un plan de entrenamiento, lo que ocasiona demoras en ejecución de las funciones, reprocesos y constantes fallas que se presentan por la falta de atención, compromiso y olvidos sobre como desempeñar determinado cargo, siendo esta una de las principales necesidades evidenciadas en CORANTIOQUIA al inicio del proyecto TFM-UOC.
- CORANTIOQUIA posee buenos recursos TIC para su funcionamiento administrativo, pero no existe un Sistema que se pueda identificar como Sistema de Gestión de Aprendizaje que permita integrar necesidades y soluciones de conocimiento, aprendizaje organizacional y por ende trabajo colaborativo para los empleados de la Corporación.

Como lo resume Carrión (2005) "La Gestión del Conocimiento es un conjunto de procesos y sistemas que permite que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Esta capacidad de aprender de una organización o aprendizaje corporativo no es más que la capacidad de aprender de sus operarios,

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

empleados y ejecutivos; aprendizaje que debe ser sistemático y permanente, cada quien en su rol dentro de los procesos en que participa unida a la capacidad de trabajar en equipo compartiendo los conocimientos hasta convertirlos en conocimientos útiles para la organización" (como se cita en Castillo, 2007, p.88)

El modelo de Gestión del conocimiento que se diseñará para CORANTIOQUIA, busca además de ser una filosofía de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, hacer del aprendizaje un proceso sistemático y permanente como la cita anterior lo plantea, preparar el terreno, enlistar herramientas TIC para que exista el contacto y la conexión entre empleados que permita socializar el conocimiento y apalancar el aprendizaje organizacional. Este contacto, conexión entre los empleados y el proceso de aprendizaje sistemático y permanente se justifica con el e-learning, pues a través de un Sistema de Gestión de Aprendizaje virtuales que se logra materializar, formalizar y evidenciar procesos de aprendizaje organizacional mediados por la virtualidad. Así, la gestión del conocimiento y el e-learning se complementan perfectamente porque el e-learning es un vehículo, la estrategia y la herramienta hoy en día imprescindible para dinamizar y formalizar el entrenamiento o formación en las empresas.

Las ventajas que desde el e-learning se vislumbran para el proyecto son:

- Flexibilidad de acceso al aprendizaje, tanto espacial como temporal.
- Eficiencia en costes; especialmente en la formación en las empresas, el e-learning evita el desplazamiento de personal a los programas de formación presencial, disponibilidad de instalaciones, tutores, etc.
- Formación **Just in time, justo a tiempo**; "El acceso al conocimiento necesario, se da en el momento en el que éste es requerido, en lugar de obtener conocimiento en procesos tradicionales que pueden ser utilizado a muy largo plazo o incluso no ser utilizado jamás" (Arias & Matías, 2002, p. 73)
- Ajuste a necesidades individuales; al estar el control de aprendizaje sobre el alumno, la educación mediada por el e-learning permite personalizar los programas de formación.
- Mayor interactividad entre los tutores y alumnos y construcción colaborativa del conocimiento.

5. OBJETIVOS

GENERAL

Contribuir a la ejecución, **del programa II denominado: Integración de la información, el conocimiento y la comunicación** del Plan Acción 2012-2015: CORANTIOQUIA "Actúa", con el diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento que fundamenta el aprendizaje organizacional, y que mediante la implementación de un SGA en la Corporación, se favorecerán tres aspectos claves: generar, compartir y preservar el conocimiento organizacional de CORANTIOQUIA.

ESPECÍFICOS

1. Identificar los elementos, procesos, actividades, estrategia y herramientas que intervienen en un modelo de Gestión del Conocimiento idóneo para la Corporación, que apoyado por el e-learning permite dinamizar las prácticas de aprendizaje organizacional.
2. Implementar un sistema de gestión de aprendizaje que como prueba piloto en su funcionamiento y representando su modelo de orientación de aprendizaje organizacional (modelo de gestión del conocimiento propuesto), permitirán evidenciar su esencia.

3. Fomentar una metodología (guía de diseño tecnopedagógico) que indique a los empleados de CORANTIOQUIA la adecuada gestión de elementos contenidos en el SGA, para favorecer el proceso de aprendizaje organizacional.

6. ANÁLISIS DE NECESIDADES

6.1 DESCRIPCIÓN DE LOS CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS

A continuación desde el [anexo no. 1](#) se puede consultar el Plan de análisis de necesidades del proyecto, que apoyado en los anteriores objetivos, permite identificar los aspectos clave del problema de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, y así plantear la solución del diseño definitivo que arrojará el diseño y desarrollo del proyecto.

6.2 DESCRIPCIÓN DE LA RECOGIDA DE DATOS

La metodología propuesta de realización del Diagnóstico de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, ha sido satisfactoria en relación a los criterios y procedimientos establecidos en el plan de análisis, aunque los tiempos para la aplicación del instrumento 3; Encuestas a personas estratégicas, se apresuró su diligenciamiento debido al calendario, en el cual la Semana Santa significó para CORANTIOQUIA, semana de receso para sus empleados.

Los instrumentos se utilizaron de la siguiente manera: los instrumentos 1, 2 y 3 fueron para recoger información en la Corporación y presentar resultados de este proyecto. El instrumento 4 fue utilizado integralmente de forma descriptiva y gráfica, para hacer un análisis de las encuestas aplicadas. Adicional se encontrará también en el análisis, una tabla en donde se identifican las necesidades relacionadas con la acción formativa y con el desarrollo del proyecto, que se han recogido de todos los instrumentos.

Para cada instrumento la recogida de la información comprendió:

1. Instrumento 1: permitió identificar la organización, conocimiento, Core Business y pensamiento estratégico de la Corporación. Como se mencionó, este instrumento se aplicó desde el 25 de febrero al 18 de marzo, y comprendió el análisis de los elementos y recursos expuestos anteriormente en la metodología del diagnóstico, de la siguiente manera:
 - ✓ Elementos como: información institucional, pensamiento estratégico (misión, visión, valores y objetivos), fueron tomados de la página web <http://www.corantioquia.gov.co/> considerada como un recurso tecnológico en la metodología del diagnóstico.
 - ✓ Elemento como el organigrama fue tomado de la página web <http://www.corantioquia.gov.co/> considerada como un recurso tecnológico y como recurso informativo se utilizó: el Acuerdo 452 "Modernización del organigrama".
 - ✓ Elemento Mapa de procesos fue tomado del recurso informativo: Manual de calidad del sistema de gestión integral de CORANTIOQUIA.
2. Instrumento 2: las entrevistas informales con el asesor de CORANTIOQUIA, fueron 4 con sesiones de 2 y 3 horas, realizadas los días 16, 19 y 23 de febrero y marzo 9. En ellas se identificaron inicialmente: las fuentes de análisis de información (recursos informativos, tecnológicos y humanos), los elementos de la gestión del conocimiento y el e-learning en CORANTIOQUIA que no se logran evidenciar con el desarrollo de encuestas formales o con la lectura de los documentos organizacionales anteriormente mencionados y que tienen que ver con configurar y desarrollar la necesidad específica del TFM.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- Instrumento 3: las encuestas fueron adelantadas a 9 personas estratégicas de la Corporación en relación a las temáticas de la Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en CORANTIOQUIA, con el ánimo de identificar y analizar el Capital intelectual de la Corporación. Se aplicaron como se había planeado de forma guiada y presencial; como si de un método Delphi se tratara, encuestas a empleados que laboran en CORANTIOQUIA, considerados como expertos porque son claves y estratégicos para el desarrollo del proyecto, y están ubicados en las áreas de la Corporación que precisamente tienen que ver con la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional. Estas 9 personas fueron encuestadas cada una por 1 hora, los días 25, 26 y 27 de Marzo, ellas fueron identificadas y elegidas para el propósito por el asesor externo:

EMPLEADO ENCUESTADO	ÁREA DE CORANTIOQUIA EN LA CUAL LABORA
Luz Loresley Sierra Velásquez	Subdirección de Planeación - Proceso gestión de la información y el conocimiento
Alba Mirian Vergara Vargas	Subdirección de Cultura Ambiental - Proceso de gestión de cultura externa
Patricia Vásquez	Subdirección de Planeación - Centro de Información Ambiental CIA
Adriana Gómez Zapata	Oficina Asesora de Comunicaciones - Comunicación interna, Web e Intranet
Claudia Imelda Henríquez	Subdirección de Planeación - Recursos físicos y tecnológicos (informática)
Mirian López	Subdirección administrativa - Talento humano, capacitación y evaluación del desempeño
Clara Higueta Zuleta	Subdirección de Planeación - Proceso gestión de la información y el conocimiento
Liliana Gutiérrez	Subdirección de Planeación - Plan de Ordenamiento Territorial
Cristina Buritica	Subdirección de Planeación - Plan de Ordenamiento Territorial

- En el instrumento 4 se planeó el Diseño de una matriz general para la presentación gráfica de los datos recogidos que representan el diagnóstico general de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA. Para llegar a esta matriz general **se utilizan las 7 matrices concatenadas que presentan los resultados de las encuestas**. El análisis de estas 7 matrices que representan la encuesta aplicada, permitieron seleccionar los elementos principales que resumen el estado de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, representado en este instrumento 4.

6.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La presentación de los resultados está compuesta por los instrumentos 1, 2 y 3 del Plan de análisis de necesidades descrito anteriormente y puede ser consultada en el [anexo 3](#).

6.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tal y como se indica en la recogida de la información, a continuación se utiliza el instrumento 4, adicionando una tabla que permite integrar elementos de análisis de todos los instrumentos utilizados, clasificando su información en las necesidades relacionadas con la acción formativa y con el proyecto.

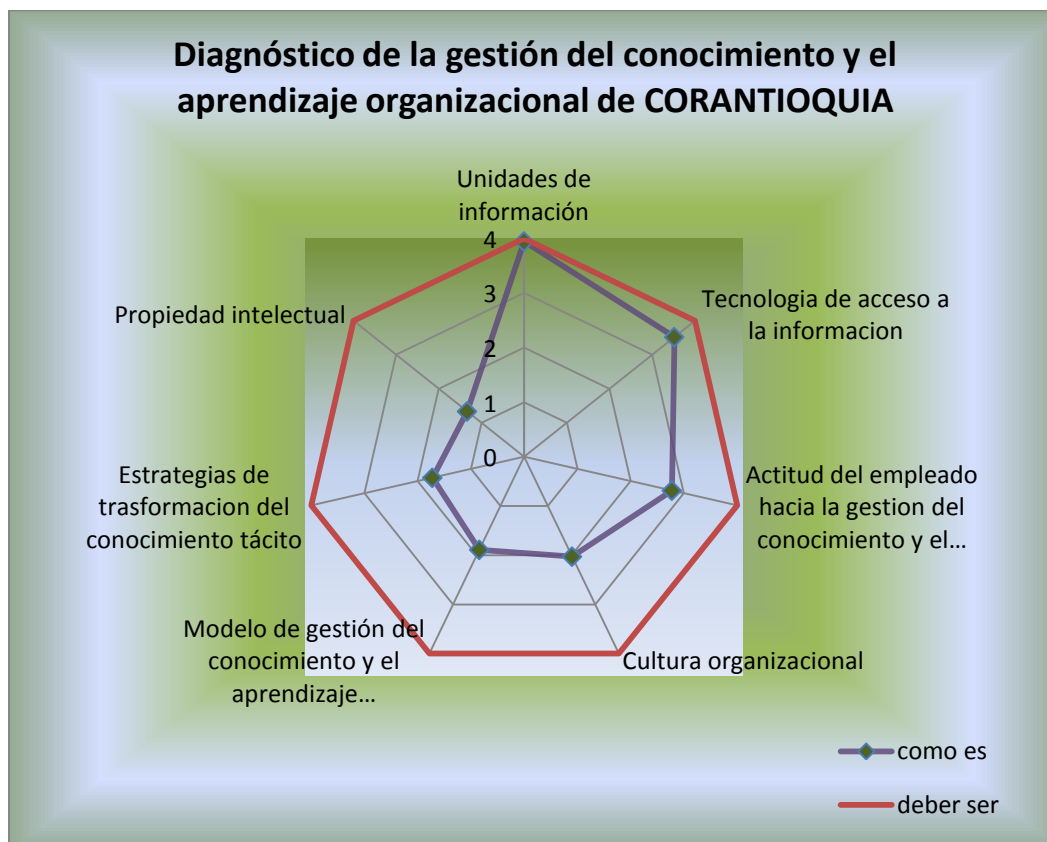
6.4.1 Instrumento 4: matriz general del diagnóstico

El instrumento 4 es el resultado de la concatenación de los elementos de las 7 matrices del anexo 3, que representan en detalle el estado de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de la Corporación. La concatenación de estos elementos trajo como resultado una matriz compuesta de 7 nuevos elementos cuyas fuentes son respectivamente en relación con las matrices de presentación de resultados:

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

ELEMENTOS DE LA MATRIZ FINAL DE DIAGNÓSTICO	FUENTES DE CONCATENACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LA ENCUESTA
Unidades de información	<ul style="list-style-type: none"> *Existencia de publicaciones informativas *Existencia de unidades de información
Tecnología de acceso a la información	<ul style="list-style-type: none"> *Existencia de Intranet *Existencia de Portal o página Web *Existencia de canales de comunicación para el conocimiento
Actitud del empleado hacia la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> *El empleado comparte conocimiento de su rol *El empleado enseña a otros a aprender *Nivel de resistencia en los empleados para compartir conocimiento *Esta área de CO realiza actividades de aprendizaje *Esta área de CO fomenta la transferencia de conocimiento *Esta área de CO promueve actividades para la gestión de cambio *La cultura corporativa es un factor clave
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> *Realización actividades GC
Modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> *Existencia de un modelo de GC *Identificación de conocimientos de empleados *Existencia de actividades de aprendizaje *Existencia de procesos de instrucción de empleados experimentados a nuevos empleados
Estrategias de transformación del conocimiento tácito	<ul style="list-style-type: none"> *Existencia de sistemas de aprendizaje *Existencia de herramientas de GC
Propiedad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> *Existencia de un departamento de investigación, desarrollo o innovación *Existen conocimientos de la propiedad intelectual en los empleados

De igual manera que las matrices del instrumento 3, los 7 nuevos elementos identificados conservan una escala de valoración para la interpretación de la matriz, en donde el punto que representa una mejor práctica u práctica óptima que debería tener la Corporación será 4, así la escala de valoración comprende: 0=No aplica/No responde, 1=Nunca, 2=Algunas veces, 3=Frecuentemente, 4=Siempre.



Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

El resultado de la gráfica es una valoración de las capacidades de gestión del conocimiento que tiene la Corporación (como es), tomando como referente el (deber ser), para así desarrollar un modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional que se ajusta a las necesidades identificadas:

El elemento de la matriz; tecnologías de acceso a la información, presenta una buena valoración (3.5), ya que se encuentran en la Corporación la existencia de una intranet (Coranet) y página Web, (<http://www.corantioquia.gov.co/>) que aunque no son consideradas por los empleados totalmente como canales para comunicación del conocimiento, son dos elementos tecnológicos que pueden apalancar y fortalecer la prueba de implementación del Sistema de Gestión de aprendizaje, ya que Coranet o la página Web de CORANTIOQUIA pueden volverse como canales que lleven al SGA elegido.

La actitud del empleado de CORANTIOQUIA hacia la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional ha presentado una buena valoración (2.7); al identificarse que les gusta compartir su conocimiento, cumplir con el papel de enseñar a otros y ofrecer una resistencia mínima para enfrentar estas labores. Esta es una situación muy positiva ya que se sabe que la esencia de la gestión del conocimiento es la cultura organizacional del trabajo en equipo y la actitud de los empleados de ofrecer a la Corporación y compañeros de trabajo los saberes organizacionales que se generan con las prácticas laborales.

Como factores críticos en el diagnóstico elaborado se empiezan a notar: la cultura organizacional (2.0), la existencia de un modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional (1.8), las estrategias de transformación del conocimiento tácito (1.7) y la variable de propiedad intelectual (1.3).

En el caso de la variable de cultura; se quería valorar el impacto del área encargada de la cultura organizacional en CORANTIOQUIA (talento humano), al frente de actividades de generación y transformación del conocimiento y actividades de aprendizaje. Como se evidencia no es muy buena esta relación cultural con la temática establecida, por tanto se debe comenzar a generar una estrategia para apalancar estos elementos de aprendizaje y conocimiento.

Como se ha evidenciado para el caso de la variable de la existencia de un modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional; se ha logrado identificar en esta fase de análisis, que en la Corporación han existido proyectos y soluciones aisladas a las temáticas establecidas, pero nunca un modelo integrador que logre concatenar, institucionalizar y reconocer estos esfuerzos, por tanto el desarrollo de este proyecto podría alcanzar los niveles esperados en la Corporación de contar con un Modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional como práctica organizacional aceptada y reconocida por los empleados de CORANTIOQUIA.

De igual medida, el crítico estado de estrategias de transformación del conocimiento tácito en la Corporación; denotan una problemática fuerte con respecto a la pérdida de saberes organizacionales que se está presentando, situación urgente que debe atacar el modelo que se desarrolle. Finalmente, una variable que no se estimó encontrar fue el estado de la Propiedad intelectual en la Corporación, pues esto indica que al ser una institución líder en la sociedad, no debe desprenderse de prácticas obligatorias para generar conocimiento como lo es la innovación en este mundo globalizado.

Para resaltar, la variable de existencia de unidades de información; presentó un excelente nivel (3.9), lo que significa que esta es una buena práctica que debe continuar en la Corporación y que el modelo que se diseñe, debe inspirar por estrategias para seguir fortaleciendo el uso y reconocimiento de estos espacios para el uso del conocimiento en CORANTIOQUIA.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

6.4.2 Integración de los instrumentos: necesidades relacionadas con el desarrollo del proyecto y con la acción formativa

A continuación se presenta un análisis de la información extraída de todos los instrumentos anteriormente tratados, relacionándolos directamente con el Diseño tecnopedagógico: inicialmente en relación a los cursos de entrenamiento y luego al modelo de gestión del conocimiento que se diseñará.

NECESIDADES RELACIONADAS CON LA ACCIÓN FORMATIVA	
El tipo de información/ contenidos	<p>*En el instrumento 1 las necesidades relacionadas con la acción formativa que se identifican; son los saberes organizacionales generales (futuros contenidos formativos que se verán en la prueba piloto del SGA). Estos saberes organizacionales comprometen los procesos de áreas como: Proceso gestión de la información y el conocimiento, Plan de Ordenamiento Territorial, El Centro de Información Ambiental CIA, Comunicación interna, Recursos físicos y tecnológicos (informática), Talento humano, capacitación y evaluación del desempeño. Así pues el contenido de los objetos de aprendizaje contenidos en el SGA para efectos de su implementación, será el saber organizacional de subdirecciones anteriores. El contenido de los objetos diseñados ha de responder a cursos de entrenamiento para 2 practicantes como mínimo que llegan semestralmente a la Corporación, como parte del convenio CTA-CORANTIOQUIA.</p>
Necesidad específica formativa que se desarrollará del modelo	<p>Se recuerda que la necesidad será crear 2 cursos de entrenamiento, lo cual se estableció desde la entrevista informal realizada al asesor externo del proyecto, en la cual expresó que la Corporación no posee procesos de entrenamiento formalizados y sistematizados para sus empleados, de forma crítica para los empleados nuevos a la Corporación, por ejemplo; es el caso de los practicantes del convenio CTA que llegan a realizar las prácticas a CORANTIOQUIA. Durante la fase de análisis del proyecto en las entrevistas formales realizadas a los empleados, se evidenció que no se considera frecuente y funcional el proceso de capacitación en la Corporación.</p>
Características del futuro alumnado y profesorado	<p>*El profesorado responsable de la elaboración de los objetos de aprendizaje, serán los empleados con mayor experiencia (saber organizacional) en relación a la subdirección elegida para la prueba del SGA, estos empleados seleccionados tendrán el acompañamiento de quien desarrolla actualmente este proyecto.</p> <p>*Los alumnos para quienes se diseñan los objetos de aprendizaje contenidos en la prueba de implementación, son practicantes (estudiantes universitarios) que llegan a diferentes dependencias de la Corporación para complementar su formación profesional y apoyar el desarrollo de los programas, proyectos y actividades.</p> <p>*También por la fase de prueba que tendrá el SGA, los mismos empleados de la subdirección elegida, serán alumnos en la prueba del SGA, su contenido y herramientas; esto quiere decir que en el SGA planteado son alumnos potenciales quienes diseñan los cursos como quienes los utilizarán finalmente.</p> <p>*El perfil ideal del alumnado y profesorado está enmarcado dentro de habilidades digitales (las Tic como mediadoras del aprendizaje) y competencias actitudinales que tienen que ver con el compromiso con el aprendizaje individual, la construcción de saber organizacional, el aprendizaje en acción y la actitud necesaria para compartir conocimiento, ya que actualmente no sólo se construye conocimiento de forma individual, sino de manera social.</p>
NECESIDADES RELACIONADAS CON EL DESARROLLO DEL PROYECTO	
Estructura técnica-áreas de la Corporación que compromete	<p>Un modelo de gestión del conocimiento efectivo ha de diseñarse incluyendo estratégicamente a las unidades (en este caso subdirecciones) que son claves para su afianzamiento, aceptación y funcionamiento (prueba piloto del SGA). Por tanto, tras los elementos analizados en el instrumento 1 se identifican como dependencias claves al diseño y desarrollo del proyecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subdirección de Planeación 2. Oficina Asesora de Comunicaciones 3. Subdirección administrativa <p>Se eligen estas dependencias en CORANTIOQUIA porque sus áreas y procesos son consideradas como estratégicas, de apoyo y misionales dentro de la clasificación que se observó anteriormente al analizar el mapa de procesos de la Corporación. Y como se mencionó en este aspecto, un modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional es efectivo si se diseña y ubica desde áreas claves de las instituciones, es decir, áreas estratégicas, misionales y de apoyo como igualmente se encuentran identificadas en la Corporación.</p>
Estructura técnica- existencia de SGA	<p>Como se pudo evidenciar, no existe en la Corporación algún sistema que cumpla las características de aprendizaje virtual como si de un SGA se tratara, por tanto se viene estipulado como la principal herramienta TIC que necesitará el proyecto, el análisis de varios SGA de carácter FREE, para favorecer con el elegido; su implementación rápida y visibilización de las ventajas de un Sistema de Gestión de Aprendizaje para gestionar el saber organizacional (gestión del conocimiento de CORANTIOQUIA)</p>
	<p>*Selección de un Sistema de Gestión de Aprendizaje free y que se adapte a las necesidades de la Corporación en materia de aprendizaje organizacional.</p> <p>*Para implementar la plataforma SGA y realizar su configuración es necesario que el diseñador instruccional (autor</p>

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Estructura técnica- Recursos materiales en relación al diseño y desarrollo de los 2 cursos de entrenamiento	<p>del proyecto), posea acceso a un servidor de la Corporación.</p> <ul style="list-style-type: none"> *Los saberes organizacionales aplicables a la elaboración de los cursos de entrenamiento (los futuros objetos de aprendizaje) *Los programas informáticos de creación, desarrollo y publicación de los contenidos de cursos de entrenamiento. *Las subdirecciones y áreas que intervienen para el desarrollo del proyecto: <ul style="list-style-type: none"> Desde la subdirección de Planeación: el área de Informática para la implementación y configuración del SGA. Desde la Subdirección de Planeación y su Proceso gestión de la información y el conocimiento, como la fuente de origen y desarrollo del proyecto. *La subdirección de CORANTIOQUIA elegida para la prueba del funcionamiento del SGA: Subdirección de planeación.
Recursos humanos que intervienen durante en todo el proyecto	<p>A continuación se indican los roles necesarios para el proyecto en todas su fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> *El asesor externo de la Corporación *El asesor de la UOC *El estudiante de la UOC que desarrolla el TFM *Los empleados de CORANTIOQUIA, dueños de saberes organizacionales de los cursos de entrenamiento (2) *Los empleados encuestados (9) *Los empleados (de informática) que colaborarán en la implementación y desarrollo del SGA (1) *Los estudiantes en calidad de practicantes que se encuentran en la Corporación (2) *Los empleados de la subdirección de la prueba del SGA (1)
Recursos económicos	<p>CORANTIOQUIA es consciente del valor del desarrollo del TFM que le puede traer como institución interesada en gestionar el conocimiento y aprendizaje de sus empleados, por ello ha dispuesto de los insumos necesarios de carácter organizacional, técnicos y humanos. Ahora bien, por carácter de tiempo de desarrollo del TFM y recursos económicos públicos que maneja la Corporación, se elegirá un Sistema de Gestión de Aprendizaje FREE para evidenciar la utilidad del modelo diseñado.</p> <p>Es necesario mencionar que este recurso se compone del presupuesto de elaboración de los cursos de entrenamiento y el presupuesto del diseño del modelo de gestión del conocimiento diseñado.</p>
Estructura técnica- aprovechamientos de recursos TIC existentes en la Corporación	<p>La Intranet, la página Web, además de otras bases de actividades laborales como las que se desarrollan en el CIA por ejemplo (Biblioteca de la Corporación), deben ser tenidas como elementos aprovechables de la Corporación en lo que a TIC se refiere, y a estas herramientas se les debe indicar su función con respecto al modelo que se diseñe.</p>
Estructura técnica-cultura organizacional	<p>Si la cultura organizacional puede ser considerada como un recurso, esta debe ser el recurso principal sobre el que se soporte el diseño del modelo de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, ya que la gestión del conocimiento es un proceso de cultura organizacional que tiene por esencia el trabajo en equipo, el conocimiento y la cultura por el aprendizaje continuo.</p>
Estructura técnica- estrategia administrativa de ubicación del modelo	<p>Como el tema de la cultura del aprendizaje organizacional evidenció un mal funcionamiento desde el área de talento humano, no se debe dejar este tema del proyecto en esta área, y por estrategia se debe comenzar a pensar a manejarlo desde planeación todo el tema de aprendizaje organizacional (lo que significaría para la Corporación el entrenamiento y la capacitación), ya que es en esta área en donde se encuentra el interés por la gestión del conocimiento; y el tema del aprendizaje organizacional es un tema englobado dentro de la gestión del conocimiento.</p>

6.5 CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y PUNTOS CLAVES DEL PROYECTO

6.5.1 Conclusiones más relevantes del análisis

Mediante el siguiente DAFO elaborado con el instrumento online Inghenia, se presenta de forma descriptiva las conclusiones del análisis de resultados, integrándolas en categorías internas (debilidades y fortalezas) y externas (amenazas y oportunidades) al desarrollo del proyecto y presentando para ellos estrategias de mejora y una gráfica representativa de la viabilidad del proyecto:

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Fortalezas	Peso	Debilidades	Peso
Los proyectos de gestión del conocimiento se generan desde la Subdirección de Planeación; lo que significa que hay interés y apoyo para institucionalizarlo.	10	Desde el área de talento humano se maneja la capacitación de los empleados, pero este no es un proceso reconocido como efectivo, funcional y frecuente	6
No existe una estrategia en la Corporación para disponer (trasformar) el conocimiento tácito.	10	La capacitación es percibida como una necesidad aislada que se cumple anualmente como una prioridad de la dirección	6
No existe una metodología formalizada de entrenamiento para los nuevos empleados.	10		
No se ha institucionalizado o formalizado un modelo de gestión del conocimiento que gobierne la Corporación.	10		
No existe una estrategia organizacional de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, integrada entre áreas de la Corporación.	10		
Los empleados les gusta compartir su conocimiento con los compañeros cuando presentan la necesidad de aprendizaje (Cómo hacer algo) sobre una labor de la Corporación.	10		
No existe en la Corporación un sistema favorables a procesos y sistemas de aprendizaje.	10		
No existe una política o estrategia institucionalizada en la Corporación de que se deba registrar los conocimientos o transferirlos a alguien antes de abandonar los puestos de trabajo.	8		
Fomentar entre los empleados el saber organizacional relacionado con la Innovación y sus ingredientes de la propiedad intelectual.	8		
Las estrategias conocidas como mesas ambientales y temáticas son consideradas como actividades de generación de conocimiento.	6		
Se considera que en las labores administrativas misionales realizan actividades de gestión (generación del conocimiento).	5		
La corporación genera publicaciones tanto físicas (van al CIA), como virtuales (Intranet, pagina Web y redes sociales).	5		
Usar la Intranet como un medio para divulgar conocimiento.	5		
Total	107	Total	12

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Oportunidades	Peso	Amenazas	Peso
La Subdirección de Cultura Ambiental, comunicaciones externas, realiza una excelente labor de impacto de la Corporación en la sociedad.	10	Contratación de las necesidades de capacitación con proveedores externos a la Corporación.	10
CORANTIOQUIA al ser una marca posicionada en el mercado y líder en su campo, será una referentes público de la gestión del conocimiento organizacional.	10	El alto flujo de trabajo en los empleados.	10
Existencia de Intranet, página Web y redes sociales (canal privado de Youtube) para la difusión de la Corporación.	10	Sólo los procesos principales están documentados, no hay detalle o procedimientos documentados de cómo se realiza cada labor en la Corporación.	9
La etapa actual de la modernización de procesos de la Corporación necesita de una área de investigación, desarrollo e innovación.	10	Cada 4 años hay cambio de dirección y esto significa: cambio de filosofía organizacional, eslogan y cultura organizacional.	9
CORANTIOQUIA es una marca posicionada en el mercado (genera aceptación y recordación en la sociedad).	10	Los proyectos de gestión del conocimiento contratados pueden no llegar a la formalización (institucionalización), han sido espontáneos.	8
Algunos empleados les gusta estudiar y publicar memorias institucionales al respecto	10	No hay fluidez de información y conocimiento entre las dependencias	7
El área de comunicaciones interna acompaña las campañas de cultura organizacional que se estén liderando en la Corporación.	10	Existe una Intranet pero no tiene estrategias de impacto al empleado (de generarle la necesidad de visitar el espacio virtual).	5
Los programas de tv (microprogramas) por el canal institucional de la región (Teleantioquia), para impactar a las regiones.	10	Algunos empleados no sienten que están en los cargos acordes a sus competencias y preparación académica.	5
El área de comunicaciones interna sabe que puede ser una herramienta para fomentar actividades de gestión del conocimiento.	10	La página Web se encuentra desactualizada, links rotos.	4
Herramienta institucionalizada de gestión del conocimiento: miércoles del conocimiento y las mesas articuladoras.	7	Se ha desconocido la posibilidad de referenciar procesos organizacionales con instituciones homólogas a la Corporación.	4
Proyectos anteriores de implementar herramientas de gestión del conocimiento.	7		
Proceso documentado (manuales) para brindar acompañamiento y orientación técnica en el uso de algunas aplicaciones informáticas.	6		
Existen estándares de cumplimiento y entrega de proyectos para los proveedores que se contratan en la Corporación.	5		
Existencia de unidades de información reconocidas y utilizadas por los empleados y usuarios externos a la corporación (ciudadano).	5		
El último proceso de gestión de cambio (modernización de funciones y procesos), es apoyado por la Oficina Asesora de Comunicaciones internas.	5		
Total	125	Total	71

Cómo reducir las amenazas y debilidades identificadas en el DAFO

Con respecto a reducir las debilidades:

- El proceso de capacitación que actualmente se realiza en CORANTIOQUIA desde el área de talento humano, no es aceptado por los empleados como un proceso organizado, funcional y permanente, por tanto, se propone para el desarrollo de este proyecto que el proceso de

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

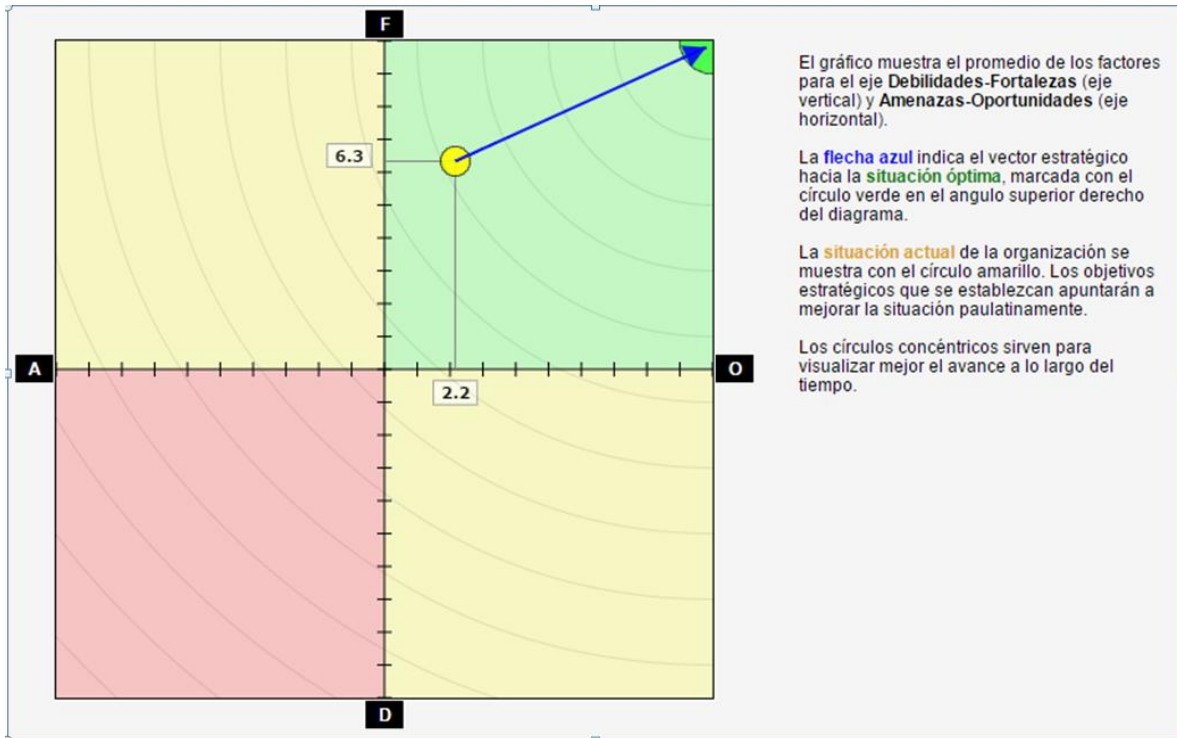
capacitación, considerado un proceso de aprendizaje organizacional, sea reestructurado en CORANTIOQUIA, fortaleciéndolo, implementándolo y ejecutándolo desde el área en donde por estrategia se ubique el modelo diseñado con el proyecto, ya que la capacitación es un elemento inherente a la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional.

Con respecto a reducir las amenazas:

- Las necesidades de capacitación de la Corporación contratadas (anualmente), con proveedores externos, no cubre todas las necesidades que se puedan identificar, por tanto es necesario que el modelo diseñado en el proyecto se considere como una nueva propuesta funcional y estratégica para cubrir el proceso de capacitación de los empleados.
- Es fundamental que la cultura organizacional propuesta en el modelo diseñado genere en el empleado la oportunidad de que contribuya y participe en los procesos de gestión y aprendizaje organizacional, permite solucionar vacíos de la ejecución de los cargos en donde el alto nivel de trabajo se puede presentar en un empleado por no saber continuamente como realizar determinada labor y quien lo puede orientar para ello.
- El modelo diseñado describirá estrategias para pasar el conocimiento tácito de los empleados a conocimiento explícito, situación que contribuye enormemente en la identificación y documentación de procedimientos organizacionales.
- Irremediablemente la Corporación tendrá cada 4 años un nuevo director que la gobierne, pero esto no debería significar que en esos periodos haya un cambio de filosofía, cultura organizacional o procesos que ya sean funcionales en la Corporación. Por ejemplo, se infiere que problemas identificados con respecto a las temáticas del proyecto, tienen que ver con la falta de institucionalización de estos procesos.
- El diseño del proyecto en desarrollo ha de propender que el uso de la Intranet y página web de la Corporación sean repositorios de las herramientas que se establezcan para apalancar entre los empleados la cultura de generar y compartir conocimiento organizacional.
- Una de las herramientas que podrá contemplar el modelo diseñado, son los mapas de conocimiento que servirán a la Corporación para identificar los saberes organizacionales de los empleados en sus roles, esto contribuye a detectar cuando los empleados no se sienten aptos a los cargos desempeñados.

La gráfica a continuación permite evidenciar que el proyecto en desarrollo: Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning, presenta excelentes niveles de viabilidad y mejor aún, responderá a solucionar las situaciones críticas y falencias encontradas en torno a la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning



6.5.2 Solución propuesta

El principal producto formativo que arrojará el desarrollo de este proyecto será mostrar a los empleados de CORANTIOQUIA por medio de un modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional; como debe suceder un proceso adecuado de aprendizaje organizacional, cuya esencia encierra los diferentes elementos (procesos, herramientas, actividades y estrategias de funcionamiento) que plantean el modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional que se diseñe. De esta manera se estará dando cumplimiento y solución al objetivo general planteado en el proyecto: *Contribuir a la ejecución, del programa II denominado: Integración de la información, el conocimiento y la comunicación del Plan Acción 2012-2015: CORANTIOQUIA "Actúa"*.

El insumo de este modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional son todas las necesidades identificadas en el diagnóstico y los saberes organizacionales que representados en acciones y prácticas, solo reflejarán por efectos del tiempo de desarrollo del proyecto. En la prueba piloto (SGA elegido), dos cursos de entrenamiento de dos practicantes de la Corporación en convenio CTA-CORANTIOQUIA, siendo esto uno de los principales procesos de aprendizaje organizacional que el asesor ha dimensionado como urgente solucionar con el desarrollo del proyecto.

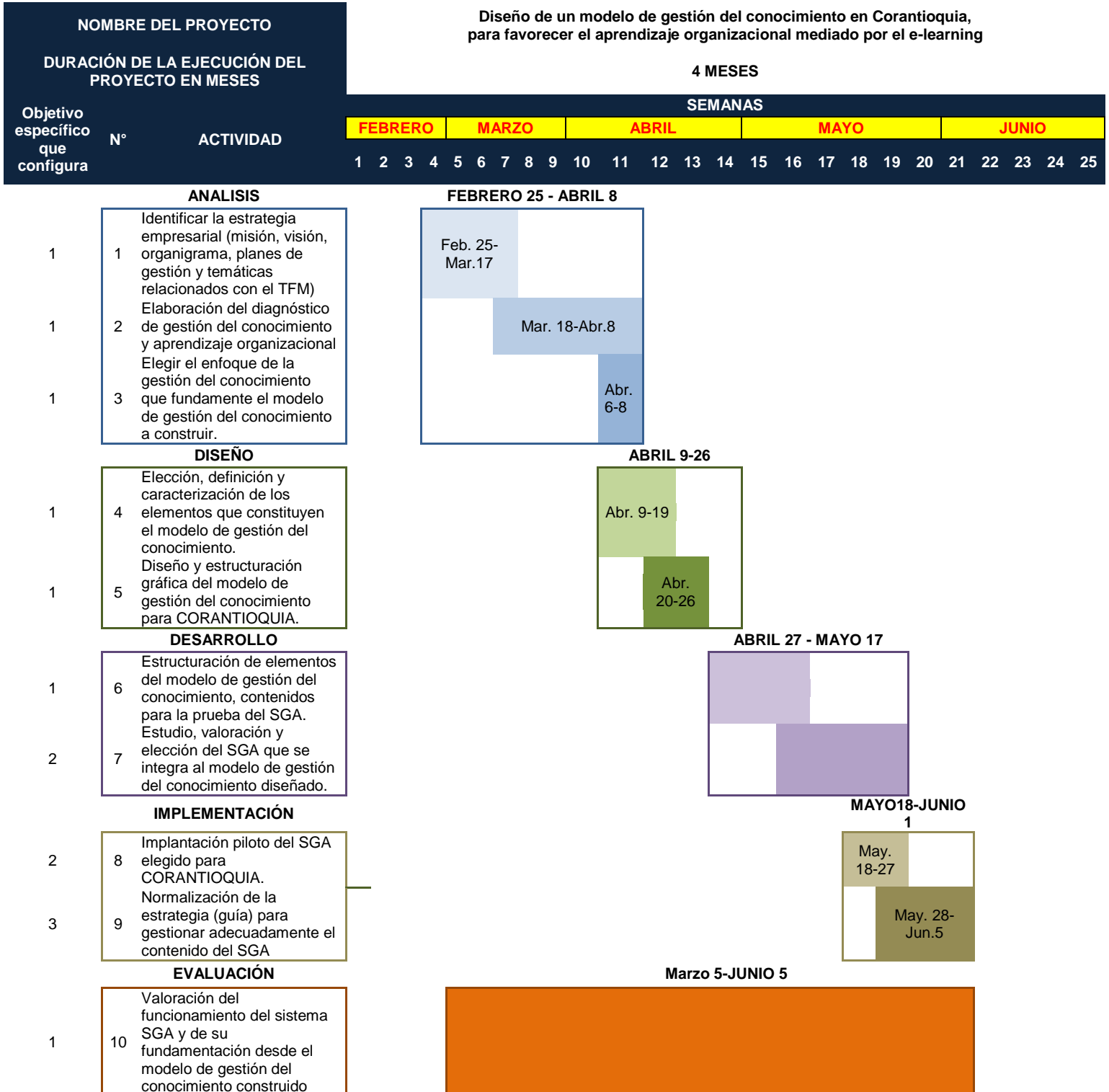
Así como se mencionaba anteriormente en este proyecto, el resultado final, serán dos productos mutuamente integrados: 1. de forma macro; Diseño del Modelo de gestión del conocimiento (representación abstracta y descriptiva) y 2. de forma micro o haciendo un Zoom de este modelo; enfoque en una arista del modelo con la implementación piloto de un Sistema de Gestión de Aprendizaje y sus elementos contenidos, que brinda solución al problema de aprendizaje organizacional planteado por el asesor: el entrenamiento de los practicantes.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

7. PLANIFICACIÓN

7.1 DESCRIPCIÓN Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La evolución del proyecto permite evidenciar a continuación: las actividades programadas bajo un calendario y entrega de actividades detalladas para cada fase (ver tabla luego del calendario).



Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

7.2 TEMPORALIZACIÓN DETALLADA DE LAS TAREAS

No.	ACTIVIDADES	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES IMPLICADOS	OUTPUTS O PRODUCTOS
1	Identificar la estrategia empresarial (misión, visión, organigrama, planes de gestión y temáticas relacionados con el TFM)	*Información institucional de CORANTIOQUIA	*Responsable de desarrollo del proyecto *Asesor externo del proyecto	*Contextualización de la Corporación. (Entrega en fase 1 y 2)
2	Elaboración del diagnóstico de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional	*Información institucional de CORANTIOQUIA *Plan de análisis de necesidades	*Responsable del desarrollo del proyecto *Asesor externo del proyecto *Empleados de CORANTIOQUIA	*Diagnóstico de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional (Entrega en fase 3)
3	Elegir el enfoque de la gestión del conocimiento que fundamente el modelo de gestión del conocimiento a construir.	*Plan de análisis de necesidades	*Responsable del desarrollo del proyecto	*Enfoque elegido (Entrega en fase 3)
4	Elección, definición y caracterización de los elementos que constituyen el modelo de gestión del conocimiento.	*Análisis de necesidades *Conocimientos alrededor de la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el e-learning	*Responsable del desarrollo del proyecto	*Descripción del Modelo de gestión del conocimiento diseñado para CORANTIOQUIA. (Entrega en fase 4)
5	Diseño y estructuración gráfica del modelo de gestión del conocimiento para CORANTIOQUIA.	*Análisis de necesidades *Conocimientos alrededor de la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el e-learning	*Responsable de desarrollo del proyecto	*Representación gráfica del Modelo de gestión del conocimiento diseñado para CORANTIOQUIA: Ecosistema K (Entrega en fase 4)
6	Estructuración de elementos del modelo de gestión del conocimiento, contenidos para la prueba del SGA	*Conocimientos organizacionales de 2 empleados de CORANTIOQUIA. *Elementos de diseño de objetos de aprendizaje.	*2 empleados de la Subdirección de Planeación de CORANTIOQUIA. *Responsable del desarrollo del proyecto	*Diseño y propuesta de desarrollo de 2 cursos de entrenamiento de la Corporación. (Entrega en fase 5) * Presentación y desarrollo de los cursos de entrenamiento (Entrega en fase 6)
7	Estudio, valoración y elección del SGA que se integra al modelo de gestión del conocimiento	*Conocimientos acerca de SGA	*Responsable del desarrollo del proyecto	Elección del SGA que se implementará como prueba piloto en la subdirección de Planeación. (Entrega en fase 6)
8	Implantación piloto del SGA elegido para CORANTIOQUIA.	*conocimientos acerca de implementación de SGA *Elementos informáticos de instalación del SGA.	*Empleados de la Subdirección de Planeación - Recursos físicos y tecnológicos (informática). *Empleada de Oficina Asesora de Comunicaciones - Comunicación interna, Web e Intranet. *Responsable del desarrollo del proyecto	SGA instalado como prueba piloto para CORANTIOQUIA (Entrega en fase 7)
9	Normalización de la estrategia (guía) para gestionar adecuadamente el contenido del SGA	*Conocimientos de diseño tecnopedagógico *Elementos de diseño de objetos de aprendizaje.	*Responsable del desarrollo del proyecto	Guía de diseño tecnopedagógico para los empleados de CORANTIOQUIA (Entrega en fase 7)
10	Valoración del funcionamiento del sistema SGA y de su fundamentación desde el modelo de gestión del conocimiento construido.	*Modelo de gestión del conocimiento diseñado *SGA instalado como prueba piloto	*Responsable de desarrollo del proyecto *Asesor externo del proyecto	Evaluación del proceso y final del proyecto (Entrega en fase 7)

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

7.3 PRESUPUESTO

En relación con el desarrollo del proyecto a continuación se establece el costo estimado de lo que significa este proyecto en desarrollo para CORANTIOQUIA, lo que involucra valorar dos conceptos: costo del diseño del modelo de Gestión del conocimiento y el costo de la elaboración de 2 cursos de entrenamiento + guía incluida de diseño tecnopedagógico para sus empleados:

Presupuesto para el desarrollo del modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional:

CONCEPTO		COSTO x 6 meses
Personal y honorarios	Liliana María Barrera Especialista en Gestión del conocimiento organizacional, Aspirante a Máster en Educación y TIC (e-learning)	
Detalle mensual/hora labor	1 mes= 1667 € / 160 horas mensuales Hora labor= 10 €	10.000 €
Hardware	Equipo y conexión a Web	2.000 €
Software	Libre	0.0 €
Instalaciones	Sede principal CORANTIOQUIA-oficina territorial Aburrá norte, Medellín Colombia	0.0 €
Total		12.000 €

En relación al coste de los cursos que se elaborarán, contenidos en el SGA:

Calculo de tiempo en horas/80 horas mensuales Hora labor= 20 €	PERSONAL Y HONORARIOS: Liliana María Barrera Especialista en GC Aspirante a Máster en Educación y TIC (e-learning)	COSTO por 1 mes
	CONCEPTO	
30 horas	1.Diseño del guión 3 módulos (contenido)	600 €
20 horas	2.Desarrollo del guión (programa informático) - 1 paquete Scorm	400 €
10 horas	3.Diseño gráfico	200 €
20 horas	4. Guía de diseño tecnopedagógico	400 €
	TOTAL 1 CURSO DE ENTRENAMIENTO	1.600 €
	TOTAL 2 CURSOS DE ENTRENAMIENTO	3.200 €

8. DISEÑO DEL PROYECTO

8.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

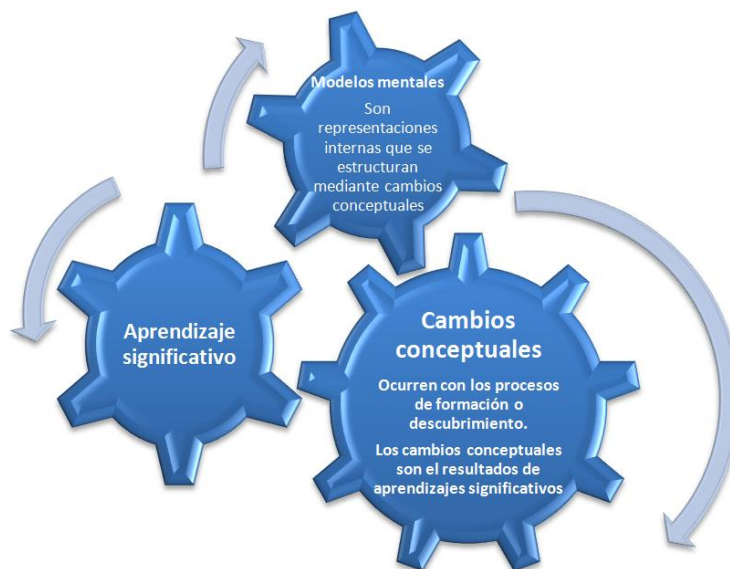
Tomando como referencia que el proyecto “*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning*”, se ha visualizado en dos componentes: en un grado macro el diseño del modelo de gestión del conocimiento y en segundo momento; hacer un zoom del modelo y materializar sus elementos, tenemos que todos estos elementos que constituyen el modelo (procesos, actividades, herramientas y estrategias) están inmersos en lo que inicialmente se denomina el enfoque del modelo de gestión del conocimiento, que bajo las necesidades encontradas en la Corporación, el enfoque elegido ha sido el denominado; **Aprendizaje organizacional**, ya que es necesario fomentar en la Corporación la transformación del conocimiento tácito a explícito, de explícito a colectivo y así contribuir al aprendizaje organizacional de la Corporación.

Hablar de aprendizaje organizacional involucra saber cómo sucede este: primero de forma individual, luego entre grupos de trabajo y finalmente de estos grupos a la Corporación, así acorde a este proceso de aprendizaje organizacional **los modelos pedagógicos que se han definido comprenden respectivamente: el Modelo Constructivista de Jonassen y el Modelo de Comunidades de Práctica de Wenger**, ambos modelos elegidos responden bajo sus respectivos enfoques al constructivismo y al aprendizaje colaborativo. Se hace necesario mencionar que los modelos definen

los principios de cómo las teorías del aprendizaje se aplican a la práctica de la enseñanza y el aprendizaje, y las teorías del aprendizaje son las perspectivas que describen ampliamente como sucede un proceso de aprendizaje. **Las teorías del aprendizaje sobre las cuales se insertan los modelos elegidos son: la Teoría cognitiva y la Teoría del aprendizaje como práctica social**, estas teorías y sus correspondientes modelos mencionados, justifican el funcionamiento de los elementos del modelo de gestión del conocimiento diseñado para el proyecto, y con ello obviamente los dos cursos de entrenamiento que se podrán visualizar en la prueba de implementación del SGA.

El modelo constructivista de Jonassen "Propone que el ambiente de aprendizaje debe sostener múltiples perspectivas o interpretaciones de la realidad, construcción de conocimiento, experiencias basadas en actividades ricas en contexto. Este modelo se centra en la construcción de conocimiento, no en su reproducción. Un componente importante del constructivismo es que la educación se enfoca en tareas auténticas; las que tienen relevancia y utilidad en el mundo real." (Como se cita en Hernández, 2008, p. 2). En el caso del proyecto, el mundo real es la Corporación, y las tareas auténticas son cada uno de los roles sobre los que se inserta la labor del empleado en la Corporación, así tendremos que el aprendizaje organizacional se construye en inicio en la mente de los empleados que elaboran nuevos conocimientos a partir de la base de conocimientos anteriores. En el constructivismo el aprendizaje es activo, no pasivo, así se determina que las personas aprenden cuando pueden controlar su aprendizaje, cada uno individualmente construye significados a medida que va aprendiendo.

El constructivismo de Jonassen se apoya en el Aprendizaje significativo de David Ausubel, quién señala que el aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva. Para que un contenido sea significativo ha de ser incorporado al conjunto de conocimientos del sujeto, relacionándolo con sus conocimientos previos. La expresión "significativo" es utilizada por oposición a "memorístico" o "mecánico". Los resultados de un aprendizaje significativo se pueden configurar en el siguiente esquema:



Aquello que para nosotros es significativo depende de nuestras necesidades e intenciones. Desde una perspectiva psicológica del aprendizaje las dos concepciones actuales que más se acercan a la significación son los modelos mentales y el cambio conceptual.

Modelos mentales:

El resultado del aprendizaje significativo es un modelo mental de los fenómenos que se han explorado y manipulado, los modelos mentales explican los mundos y combinados con la experiencia y la reflexión, los modelos mentales se van estructurando. Los modelos mentales individuales consisten en representaciones múltiples interdependientes e integradas de aquello que se ha aprendido. Los modelos mentales grupales o colaborativos los construyen socialmente grupos de individuos que se centran colaborando unos con otros en una misma tarea significativa.

Cambio conceptual:

El objetivo de casi todos los aprendizajes es la construcción de modelos mentales; los seres humanos construyen de forma natural teorías simplificadas e intuitivas para explicar el mundo, mediante la experiencia y la reflexión añaden complejidades conceptuales a medida que las van aprendiendo. La estructuración de estas teorías conforme a la experiencia y la reflexión; el proceso cognitivo de construcción de estas teorías más estructuradas, es el cambio conceptual.

Así, las características del aprendizaje determinadas del constructivismo para los empleados de la Corporación serán:

1. Los empleados tienen contacto con múltiples representaciones de la realidad; es decir, no solo la que perciben, sino la que perciben de sus compañeros de trabajo
2. Se construye conocimiento dentro de la reproducción del mismo a nivel individual y grupal
3. Se utilizan tareas auténticas, propias de las funciones y necesidades organizacionales de la Corporación, en lugar de instrucciones abstractas fuera del contexto
4. La reflexión se fomenta en la experiencia
5. El contexto y el contenido depende de la construcción de conocimiento de los saberes organizacionales y la experiencia en el lugar de trabajo
6. Se apoya la construcción colaborativa del aprendizaje, a partir de una negociación social, no de competencias para obtener apreciación y conocimiento entre los empleados.

En el modelo constructivista, el conocimiento es construido en el marco del universo cultural del individuo o colectivo, esta visión constructivista del conocimiento dentro de las organizaciones incluye tres contextos: el contexto de creación del conocimiento (búsqueda y materialización del conocimiento), el contexto de justificación del conocimiento (usos y beneficios que le dan sentido y que se configuran en cultura organizacional) y el contexto de comunicación del conocimiento (que comprende la conversión del conocimiento a través de lenguajes para almacenarlo y comunicarlo). Dicha visión está íntimamente relacionada con los planteamientos de Nonaka I. y Takeuchi H. acerca de la generación o ciclo de creación del conocimiento en las organizaciones “conversión del conocimiento tácito, que está oculto o inexpresado en los individuos, en conocimiento explícito comunicable, que acelera y amplía el proceso de socialización del conocimiento y convierte el conocimiento individual en conocimiento organizacional” (como se cita en Marín, 2005, p. 24)

El modelo de Comunidades de práctica de Etienne Wenger, responde en esencia a la teoría del aprendizaje como práctica social, que tiene en cuenta las interacciones sociales para concebir el aprendizaje; como un proceso de participación social. Las teorías de la práctica social abordan la producción y reproducción de maneras concretas de participar en el mundo. Se ocupan de la actividad cotidiana y de los escenarios de la vida real, pero destacando los sistemas sociales de recursos compartidos por medio de los cuales los grupos organizan y coordinan sus actividades, sus relaciones mutuas y sus interpretaciones del mundo. Las tres premisas fundamentales para que suceda este aprendizaje son:

- Somos seres sociales, este hecho es un aspecto esencial del aprendizaje
- Conocer es cuestión de participar, de comprometerse de una manera activa en el mundo.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- El significado, la capacidad de experimentar el mundo y el compromiso con él, como algo significativo, es en última instancia lo que debe producir el aprendizaje.

Wenger Etienne, considera que la teoría social del aprendizaje debe integrar los componentes necesarios para caracterizar la participación social como un proceso de aprender y conocer, estos componentes son:

- Significado: una manera de hablar de nuestra capacidad (cambiante), en el plano individual y colectivo, de experimentar nuestra vida y el mundo como algo significativo.
- Práctica: una manera de hablar de los recursos históricos y sociales, los marcos de referencia y las perspectivas compartidas que pueden sustentar el compromiso mutuo en la acción.
- Comunidad: una manera de hablar de las configuraciones sociales donde la persecución de las conductas se define como valiosa y la participación es reconocible como competencia.
- Identidad: una manera de hablar del cambio que produce el aprendizaje en quiénes somos y de cómo crear historias personales de devenir en el contexto de nuestras comunidades. (Wenger, 2001, p. 22-23)



Wenger, E. (2001). Componentes de una teoría social del aprendizaje. [figura]. Recuperado de: Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad.

Como se logra evidenciar, las premisas y los componentes del aprendizaje como práctica social, y con ello los principios adoptados del modelo pedagógico de Wenger, permiten identificar los elementos contenidos en el modelo diseñado del proyecto:

- El aprendizaje organizacional de la Corporación se favorecerá con la consecución de las actividades del modelo diseñado (Aprendizaje como hacer; práctica)
- Las prácticas de los saberes organizacionales evolucionan como cúmulo de experiencias para los empleados de la Corporación, así, la práctica compartida del aprendizaje organizacional configura en los empleados, significados.
- El aprendizaje organizacional de los empleados de CORANTIOQUIA, no es una actividad separada, es una multiplicación de esfuerzos por el entendimiento y la actuación de los saberes organizacionales que es compartida con las estrategias planteadas en el modelo diseñado

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

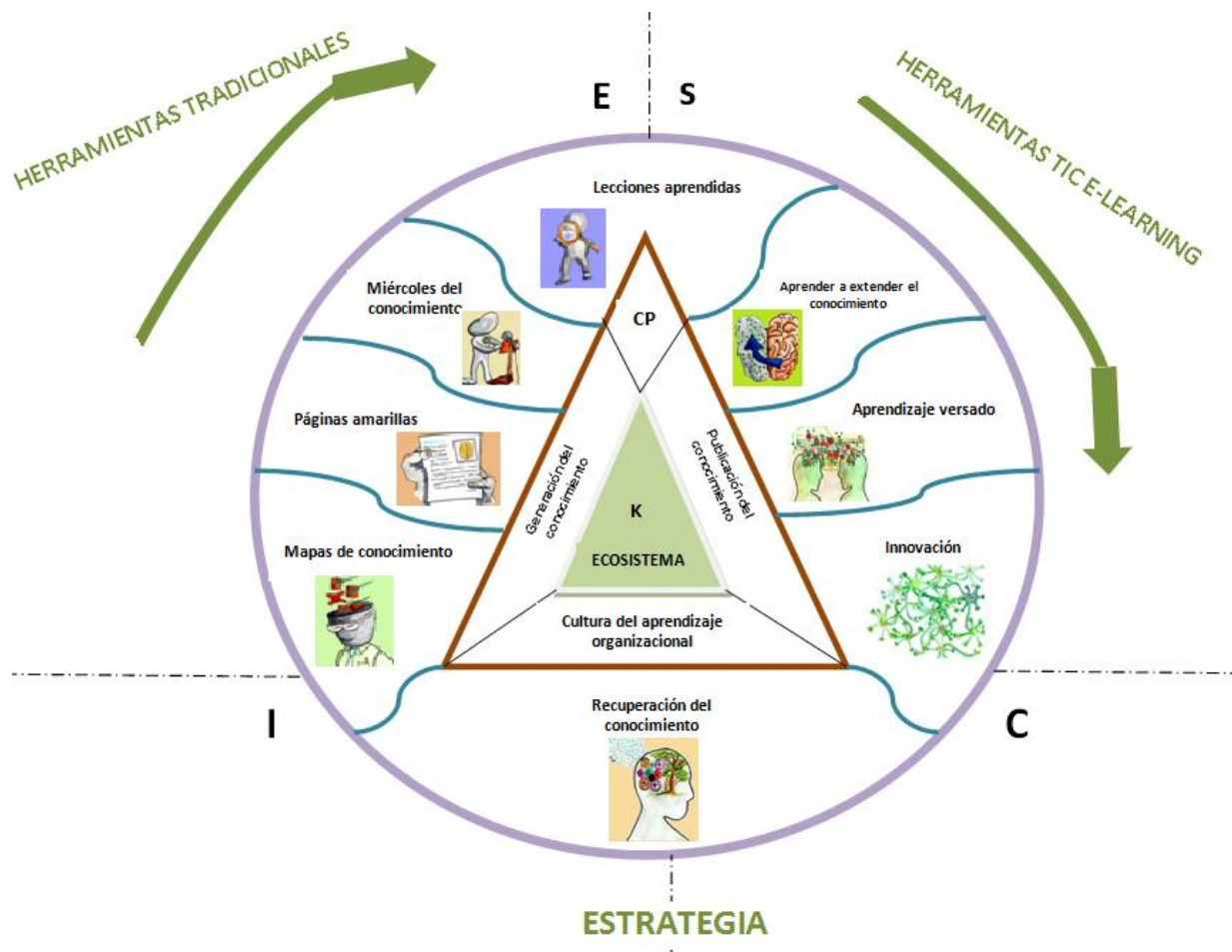
(Aprendizaje como afiliación).

- El aprendizaje organizacional será un cúmulo de inteligencias (aplicación de conocimientos), que enmarcarán una ruta de la mejor actuación para los empleados de la Corporación (Aprendizaje como devenir, identidad).

En conclusión, los modelos pedagógicos planteados para el desarrollo del proyecto "*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning*", implican replantear para la Corporación: el aprendizaje individual (en los empleados), grupal (en las comunidades o grupos de trabajo) y finalmente el organizacional de CORANTIOQUIA, demostrando lo que la organización sabe y como gestionará su conocimiento y aprendizaje organizacional bajo el modelo que a continuación se propone.

8.2 DESCRIPCIÓN Y DISEÑO DETALLADO DE LA SOLUCIÓN PROPUESTA: MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A continuación el modelo de gestión del conocimiento propuesto para el desarrollo del proyecto. Es un modelo que promueve la transformación del conocimiento tácito al conocimiento explícito de la Corporación, con la identificación de procesos, actividades, herramientas y estrategias de funcionamiento de la gestión del conocimiento que van a favorecer el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA.



8.2.1 Justificación del modelo

El modelo "Ecosistema K" plantea como esencia el **verbo explicitar** como base de la generación del conocimiento organizacional, para los autores Nonaka y Takeuchi es: "convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito"(Nonaka & Takeuchi, 1999, p. 68). Lo que para la interpretación del modelo significa, hacer visible, expandir y preservar socialmente (entre todos los empleados) el conocimiento y convertirlo así en conocimiento organizacional. Ajustándose a este planteamiento, el conocimiento organizacional de CORANTIOQUIA se genera y expande a través de la relación entre conocimiento tácito y explícito.

La principal necesidad hallada en CORANTIOQUIA que envuelve la gestión del conocimiento y por ende su enfoque de aprendizaje organizacional, es en conclusión: el conocimiento tácito es la gran base de su conocimiento organizacional, es el conocimiento que poseen sus empleados y esta invisible en su mayoría, el conocimiento registrado identificado hasta el momento como saberes organizacionales, es en mínima parte de lo que realmente tiene asegurado CORANTIOQUIA. En otras palabras, poco se puede decir actualmente de lo que realmente saben que saben, todos los empleados de la Corporación y como afirma Kin, D. "El conocimiento tácito en las organizaciones es el más cuantioso y el más valioso y la función más importante de la empresa en el futuro será su registro y su uso estratégico" (como se cita en Marín, 2005, p. 63). Este conocimiento tácito responde al cómo y el por qué se hacen las cosas en la Corporación, conocimiento que continuamente se está evaporando, o continuamente se tienen que estar generando procesos de recuperación porque no se había estipulado estrategias ideales para su adecuada preservación como presento el análisis de necesidades anteriormente.

El diseño del modelo de gestión del conocimiento es en fin último un modelo de generación de conocimiento organizacional que permitirá que CORANTIOQUIA lo incorpore como la principal actividad de aprendizaje organizacional que ha de implementar para sus empleados, el cual, por medio del e-learning genera un referente común para gestionar el conocimiento (generarlo, compartirlo y preservarlo) dentro de la Corporación como el [objetivo general](#) que el proyecto plantea.

Este modelo de gestión del conocimiento para CORANTIOQUIA, bajo el enfoque elegido de aprendizaje organizacional y con los modelos pedagógicos definidos que permiten configurar como sucede este aprendizaje organizacional; primero a nivel individual en los empleados de la Corporación, argumentado desde el Modelo Constructivista de Jonassen, luego entre grupos de trabajo, fundamentando así el aprendizaje como práctica social con el Modelo de Comunidades de Práctica de Wenger. Permiten definir que el tipo de aprendizaje que el modelo finalmente determina, es un *aprendizaje colaborativo*; pues justifica aun más el funcionamiento e interacción de los elementos del modelo de gestión del conocimiento diseñado para el proyecto, y con ello obviamente los dos cursos de entrenamiento que se podrán visualizar en la prueba de implementación del SGA y la guía tecnopedagógica para los empleados de CORANTIOQUIA.

¿Por qué un aprendizaje de tipo colaborativo define el modelo? Porque la esencia de la gestión del conocimiento es la cultura del aprendizaje organizacional, es decir, el trabajo en equipo, porque el modelo propuesto busca por medio del cumplimiento de sus actividades, propiciar espacios en los cuales el aprendizaje se da con la multiplicación de habilidades y esfuerzos individuales y grupales de los empleados, además porque sus actividades de conversión del conocimiento tácito a explícito están apoyados en el uso de herramientas TIC (SGA), que garantizan el aprendizaje y desarrollo tanto personal (individual) como social (grupos de trabajo), generándose interacción, intercambio de ideas, participación activa en la apropiación y uso de la actividades que propone el modelo. "La expresión aprendizaje colaborativo se refiere a metodologías de aprendizaje que incentivan la colaboración entre individuos para conocer, compartir, y ampliar la información que cada uno tiene sobre un tema. Esto se logra compartiendo datos mediante espacios de discusión reales o virtuales. El aprendizaje

colaborativo surge mayormente de instancias de trabajo en grupos o trabajo colaborativo." (Computación I, párr. 3).

Así pues, la contribución individual que los empleados realizarán socializando su conocimiento tácito para el logro del desarrollo de las habilidades personales y sociales de otros empleados de la Corporación, mediante los cursos de entrenamiento que se visualizaran en el SGA, será un esfuerzo sumado a la colaboración de una tarea mutua en la cual los empleados trabajan juntos para producir algo que no podrían producir individualmente. Estos empleados utilizarán la apropiación de sus saberes organizacionales, sus tareas auténticas, propias de las funciones y necesidades organizacionales de la Corporación, para colocarlas en un contexto grupal, cuyo contenido depende de la construcción de conocimiento en los saberes organizacionales y la experiencia en el lugar de trabajo producto de un esfuerzo multiplicativo.

Asociado a este aprendizaje colaborativo argumentado desde el constructivismo y el aprendizaje como práctica social, como lo hemos visto, encontramos que los empleados de la Corporación, sujetos con mucha o poca experiencia y saberes organizacionales, ocuparán al mismo tiempo el rol docente / discente, que se insertan en el modelo de gestión del conocimiento propuesto. Para el caso de CORANTIOQUIA, ambos sujetos; docente y discente deben ser participantes en un rol activo de aprendizaje organizacional, pues van a ser los que van a tomar las decisiones sobre su propio proceso de aprendizaje y el conocimiento que se constituye en el Corporación.

Ambos sujetos (empleados), el sujeto que logra generar y desarrollar la explicitación de su conocimiento y el que aprende porque participa y se apropia de esa conversión del conocimiento, comparten las siguientes características asociados a los modelos pedagógicos que argumentan el modelo de gestión del conocimiento propuesto:

1. Los empleados de CORANTIOQUIA son discentes; centro del proceso formativo.
2. El constructivismo exige que los empleados se comporten de forma cooperativa o colaborativa para generar, construir y compartir conocimiento organizacional.
3. Construir conocimiento será un proceso autónomo de aprendizaje, ya que este no está mediado por los tiempos presenciales, sino por la virtualidad que puede ofrecer el SGA, brindará la posibilidad de elegir cómo, cuándo y cómo construir los propios procesos de capacitación y entrenamiento.
4. El constructivismo y el aprendizaje como práctica social, también exige poner en práctica todos los conocimientos que generamos en los roles de trabajo, esto implica estar atento a las necesidades sociales (grupos de trabajo) que nos rodean, analizar y aplicar el aprendizaje individual para ayudar a otros.
5. El conocimiento se detona cuando se comparte, es decir, ya atrás ha quedado que compartir el conocimiento es perder valor, por el contrario, cuando el empleado comparte su conocimiento puede catalizar nuevos aprendizajes, descubrir nuevas experiencias y acelerar nuevos procesos de generación de conocimiento, ahora desde el aprendizaje colaborativo.
6. Implementar personalmente estrategias para activar las actividades de gestión del conocimiento propuesto. Estas estrategias permitirán establecer redes, identificar públicos y ser partícipes de la creatividad e innovación que continuamente posibilita una frecuente actitud hacia el aprendizaje. Cuando se menciona estrategias de gestión del conocimiento se refiere a estrategias para generar, compartir y preservar el conocimiento, como lo plantean las actividades del modelo propuesto.
7. Finalmente, emplear software gratuito para la creación de recursos y objetos de aprendizaje para la socialización y externalización del conocimiento tácito de los empleados, lo que significa que ya no hay excusa para no incursionar en la nueva modalidad para el aprendizaje y la enseñanza, ya que la virtualidad como lo quiere fundamentar el modelo de gestión del

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

conocimiento propuesto, es una herramienta para potenciar la construcción de conocimiento sin barreras geográficas o temporales.

La modalidad de formación que engloba estos roles será el e-learning, fundamentado en un Sistema de Gestión de Aprendizaje virtual, considerado una herramienta TIC como portal de aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA. El rol de la TIC se puede asimilar con una estrategia de conducta de aprendizaje mediada por la virtualidad, que va a cambiar la forma en cómo los empleados de CORANTIOQUIA se comunican y aprenden. Así, el rol de la TIC (SGA), planteado en el modelo de gestión del conocimiento construido, será el de adoptar la tendencia de entornos colaborativos que hace parte de una nueva cultura formativa y de aprendizaje que responde al constructivismo del modelo, centrado en la construcción de conocimiento, el aprendizaje de tareas auténticas; las que tienen relevancia y utilidad para el desempeño de las funciones de los empleados de la Corporación. Según Smeets "La educación debe posar sus ojos en las TIC, entendiéndolas como una nueva forma de acceder al conocimiento, al saber, ofrecer las condiciones necesarias para que se optimice el aprendizaje" (como se cita en Marín, Ramírez & Cabero, 2010).

Los entornos colaborativos al que se refiere el proyecto con el SGA que será propuesto para el funcionamiento del modelo de gestión del conocimiento diseñado, ha de expandir la capacidad de crear, explicitar y compartir el conocimiento entre los empleados de la Corporación. De aquí que la tendencia de entornos colaborativos como rol de las TIC (e-learning por medio del SGA) "se reconoce como un enfoque valioso y un método eficaz de aprendizaje... Los entornos colaborativos son espacios de aprendizaje que reúnen unas condiciones óptimas para el trabajo en equipo y el aprendizaje conjunto. Esto incluye necesariamente tanto a la tecnología de apoyo como al uso que se hace de ella, es decir, a las metodologías que sustentan los procesos de trabajo y de aprendizaje colaborativo" (New Media Consortium & Universitat Oberta de Catalunya, 2010, p. 11).

La relación de la tecnología en los entornos colaborativos es la de contribuir a la mediación del aprendizaje; se refiere a la intervención que se realiza con medios informáticos y a través de otras personas. Tenemos entonces una relación de constructivismo/aprendizaje como práctica social – SGA ideal porque se proporciona acceso ilimitado al conocimiento que se ha explicitado y comunicación para interactuar y explicitar el conocimiento de la Corporación, dinamizando efectivamente el aprendizaje organizacional que quiere favorecer el modelo del gestión del conocimiento que en próximas líneas se estructura para CORANTIOQUIA.

En el conocimiento tácito de los empleados de CORANTIOQUIA existe un conocimiento potencial teórico-técnico que está invisible y es conocimiento vinculado a la realidad organizacional, a sus prácticas que el proceso de explicitación quiere revelar con cada una de sus actividades y como lo afirma Nonaka: "En la gestión del conocimiento en las organizaciones empresariales, la función de revelar, de visualizar el conocimiento existente (explicitar lo tácito) para incrementar su socialización, recreación y expansión, sea el aspecto más importante de la gestión del conocimiento" (Nonaka & Takeuchi, 1999, p. 68)

A continuación, antes de iniciar la descripción de los elementos del modelo, es necesario explicar los tipos de conocimiento de los que se ha venido hablando hasta el momento en el desarrollo del proyecto:

Michael Polanyi, estableció los conceptos de conocimiento tácito y conocimiento explícito. En su exposición enfatiza la habilidad de integrar y transferir conocimiento como base de la gestión del conocimiento. Define el conocimiento tácito como aquel difícil de extraer y codificar, que incluye la intuición y los conocimientos que resultan de la experiencia. Este conocimiento esencialmente gestado internamente en la persona y en los grupos frente a específicos retos de desarrollo de la tarea productiva, carece de

formatos universales para representarse ante el mundo. Por esto es un conocimiento que se hace visiblemente activo y real cuando se localiza y opera organizacionalmente. El conocimiento explícito, en cambio, es aquel que ha sido formalizado en documentos académicos e institucionales. Fácilmente identificable, fácil de desglosar, capturar, codificar y utilizar en forma generalizada. Podemos identificar como conocimiento explícito las presentaciones técnicas, las fórmulas, ecuaciones, reglas, soluciones, libros, bases de datos, textos, procedimientos, políticas, diseños, modelos y prototipos” (como se cita en Marín, 2005, p. 61)

Como se puede ver, el conocimiento denominado tácito es el que existe en la mente de las personas; está constituido por el pensamiento lógico y emoción, es difícil de formalizar, socializar, registrar, compartir o explicar, este conocimiento surge de la experiencia y tiende a ser tácito y subjetivo. Pero este conocimiento es la base del conocimiento explícito, ya que la interacción del conocimiento tácito y explícito da lugar a los procesos de conversión del conocimiento. Por su parte el conocimiento explícito o codificado es aquel que puede transmitirse utilizando el lenguaje formal tendiendo a ser explícito y objetivo.

Ahora bien, para saber usar el conocimiento y favorecer el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, es necesario hacer el conocimiento de los empleados explícito, ponerlo en práctica y mejor aún en práctica de todos (socializarlo). La necesidad de volver el conocimiento tácito en conocimiento explícito, también radica en la primera propiedad del conocimiento: se crea y se destruye; si el conocimiento no se explicita para socializarlo o conservarlo, puede ocurrir que desaparezca, y así, es como los empleados de la Corporación tienen que estar recordando y repitiendo, por ejemplo los procesos de entrenamiento para los practicantes del CTA, como una de las necesidades identificadas del proyecto en desarrollo. Se evidencia lo importante en una organización de hacer *público* el conocimiento de uno o muchos (hacerlo público se refiere a socializarlo de forma directa con los empleados o conservarlo en registros como veremos en el segundo momento del proyecto). Esto con el ánimo de no repetir procesos y por tanto no perder el valioso tiempo en lo que ya está hecho dentro de la Corporación. Sin embargo, es obvio que la capacidad de los empleados de CORANTIOQUIA les ha permitido repetir esta situación o aprender para redescubrir de nuevo sus labores, claro está, en que este proceso toma su tiempo y precisamente esto es algo que el modelo tiende a solucionar.

8.2.2 Estructura del modelo

A continuación bajo el planteamiento del [objetivo específico no. 1 del proyecto](#), se presentan los elementos del modelo de gestión del conocimiento idóneo e integrador que reúne para la Corporación los esfuerzos y soluciones identificadas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA.

Plano o entorno del modelo

El modelo de gestión del conocimiento de CORANTIOQUIA: Ecosistema K, está soportado sobre un plano que responde a la conversión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi "La creación de conocimiento se fundamenta en el supuesto crítico de que el conocimiento humano se crea y expande a través de la interacción social de conocimiento tácito y conocimiento explícito. A esta interacción la llamamos conversión de conocimiento, la cual es un proceso social entre individuos y no confinada al interior de un solo individuo. Lo que permite postular cuatro formas de interacción social para la conversión del conocimiento: 1. de tácito a tácito, que llamamos *Socialización*. 2. de tácito a explícito o *Exteriorización*. 3. de explícito a explícito o *Combinación*. 4. de explícito a tácito o *Interiorización*". (Nonaka & Takeuchi, 1999, p. 68-69)

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Bajo esta conversión del conocimiento se ubicarán las actividades del modelo para facilitar su comprensión y finalidad dentro del proceso de aprendizaje organizacional, enfatizando que la continuación del desarrollo de este proyecto se profundizará en el cuadrante de socialización, por hacer Zoom en las actividades de *Aprender a extender el conocimiento* (guía de diseño tecnopedagógico para los empleados) y la actividad de *Aprendizaje versado* (2 cursos de entrenamiento que se presentarán en la prueba piloto del SGA propuesto).

<p style="text-align: center;">SOCIALIZACIÓN de tácito a tácito</p> <p>(empleado a empleado, uso de relación asincrónica mediada por el e-learning) Lecciones aprendidas Aprender a extender el conocimiento Aprendizaje versado Innovación</p>	<p style="text-align: center;">EXTERNALIZACIÓN O EXTERIORIZACIÓN de tácito a explícito</p> <p>(Empleado a grupos de empleados uso de herramientas tradicionales de gestión del conocimiento) Lecciones aprendidas Miércoles del conocimiento Páginas Amarillas Mapas de conocimiento</p>
<p style="text-align: center;">INTERNALIZACIÓN O INTERIORIZACIÓN de explícito a tácito</p> <p>(Apropiación de conocimientos) Recuperación del conocimiento y todas las actividades anteriormente mencionadas para la operatividad del conocimiento individual.</p>	<p style="text-align: center;">COMBINACIÓN de explícito a explícito</p> <p>(Sistematización de conceptos entre grupos de empleados) Innovación</p>

Procesos

Las comunidades de práctica (ápice integrador del modelo)

Las comunidades de práctica, siendo configuradas anteriormente para el desarrollo del proyecto como modelo pedagógico (esencia) y habitualmente en la generalidad y aplicación de gestión del conocimiento organizacional como herramienta, para efectos del Ecosistema del conocimiento en CORANTIOQUIA, serán configuradas como un proceso de expansión, fundamental en la explicitación del conocimiento, ya que llevarán inmersas el contenido del conocimiento empírico que normalmente construyen los empleados de la Corporación con su experiencia en las prácticas organizacionales, experiencia que regularmente no se encuentra en los libros o manuales de procedimientos o procesos, sino en la mente de los empleados. "Coincidiendo con Nonaka, el conocimiento tácito es creado aquí y ahora en un contexto específico-práctico, mientras que el conocimiento explícito sugiere de una práctica intelectual y experimental que construya conocimientos compartidos y un lenguaje que lo legitime y lo extienda" (como se cita en Marín, 2005, p. 62)

Las comunidades de práctica en la Corporación promoverán y socializarán el conocimiento, algunas desde las herramientas tradicionales de la Corporación (Mesas e Intranet) y otras con las herramientas Tic propuestas (SGA), es por esto que en el modelo se ubica como un proceso en un plano compartido, pues pueden llegar a permitir gran alcance no solo en materia de socialización del conocimiento, sino en materia de innovación y externalización. "A través del intercambio de preguntas, de reuniones, de explicar casos, de negociar el significado de los acontecimientos, de inventar y compartir nuevas formas de hacer las cosas, de conspirar, de debatir y recordar el pasado, fueron complementando las informaciones de unos con las de otros y juntos construyeron una comprensión compartida de su entorno y de su trabajo" (Marín, 2005, p. 121)

¿Por qué las comunidades de práctica han sido consolidadas en el modelo propuesto como un proceso?

Como hemos visto, porque son fundamentales para la promoción y socialización del conocimiento explícito, pero también porque en ellas se pretende una estructura que facilita compartir y hacer circular el conocimiento, que para efectos de las necesidades de la Corporación se han identificado en

los procesos de Capacitación y entrenamiento. Así pues, las comunidades de práctica serían las fuentes de donde se proceden a tomar insumos (conocimientos), para realizar cursos de capacitación y entrenamiento que se reflejarán con la actividad del Aprendizaje versado. De esta manera, las comunidades de práctica podrían distribuirse en dos grandes estructuras:

1. Responden a la identificación de un grupo idóneo: formar comunidades de práctica que provienen de estructuras funcionales identificadas en el organigrama (las subdirecciones). "De hecho las comunidades de práctica empiezan a consolidarse, cuando logran crear un contenedor de conocimientos, con una gran base teórico-experimental que finalmente engrandece la red de aportantes y de usuarios. Es útil porque resuelve problemas prácticos, pero es formativo porque desarrolla la mente" (Marín, 2005, p. 127).

2. Identificar problemas recurrentes que se presentan en la Corporación: formar comunidades de práctica provenientes de problemas identificados que necesitan soluciones y que no propiamente son comunidades de práctica ubicadas en las estructuras organizacionales anteriormente identificadas. "Obsérvese que en sistemas como los que estamos describiendo, lo que permite acercarse a la tarea, no es la sola visualización empírica, sino la plataforma de conocimiento colectivo que se construye sobre ella, que implica verla con los ojos de muchas personas que han vivenciado y pensado el objeto" (Marín, 2005, p. 125). Las Comunidades de práctica solo necesitan de la manifestación explícita a la resolución a un problema para poder surgir, permitirán canalizar las conclusiones, lecciones aprendidas, compartir experiencias, dudas y reflexiones que se generan mediante el ejercicio y la práctica de roles de la Corporación.

El conocimiento tácito posee una fuente inagotable de conocimiento empírico que nace en los procesos formales e informales de desempeño de los roles laborales, las comunidades de práctica como proceso, permiten demostrar la efectividad de dichos conocimientos que se irán legitimando con las Lecciones aprendidas, que al final son la actividad que validan la eficacia de estos conocimientos, consolidándose como la solución de problemas de saberes organizacionales que envuelven un cómo y un dónde. "Por esto tienen una validez pragmática y una visibilidad empírica. De esta manera, los conocimientos tácitos son los estados embrionarios del conocimiento organizacional, porque ellos ligan el vasto conocimiento depositado en los individuos y colectivos con la solución de problemas organizacionales" (Marín, 2005, p. 65). Por esto se definen las comunidades de práctica bajo las 2 estructuras: desde las subdirecciones existentes y las que surgen con la práctica diaria, ambos grupos se convierten en insumo de las actividades del modelo: aprender a extender el conocimiento y fuente directa del aprendizaje versado.

Publicación del conocimiento (el portal para el conocimiento: SGA)

El proceso de publicación del conocimiento del modelo se convierte en el zoom al que se pretende llegar en un segundo momento con el desarrollo del proyecto, ya que comprende la utilización de un Sistema de Gestión de Aprendizaje (SGA), como repositorio de contenidos explicitados y medio principal de su comunicación y promoción. Como se ha evidenciado, la Corporación necesita de un medio donde continuamente se promueva la socialización de conocimientos específicos en base a la experiencia de los empleados y de los saberes organizacionales identificados en CORANTIOQUIA. Este proceso de publicación, aprovechando las bondades de configurar un Sistema de Gestión de Aprendizaje, es esencialmente parte del proceso de conversión del conocimiento, que según el esquema se llevará a cabo con las actividades de: lecciones aprendidas, aprender a extender el conocimiento, aprendizaje versado e innovación.

Este proceso de publicación encierra una problemática de explicitación del conocimiento, la cual es un pensamiento de carácter constructivista; el conocimiento no es encontrado, sino construido y en este

caso debe ser construido con la colaboración de los empleados de la Corporación. Este problema pretende ser solucionado con las siguientes estrategias de funcionamiento del modelo.

Cultura del aprendizaje organizacional (Filosofía, núcleo dinamizador)

“La forma como se gestiona social y organizacionalmente el conocimiento, crea y trasforma la cultura de la organización y de su entorno” (Marín, 2005, p. 19). Tres valores que dan cuerpo al uso del modelo propuesto, serán: confianza (nadie procurará aportar conocimientos a una estrategia a la cual no le encuentran sentido o que vulnera las cosas que cree y crea), pertenencia (se acepta su estructura y funcionalidad) y compromiso de uso (integración y socialización del conocimiento), estos valores determinan la conversión del conocimiento individual y grupal en conocimiento de la organización, determinan la base de la cultura del aprendizaje organizacional. Estos valores son importantes en la cultura del aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, porque hacen parte de la comunicación del modelo, tomando el hecho de que la comunicación no solo se verbaliza “La comunicación es acción, gesto y silencio de la actividad, emoción de la actividad y potencia. Es la comunicación en ese plano, la que constituye el sistema nervioso de la organización, que enlaza a los participantes en conocimiento, emoción y actividad, integrando el pensamiento al movimiento” (Marín, 2005, p. 27).

Generación del conocimiento (Individual y grupal)

La esencia de este proceso está determinada por el proceso de aprendizaje organizacional que ya se ha venido explicitando hasta el momento (en los modelos pedagógicos seleccionados del enfoque teórico) que se da internamente en los individuos y el que se da en un colectivo para llevarlo finalmente como aprendizaje organizacional en CORANTIOQUIA. La generación de conocimiento a nivel individual y grupal ha propuesto hasta el momento: la formación de conceptos y comprobación de los mismos en base a la experiencia en procesos individuales y grupales de aprendizaje.

Así, este proceso concluirá que el aprendizaje organizacional o la gestión del conocimiento organizacional que el modelo plantea, no es la suma de procesos individuales, sino la multiplicación de esfuerzos grupales que potencian el accionar del aprendizaje organizacional con voluntad de todos los empleados. Cualquier desempeño individual refleja el desempeño colectivo de la Corporación en los términos de que no hay construcción colectiva del conocimiento sin que el empleado aporte diligentemente al modelo diseñado en el proyecto.

8.2.3 Estrategia de funcionamiento del modelo

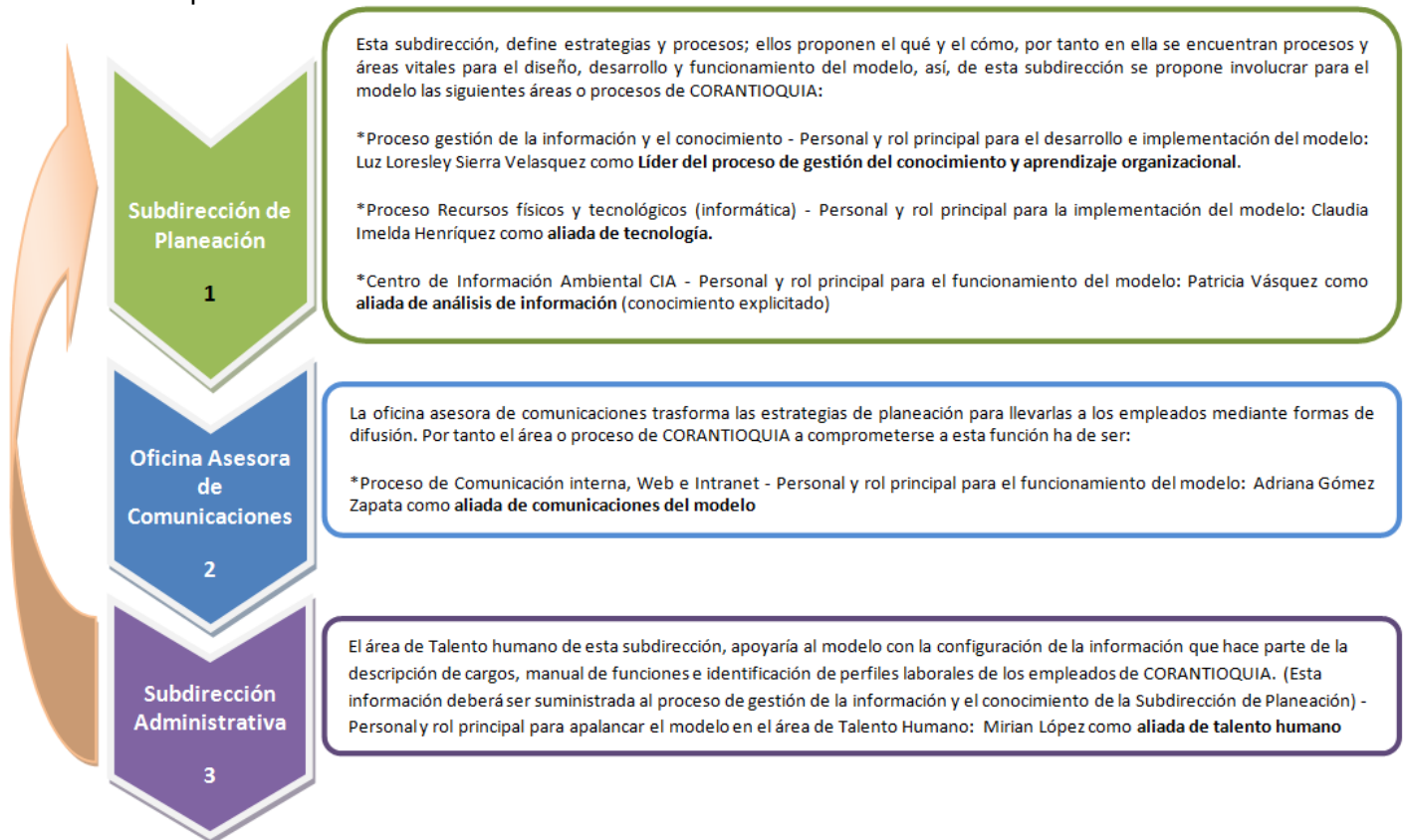
La estrategia que aquí se plantea de funcionamiento del modelo no solo es aplicable para la configuración de los cursos de entrenamiento, sino también como una propuesta de materialización del modelo de Gestión del Conocimiento diseñado con todos sus elementos, ya que todo el modelo es en sí mismo para la Corporación; una propuesta formativa de cómo debe gestionarse el aprendizaje organizacional y el conocimiento.

Durante la fase de análisis de necesidades se pudo establecer: procesos como el entrenamiento y la capacitación que actualmente se realiza en CORANTIOQUIA desde el área de talento humano, no son considerados por la mayoría de los empleados como procesos organizados, funcionales y permanentes, por tanto se propone para el funcionamiento del modelo de gestión del conocimiento planteado, que el proceso de capacitación, entrenamiento y todas las actividades de aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento que integra el modelo en sí, sea ubicado en su origen y proyección (desarrollo e implementación) para CORANTIOQUIA, desde la Subdirección de Planeación. "No se trata de decir que la formación no tiene ninguna utilidad. Pero lo importante es que la empresas tienen que dar a sus empleados el apoyo que corresponde a las expectativas reales de

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

una comunidad, en vez de las expectativas abstractas que existen a veces en los departamentos de formación o de recursos humanos" (Vásquez, 2011, p. 57)

Un modelo de gestión del conocimiento efectivo ha de diseñarse incluyendo estratégicamente a las unidades (en este caso subdirecciones, procesos y áreas de CORANTIOQUIA) como a continuación lo presenta el esquema:



Un modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional será efectivo en CORANTIOQUIA si se diseña y ubica desde áreas claves, es decir, áreas estratégicas, misionales y de apoyo como se encuentran identificadas las áreas elegidas de la Corporación. Esta estrategia de funcionamiento del modelo permite integrar áreas de la Corporación y sus dependencias para proporcionar la fluidez de información y conocimiento que favorece el aprendizaje organizacional que será mediado por el e-learning. "Es necesario evitar una organización demasiado rígida, para que una organización funcione eficientemente, la información debe pasar por el canal más eficaz, haciendo caso omiso del organigrama" (como se cita en Marín, 2005, p. 229)

Observaciones adicionales a esta estrategia de funcionamiento:

- La capacitación y entrenamiento puede tener como fuente la estructura de procesos de comunidades de práctica definida anteriormente. Su ejecución comenzará por tanto desde las diferentes áreas que establezcan la necesidad de realizar esos procesos de aprendizaje organizacional, estas áreas tendrán el acompañamiento tal y como se plantea en la estructura anterior, apoyándose en actividades del modelo: Lecciones aprendidas (Repositorios de conocimiento explícito como contenidos para crear los cursos), Aprender a extender el conocimiento (Guía de diseño tecnopedagógico para la elaboración de los cursos) y Aprendizaje versado (Materialización de capacitaciones y entrenamiento).

- Los cursos de entrenamiento en especial, que se brinden a los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA, serán elaborados desde las áreas específicas con los expertos que dominan el saber organizacional que tienen que aprender los practicantes para llevar a cabo un buen proceso de inmersión a la Corporación. Obviamente el diseño y desarrollo de estos cursos de entrenamiento de los practicantes seguirá el proceso anterior identificado para su adecuada materialización.
- No será necesario la contratación de las necesidades de capacitación permanente con proveedores externos a la Corporación, ya que las necesidades de capacitación y entrenamiento podrán ser solucionadas bajo la estrategia planteada y los demás elementos que configuran el modelo.
- La oficina asesora de comunicaciones será un excelente elemento de difusión y aceptación del modelo entre los empleados de CORANTIOQUIA, ya que habitualmente esta oficina apoya las campañas de cultura organizacional que se estén liderando en la Corporación, con la administración de sus elementos TIC (Intranet, canal privado de Youtube y los microprogramas de televisión), podrían ser herramientas adecuadas del apalancamiento tecnológico que favorece el modelo en los procesos de aceptación y de gestión de cambio para los empleados.
- El proceso de recursos físicos y tecnológicos de la Subdirección de Planeación, será quien suministre el soporte tecnológico al Sistema de Gestión de Aprendizaje.

8.2.4 Herramientas del modelo

El modelo vincula como herramientas aquellas que han sido identificadas como tradicionales para el ejercicio de la gestión del conocimiento organizacional y cuyas actividades en el modelo se han identificado algunas como antecedentes en la Corporación. También se vinculan las actividades denominadas herramientas TIC y e-learning, que comprenderán el reconocimiento de las ya existentes y la nueva propuesta de utilización de un Sistema de Gestión de Aprendizaje como el nuevo [objetivo específico no. 2](#), lo vincula para el desarrollo del proyecto.

Hasta el momento con el desarrollo del proyecto: "Este trabajo ha sido claro en la hipótesis de que la gestión del conocimiento es un proceso que implica a todas las dimensiones de la organización, en su sentido más profundo y donde la clave es el hombre, contextualizado socialmente en su saber. De tal manera que las tecnologías son solamente facilitadoras y potencializadoras de esa contextualización social del saber humano. Coincidiendo con Luisa Wah citando a Holtshouse, la gestión de la información reemplaza al trabajador porque automatiza su labor, en cambio, la gestión del conocimiento encierra su esencia" (como se cita en Marín, 2005, p. 241)

Las herramientas tradicionales de gestión del conocimiento vinculadas en este caso a las actividades de: mapas de conocimiento, páginas amarillas, miércoles de conocimiento e incluso lecciones aprendidas, normalmente se han venido trabajando de forma presencial entre los empleados de la Corporación y han respondido a proyectos aislados cuya materialización no se perpetúa en el tiempo dentro de una dinámica de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional para CORANTIOQUIA. Normalmente estas herramientas tradicionales de gestión del conocimiento se han administrado mediante elementos de software y hardware estáticos vinculados al intercambio de archivos para compartir los conocimientos.

En la actualidad, compartir conocimiento se ha vuelto más fácil aprovechando las bondades que Internet permite para que las personas publiquen la información y por medios de comunicación denominados TIC se establezcan las redes necesarias para la creación, difusión e incluso la preservación del conocimiento. "Uno de los aspectos más importantes de las tecnologías electrónicas en red puestas al servicio de la gestión del conocimiento, es que permite a la organización visualizar la dinámica de redes de conexión de expertos. En otras palabras, que pueden crear escenarios virtuales

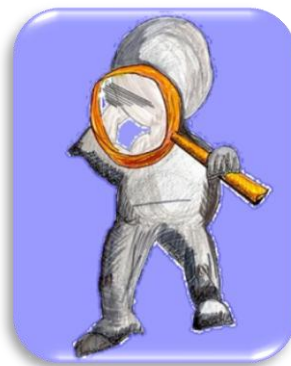
que trascendiendo las limitaciones de tiempo y espacio, permiten socializar, explicitar y combinar conocimientos tácitos y explícitos en el contexto de soluciones empresariales" (Marín, 2005, p. 245)

Las bondades del Internet encontradas en el funcionamiento de la Corporación son: Intranet (Coranet), una página Web (<http://www.corantioquia.gov.co/>), base de datos bibliográfica (KOHA), los microprogramas de televisión y el canal privado de Youtube. Se propone que estos elementos sean el repositorio y puerta de entrada a las diversas actividades de la gestión del conocimiento contenidas en el modelo. Se propone entonces a la Intranet de la Corporación como puerta de entrada del **portal del SGA**, cuya implementación por ser una prueba piloto, reflejará solo dos actividades del funcionamiento del modelo en su totalidad: **aprender a extender el conocimiento y la actividad del aprendizaje versado**, así se recuerda que el análisis del SGA, su selección e implementación como prueba piloto, se podrá visualizar en las próximas fases del desarrollo del proyecto.

¿Por qué se eligieron solo estos dos elementos para la prueba de implementación del SGA? Porque llevan inmersos la oportunidad de vislumbrar la solución a una problemática principal del aprendizaje organizacional que se presenta continuamente en la Corporación, como lo es el proceso de entrenamiento de los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA, además, porque la ejecución de estas dos actividades del modelo, permitirán demostrar de forma ágil y concreta como hacer explícito el conocimiento tácito para estas necesidades identificadas de entrenamiento, comprobándose así, la efectividad del modelo en la Corporación al usar sus herramientas para movilizar entre los empleados la cultura de generar y compartir el conocimiento organizacional. "Los sistemas de gestión electrónica del conocimiento se optimizan, cuando se adquiere una cultura de oportunidad y agilidad de explicitación del conocimiento tácito que brota de la experiencia empresarial y laboral. Como bien lo concluye Buckman, el desarrollo de esta cultura de explicitación requiere de un cambio paradigmático en la valoración del capital humano. Las personas en esa nueva cultura de explicitación y socialización del conocimiento, valen más por la capacidad de pensar, de decir y socializar que por la capacidad de aplicación del conocimiento mismo" (Marín, 2005, p. 244)

8.2.5 Actividades del modelo

Lecciones aprendidas



"Una lección aprendida es una generalización a la cual es posible llegar después de que se vive un proceso y se reflexiona acerca de él. Las lecciones aprendidas pueden revelar mejores prácticas o peores prácticas que siguieren cómo y porqué diferentes estrategias funcionan o no en situaciones diferentes" (Henaó & Arango, 2006, p. 80). Las lecciones aprendidas en el modelo son el resultado de las diferentes comunidades de práctica que se establezcan, es decir, una vez se ha concluido haber encontrado la solución a los interrogantes o discusiones que comprenden las diferentes comunidades

de práctica establecidas, el conocimiento que se ha construido en dicha comunidad ha de considerarse como una fuente de conocimiento explícito que sirve para la toma de decisiones e incluso para su reproducción a través de los métodos de capacitación o entrenamiento. De esta manera las lecciones aprendidas son un cúmulo de conocimiento que ha sido explicitado y al cual se deben buscar mecanismos para su socialización y preservación.

Las lecciones aprendidas, resultado de las comunidades de práctica se definen como la búsqueda de la solución a un problema que alguien tuvo y que ha quedado registrada como un aprendizaje para quien enfrente este problema en las mismas circunstancias y pueda tomarla como ejemplo u orientación de desempeño que lo oriente en su dificultad y desconocimiento. Se sugiere que las lecciones aprendidas se constituyan en un catálogo o repositorio de soluciones eficientes y efectivas, de acuerdo a la necesidad, problema o interés de conocimiento que habían sido establecidas ante las diferentes comunidades de práctica.

Potenciar la colaboración con la construcción de las lecciones aprendidas, generar sentido de apropiación del modelo gracias a los mutuos beneficios que pueden alcanzarse al explicitar, compartir y construir conocimiento de forma colaborativa. Situación que se ha evidenciado en la Corporación, pues aunque existe la colaboración entre los empleados para solucionar inconvenientes, el resultado de este trabajo colaborativo de construcción del conocimiento suele perderse.

Aprender a extender el conocimiento

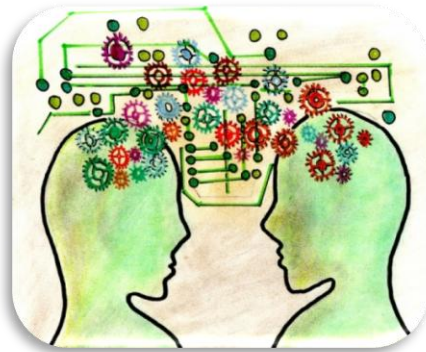


Esta es una actividad que se compone de una guía de diseño tecnopedagógico que ilustre en los empleados de CORANTIOQUIA como poder elaborar objetos de aprendizaje que serán ubicados en el SGA, lo que llevará a consolidar el aprendizaje organizacional con los métodos de entrenamiento y capacitación por medio del e-learning. La elaboración de esta guía está ampliamente relacionada con el [objetivo específico no. 3](#), y pretende convertirse en el proceso de orientación sencillo que permita a los empleados de la Corporación poder socializar de forma virtual el conocimiento producto de la explicitación.

Esta guía, cuya elaboración hace parte de los productos que entregará el desarrollo del proyecto en fases posteriores, es una orientación que alimenta los procesos de conversión del conocimiento. Comprende en un primer momento al diseño de instrucciones que se deberán seguir, cada vez que se quiera generar un objeto de aprendizaje que será considerado un curso virtual de entrenamiento o capacitación para la Corporación, así esta guía se presentará como una solución a la problemática identificada en la Corporación de la nula existencia de estrategias o actividades para la transformación del conocimiento tácito a explícito de los empleados, que conlleva a generar procesos repetitivos de recordación o construcción de conocimientos. En segundo momento la guía estructurará la metodología formalizada de entrenamiento para los practicantes o incluso para los nuevos empleados que lleguen a la Corporación, presentándose como una solución metodológica para la forma de hacer

explícito los saberes organizacionales y experiencia construidos por los empleados en el desempeño de su rol.

Aprendizaje versado:



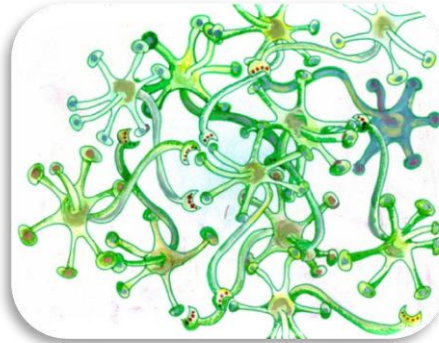
Sin duda, los empleados de la Corporación (Capital humano de CORANTIOQUIA), poseen un acervo de conocimientos potenciales cuya experiencia responde a los saberes organizacionales en el desempeño de su rol. Este acervo de conocimiento potencial está por el momento almacenado y separado en cada uno de los individuos en lo que se ha denominado como conocimiento tácito, el cual para ser explícito y compartido ha de exteriorizarse con esta actividad, mediante los procesos de entrenamiento y capacitación.

La actividad de aprendizaje versado constituye el acompañamiento que el experto en un saber organizacional canaliza mediante la herramienta TIC (SGA) y la Guía indicada de la actividad anterior, para fomentar, posicionar e institucionalizar la existencia de procesos normalizados de transferencia de conocimientos en la modalidad e-learning, de empleados experimentados a nuevos empleados, ya que se detectó, que cuando ingresan empleados nuevos a la Corporación, por ejemplo los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA, no existen procesos de entrenamiento formalizados o sistematizados, lo que significa que semestralmente se tienen que estar repitiendo contenidos formativos e informativos a estos estudiantes para que se familiaricen con su labor en la Corporación.

El desarrollo de estas estrategias de capacitación y entrenamiento, implican la socialización de los conocimientos tácitos a dimensiones grupales en los saberes organizacionales (desempeño del rol) y se materializan en los saberes instrumentales Know How; "Conocimiento referido a cómo se hacen las cosas. El cual tiene dos planos de valoración: por un lado el Know How visible y explícito en manuales de procedimiento, modelos de gestión, estructuras y arquetipos (capital intelectual estructural), y otros de carácter tácito referidos a los potenciales de personalidad del capital humano (habilidades y actitudes), de carácter menos tangible" (Marín, 2005, p. 67)

Se afirma que el contenido de estas estrategias del aprendizaje versado, identificadas en capacitación y entrenamiento, tienen como insumo el saber organizacional, que comprende el Know How de CORANTIOQUIA que conlleva no solo el desarrollo de las prácticas organizacionales, sino la creación de saberes que canalizan el saber de las personas en función de los propósitos de la Corporación, en la cual estas formas de socialización de los conocimientos tácitos de los empleados cubre un papel determinante. Este conocimiento formalizado con la actividad del aprendizaje versado, será perpetuado a través de los límites de tiempo y espacio, para que pueda ser apropiado por otros empleados de la Corporación y los practicantes.

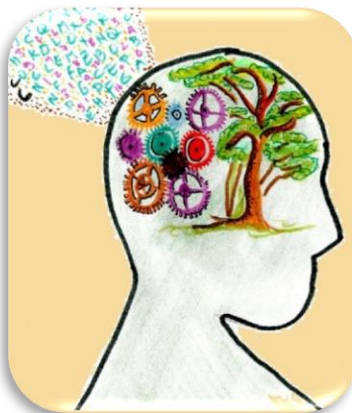
Innovación:



La innovación será considerada para los fines del modelo como la actividad en la cual se someten las ideas que finalmente se desencadenarán gracias a técnicas o pruebas de investigación, en nuevos o mejorados productos, procesos o servicios. La innovación en CORANTIOQUIA será una actividad generadora de nuevo conocimiento, una actividad para potencializar el aprendizaje de sus empleados y configurar grupos de trabajo que multipliquen los esfuerzos de construcción de conocimiento. “Los conocimientos de innovación, son conocimientos socio-organizacionales, que operan como un cerebro colectivo virtual que se activa cuando la gente que los ha producido colectivamente se junta” (Marín, 2005, p. 33)

Fue crítico para la fase de análisis de información del desarrollo del proyecto, no hallar entre los empleados estrategias configuradas de innovación o acercamientos a conocimientos de propiedad intelectual, es por esto que esta actividad propone fomentar entre los empleados el saber organizacional relacionado con la innovación y sus ingredientes de la propiedad intelectual.

Recuperación del conocimiento:



Durante la fase de análisis de información del desarrollo del proyecto se encontró una muy buena aceptación y reconocimiento de fuentes de conocimiento explícito, es decir, información ubicada en publicaciones institucionales y unidades de información físicas como Biblioteca CIA y Archivo CAD, se considera para fines del modelo, se podría potencializar la función del CIA para la Corporación, en el tratamiento del conocimiento tácito que se ha hecho explícito. En otras palabras, inspirar por estrategias para seguir fortaleciendo el uso y reconocimiento de estos espacios para la Corporación. Por ejemplo el repositorio o catálogo de las lecciones aprendidas que se mencionó anteriormente se debe aplicar rigurosas políticas de análisis, descripción y recuperación de información, tal y como sucede con el tratamiento de información bibliográfica que se le da a las publicaciones existentes en el

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

CIA, de igual forma este tratamiento de información se debe aplicar a los objetos de aprendizaje que se vayan consignando en el Sistema de Gestión de Aprendizaje, ya que no se trata simplemente de alojar en él contenidos explícitos (información), sino dar el tratamiento adecuado para facilitar la recuperación de la información (asignar metadatos, alojar en repositorios diferentes al SGA con la finalidad de controlar su existencia y evaluarlos).

Bajo estos términos se está garantizando que la memoria institucional de CORANTIOQUIA estará compuesta no solo de conocimiento de carácter explícito que ya existe en las publicaciones alojadas en estas unidades de información, sino del conocimiento tácito de los empleados que se irá incrementando en la ejecución de las actividades del modelo. Es entonces como si de una biblioteca electrónica estuviésemos hablando de incrementar las funciones y presencia del CIA, situación favorable ya que se sabe de acercamientos del software bibliográfico KOHA (<http://cia.corantioquia.gov.co/>), para facilitar el acceso remoto (en línea) a publicaciones, productos de los proyectos y del ejercicio de actuación de CORANTIOQUIA ante la sociedad.

Mapas de conocimiento:



Esta es una actividad que va en busca de identificar el nivel de conocimientos necesarios de los empleados para el adecuado desempeño de su rol. "Los mapas de conocimiento son más que un resultado, un proceso por el cual una organización puede identificar y categorizar los activos de conocimiento que posee o debería poseer. Contiene información acerca del conocimiento de una organización. Es lo que se conoce como, conocimiento de segundo orden; conocimiento acerca del conocimiento, pues describe dónde se requiere un conocimiento particular, quién lo tiene o donde se puede encontrar y como puede ser transmitido o generado, entre otras cuestiones" (Henáo & Arango, 2006, p. 78)

La ejecución de la actividad de mapas de conocimiento servirá a la Corporación para identificar los saberes organizacionales de los empleados en sus roles, características de los cargos que no se encuentran documentados e identificación de perfiles, para así atacar con procesos de capacitación que obviamente se propone que se adelanten haciendo uso del SGA, la guía y la actividad del aprendizaje versado.

Páginas amarillas:



Esta actividad se refiere a la creación de directorios o repertorios cuyo contenido permiten identificar de forma rápida conocimientos específicos que contienen los empleados de la Corporación, con el fin de ubicarlos y acudir a ellos en momentos necesarios y oportunos. Esta actividad hace parte de los factores críticos hallados en el diagnóstico elaborado en la fase de análisis, debido a que la existencia de este tipo de páginas amarillas en las instituciones facilitan identificar personal para fomentar en ellos las estrategias de transformación del conocimiento tácito a explícito. "Las páginas amarillas ayudan a la organización en la categorización y en la identificación del conocimiento que existe dentro de la empresa, creando en los empleados un sentimiento de dinamismo dentro de la empresa, debido a que ellos mismos se dan cuenta del conocimiento que poseen y del que no poseen" (Henáo & Arango, 2006, p. 79)

Miércoles del conocimiento:



Finalmente esta actividad se rescata en el modelo porque fue identificada durante la fase de análisis del proyecto, como una actividad institucionalizada que evidencia en la Corporación su interés por propiciar espacios para compartir el conocimiento. Sin embargo, la esencia y funcionamiento de la actividad se debe repotenciar, ya sea porque ha perdido su frecuencia o porque se ha convertido en el fin para otros medios. Los miércoles del conocimiento podría ser un espacio vital para difundir y generar apropiación por la ejecución de todas las actividades planteadas en el modelo, buscando dar esencia a estos espacios para compartir el conocimiento de forma presencial y fomentar el aprendizaje organizacional que se apalancará con el e-learning.

8.3 DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA SOLUCIÓN TECNOPEDAGÓGICA: 2 CURSOS DE ENTRENAMIENTO

Los dos cursos de entrenamiento serán un reflejo de la actividad: *Aprendizaje versado*, del modelo de Gestión del Conocimiento de CORANTIOQUIA: *Ecosistema K*. El conocimiento tácito de los empleados de la Corporación, será por lo tanto formalizado (explicitado) a través de los cursos de entrenamiento que serán considerados como objetos de aprendizaje perpetuados a través de los límites de tiempo y espacio, y accesibles desde el Sistema de Gestión de Aprendizaje SGA, que será considerado como un portal de aprendizaje en CORANTIOQUIA.

Con estos cursos de entrenamiento la Corporación ayuda a sus nuevos empleados (practicantes) a fortalecer y orientar su potencial académico y experimental en actuación laboral, lo cual redundará en el propio beneficio de la Corporación por fomentar el ciclo de aprendizaje organizacional. Así pues, estos cursos de entrenamiento reflejan el aprendizaje significativo que involucran los procesos de aprendizaje referenciados para el modelo de Gestión del Conocimiento: *Ecosistema K*, ya que el conocimiento nuevo brindado a los practicantes con los cursos de entrenamiento, se integra en los esquemas de conocimiento previo que posee cada practicante, llegando a modelar o cambiar estos acervos de aprendizaje constituidos en la mente del practicante con la formación académica que están cursando en sus instituciones universitarias.

El hecho de que el conocimiento sea socializado a través de los cursos de entrenamiento y accesible a los practicantes, fomenta la cultura entre los empleados de compartir el conocimiento y tangibilizarlo en procesos recuperables y sistematizados que van a fortalecer incluso otra actividad del modelo: *Recuperación del conocimiento* y así incrementar la memoria institucional de CORANTIOQUIA. "Una de las operaciones críticas de la gestión del conocimiento es la conversión, en la medida de lo posible, de todo el conocimiento involucrado en la organización en conocimiento corporativo u organizacional. Esta conversión comporta que una parte importante del conocimiento residente en la cabeza de los individuos acabe siendo representado en documentos y que esta representación o documento pase a ser propiedad de la organización" (Perez & Gutierrez, 2008, p. 65)

La actividad de *Aprendizaje versado* constituye pues la esencia de que existan estos cursos de entrenamiento, en un sistema de gestión del conocimiento que busca en general favorecer el aprendizaje organizacional mediado por e-learning. ¿Cómo se definen los cursos de entrenamiento dentro de esta finalidad para CORANTIOQUIA? "El entrenamiento llamado en algunos países adiestramiento, es una acción de capacitación destinada a la preparación de individuos para el dominio de la ocupación, de manera que produzca en trabajadores de la empresa cambios eficaces para alcanzar metas preestablecidas, a través de cursos muy operativos e instrucción directa al trabajador en su puesto de trabajo" (Agudelo, 2002, p. 367-368). De esta manera los cursos de entrenamiento que reflejarán el funcionamiento del modelo de gestión del Conocimiento: *Ecosistema K*, específicamente la actividad de *Aprendizaje versado*, comprenderán la estructura que se puede ver en el punto siguiente.

8.3.1 Objetivos formativos

Los objetivos de los cursos de entrenamiento llevan implícito impulsar las actividades de aprendizaje organizacional que se han identificado con el modelo de gestión del conocimiento, por ende estos cursos de entrenamiento tienen por objetivo según Argyris y Schon "Incrementar la capacidad de una persona para tomar decisiones efectivas y solucionar problemas, fomentar el pensamiento reflexivo y crítico" (como se cita en Pérez, 2005, p. 29-30). A continuación se especifican por tanto los objetivos que conllevan los cursos de entrenamiento bajo la modalidad e-learning para CORANTIOQUIA:

- Apropiarse del medio social y colaborativo (SGA) para dinamizar procesos de aprendizaje organizacional.

- Conocer y aplicar los saberes organizacionales que hacen parte de la estrategia y los procesos administrativos de CORANTIOQUIA.
- Interiorizar apropiadamente el conocimiento ubicado en el curso de entrenamiento, para el desempeño eficaz del rol determinado.
- Fomentar un clima de cooperación y trabajo en equipo en relación al adecuado funcionamiento del aprendizaje organizacional.
- Conocer los procesos operativos que comprometen el desempeño del rol específico dentro de la Corporación.

8.3.2 Competencias a desarrollar

"Las competencias son en definitiva características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones" (Alles, 2002, p. 78-79). Los cursos de entrenamiento pretenden desarrollar en sus "discentes" competencias relacionadas con los tres procesos del modelo de gestión del conocimiento *Ecosistema K*, en el cual se inserta la esencia de los cursos de entrenamiento para dinamizar procesos de aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA.

Competencias culturales: actitudes y valores

- Compromiso con el aprendizaje personal y la actitud necesaria para compartir conocimiento
- Actitud para enfocarse en la tarea de aprendizaje
- Actitud necesaria para compartir información y colaborar con tareas
- Actitud para interactuar: solicitar, ayuda y colaborar
- Actitud para el aprendizaje colaborativo
- Actitud para el aprendizaje a lo largo de la vida
- Actitud para la solución de problemas y su aplicación en el mundo real (Contexto laboral en CORANTIOQUIA)

Competencias de generación del conocimiento: las destrezas y conocimientos

- Capacidad para evaluar la calidad de la información y sus fuentes.
- Capacidad para crear y aplicar conocimientos a partir de la información existente.
- Intelectuales: involucra procesos de pensamiento con fines determinados a la creación del conocimiento: creatividad, atención, razonamiento, memoria y concentración.

Competencias de publicación del conocimiento: competencias tecnológicas

- Manejo de conceptos de aprendizaje virtual
- Capacidad de comunicar sus ideas en distintos formatos
- Transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos de comunicación y preservación del conocimiento

8.3.3 Contenido general

"Aprender en una organización consiste en aprender total y profundamente cómo hacer un gran trabajo dentro de esta organización... Aprender hacer el trabajo dentro de la organización significa dos cosas: 1. Entender los aspectos técnicos de vuestro trabajo y 2. Entender la dinámica de las interacciones de la gente que os rodea" (Teare, Davies & Sandelands, 2002, p. 379). En base a la cita anterior, a la integración del aprendizaje organizacional en CORANTIOQUIA y al modelo de gestión del conocimiento diseñado, se considera que los cursos de entrenamiento deben fortalecer tres módulos o contenidos generales:

1. Módulo estratégico: conocimiento y contextualización de la Corporación (inducción corporativa) y de la subdirección a la que pertenece el cargo.
2. Módulo técnico-operativo: Rol específico a desempeñar, funciones del cargo. Saberes organizacionales comprometidos en el cargo (de las subdirecciones de CORANTIOQUIA).
3. Módulo de desarrollo de competencias para fomentar en los nuevos empleados el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento de la Corporación.

8.3.4 Perfil destinatarios

Se ha identificado principalmente que los alumnos para quienes se diseñan los cursos virtuales de entrenamiento son practicantes (estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos) que llegan a diferentes dependencias de la Corporación para complementar su formación profesional e iniciar el mundo laboral mediante el apoyo al desarrollo de los programas, proyectos y actividades de CORANTIOQUIA. Los practicantes llegan como mínimo cada semestre a la Corporación y son parte del convenio CTA-CORANTIOQUIA; lo cual involucra un proceso recíproco en la formación integral a practicantes universitarios, técnicos o tecnólogos que vienen a realizar sus labores a la Corporación.

Actualmente en la Corporación se encuentran 55 practicantes los cuales son contratados para CORANTIOQUIA por medio de contratos de aprendizaje mediados por el convenio CTA-CORANTIOQUIA. Este convenio se viene implementando desde el año 2014 y está enfocado al fortalecimiento de las capacidades y competencias de los jóvenes universitarios que están en proceso de inserción al mundo laboral. El papel del CTA, Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia, en dicho convenio, es el acompañamiento realizado a los jóvenes durante su proceso de práctica, el proceso va desde una exhaustiva selección e incorporación de practicantes provenientes de todo el país a través de una convocatoria pública nacional, ya que se deben cubrir vacantes en todas las oficinas territoriales en las que la Corporación tiene jurisdicción, para luego proceder con un programa de capacitaciones en temas como inserción a la vida laboral, gestión ambiental, gestión pública y gestión del conocimiento.

Para CORANTIOQUIA estos jóvenes universitarios considerados como adultos que inician su mundo laboral, han producido resultados de alto impacto; aclaran que esta no es la primera vez que la Corporación tiene practicantes, pero que nunca se había implementado un proceso que generara acciones tan concretas y enriquecedoras para ambos actores. "Los estudiantes adultos, muchos estudian y trabajan al mismo tiempo, este fenómeno tiene importantes consecuencias en el modo en que la enseñanza aprendizaje se organizan. Los estudiantes adultos poseen ya una experiencia que les ayuda aprender con gran rapidez cosas nuevas, se encuentran más motivados para aprender y poner en práctica en el trabajo lo que aprenden" (Teare, Davies & Sandelands, 2002, p. 95).

Es necesario aclarar que por la naturaleza de los contenidos de los cursos de entrenamiento, aunque sus destinatarios principales son considerados los estudiantes-practicantes que llegan semestralmente a la Corporación como nuevos empleados, se considera que los cursos de entrenamiento también podrán satisfacer en su modalidad, por la fase de prueba que tendrá el SGA, a los mismos empleados de la subdirección elegida para la fase de implementación, esto quiere decir que en el SGA planteado son alumnos potenciales quienes diseñan los cursos como quienes los utilizarán finalmente durante la fase de implementación.

8.3.5 Perfil docente

El profesorado responsable de la elaboración de los cursos de entrenamiento (futuros objetos de aprendizaje) serán los empleados con mayor experiencia (saberes organizacionales) y tendrán el acompañamiento de quien desarrolla actualmente este proyecto para llevar a cabo el diseño y

desarrollo de los cursos de entrenamiento integrados a las necesidades de aprendizaje organizacional planteados en el proyecto.

Estos empleados son considerados como habilidosos y expertos, altamente eficaces en áreas particulares de la Corporación, cuyo 70% de lo que saben en su trabajo, como afirma Dobbs "lo han aprendido informalmente de las personas con las que se relaciona" (como se cita en Soto, et al. 2006, p. 192). Lo que indica que estos empleados, adultos experimentados en su labor, asocian el aprendizaje a su contexto de trabajo y está fuertemente influenciado por su experiencia profesional y personal. Entre otras características: poseen un amplio rango de experiencia previa, una actitud favorable hacia el aprendizaje organizacional, el trabajo en equipo y compartir su conocimiento y enseñar a otros. Estas características son tendencias motivadoras entre los mismos empleados para querer compartir su conocimiento de forma autónoma, al considerar el aprendizaje como un beneficio potenciado con la nueva modalidad de los cursos de entrenamiento bajo la modalidad virtual.

Es necesario recordar, como se había indicado en la fase de análisis anteriormente en el proyecto, que el perfil ideal del alumnado y profesorado está enmarcado dentro de habilidades digitales (las Tic como mediadoras del aprendizaje) y competencias actitudinales que tienen que ver con el compromiso del aprendizaje individual y grupal, la construcción de saber organizacional y la actitud necesaria para compartir conocimiento ya que actualmente no sólo se construye conocimiento de forma individual, sino de manera social.

8.4 DISEÑO COMPLETO DE LA ACCIÓN INSTRUCCIONAL

En la siguiente tabla se podrá visualizar los elementos de diseño instruccional para los 2 cursos de entrenamiento que se proponen dentro de la actividad de *Aprendizaje versado*, es necesario aclarar que estos cursos de entrenamiento solo se diferenciarán en su contenido: al final del módulo 1 y en el módulo 2, ya que son objetos de aprendizaje cuyos destinatarios son diferentes y a los cuales se les debe proporcionar un elemento integrador de inmersión a la vida laboral en la Corporación, como así lo fundamentan los cursos de entrenamiento a continuación.

ESTRUCTURA CURSOS DE ENTRENAMIENTO

CURSO DE ENTRENAMIENTO 1: Diligenciamiento de SIRENA (Sistema de Información de Recursos Naturales); gestión de trámites internos de la Corporación en el uso y la administración de los recursos naturales de la región.

CURSO DE ENTRENAMIENTO 2: PGAR: Sistema de Administración y Seguimiento a los contratos públicos de la Corporación, es considerado como un Instrumento de Planificación Corporativo.

MODULO 1:

Información estratégica de la Corporación

El módulo 1 significa entender la Corporación y su estrategia, conocer sus conceptos y aplicaciones de desarrollo organizacional y cultura, que permiten entender como el rol a desempeñar impacta en el cumplimiento de la misión y visión.

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
*Democratizar la estrategia de la Corporación (hacerla llegar a cada practicante) *Identificar dentro de la Corporación la práctica a desempeñar.	*Comprensión del entorno organizacional. *Compromiso con la cultura y valores organizativos de la Corporación.	1. Pensamiento estratégico de la Corporación: Misión, Visión, funciones, código de ética y valores. 2. Organigrama y jurisdicciones de acción de la Corporación. 3. Manual de procesos de la Corporación 4. Funciones de la subdirección en la que se ubica el saber organizacional específico.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y DISEÑO DE MATERIALES	EVALUACION DE APRENDIZAJES
Inicialmente, los practicantes tendrán la oportunidad de leer en el objeto de aprendizaje que compone el curso de entrenamiento, la información institucional de la Corporación. Contenido tras contenido, el practicante debe desarrollar las micro-actividades (preguntas de verdadero y falso, estudio de casos), que buscan la comprensión de los contenidos explorados.	*Página Web de la Corporación *Mapa de procesos y funciones *Micro-actividades de aprendizaje: contenidas en recursos externos e internos al objeto de aprendizaje en desarrollo, o diseñadas al interior del mismo.	Diseñar una estrategia de comunicación personal (mapa conceptual) acerca de la comprensión del funcionamiento de la organización.

**MODULO 2:
Conocimientos técnicos-operativos**

Este módulo es el resguardo y transferencia del know-how de un rol específico de la Corporación. Por tanto su contenido corresponde al conocimiento tácito de un empleado considerado experto en su rol, conocimiento que es socializado al nuevo empleado laboral (practicante para el caso) para garantizar la explicitación y transferencia de conocimiento tácito específico.

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
*Proporcionar las secuencias integradas de procedimientos y actividades que comprenden el uso de los aplicativos Sirena y Pgar respectivamente. *Facilitar la adquisición del conocimiento tácito de los empleados de forma asincrónica. *Propiciar la transferencia generacional del conocimiento entre los empleados de mayor experiencia a jóvenes empleados (practicantes) *Alcanzar resultados prácticos cuya aplicación del conocimiento favorezca el rol a desempeñar.	*Orientación al logro *Iniciativa y proactividad *Solución de problemas *Capacidad para evaluar la calidad de la información y sus fuentes. *Capacidad para crear y aplicar conocimientos a partir de la información existente. *Actitud para enfocarse en la tarea de aprendizaje del rol	1. Rol específico a desempeñar 2. Saberes organizacionales: Qué es SIRENA, (en el caso del curso de entrenamiento 1), Qué es PGAR (en el caso del curso de entrenamiento 2) 3. Cómo llevarlos a cabo el rol específico, ejecutarlo o desempeñar sus funciones, finalidad de su uso en la Corporación. 4. Requisitos de ejecución del saber organizacional (Conocimiento básicos, elementos técnicos)

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y DISEÑO DE MATERIALES	EVALUACION DE APRENDIZAJES
Tras la lectura del módulo no. 2, en el espacio SGA sobre el que se encuentra insertado el curso de entrenamiento, existirán foros o debates que responden a comunidades de práctica; en ellas se detonarán inquietudes o preguntas, se plantearán problemas concretos relacionados con el conocimiento técnico abordado, se generarán respuestas y elegirán entre los participantes y un administrador asignado (Empleado experto responsable del saber organizacional existente en el curso de entrenamiento correspondiente) la mejor opción que se constituirá como conclusión, una lección aprendida.	Imágenes, texto, video, links externos. También se debe considerar que las comunidades de práctica son más que tecnología, ellas viven de las participaciones que se generen entre los practicantes y el empleado experto. Es muy importante engancharlos a las comunidades como el espacio para encontrar soluciones inmediatas y la construcción colaborativa de conocimiento.	Frecuencia de participación en comunidades de práctica: *¿Qué le puede aportar a su proceso de formación académica y profesional el saber organizacional específico? *Dudas e inquietudes generales del saber específico.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

MODULO 3: Desarrollo de competencias

El módulo 3 busca familiarizar a esta nueva población laboral de la Corporación en las actividades de aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento para fomentar entre nuevos y experimentados empleados, la apropiación y eficiencia del modelo diseñado de gestión del conocimiento en la Corporación. La nueva población laboral que representan los practicantes es una muy buena estrategia para comenzar a difundir entre los empleados el uso del SGA que acaban de experimentar.

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
Fomentar en la nueva población laboral la cultura de la generación del conocimiento y el aprendizaje organizacional a través de la formación de competencias en el ser y el hacer.	<ul style="list-style-type: none"> *Solución de problemas *Ayuda a los demás *Disposición a aprender a aprender *Motivación para la participación y el desarrollo del conocimiento. *Actitud para el aprendizaje colaborativo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Barreras del aprendizaje organizacional 2. La educación Permanente (Lifelong Learning) 3. PLE Entornos personales de aprendizaje (Personal Learning Enviroment) 4. Conceptos de e-learning
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y DISEÑO DE MATERIALES	EVALUACION DE APRENDIZAJES
<ul style="list-style-type: none"> *Lectura de los contenidos y elaboración de microa-ctividades de comprensión de los contenidos. *Este módulo es fundamental porque busca el desarrollo de competencias, según Martha Alles, la mejor forma para desarrollar competencias es mediante el análisis de fábulas que caricaturizan las relaciones humanas. "Textos como el de Calila e Dimna u otros más cercanos en el tiempo, presentan bajo la fórmula de fábulas o cuentos, modelos de comportamientos humanos. ¿Qué tienen en común el desarrollo de competencias y el knowledge management con textos como Calila e Dimna u otras fábulas y cuentos sobre animales? Que todos ellos, tanto los métodos contemporáneos -por ejemplo, los citados en primer término- como los de la antigüedad, requieren un análisis del texto, un interés sobre el mismo y el deseo de modificar el comportamiento, que debe partir del propio interesado" (Alles, 2007, p. 22-23) 	<ul style="list-style-type: none"> *Imágenes, texto, video, links externos. *Estrategias didácticas de promoción de lectura para el Análisis de desarrollo de competencias y relación con los conceptos de e-learning. 	Este módulo no 3 se caracteriza por manejar de forma casi etérea la formación de conceptos y habilidades para potencializar en el ser, actitudes de generación y construcción colaborativa del conocimiento. La actividad de evaluación se compone de la elección entre representar con un dibujo o mapa mental, la comprensión o enseñanza que ha dejado este módulo en la formación del practicante.

EVALUACIÓN FINAL

La evaluación final busca que cada practicante documente la experiencia obtenida con el desarrollo del curso de entrenamiento, lo que significa dar cuenta de la comprensión de los conceptos que envuelven cada módulo de una forma que represente para el practicante generar aprendizaje significativo por medio de una estrategia narrativa, en concordancia a los modelos pedagógicos que envuelven los cursos de entrenamiento y por ende, el modelo de gestión del conocimiento sobre el que se fundamentan. Esta forma significativa a la que se refiere la evaluación final que debe hacer el practicante, es a través de la herramienta Storytelling. (contar historias)

La construcción de historias storytelling, como proceso de evaluación final de los cursos de entrenamiento, se ha denominado bajo las temáticas establecidas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional como la herramienta para identificar y recuperar el conocimiento generado en los practicantes a través de historias de aprendizaje. Cada practicante tendrá la responsabilidad, tras haber culminado el curso de entrenamiento correspondiente, realizar una historia que represente la ejecución del curso: los conceptos aprendidos, el rol a dominar y su proceso de formación profesional e inicio a la vida laboral con CORANTIOQUIA. Estas historias serán consignadas inicialmente en la plataforma SGA y constituirán la actividad del modelo Ecosistema K, denominada *Lecciones aprendidas*. Las lecciones aprendidas representan la mejor forma de aprendizaje acerca de la realidad en las organizaciones, así conformarán memoria institucional u organizativa "A nivel organizativo, si no tenemos memoria, un medio de almacenar y recuperar información y la experiencia, no seremos capaces de aprender. El desarrollo de la memoria es algo que debe dirigirse a todos en la organización" (Teare, Davies & Sandelands, 2002, p. 385).

El elemento de evaluación final de los cursos de entrenamiento, estará aportando al proceso de conversión de conocimiento que anteriormente definimos para el modelo Ecosistema K, ya que los cursos de entrenamiento son elementos de explicitación del conocimiento, pero también de interiorización del conocimiento explícito a tácito "Al reto de convertir conocimiento tácito en explícito (explicitación), está el reto de que los conocimientos explícitos verdaderamente se convierten en acto, esto es, que efectivamente se incorporen al individuo y trasformen efectivamente su comportamiento (interiorización)" (Marín, 2005, p. 103)

Con respecto al tiempo de ejecución que debe tomar el practicante para realizar el curso de entrenamiento se sugiere que se brinde el espacio de 1 semana (7 días dentro de los cuales, cada estudiante distribuye su tiempo para el desarrollo de los 3 módulos) para la inmersión a la vida laboral en CORANTIOQUIA. El acceso a los cursos puede suceder de forma remota por parte de los practicantes, no será necesario encontrarse en la sede de la Corporación, pero deben garantizar su acceso y desarrollo del curso correspondiente, como requisito formativo para iniciar sus actividades como practicante.

8.4.1 Diseño general de los materiales de los tres módulos

Cada curso de entrenamiento será considerado como un objeto de aprendizaje desarrollado mediante el programa Exelearning; considerado como un adecuado sistema de gestión de contenidos (Learning Content Management System LCMS) de carácter free, que permite integrar: procesamiento de texto, imágenes y elementos embebidos necesarios ya sea recursos electrónicos y/o estáticos. Exelearning permitirá entonces hacer visible la estructuración del contenido de los cursos de entrenamiento con la edición de páginas integradas por texto, contenido multimedia y diversos formatos: imágenes, vídeo, texto en pdf, y las denominadas microactividades evaluativas contenidas en cada módulo de aprendizaje: falso y verdadero, elección múltiple, selección múltiple, rellenar espacios en blanco, casos...

Una vez desarrollados los 2 cursos de entrenamiento con Exelearning, serán exportados en formato de paquete de contenido SCORM, bajo un archivo .ZIP, para su adecuado acoplamiento a Moodle, cabe recalcar que Exelearning también permite que los futuros objetos de aprendizaje sean exportados con otros formatos como: IMS o como simple páginas web independientes, para el desarrollo de este proyecto, este no será el caso de exportación de los archivos a Moodle.

8.4.2 Diseño de la interacción

Estudiante-contenido: es ya claro que el contenido de los cursos de entrenamiento estará alojado en Moodle, el cual bajo sus principios de creación y funcionamiento responde a los conceptos e ideas del constructivismo; reafirmando que el conocimiento se construye en la mente del estudiante y con el aprendizaje colaborativo. Así el contenido formativo de ambos cursos de entrenamiento propiciará en el practicante el desarrollo de facultades para que atribuyan sus propios significados a cada componente o módulo del curso.

La interacción entre practicante (estudiante en este caso) - contenido, estará mediada por el aprendizaje significativo, al tener que generar por ejemplo: la presentación y la elaboración de mapas conceptuales e storytelling (contar historias).

El uso de mapas conceptuales es una herramienta imprescindible del aprendizaje significativo, ya que permite el desarrollo del pensamiento sistémico, ayudan a generar cambios conceptuales, a desarrollar la creatividad y a la construcción de modelos semánticos: el mapeo de conceptos, permiten la representación de asociaciones semánticas entre conceptos dominantes y sus interrelaciones, intentando que representen las estructuras del conocimiento que los seres humanos almacenan en la mente.

Contar historias es considerada una estrategia de aprendizaje significativo porque las estructuras de la memoria utilizadas para construir y entender la historia son las mismas con las que se usan a la hora de llevar a cabo una tarea, además, el razonamiento que procesa el individuo a partir de historias o casos ayuda a resolver problemas. "¿Por qué las historias son importantes para la comprensión? Porque todo lo que sabemos lo recordamos en forma de historias. Las historias son formalismos ricos y poderosos para narrar y describir recuerdos. Así pues, una forma de entender lo que las personas saben es analizar sus historias." (Jonassen, p. 30).

Estudiante-estudiante: esta interacción en el desarrollo del proyecto estará conformada por la participación activa en comunidades de práctica alojadas al interior del SGA, su estructura será similar a un debate o la participación en un foro, detonar inquietudes, o plantear problemas concretos relacionados con el ejercicio del rol específico del contenido en el módulo 2 de cada curso de entrenamiento, buscando generar respuestas y elegir entre los participantes y un administrador asignado a las comunidades de práctica, la mejor opción que se constituirá como conclusión, caso cerrado, lección aprendida. De esta manera, las dos Comunidades de Práctica virtuales contempladas en el SGA proporcionarán la construcción de conocimiento colaborativo entre los practicantes.

Estudiante-docente: el estudiante de los cursos de entrenamiento (practicante), tendrá por "docente" un empleado experto en conocimiento tácito y experiencia en el desempeño del rol específico, este docente será considerado como un tutor, que guiará en las inquietudes que presente el practicante con respecto al uso del SGA, se supone que el conocimiento que el tutor debe entregar al practicante ya lo ha hecho por medio de la explicitación de su conocimiento tácito al contenido del curso de entrenamiento, por tanto este tutor (empleado) solo guiará al estudiante en el uso de la herramienta SGA y en el caso de participación como administrador de las comunidades de práctica mencionadas anteriormente, para orientar en las respuestas idóneas de los practicantes en la construcción de conocimiento colaborativo.

El sistema de atención y ayuda al estudiante por parte del tutor, hace referencia a la comunicación que el practicante podrá tener con el tutor correspondiente, de forma asincrónica con correos virtuales y encuentro asincrónicos acordados por Skype en horarios programados.

8.5 JUSTIFICACIÓN DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESCOGIDA

Internet ha revolucionado todos los frentes sociales de actuación, los negocios, el ocio, el trabajo y los elementos educativos, estos últimos no serían ajenos a esta transformación. El ámbito educativo ha presentado una evolución en la forma y medio para proporcionar enseñanza y aprendizaje, hasta las mismas teorías de aprendizaje, filosofía y metodologías se han estructurado para configurar una nueva modalidad de la educación a distancia: e-learning, educación abierta, educación virtual; todos estos términos apuntan a un solo concepto: un aprendizaje diferente al que tiene lugar de manera presencial, hasta el punto de romperse todas las barreras geográficas, económicas y sociales para el aprendizaje.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Sandelands, habla de esta transformación educativa; transformación de las comunicaciones gracias al Internet "permite una comunicación genuina, bilateral, así como adquirir o proyectar recursos de información con relativa facilidad" (como se cita en Teare, Davies & Sandelands, 2002, p. 317). Estas realidades del internet, la comunicación y publicación electrónica han favorecido los procesos, instituciones y sistemas educativos mediados hacia la virtualidad como apoyo al aprendizaje permanente. Para que suceda esta mediación en las nuevas formas de aprendizaje es necesario el uso de herramientas denominadas Sistemas de Gestión de Aprendizaje SGA (Learning Management Systems) a los cuales se define como Software instalados en servidores Web que se emplean para administrar, distribuir y controlar las actividades de aprendizaje virtual.

Dentro de la oferta de Sistemas de Gestión de Aprendizaje SGA para la Corporación, en esta prueba de implementación del modelo de gestión del conocimiento *Ecosistema K* podemos encontrar SGA de carácter free (libre) como: Chamilo, Moodle, ATutor entre otras.

Una adecuada selección del SGA debe obedecer a dos aspectos: evaluar criterios como diseño pedagógico, usabilidad, comunicación y colaboración, seguimiento y evaluación e interoperabilidad. Y dentro de estos criterios bien es sabido que los procesos de referenciación permiten validar estos sistemas en la práctica, situación que permite tomar decisiones exitosas, ya que al estudiar los SGA en teoría todos se muestran maravillosos en su desarrollo, gestión y soporte.

En el transcurso de este proyecto, el proceso de referenciación proviene desde las entrevistas realizadas en la fase de análisis (a Claudia Imelda Henríquez de la Subdirección de Planeación - Recursos físicos y tecnológicos, informática), en la cual se pudo establecer un antecedente o acercamiento que hubo de instalación de un SGA en la Corporación, SGA muy utilizado por las instituciones en Colombia y por ende conocido por algunos empleados de la Corporación: Moodle. Así se pudo establecer como proceso de referenciación, el conocimiento que ya se posee de que Moodle es la herramienta más conocida para ofrecer educación mediada por la virtualidad en las Universidades Colombianas más importantes e incluso en grandes empresas de carácter privado y público que están masificando los sistemas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional. A continuación se listan algunas de ellas:

MOODLE EN COLOMBIA	
EMPRESAS	UNIVERSIDADES
Suramericana https://formacionvirtual.suramericana.com/moodle/index.php	Universidad Nacional de Colombia http://167.114.135.150/moodle/index.php
Gobernación de Antioquia http://atenea.saludpublicaenlinea.com/moodle/	Universidad de Antioquia http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/
Mazda http://www.elearning-mazda.com/	Universidad de la Sabana http://virtualsabana2.unisabana.edu.co/
Argos http://aulavirtual.360gradosenconcreto.com/	Universidad Católica de Manizales http://www.poussepin.ucmvirtual.edu.co/virtual/login/index.php
Corona http://www.corona.co/	Universidad del valle https://campusvirtual.univalle.edu.co/moodle/pluginfile.php

Observando la amplia aceptación con la que cuenta Moodle en el mercado colombiano y mediante el intercambio de información y recogida de impresiones sobre los resultados de la fase de análisis ante el tutor del Centro de prácticas, se elige a Moodle como prueba piloto del Sistema de Gestión de Aprendizaje de CORANTIOQUIA.

¿Porqué Utilizar Moodle en CORANTIOQUIA? Porque es la plataforma más conocida y utilizada en Colombia, esto representa buenos estándares de cumplimiento, funcionalidad y aceptación de las instituciones que lo implementan. Porque es una herramienta de libre distribución para la gestión adecuada del aprendizaje virtual, porque permite la distribución y acceso al conocimiento tácito que se quiere configurar con los cursos de entrenamiento, porque es fácil de instalar y actualizar, porque es intuitivo y compatible con otros sistemas estándar de gestión de contenido (LCMS) es decir, para la

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

creación y publicación de contenidos docentes (Objetos de aprendizaje), porque también representa un uso intuitivo para sus usuarios, no solo para los administradores del contenido del sistema sino también para quienes serán los estudiantes, porque es gratuito, facilita la comunicación a distancia y la formación de masas.

Razones técnicas:

- Posibilita disponer de recursos didácticos constantemente actualizados en gran variedad de formatos.
- Se actualiza muy fácilmente desde una versión anterior a la siguiente, puesto que conserva la misma estructura en la base de datos.
- Tiene un sistema interno para actualizar y reparar su base de datos cada cierto tiempo.
- Tiene una interfaz de navegador de tecnología amigable, ligera, eficiente y compatible.
- Los recursos que el docente entrega a sus estudiantes pueden ser de cualquier fuente y formato, puesto que su programación está orientada a objetos.
- Ofrece una serie de actividades para los cursos: foros, diarios, diálogos, cuestionarios, consultas, encuestas, tareas, chat, talleres, lecciones, etc.
- Lleva registro y seguimiento completo de los accesos del alumno.
- Se pueden implementar fácilmente recursos hipertextuales, hipermediales o interactivos mediante un sencillo editor de HTML propio a su plataforma.
- Responde a los estándares internacionales SCORM el cual permite importar y exportar los contenidos a otras plataformas.

La existencia en la Corporación de un Sistema de Gestión de Aprendizaje que responda a las necesidades identificadas en materia de aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento, está representada por Mumford, el cual menciona: "los mayores beneficios que resultan de la creación de un entorno de aprendizaje: asegurar el éxito a largo plazo de la organización, hacer que las sucesivas mejoras se conviertan en realidad, asegurar que los éxitos y las mejores prácticas se emulan y se transfieren, aumentar la creatividad, la innovación y la adaptabilidad, atraer a gente que quiere triunfar y aprender y lograr que se queden" (Teare, Davies & Sandelands, 2002, p. 152). A estos beneficios podríamos agregar que el SGA es el medio para reflejar el verbo del modelo diseñado: [explicitar](#), ya que la experiencia y conocimiento que los empleados de la Corporación han ganado en el pasado, se ponen a disposición de una tendencia moderna de aprendizaje apoyada en las TIC muy utilizada no solo por instituciones educativas, sino también por las empresas para dinamizar sus procesos de aprendizaje organizacional y sistemas de gestión del conocimiento.

Entorno y herramientas tecnológicas de apoyo:

El modelo de gestión del conocimiento de CORANTIOQUIA: *Ecosistema K*, representa el entorno que envuelve los dos cursos de entrenamiento en desarrollo: la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de la Corporación, de esta manera como se puede evidenciar en el [modelo](#), los dos cursos de entrenamiento hacen parte de la actividad de *Aprendizaje versado* y están soportados sobre el plano que responde a la conversión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi, específicamente al que llamamos Socialización (de tácito a tácito). Las herramientas de apoyo que tendrá el desarrollo de estos cursos de entrenamiento serán correspondientemente las que se enfocan con el Zoom del desarrollo del proyecto y que por ende tienen amplia relación desde el modelo de gestión del conocimiento diseñado, así:

- Herramientas Tic -e-learning (SGA como portal de aprendizaje y obviamente entorno virtual de aprendizaje donde reposan los cursos de entrenamiento y la Intranet de la Corporación como puerta de entrada a este Portal).

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- La Actividad de *Aprender a extender el conocimiento* del modelo *Ecosistema K*, que comprende el diseño de una guía tecnopedagógica para que los empleados de CORANTIOQUIA tengan la plena capacidad, comprensión y autonomía para seguir generando los cursos de entrenamiento, capacitación o contenidos que consideren necesarios ubicar en la herramienta SGA y que favorece el aprendizaje organizacional de la Corporación.
- Herramientas TIC ubicadas internamente en el SGA, necesarias para favorecer el proceso de Publicación del conocimiento del modelo y las actividades de aprendizaje de los cursos de entrenamiento (foros de lecciones aprendidas y comunidades de práctica) .

8.6 DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

8.6.1 Del modelo de gestión del conocimiento

Este modelo de gestión del conocimiento considerando su aceptación para una futura implementación dentro de la Corporación, requiere establecer métodos de comprobación de su funcionamiento; un método sencillo es la medición a través de la elaboración de estadísticas de control e indicadores que permitan valorar la funcionalidad y frecuencia de cada actividad del modelo propuesto dentro de la Corporación, con el objetivo de verificar los resultados de la gestión del conocimiento durante el tiempo que se proyecta el funcionamiento y ejecución del modelo. La medición le permitirá establecer a la Corporación como ha logrado alcanzar los niveles de conversión del conocimiento tácito a explícito y de aprendizaje organizacional. “Considere esto como un medio para reconocerle a la gente sus esfuerzos por compartir el conocimiento y anunciar el éxito de la gerencia del conocimiento al resto de la organización: a los que dicen No” (Koulopoulos & Frappaolo, 2000, p. 103). También se hace necesario evaluar el impacto de la gestión del conocimiento que el modelo logra en momentos de ejecución, para ello se identifican las subdirecciones de la Corporación que hayan comenzado a ejecutar el modelo, se trata de establecer después de un ciclo establecido de ejecución el grado de madurez de la gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA.

8.6.2 De la acción formativa (cursos de entrenamiento)

El proceso de evaluación de aprendizajes proviene de la tabla de identificación de la acción instruccional de los cursos de entrenamiento, será una **evaluación sumativa** de carácter obligatoria y formal como requisito para iniciar el ejercicio del rol laboral como practicante en la Corporación, esta evaluación sumativa se debe alojar en Moodle y estará compuesta de: el diligenciamiento de una rúbrica y la verificación de la entrega de los 4 componentes que constituyen el producto de la evaluación de aprendizaje de cada módulo y la evaluación final.

EVALUACIÓN SUMATIVA	<p>La Evaluación sumativa es de carácter obligatoria y formal como requisito para iniciar el ejercicio del rol laboral como practicante en la Corporación, esta evaluación sumativa estará compuesta de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El diligenciamiento de una rúbrica • La verificación de la entrega de los 4 componentes que constituyen el producto de la evaluación de aprendizaje de cada módulo y la evaluación final. Los cuales son: Módulo 1: Entrega de un mapa conceptual que evalúa la comprensión del funcionamiento de la corporación. Módulo 2: Frecuencia de participación en las comunidades de práctica y construcción de aportes significativos. Módulo 3: Dibujo o mapa mental que indica la comprensión o enseñanza que representó este módulo. Evaluación final: Storytelling.
----------------------------	---

RÚBRICA

La rúbrica es un instrumento de evaluación auténtico del desempeño de los estudiantes. Los estudiantes preparados en campos específicos deben hacer frente a exigencias laborales que requieren de ellos una renovación constante de sus conocimientos y competencia.

CRITERIOS	NIVEL DE VALORACIÓN		
Comprensión del pensamiento estratégico de la Corporación (Misión, Visión, Funciones, Desarrollo organizacional)	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Alineación e identificación con la estrategia de la Corporación.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Identificación del rol laboral a desempeñar dentro del funcionamiento de la Corporación.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Comprensión sobre el futuro trabajo en la Corporación.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Comprensión e interiorización del procedimiento del uso del aplicativo correspondiente.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
El manual de usuario proporcionado, es considerado como una guía adecuada en el uso del aplicativo.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Comprensión del ambiente operativo (como opera), funcional (para que sirve) y laboral (cultural) sobre el que funciona el aplicativo.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Desarrollo de competencias en el ser y el hacer orientados al aprendizaje organizacional y la generación del conocimiento organizacional.	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Desarrollo de memoria organizativa (Habilidad para capturar, almacenar y recuperar los conocimientos y las experiencias organizacionales)	Desempeño Maduro 2	Desempeño en desarrollo - Regular 1	Desempeño Incipiente 0
Desarrollo de las 4 microactividades de aprendizaje	Desempeño Maduro - Excelente Desarrolló las 4 microactividades de aprendizaje	Desempeño en desarrollo - Regular (desarrolló 2 microactividades)	Desempeño Incipiente - no desarrolló ninguna microactividad
Entrega de las actividades finales de aprendizaje de los módulos y de final del curso de entrenamiento	Desempeño Maduro - Excelente Desarrolló las 4 actividades finales de los módulos	Desempeño en desarrollo - Regular (desarrolló 2 actividades finales de los módulos)	Incipiente - no desarrolló ninguna actividad final de los módulos

El diligenciamiento de la rúbrica como proceso de autoevaluación proporcionada al practicante al final del curso de entrenamiento. Con miras a que la formación proporcionada sea realmente significativa y constructiva para cada practicante que lo valorará en su primera función ante la Corporación; cursar y desarrollar responsablemente su curso de entrenamiento correspondiente, esta autoevaluación al final del curso busca poner de manifiesto el compromiso e interés del practicante en su oportunidad laboral ante la Corporación, es decir, para cada estado evaluativo del módulo cursado, cada practicante debe autoevaluarse mediante el diligenciamiento de la rúbrica final, en base a: su desempeño (compromiso y actitud con las actividades de aprendizaje planteadas en cada módulo y evaluación final) y los conocimientos interiorizados que logró alcanzar con cada actividad de aprendizaje.

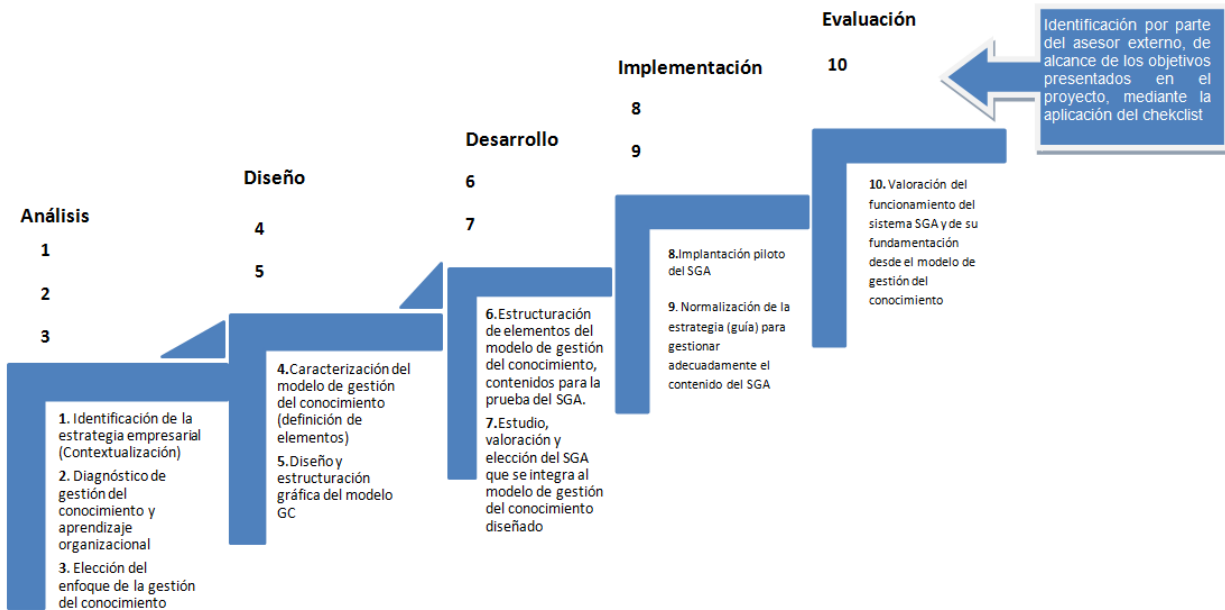
El feedback será un proceso de retroalimentación inmediato que al diligenciar la rúbrica le proporcionará al estudiante someterse al proceso de autoevaluación, en cuyo caso no hay una existencia de nota, sino la autovaloración del cumplimiento del estudio y desarrollo de las actividades de aprendizaje de cada módulo y de la evaluación final, y la entrega de los productos anteriormente mencionados.

8.6.3 Del proceso de elaboración del proyecto y su entrega final

En base al modelo de gestión elegido para el desarrollo del proyecto, ADDIE, se presenta a continuación:

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- Un esquema gráfico para la evaluación del proceso del desarrollo del proyecto que permite verificar el alcance de sus fases.



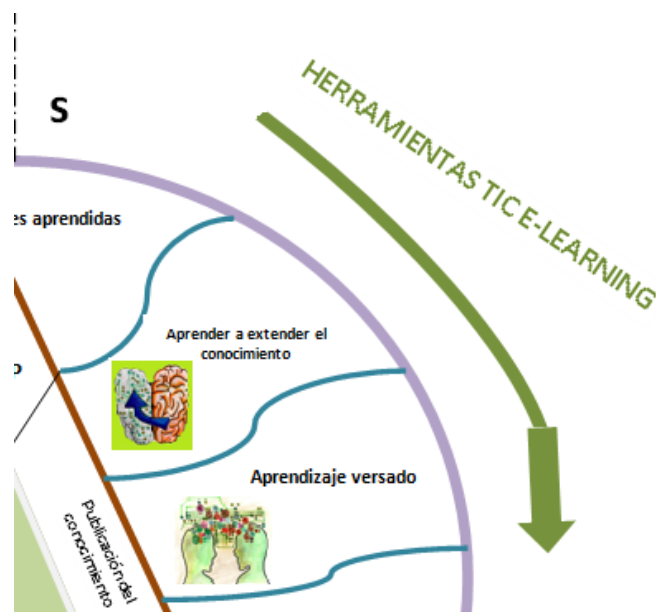
- Como propuesta de evaluación final del proyecto se propone un checklist que permita corroborar al asesor externo del proyecto, el cumplimiento de los objetivos establecidos en la finalización del mismo.

PREGUNTAS	SOLUCIÓN ALCANZADA		OBSERVACIONES
	EXITOSA	NO EXITOSA	
¿Se ha diseñado un modelo de gestión del conocimiento que responde a las necesidades de la Corporación?			
¿Los elementos del modelo de gestión del conocimiento correspondientes al zoom, fueron realizables en la fase de implementación?			
¿El aprendizaje organizacional se dinamiza con el SGA propuesto?			
¿El SGA propuesto en la prueba de implementación cumple con las expectativas de desarrollo del proyecto?			
¿Los objetos de aprendizaje ubicados en el SGA son contemplados como cursos de entrenamiento?			
¿Los cursos de entrenamiento cumplen con la característica de explicitar conocimiento tácito?			
¿Los cursos de entrenamiento son funcionales?			
¿El SGA implementado es amigable a los empleados?			
¿El SGA implementado cumple el rol de ser un entorno colaborativo para la construcción del aprendizaje organizacional?			
¿La guía de diseño tecnopedagógico diseñada para los empleados es comprensible y lógica?			

9. DESARROLLO

El diseño y propuesta de desarrollo del proyecto “*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning*”, exige recordar su estructura: dos componentes que comprenden de forma macro el modelo de Gestión del Conocimiento diseñado “*Ecosistema K*”, configurado como un producto formativo acerca de cómo se debe gestionar el aprendizaje organizacional de los empleados en CORANTIOQUIA.

El segundo componente al que se llamó Zoom; materializa algunas actividades del modelo para facilitar su comprensión y finalidad dentro del favorecimiento en la Corporación del aprendizaje organizacional que será mediado por el e-learning. De esta manera, este Zoom comprende las actividades de: *Aprendizaje versado* (2 cursos de entrenamiento que se presentarán en la prueba piloto del SGA propuesto) y *Aprender a extender el conocimiento* (guía de diseño tecnopedagógico para los empleados). Las dos actividades mencionadas y la implementación piloto de un Sistema de Gestión de Aprendizaje se profundizan en el cuadrante de socialización del modelo de gestión del Conocimiento diseñado:



Este Zoom encierra el proceso que hemos denominado en el modelo de Gestión del conocimiento: Publicación del conocimiento y como anteriormente lo acabamos de mencionar incluye para la continuación del desarrollo del proyecto, el portal de aprendizaje, es decir, la utilización de un Sistema de Gestión de Aprendizaje como repositorio de contenidos explicitados y medio donde continuamente se promueva la socialización de conocimientos específicos en base a la experiencia de los empleados y sus saberes organizacionales.

9.1 PRODUCTOS DESARROLLADOS

El proyecto en ejecución ha contemplado dos componentes: inicialmente el modelo de Gestión del Conocimiento ya diseñado en la fase anterior “*Ecosistema K*”, del cual se desprenden los elementos que conforman el segundo componente de este proyecto y que hacen parte de la propuesta de desarrollo que a continuación se describe:

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- A. 2 cursos de entrenamiento provenientes de la actividad *Aprendizaje versado* del modelo "Ecosistema K" de CORANTIOQUIA.
- B. La implementación como prueba Piloto del Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle en la Corporación, sobre el cual se incluirán los dos cursos de entrenamiento.
- C. Y finalmente, la elaboración de una guía de diseño tecnopedagógico (tangibilización de la actividad de Aprender a extender el conocimiento) orientada a los empleados de CORANTIOQUIA, cuya finalidad es que sepan elaborar los cursos de entrenamiento o capacitación que podrán seguir depositando de forma independiente en el SGA.

9.2 ACCESO AL PRODUCTO:

Portal de Aprendizaje de CORANTIOQUIA

Url: ecosistemaskmye.com/corantioquia/

Usuario: annajube

Contraseña: Asesorau1+

Contraseña para acceder a los cursos de entrenamiento: Pimplimenta

9.3 CÓMO NAVEGAR EL PRODUCTO:

Ver [link](#) para facilitar su visualización



9.4 ACCIONES VINCULADAS DEL DESARROLLO DE LOS PRODUCTOS

Parte de la implementación del modelo de gestión del conocimiento: "Ecosistema K", inicia con el desarrollo de algunos de sus elementos como a continuación se describe:

- 2 cursos de entrenamiento: para los cuales su proceso de creación ha implicado el siguiente procedimiento:
 1. Recoger la información que integra 2 saberes organizacionales específicos de la Corporación: manejo de los aplicativos SIRENA y PGAR. El proceso de recoger esta información consistió en buscar y contactar por medio del asesor externo de CORANTIOQUIA, al empleado o empleados de la Corporación que pudieran colaborar en dicho procedimiento, los empleados identificados para tal fin fueron: la señora Claudia Imelda Henríquez, quien desde la

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Subdirección de Planeación brinda soporte a la Corporación en el área de Recursos físicos y tecnológicos (informática), la señora Luz Loresley Sierra Velásquez quien también desde la Subdirección de Planeación, bajo el área en la que labora de gestión de la información y el conocimiento, proporcionó información de proyectos relacionados con el manejo de los aplicativos SIRENA Y PGAR, adicionalmente también se contó con la colaboración de la empleada Clara Higueta Zuleta, quien aunque ya no labora para la Corporación suministró información fundamental para esta construcción.

2. Integrar estos saberes organizacionales a un diseño completo de acción instruccional que convirtieran los cursos de entrenamiento, en una formación integral para el practicante antes de comenzar sus labores en el rol asignado.
 3. Adoptar para la construcción de los dos cursos de entrenamiento el manual de estilo proporcionado por la Oficina asesora de Comunicaciones, para la utilización de los elementos (tipo de letra, logos, dibujos) bajo los cuales se proporciona la información de los cursos de entrenamiento a través de los objetos de aprendizaje construidos. Este manual de estilo fue proporcionado por Edwin Galeano, nuevo empleado de la Corporación que ha ingresado a la Subdirección de Planeación.
 4. Construir los cursos de entrenamiento como dos objetos de aprendizaje bajo la herramienta de creación y publicación de contenidos Exelearning. Exelearning permitió hacer visible la estructuración del contenido de los cursos de entrenamiento con la posibilidad de construir objetos de aprendizaje con contenido multimedia (imágenes, video, texto) y micro actividades de aprendizaje.
 5. Una vez creados los dos objetos de aprendizaje en Exelearning se procedió a su publicación; los objetos de aprendizaje creados fueron exportados desde Exelearning, en formato SCORM para que permitiera su acoplamiento al SGA elegido, Moodle.
- La implementación como prueba Piloto del Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle hasta el momento se ha desarrollado de la siguiente manera:
1. Se había proyectado instalar Moodle en los servidores Web de CORANTIOQUIA, situación que no fue posible debido a que en este momento la Corporación no cuenta con personal disponible para brindar asesoría y acompañamiento a este proceso de instalación y parametrización de Moodle. Por tanto, se brindó la alternativa a la Corporación de hacer la instalación de Moodle bajo un servidor externo cuyo subdominio permita la personalización del SGA como portal de aprendizaje de la Corporación para la prueba de implementación del proyecto en desarrollo. De esta manera, bajo el consentimiento y autorización del personal idóneo y encargado que compromete el desarrollo de este proyecto en la Corporación; Claudia Imelda Henríquez y Luz Loresley Sierra Velásquez, se procedió por parte del autor del proyecto a la adquisición de un dominio externo y un hosting cuyas ventajas representan para esta fase de implementación piloto de Moodle en la Corporación:
 - No comprometer el funcionamiento de los servidores internos de CORANTIOQUIA, ya que no tienen que proporcionar suministros de acceso a sus servidores corporativos.
 - El funcionamiento de Moodle en esta prueba de implementación para la Corporación, será totalmente independiente y responderá a las necesidades y estrategias establecidas al desarrollo del proyecto: "Diseño de un modelo de gestión del

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- conocimiento en Corantioquia, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning".
- Garantizar accesibilidad y estabilidad a los asesores del proyecto (externo y UOC) en el funcionamiento de Moodle durante el desarrollo y evaluación del proyecto en mención.
 - Garantizar para CORANTIOQUIA el suministro de las claves de administrador para seguir utilizando esta plataforma piloto y luego proceder a la migración de su contenido al portal de aprendizaje que la Corporación logre implementar en sus servidores internos, después de finalizar el proyecto.
2. Configuración del SGA: al lograr adelantar dentro del cronograma del proyecto esta operación de instalación de Moodle como prueba piloto para CORANTIOQUIA, la cual se tenía estructurada desarrollar del 18 al 27 de mayo, aún se encuentra en proceso de configuración y personalización este SGA, sin embargo para efectos de esta etapa de desarrollo del proyecto ya se puede acceder a los dos cursos de entrenamiento desarrollados.
- Elaboración de una guía de diseño tecnopedagógico orientada a los empleados de CORANTIOQUIA, con el fin de que tengan la plena capacidad, comprensión y autonomía para seguir generando los cursos de entrenamiento, capacitación o contenidos que consideren necesarios ubicar en la herramienta SGA para favorecer la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de la Corporación.
1. Selección de información de estructuración de contenidos tecnopedagógicos.
 2. Estructuración de la información en pasos lógicos, sencillos, concisos y comprensibles.
 3. Presentación de la guía en formato texto y caricaturas. La guía puede ser consultada en el [anexo no. 5](#)

10. IMPLEMENTACIÓN PILOTO Y EVALUACIÓN

10.1 PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

Con el propósito de brindar un concepto final de utilidad al proyecto en la Corporación, incrementar su credibilidad y disminuir la resistencia que puede ocasionarse en la comprensión del proyecto: "*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en Corantioquia, para favorecer el aprendizaje organizacional por medio del e-learning*", se procede a continuación a la descripción de la propuesta de implementación piloto y evaluación. Las propuestas de implementación piloto permiten visualizar procesos de cambio; cómo se hará algo, formular correcciones o mejoras y fortalecer dinámicas organizacionales como lo es en este caso la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA.

La implementación piloto concentrará los recursos necesarios, el apoyo organizacional y en general creará las condiciones para que el proyecto genere credibilidad y la expansión piloto que en este momento caracteriza al proyecto. [En el anexo no. 4](#) se puede visualizar esta propuesta.

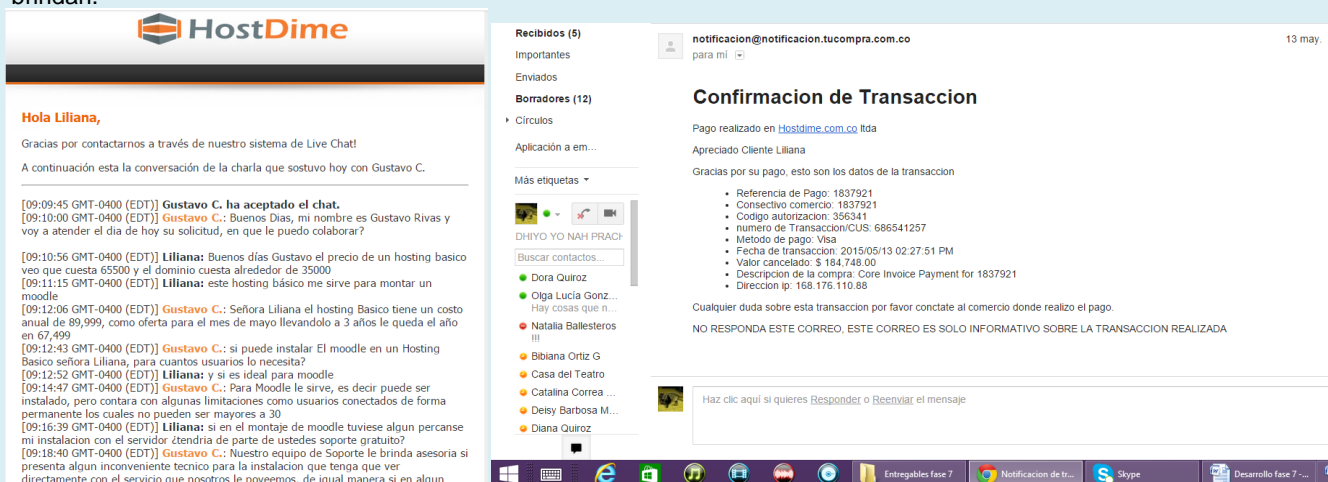
10.2 DESCRIPCIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DESARROLLADA

La implementación del Sistema de Gestión de Aprendizaje de CORANTIOQUIA y los cursos de entrenamiento se ha hecho de la siguiente manera:

La implementación del Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle (Herramienta Tic - e-learning) Para CORANTIOQUIA

Anteriormente se ha venido describiendo la forma cómo se ha logrado configurar este Sistema de Gestión de Aprendizaje, SGA, Moodle para CORANTIOQUIA, al cual se ha denominado: Portal de Aprendizaje de CORANTIOQUIA, por ello se considera indispensable retomar y describir como ha sucedido dicho proceso desde su instalación hasta su visualización final:

1. ¿Dónde instalar Moodle?: el 11 de mayo del 2015 se ejecuta una reunión con las señoras: Claudia Imelda Henríquez y Luz Loresley Sierra Velásquez, de la subdirección de planeación, responsables respectivamente de las áreas de Recursos físicos y tecnológicos (informática) y Proceso de la gestión de la información y el conocimiento en CORANTIOQUIA. Esta reunión se hace con estas empleadas, con el fin de concretar la etapa de instalación de Moodle para la Corporación. Como anteriormente se documentó, en el informe de desarrollo de este trabajo, no fue posible la instalación de Moodle en los servidores Web de CORANTIOQUIA. Por tanto Claudia Imelda Henríquez y Luz Loresley Sierra autorizaron a la autora del proyecto ante la solución que presentó de; la oportunidad de hacer la instalación de Moodle bajo un servidor externo cuyo subdominio permitiera la personalización del SGA como portal de aprendizaje de la Corporación para la prueba de implementación del proyecto en desarrollo.
2. La adquisición del servidor externo: el Servidor externo fue adquirido por el autor del proyecto desde el 13 de mayo con la empresa HostDime-Colombia; se procede a adquirir el servidor con esta empresa por la facilidad de acceso, precio y asistencia técnica que brindan.



The image shows two screenshots side-by-side. The left screenshot is a chat window from HostDime. It shows a conversation between Gustavo C. and Liliana. Gustavo asks about the cost of a hosting service, and Liliana explains it's for Moodle. Gustavo then asks if it can be installed on a HostDime server, and Liliana confirms it's ideal. Gustavo asks for support, and Liliana offers free support. The right screenshot is an email confirmation from HostDime. The subject is 'Confirmación de Transacción'. It lists transaction details: Reference: 1837921, Code: 1837921, Authorization Code: 356341, Transaction Number: 686541257, Payment Method: Visa, Transaction Date: 2015/05/13 02:27:51 PM, Canceled Value: \$184,748.00, and Description: Core Invoice Payment for 1837921. It also includes contact information for HostDime.

3. Instalación de Moodle en el servidor externo: entre el 17 y 19 de mayo con la asesoría del programador Julio Cesar Barrera Londoño, y la asistencia técnica que brinda HostDime-Colombia, se logró Configuración y personalización de Moodle para CORANTIOQUIA: la autora del proyecto procede a hacer las configuraciones necesarias para hacer del Moodle instalado en el servidor externo; un Portal de exitosamente la instalación de Moodle, versión 2.4.1.
4. Aprendizaje exclusivo para CORANTIOQUIA. Sobre este hosting y dominio adquirido, se creó el subdominio: <http://ecosistemaskmye.com/corantioquia/>, en el cual se hizo real la creación del Portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA, cuya parametrización y personalización ha terminado el día 26 de mayo del 2015.
5. Montaje de los objetos de aprendizaje: Los cursos de entrenamiento fueron desarrollados en Exelearning por la autora del proyecto, entre el 14 y el 20 de mayo, una vez configurados como 2 objetos de aprendizaje, se procede a exportarlos y montarlos a Moodle, como anteriormente se mencionó en la etapa de desarrollo del proyecto.
6. Finalmente la prueba de implementación del Portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA, finaliza el 27 de mayo con su presentación ante la señora: Luz Loresley Sierra y el asesor externo del proyecto: Jaime Trujillo. Ambos han podido visualizar el portal con los cursos de entrenamiento que en el figuran:

A continuación se observa a Luz Loresley Sierra Velásquez, a quien se solicitó consentimiento y autorización para hacer la instalación de Moodle en un

A continuación se observa a Jaime Andrés Trujillo, asesor externo del proyecto, coordinador del proyecto CTA - CORANTIOQUIA.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

servidor externo de la Corporación, haciendo la validación de dicho proceso.



Al respecto Luz Loresley, expreso sentirse muy complacida con el trabajo evidenciado en el momento, ya que ha logrado demostrar la solución ante la necesidad expresada de favorecer el aprendizaje organizacional no solo de los empleados de la Corporación, sino también de los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA ante la situación del proceso de entrenamiento e inmersión de su labor ante la Corporación, con el estilo y estructura de los cursos de entrenamiento elaborados y el portal en el que se han albergado.



Para Jaime Trujillo, asesor externo del proyecto, el trabajo diseñado y desarrollado ha superado las expectativas de concatenar muy bien los esfuerzos del diseño de la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el e-learning para la Corporación. Según él, este portal de aprendizaje es la materialización idónea de la estructura de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional que se diseñó ante el modelo "Ecosistema K", y lograr visualizar la actividad de Aprendizaje versado con la Herramienta TIC, es decir los cursos de entrenamiento sobre el portal de aprendizaje propuesto, permiten asumir estrategias de vanguardia tecnológica y administrativa para mejorar el aprendizaje organizacional de la Corporación. Al respecto, Jaime Trujillo evidenció su opinión con el siguiente audio:

[DAR CLICK](#) 

La implementación de los dos cursos de entrenamiento (Actividad de Aprendizaje versado)

La implementación de los dos cursos de entrenamiento: Manejo del aplicativo PGAR y Manejo del aplicativo SIRENA ha sucedido con las practicantes:

- ✚ Erika Gutierrez, Estudiante de Administración de Empresas Agropecuarias de la Institución Universitaria Politécnico Jaime Isaza Cadavid, quien realizará el curso de entrenamiento no. 1: Manejo del aplicativo PGAR.
- ✚ Ana María González Zarante, Estudiante de Ingeniería Ambiental de la Universidad de Antioquia, quien realizará el curso de entrenamiento no. 2: Manejo del aplicativo SIRENA.

Con ambas se siguió el siguiente procedimiento para realizar la implementación de los cursos de entrenamiento y por ende el funcionamiento del portal:

1. Hacer contacto con ambas, gracias al asesor externo: estas dos practicantes fueron contactadas por medio del asesor externo del proyecto el día 27 de mayo del 2015.

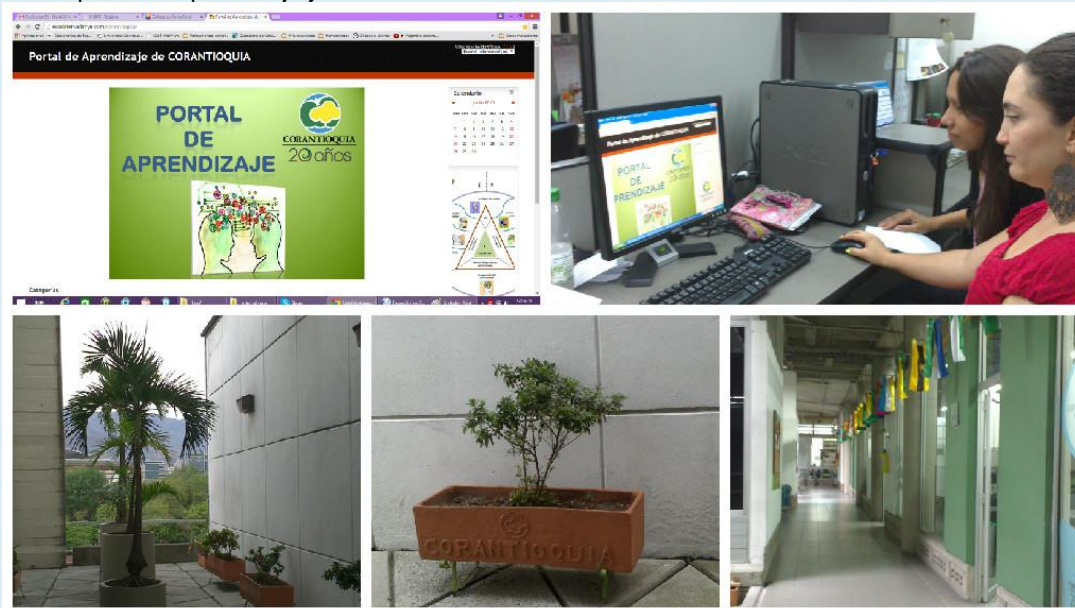


Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

2. Proceder a explicarles su participación en la implementación del Portal de Aprendizaje con su compromiso para el desarrollo de los cursos de entrenamiento para el 1 de junio del 2015.

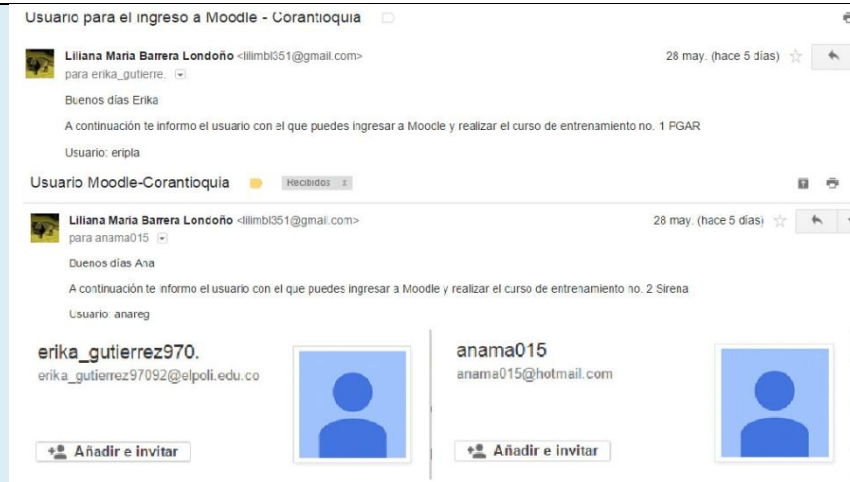


3. Mostrarles la ubicación del portal de aprendizaje en la web: explicarles como pueden acceder a este y entregarles ruta de navegación en el portal de aprendizaje y los cursos de entrenamiento

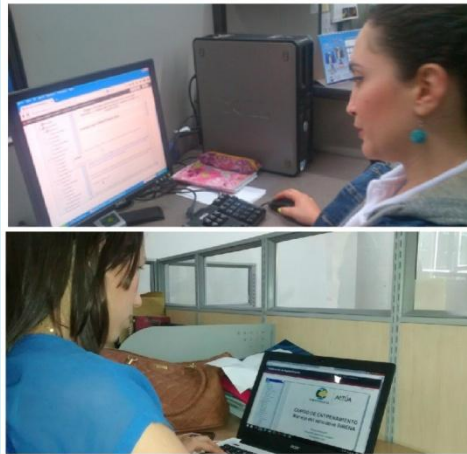


4. Enviar correos a las practicantes con los usuarios correspondientes de Moodle para que puedan proceder a desarrollar los cursos de entrenamiento correspondientes

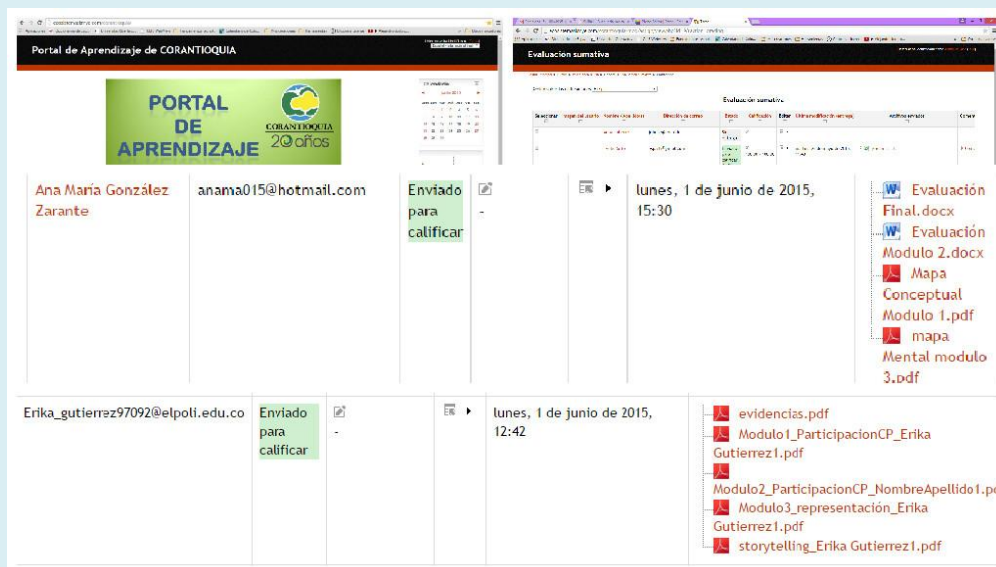
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning



5. Evidencias de las practicantes desarrollando los cursos entre el 28 de mayo y el 1 de junio del 2015



6. Verificación por parte del autor del proyecto el 1 de junio del 2015, desde el perfil de administrador en Moodle, de la entrega de la evaluación sumativa por ambas practicantes.



Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

7. Encuentro con la practicante el 1 de junio del 2015, para recibir comentarios acerca de la experiencias que tuvieron con el desarrollo de los cursos.



8. Muestra de algunos de los trabajos de las practicantes realizados en la evaluación sumativa, los mapas mentales y conceptuales.
 Mapa conceptual M1 - Ana Mapa mental M3 - Ana Mapa mental M3 - Erika



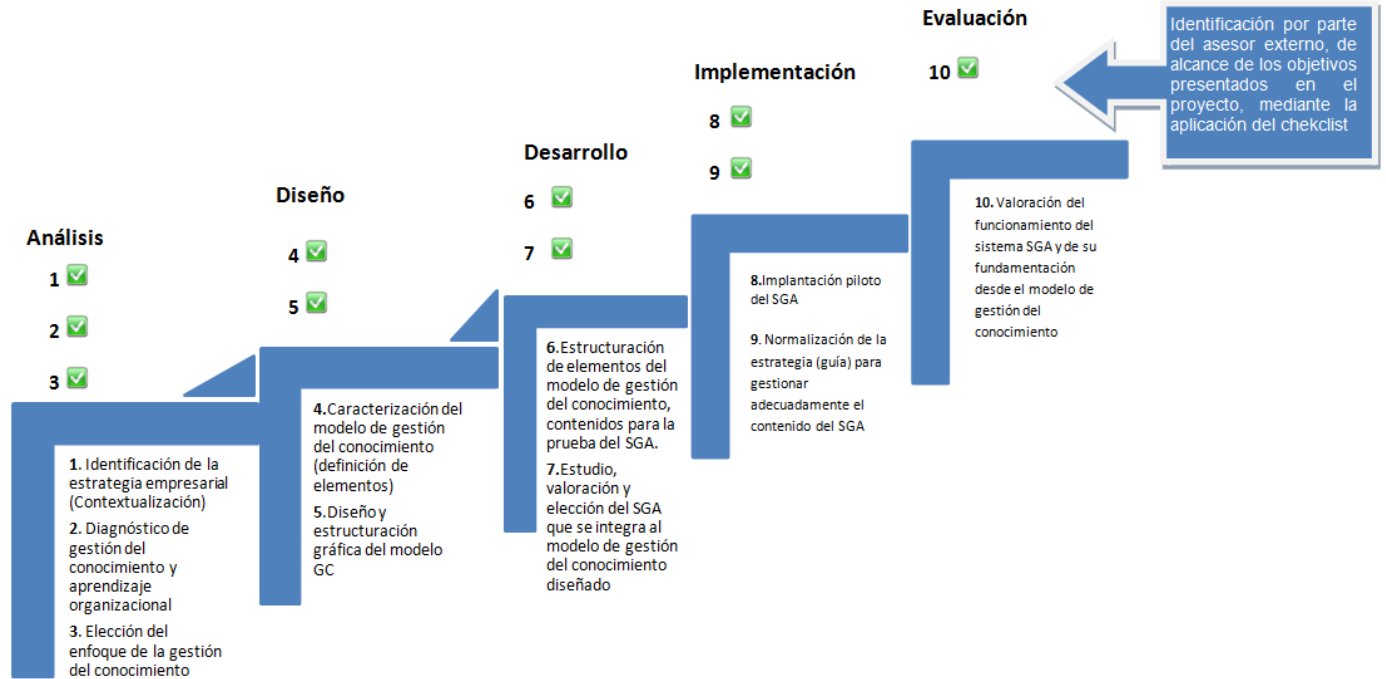
10. 3 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

A continuación se presenta la evaluación de esta prueba de implementación, a través de los instrumentos:

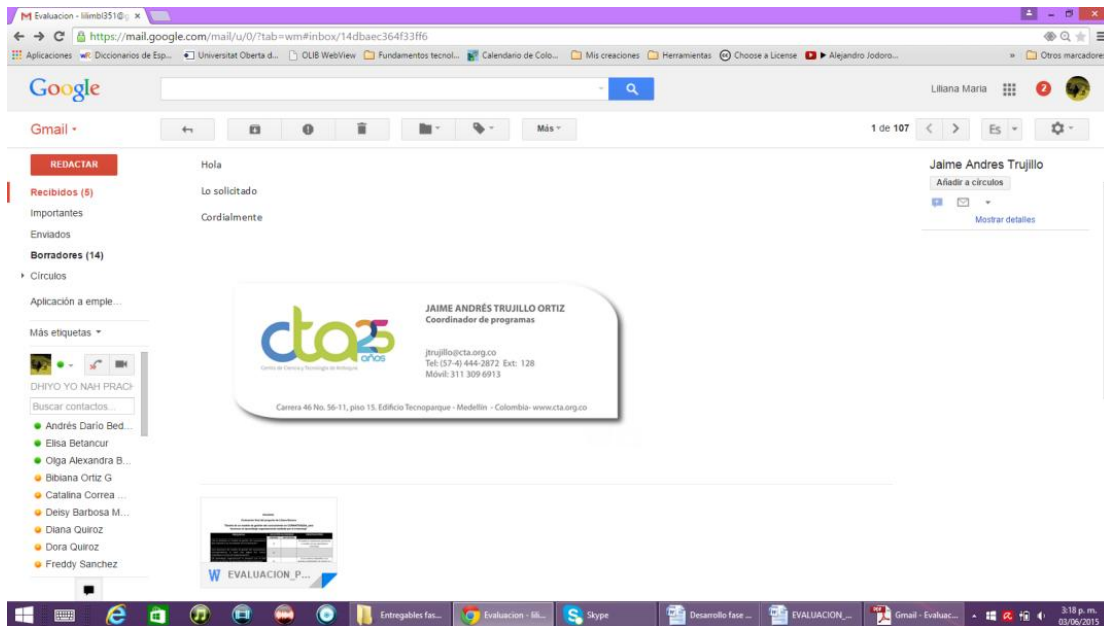
➤ **Del proyecto:**

- a. Proceso del proyecto, elaborada por el autor del proyecto:

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning



b. Final del proyecto, elaborada por el asesor externo del proyecto:



Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Checklist:

Evaluación final del proyecto de Liliana Barrera

"Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning"

PREGUNTAS	SOLUCIÓN ALCANZADA		OBSERVACIONES
	EXITOSA	NO EXITOSA	
¿Se ha diseñado un modelo de gestión del conocimiento que responde a las necesidades de la Corporación?	SI		El modelo es totalmente pertinente y cumple con las expectativas solicitadas.
¿Los elementos del modelo de gestión del conocimiento, correspondientes al zoom (ver página 61), fueron realizables en la fase de implementación?	SI		
¿El aprendizaje organizacional se dinamiza con el SGA Sistema de Gestión de Aprendizaje (Moodle) propuesto?	SI		Es un sistema adaptable y con grandes posibilidades de mejorar los procesos en la organización.
¿El SGA propuesto en la prueba de implementación cumple con las expectativas de desarrollo del proyecto?	SI		Mostró ser adecuado a las necesidades planteadas
¿Los objetos de aprendizaje ubicados en el SGA son contemplados como cursos de entrenamiento?	SI		
¿Los cursos de entrenamiento, cumplen con la característica de explicitar conocimiento tácito?	SI		
¿Los cursos de entrenamiento son funcionales?	SI		
¿El SGA implementado es amigable a los practicantes y empleados?	SI		En la prueba piloto logró ser desarrollado sin mayores contratiempos.
¿El SGA implementado, cumple el rol de ser un entorno colaborativo para la construcción del aprendizaje organizacional?	SI		Sus herramientas cumplen con lo mencionado
¿La guía de diseño tecnopedagógico diseñada para los empleados es comprensible y lógica?	SI		El escrito cumple con las necesidades y además se enfoca en el Modelo diseñado, lo que termina por integrar todos los elementos.

Este Checklist, y el audio proporcionado por el asesor del proyecto Jaime Trujillo (punto 4 del procedimiento seguido para la implementación del SGA), permiten notar que este proyecto diseñado y desarrollado en su conjunto, ha cumplido con las expectativas y objetivos establecidos inicialmente. El proyecto responde a orientar la estrategia administrativa y funcional de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional propuesto en la Corporación, y con ello resolver específicamente las necesidades de entrenamiento para los practicantes del convenio CTA - CORANTIOQUIA. El asesor externo del proyecto y las demás personas en este proceso de implementación piloto, lograron confirmar que el desarrollo del proyecto, se materializó adecuadamente a su diseño inicial y todo el procedimiento teórico, estratégico e instrumental que se ha seguido para llegar a este gran producto cumplió con su cometido: *"Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en Corantioquia, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning"*.

- Evaluación sumativa de la propuesta formativa: dos cursos de entrenamiento, la cual deben realizar los dos practicantes que se contacten para tal fin. la evaluación del proyecto

Como anteriormente se evidencio, en el punto 6 del procedimiento seguido con las practicantes para la implementación de los cursos de entrenamiento; ambas chicas lograron desarrollar los cursos y entregar en el plazo establecido (desde el 28 de mayo hasta junio 1 del 2015) los 4 productos de la evaluación sumativa que componen cada curso de entrenamiento. Con respecto a estos 4 componentes de la evaluación sumativa, el único que se debió considerar es el de la evaluación final, Storytelling, pues no se refleja en sí por cada practicante lo que pretendía: la construcción de una

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

historia sobre lo aprendido, sino que ambas elaboraron por historia; un reporte del desempeño ante el curso. Esta situación obedece a una confusión en la orientación del desarrollo de la actividad, por lo cual se recomienda no eximirla como parte integral del proceso de Evaluación de dichos cursos, por la finalidad constructiva de aprendizaje significativo que se logra cuando se construye una historia sobre lo vivido.

La entrevista presencial con las practicantes realizada el 1 de junio, como lo evidencia el punto 7 del procedimiento anterior, permitió valorar de primera mano; su desempeño y reacción que tuvieron al frente de los cursos, el cual es totalmente positivo y se concluye que las practicantes recibieron y desarrollaron los cursos de la mejor manera, se cubrieron las expectativas de aprendizaje, se alcanzaron las competencias, la estructura de los cursos fue adecuada y el funcionamiento de la plataforma les permitió fácilmente desenvolverse en ella para aprender de forma virtual el saber organizacional que les compete.

A continuación se presenta de forma objetiva el siguiente análisis que evidencia al respecto, el desempeño y experiencia de las practicantes ante el desarrollo de los cursos de entrenamiento correspondientes:

Aspectos valorados	Practicante Erika Gutiérrez Curso de entrenamiento no. 1: Manejo del aplicativo PGAR	Practicante Ana María González Curso de entrenamiento no. 2: Manejo del aplicativo SIRENA
Estructura del curso Módulo 1	Erika consideró muy oportuno la posibilidad de apropiación de la información estratégica de la Corporación para lograr integrarse y alinearse a la labor de la institución. El inconveniente que tuvo en este módulo 1, está referido a la microactividad de aprendizaje 1, en el cual se recomendaba hacer una navegación por la página Web de CORANTIOQUIA, para proceder a las respuestas de verdadero/falso, Erika informó al respecto; que se debe aclarar que aspectos se tiene que explorar dentro de la página Web, ya que esta al ser tan grande, el estudiante se siente perdido con el contenido que debe informarse.	Ana valoró de forma muy positiva este módulo 1, ya que considera importante que el practicante sepa de la institución en donde se ubicará: sepa para donde va, cómo funciona la organización, conocer que dependencias la constituyen, ella afirma que este módulo le proporcionó una visión sistémica. Le gusto mucho la actividad final del módulo ya que tiene por estrategia de gestión de estudio y aprendizaje, el realizar mapas conceptuales. Según ella, le encanta la elaboración de mapas conceptuales y mentales.
Estructura del curso Módulo 2	Erika considero la información proporcionada del instructivo, e incluso el manual proporcionado; bastante claro. Lo que sugiere al respecto, es que el manual o este módulo 2 deben llevar directamente al link del aplicativo en cuestión y se le deben proporcionar las claves personales para entrar a manejarlo.	Ana también considera la información del aplicativo y el manual, bastante claro y contextualizado, ya que le orientó y enseñó con respecto a su diligenciamiento. Ana, al igual que Erika, opina que se debe entregar las claves para dar acceso e ingreso al aplicativo que se está enseñando a utilizar.
Estructura del curso Módulo 3	Erika aprecia el módulo 3 como la oportunidad de conocer los aspectos que encierran el mundo laboral y por ende los conceptos del e-learning. Valoró de forma muy positiva el uso del cuento de las Pinturas de Willy, ya que de forma implícita le permitió comprender a profundidad el concepto de hipertexto.	Para Ana, el cierre de este curso con el módulo 3 le significo empezar a comprender aspectos tanto del mundo laboral como personal, ya que en el encontró la argumentos para relacionarse con los demás compañeros, la maneras que existen de aprender y a trabajar en equipo.
Generalidades de navegación ante la plataforma y desarrollo de los	Para Erika, la navegación en la plataforma y en los cursos, fue bastante clara e intuitiva, ya que ha estado familiarizada con cursos virtuales en la preparación profesional de su universidad. En general le gusto mucho el curso de entrenamiento y los aprendizajes que pudo generar con él. A continuación se puede escuchar su opinión al	Para Ana, el curso de entrenamiento desarrollado está muy bien estructurado ya que la prepara en tres aspectos: *Te habla para donde vas (institución) *Indica lo que se va a desempeñar u hacer específicamente (rol) en la institución. *Orienta en la parte social; clima organizacional.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

cursos	respecto: DAR CLICK 	A continuación se puede escuchar su opinión al respecto: DAR CLICK 
---------------	--	---

Por tanto se evidencia que las practicantes recibieron correctamente esta estrategia de transmitirles conocimiento tácito, desde un experto hasta un aprendiz u nuevo integrante a la Corporación, conocimiento que fue mediado por el e-learning, convirtiéndose esto en una estrategia exitosamente aceptada por las practicantes participantes de esta prueba de implementación, pues para ellas significó la posibilidad de aprender desde la distancia, en su tiempo y de forma innovadora; sobre las labores a las que tendrán que enfrentarse cuando están de forma presencial en la Corporación.

Como se puede concluir, este proceso de implementación, cumplió con las expectativas de conocer una plataforma de aprendizaje virtual, adoptarla como medio para generar, compartir y preservar conocimiento que responde a saberes organizacionales que deben estar fluyendo entre los empleados expertos y novatos, además de que permite colocar en funcionamiento el cuadrante de la estrategia diseñada de gestión del conocimiento: "Ecosistema K".

10. 4 IMPACTO PARA LA ORGANIZACIÓN Y MEJORAS O EVOLUCION DE LOS PRODUCTOS DESARROLLADOS

Con respecto al Portal de aprendizaje desarrollado para CORANTIOQUIA; se espera que la Corporación lo instale en sus servidores internos, y con ello realice la migración de los objetos de aprendizaje contenidos en este portal prueba. El diagnóstico del trabajo permitió hacer explícito que CORANTIOQUIA necesita de un medio para agilizar sus procesos de aprendizaje organizacional y la implementación de este Portal; permitió evidenciarlo como una alternativa innovadora y que puede responder a las necesidades específicas de la Corporación en aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento.

Por tanto para la Corporación, el Portal significa: la oportunidad de brindar al empleado una herramienta para compartir los conocimientos de forma autónoma y garantizar que este será recibido y aprendido por los demás empleados, además de que el mismo conocimiento se está socializando y preservando sobre los limitantes de tiempo y espacio con una estrategia vanguardista, lo que refleja un profundo impacto en los procesos de aprendizaje organizacional que normalmente se ejecutan en la Corporación de forma eventual, esporádica y necesariamente en la modalidad presencial. De esta manera, el Portal de aprendizaje propuesto para CORANTIOQUIA; revoluciona la forma de gestionar el conocimiento de los empleados, acceder a este conocimiento desafiando los límites espacio-temporales y garantizar para todos los empleados la estrategia y la entrega de los instrumentos necesarios para favorecer el aprendizaje organizacional idóneo.

En lo que tiene que ver con los cursos de entrenamiento que se lograron diseñar y desarrollar, fueron bien aceptados como instrumentos del aprendizaje organizacional, resolvieron un tema específico como lo es la modalidad de entrenar a los empleados que ingresan a la corporación semestralmente: los practicantes, y sabiendo que son aproximadamente 53. Esta alternativa de entrenamiento resuelve de forma ágil y masiva; una necesidad de aprendizaje que es tangible y urgente para el convenio CTA-CORANTIOQUIA. Además de que estos cursos de entrenamiento, como se argumentó en el proyecto, son instrumentos para consignar el conocimiento tácito de los empleados que continuamente se debe compartir, registrar y preservar. Adicional, El impacto que generan estos cursos de entrenamiento, tiene que ver con su forma de diseño, creación y desarrollo; lo que significa normalizar y mejorar notablemente su estructura, acceso y contenido del entrenamiento de los nuevos empleados que ingresan a la Corporación.

En relación a lo anterior, la guía se constituye en el instrumento revolucionador que enseñará a los empleados de CORANTIOQUIA; como ellos de forma autónoma o en grupos de trabajo, pueden normalizar, evolucionar y transformar esas formas de capacitación y entrenamiento que suceden como anteriormente se dijo de forma esporádica y presencial. Por tanto, se espera que la guía de diseño tecnopedagógica que se ha diseñado para los empleados de CORANTIOQUIA, sea difundida en la Corporación; desde el área de la gestión de información y el conocimiento de la Subdirección de Planeación, en donde recae el origen y desarrollo del proyecto, esta difusión debe suceder con los jefes de cada dependencia de la Corporación.

Finalmente el modelo "*Ecosistema K*", representa las actividades, procesos, estrategias y herramientas que la Corporación necesita implementar y mejorar, para así hacer de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA; un trabajo unisonó y resultado del esfuerzo mancomunado de todos los empleados de la Corporación. Además de que se adopten las estrategias y apoyo necesario desde la dependencia de la Oficina Asesora de Comunicaciones y de Talento Humano para que se logre difundir por los empleados la importancia de adoptar: **el modelo como filosofía, el portal como herramienta y los objetos de aprendizaje virtual** (cursos de entrenamiento y capacitación) **junto con la guía de diseño tecnopedagógico, como instrumentos** para favorecer, mejorar e implementar las actividades **de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional** que la Corporación necesita.

En términos de diseño, desarrollo e implementación de este proyecto "*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning*" se recomienda o se espera que el proyecto evolucione con: una adecuada estrategia administrativa de difusión como complemento al diseño del proyecto, que trascienda a toda las dependencias y sedes de CORANTIOQUIA, con el ánimo de generar identificación y apropiación sistémica del modelo de gestión del conocimiento "*Ecosistema K*" por todos los empleados de la Corporación. En términos de desarrollo; instalar una versión más reciente del Sistema de Gestión de Aprendizaje Moodle, en los servidores internos de CORANTIOQUIA, para permitir más funcionalidad, inclusión de aplicaciones y personalización del SGA para la Corporación. Con respecto a la implementación, se recomienda hacer visible inicialmente, el resultado de esta implementación piloto, ya que así se ejemplifica para toda la Corporación el valor que lleva inmerso potencializar la gestión del conocimiento y la nueva modalidad de aprendizaje organizacional por medio de los diferentes procesos, actividades, herramientas y estrategias que como tal el modelo "*Ecosistema K*" busca promover en la Corporación.

11. CONCLUSIONES GENERALES DEL PROYECTO

11.1 VALORACIÓN GENERAL

Como se puede evidenciar con el [cronograma de actividades del proyecto](#), este se logró desarrollar en el tiempo indicado y alcanzando la creación de todos los elementos planteados desde los [objetivos](#). Elementos que se vislumbraban como metas a alcanzar durante la elaboración y finalización del proyecto:

- Conforme a lo planteado en el objetivo general, el proyecto refleja en su totalidad una filosofía o orientación organizacional que conducen a que la organización aprenda a aprender, situación que el proyecto alcanzo no solo con el modelo de gestión del conocimiento diseñado "*Ecosistema K*" sino también con la materialización de productos como el Sistema de Gestión de Aprendizaje, los 2 Cursos de entrenamiento desarrollados y la Guía de diseño tecnopedagógica. Así este proyecto presenta una gran contribución a la ejecución, **del programa II denominado: Integración de la información, el conocimiento y la comunicación del Plan Acción 2012-2015: CORANTIOQUIA "Actúa"**, contribución que se

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

espera sea tomada en cuenta como medida de ejecución de CORANTIOQUIA para mejorar la gestión del conocimiento y favorecer el aprendizaje organizacional de la Corporación.

- Del objetivo específico no. 1, el proyecto refleja inicialmente la construcción de dicho [modelo de gestión del conocimiento](#), en el cual no solo se evidencia una representación gráfica, sino que se logró configurar todos sus elementos: procesos, actividades, estrategias y herramientas. Respondiendo integralmente a las necesidades reales en materia de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional que presenta CORANTIOQUIA.
- Con el objetivo específico no. 2 planteado, el desarrollo e implementación del proyecto presento de forma adecuada la materialización y el funcionamiento del modelo propuesto anteriormente, y así el personal de interés, pudo vislumbrar personalmente las ventajas de mediar la capacitación y el entrenamiento a través del e-learning y como los elementos contenidos en el Sistema de Gestión de aprendizaje Moodle, sirven no solo como vehículos para flexibilizar y masificar el aprendizaje organizacional, sino también como instrumentos para hacer explícito el conocimiento de los empleados, necesidad primordial encontrada de gestión del conocimiento a atacar en la Corporación.
- Finalmente, el objetivo específico no. 3, tangibiliza el deseo y el interés con el proyecto; de que la Corporación bajo la metodología de e-learning, siga fomentando este estilo de aprendizaje, pues se trata de que el trabajo de grado en su totalidad se convierta en un bastión, el producto formativo para que los empleados de forma autónoma implementen y ejecuten las estrategias propuestas que les permita favorecer el aprendizaje organizacional y por ende la verdadera gestión del conocimiento organizacional.

Con respecto a la ejecución de las fases, la elaboración del proyecto comprendió la oportunidad de evidenciar como la gestión del conocimiento y el diseño tecnopedagógico son disciplinas sumamente integradas en contextos educativos de organizaciones laborales. A continuación, las conclusiones de las fases se cruzan con el modelo de gestión ADDIE que se aplicó al proyecto:

MODELO DE GESTIÓN ADDIE	FASES DESARROLLADAS EN EL PROYECTO	CONCLUSIONES
ANÁLISIS	FASE 1- Contextualización FASE 2-Propuesta y enfoque del proyecto FASE 3-Análisis de necesidades	Estas tres fases permitieron que el autor del proyecto se integrara a la organización: la conociera y examinara a cabalidad, con la intención de identificar antecedentes y que o cuáles eran las necesidades institucionales a atacar y resolver con el proyecto. Tanto para un Diseñador Tecnopedagógico como para un profesional al frente de la realización del proceso de Gestión del Conocimiento (CKO) , estas fases implican conocer las necesidades de la organización en materia de conocimiento y aprendizaje y presentar soluciones desde el campo tecnológico y pedagógico ya que ambos están tratando con estrategias para favorecer el conocimiento y el aprendizaje de las personas.
DISEÑO	FASE 4-Diseño del proyecto	Durante esta fase de diseño, los conocimientos en materia de Diseño tecnopedagógico y gestión del conocimiento salieron a flote y se integraron perfectamente, pues significo diseñar y presentar una solución integrada de gestión del conocimiento y educación para favorecer el aprendizaje organizacional de la Corporación y que resolviera específicamente todos los hallazgos encontrados en la fase 3. Algo muy importante es que las soluciones específicas planteadas en la Organización que tenían que ver con la formación empresarial miradas desde el proyecto (2 cursos de entrenamiento), tendrían más resonancia, argumento y finalidad clara, si se planteaban desde un todo organizacional como se logró desde el modelo de gestión del conocimiento diseñado.
		La fase 5 y 6 trajo consigo materializar el modelo de gestión del

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

DESARROLLO	FASE 5-Propuesta de desarrollo FASE 6-Desarrollo del proyecto	<p>conocimiento construido, obviamente todo el modelo no se podía desarrollar por los límites de tiempo del proyecto, por tanto y porque la necesidad del proyecto lo exigía en materia de diseño tecnopedagógico, se contemplo ubicarse solamente en el cuadrante que remitía a la socialización del conocimiento y con ello crear e implementar en CORANTIOQUIA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un Sistema de Gestión Aprendizaje Moodle, al que se ha caracterizado como: Portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA, en el que se insertan 2. dos cursos de entrenamiento para los practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA. Además de la entrega de una estrategia normalizada; configurada como una 3. guía de diseño tecnopedagógico que indica a los empleados de CORANTIOQUIA, la adecuada gestión de elementos contenidos en el SGA.
IMPLEMENTACIÓN	FASE 7- Implementación piloto y Evaluación	Los tres elementos anteriores, desarrollados e implementados en esta fase, son la evidencia clara de integrar la profundización de diseño tecnopedagógico recibida en la Maestría, junto con los conocimientos de gestión del conocimiento que estos 3 elementos resuelve: la socialización y explicitación del conocimiento de los empleados a la vez del proceso de entrenamiento de los practicantes.
EVALUACIÓN	FASE 7- Implementación piloto y Evaluación FASE 8-Redacción de la Memoria final	Finalmente el proyecto elaborado es para CORANTIOQUIA, para la UOC y para el autor del proyecto, ver la integración proyectada de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en un tiempo record.

11.2 CAMBIOS EXPERIMENTADOS PARA LLEVAR A FELIZ TERMINO EL PROYECTO

La elaboración de este proyecto trajo consigo experimentar tres cambios fundamentales a nivel de programación de tiempo en el calendario y decisiones que se tenían proyectadas y que tuvieron que ser alteradas como:

- El cronograma de actividades como se había planteado en un primer momento en el proyecto, no se ajustaba al desarrollo de las fases y tareas programadas por la guía de trabajo proporcionada por la Universidad, este problema se presentó entre las fases 3 y 6, pero con el establecimiento de adecuados acuerdos y compromisos entre el asesor de la UOC y el autor del proyecto, se lograron entregar ante las fechas pactadas, los elementos faltantes de las fases mencionadas.
- La realización de la fase de análisis, tuvo que realizarse en el menor tiempo posible, antes del que se tenía proyectado en el cronograma de actividades, ya que los empleados de la Corporación estarían en descanso en el tiempo de Semana Santa (marzo 30-abril 3), cuando se tenía programado que durante esta semana estarían laborando en la Corporación y se podría diligenciar la encuesta programada.
- La instalación de la plataforma SGA como prueba piloto del modelo de gestión del conocimiento diseñado, no fue un proceso que sucedió en los servidores de la Corporación; por tanto se brindó la alternativa como solución del autor del proyecto, a la posibilidad de hacerlo en un servidor externo, siempre y cuando se cumpliera con las características de personalización de un subdominio para que este espacio virtual pudiera verse como el funcionamiento de un Portal de aprendizaje pensado para los empleados de CORANTIOQUIA. Este proceso de instalación y configuración del funcionamiento de la plataforma de Moodle, implicó buscar asesoría externa a la Corporación con ingenieros de programación, y casa de servidores Web, para la respectiva adquisición del Hostíng y alojar el SGA.

11.3 AUTOEVALUACIÓN

“La utilización adecuada de las tecnologías para gestionar el conocimiento dependerán de factores organizativos, como la existencia de una estructura, cultura y sistemas que faciliten y potencien el conocimiento a través del aprendizaje” (Arias & Matías, 2002, p. 66).

Esta cita representa de la mejor manera el logro personal que se alcanzo con la elaboración de este proyecto y la razón por la cual se eligió esta Maestría en Educación y Tic con su especialidad de Diseño: articular la relación entre la Gestión del conocimiento organizacional y el e-learning, así es como afirmo; cuando se hace adecuadamente la gestión del conocimiento organizacional en una empresa, el primer paso es ejecutar procesos educativos para cerrar brechas de conocimiento organizacional, para lo cual la maestría me permitió adquirir las bases pedagógicas, tecnológicas y herramientas TIC, que favorecen los programas de aprendizaje en una organización, de esta manera integré todos los conocimientos del transcurso de la Maestría, con los conocimientos que tengo sobre gestión del conocimiento; para así hacer mi segunda afirmación: la esencia de la gestión del conocimiento en las empresas, es el conocimiento de los empleados y como gestionarlo de la mejor manera, significa pensar en estrategias de educación y mejor aún pensar en e-learning y sus herramientas TIC; es flexibilizar los procesos educativos empresariales a la vanguardia de la sociedad que genera y construye conocimiento de forma colaborativa.

Se hace pues así, entrega de este proyecto que representa las afirmaciones anteriores con sus productos: el diseño del modelo de gestión del conocimiento "Ecosistema K", como estrategia y filosofía de la existencia de los 3 productos arrojados en el desarrollo del proyecto: **1. Herramientas Tic - e-learning:** (funcionamiento del Portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA con el Sistema de Gestión Aprendizaje Moodle). **2. La actividad de Aprendizaje versado:** que se materializo por el momento con 2 cursos de entrenamiento. Y finalmente **La actividad de Aprender a extender el conocimiento:** que se representa con la guía de diseño tecnopedagógico diseñada para los empleados.

12. BIBLIOGRAFÍA

A continuación se indica la bibliografía que soporta y argumenta teóricamente el proyecto, la cual al ser tan amplia, exige la opción de presentar un apartado de bibliografía consultada, ya que esta se compone precisamente de las siguientes referencias bibliográficas que se han citado durante todo el proyecto.

Adell, J. y Castañeda L. (2012). Tecnologías emergentes, ¿Pedagogías emergentes? En Hernández M., Pennese D. Sobrino. Tendencias emergentes en educación con Tic. (pp. 13-32). Barcelona: Asociación Espiral, Educación y Tecnología.

Agudelo, S. (2002). Conceptos de formación: terminología básica de la formación profesional. En Agudelo, S. Alianzas entre formación y competencia: reminiscencias de una vida profesional (pp. 356-370) Montevideo, Uruguay: Cinterfor

Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Arias, M. y Matías, G. (2002). La gestión virtual del aprendizaje organizativo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 36, 61-77

Baglietto, A. et al. (2001). Diagnóstico de la gestión del conocimiento: pasos previos. En Barcelo, M. (Ed.). Hacia una economía del conocimiento. (pp. 59-66). Madrid, España: PriceWaterHouseCoopers.

Boom, W. (2013). Moodle, de plataforma educativa a opción empresarial. Recuperado el 2 de mayo del 2015, del sitio Web de Colombia inn: <http://colombia-inn.com.co/moodle-de-plataforma-educativa-a-opcion-empresarial-de-capacitacion-y-ventas/>

Borges, F. (2007). El estudiante de entornos virtuales: una primera aproximación. Digithum [en línea]. no. 9, [fecha de consulta: 1 de mayo del 2015]. Disponible en: <http://www.uoc.edu/digithum/9/dt/esp/borges.pdf>

Castillo, L. E. (2007). Una aproximación conceptual a la gestión del conocimiento como disciplina emergente de vital importancia para las organizaciones. Politécnica, 4, 86 -92

Chiavenato, I. (2006). Resurgimiento de la teoría neoclásica: tipos de organización. En Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. (pp. 160-176). México: McGraw-Hill Interamericana

Computación I (s.f.). Aprendizaje colaborativo. Recuperado el 1 de mayo del 2015 de: <http://www.eplc.umich.mx/salvadors/compu1/otros/aprendizaje.html>

Corantioquia (2012). Corantioquia actúa: plan de acción 2012 - 2015, administración integral del patrimonio ambiental. Recuperado el 20 de febrero de 2015, del sitio Web de Corantioquia: <http://www.corantioquia.gov.co/>

Comunicaciones Corantioquia (2015, marzo). Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia. Recuperado el 16 de febrero de 2015, del sitio Web de Corantioquia: <http://www.corantioquia.gov.co/>

Conole, G. Et al. (2004). Mapping pedagogy and tools for effective learning design. Computers & education, 43, 17 - 33

- Corantioquia (2014). Acuerdo 452; que determina la estructura interna y se fijan las funciones de la dependencias de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia. Medellín, Colombia: Corantioquia.
- Corantioquia (2014). Manual de calidad: subdirección planeación y estrategias corporativas. Medellín, Colombia: Corantioquia.
- Corantioquia Actúa [Corantioquia oficial]. (2014, Febrero 18). Convenio con practicantes [Video]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=f0Ze5eepNUk>
- Dabbagh, N. (2005). Pedagogical Models for E-Learning: a theory-based design framework. *International Journal of Technology in Teaching and Learning*, 1, 25-44
- García, I. Peña-López, I; Johnson, L., Smith, R., Levine, A., & Haywood, K. (2010). Entornos colaborativos. En: *New Media Consortium y Universitat Oberta de Catalunya. Informe Horizon: Edición Iberoamericana*. Austin, Texas: The New Media Consortium. (pp. 3-18)
- Henao, M. y Arango, M. (2006). Soluciones tecnológicas que apoyan la gestión del conocimiento. *AD-Minister Universidad Eafit*, 8, 69-85
- Hernández, S. El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicado en el proceso de aprendizaje. *Revistas de universidad y sociedad del conocimiento* [en línea]. Octubre de 2008 [fecha de consulta: 23 de abril 2015]. Disponible en: <http://www.uoc.edu/rusc/5/2/dt/esp/hernandez.pdf>
- Jonassen, D. Del docente presencial al docente virtual: procesos de aprendizaje mediante las tics. Barcelona, España: UOC.
- Koulopoulos, T. y Frappaolo, C. (2000). El lado más suave de la gerencia del conocimiento. En: Koulopoulos, T. y Frappaolo, C. *Smart: lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. (pp. 89-124). Santa Fé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill
- Lección 2: Clasificación de las competencias laborales. Recuperado el 2 de mayo del 2015 del sitio Web de UNAD: Universidad Nacional Abierta y a Distancia: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/EnLinea/leccin_2_clasificacin_de_las_competencias_laborales.html
- Marin, H. (2005). *Gestión del conocimiento, capital intelectual, comunicación y cultura*. Medellín, Colombia: Universidad Nacional.
- Marín Díaz, V., Ramírez García A. y Cabero Almenara J. (2010). La red como instrumento de formación del profesorado: algunas ideas para su acción. *Innovación educativa*, 20, 131-141.
- Marquès, P. (2012, julio). Competencias básicas en la sociedad de la información: la alfabetización digital, roles de los estudiantes hoy. Recuperado el 2 de mayo del 2015, del sitio Web UAB: <http://peremarques.pangea.org/competen.htm>
- Moral, A. et al. (2007). Las TIC y la GC. En Moral, A. et al. *Gestión del conocimiento*. (pp. 329-426) Madrid, España: Thompson.
- Newman, A. y Smith, M. (2001). Cómo se crea una comunidad de aprendizaje virtual. *Training & development digest*, Julio, 60-63

- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). Teoría de la creación del conocimiento organizacional. En: Nonaka, I. y Takeuchi, H. La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. (pp. 61-104)
- North, K. y Roque, R. (2008). Gestión del conocimiento: una guía práctica hacia la empresa inteligente. [s. l.]: Libros en red.
- Parra, I. (2004). La gestión del conocimiento. En: Parra, I. Los modernos alquimistas: epistemología corporativa y gestión del conocimiento. (pp. 175-228). Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Perez, J. (2005). Caracterización del aprendizaje organizacional: estudio de caso. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana
- Posada, M. (2012, agosto). Plataformas de educación virtual o a distancia en Colombia. Recuperado el 2 de mayo del 2015, del sitio Web Maestros del Web: <http://www.maestrosdelweb.com/plataformas-educacion-virtual-distancia-colombia/>
- Reiser, R. (2012). Ten Trends Affecting the Field of Instructional Design and Technology. Recuperado el 17 de octubre del 2013, del sitio Web Reel: Get your ideas online and start reeling in the feedback: <http://www.reelapp.com/a2887d#1>
- Rosenber, M. (2002). Nuevos enfoques para el aprendizaje en elearning. En: Rosenber, M. E-learning: estrategias para transmitir conocimiento en la era digital. (pp. 1-115). Bogotá, Colombia: McGrawHill.
- Sanz, S. Las comunidades de práctica son tendencia. Comeln: revista de los estudios de ciencias de la información y de la comunicación [en línea]. no. 19, Febrero de 2013 [fecha de consulta: 6 de abril 2015]. Disponible en: <http://www.uoc.edu/divulgacio/comein/es/numero19/articles/Article-Sandra-Sanz-Martos.html>
- Sepulveda, Y. y Cáceres, J. (2008, diciembre). Sistemas de gestión de aprendizaje. Recuperado el 30 de abril del 2015, del sitio Web de Slideshare: <http://www.slideshare.net/raymarq/sistemas-de-gestin-de-aprendizaje-presentation>
- Soto, E. [et al.] (2006). Gestión y conocimiento en organizaciones que aprenden. México: Thompson
- Teare, R., Davies, D. y Sandelands, E. (2002). Organizaciones que aprenden y formación virtual. Barcelona, España: Gedisa
- Vásquez, S. (2011). Comunidades de práctica. Educar, 47, 1, 51-68
- Valerio, G. y Valenzuela, J. (2011). Competencias informáticas para el e-learning 2.0. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia RIED, 14, 1, 2011, 137-160.
- Williams, P. et al. Modelos de diseño instruccional: fundamentos del diseño técnico-pedagógico. España: UOC
- Wenger, E. [Grupo Didáctica y Nuevas Tecnologías de la Universidad de Antioquia]. (2013, octubre 9). Introducción a las comunidades de práctica: teoría y aplicaciones (En español). [Video]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=e2mt4CIU1Zw>
- Wenger E. (2001). Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad. Barcelona, España: Paidós.

13. ANEXOS

ANEXO 1: Plan de análisis de necesidades

Qué se analizará?: metodología

Los anteriores objetivos del proyecto, nos permiten ubicarnos en la temática del proyecto: La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning, por tanto el estado de esta temática es la que se debe investigar en CORANTIOQUIA, así es necesario conocer la Corporación a cabalidad mediante dos actividades iniciales

Actividad 1: Identificar la estrategia empresarial (misión, visión, organigrama, planes de gestión y temáticas relacionados con el TFM)

Actividad 2: Elaboración del diagnóstico de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

Con estas dos actividades, se ha estado dando inicio al plan de análisis de necesidades del proyecto, para conocer la situación actual e incluso la idea a futuro de la Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de la Corporación.

La metodología que se propone entonces, se denomina: realización del Diagnóstico de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, para analizar su situación respecto a la temática planteada, cuyo análisis de resultados; permitirá desarrollar una visión y crear la estrategia con la que obtendremos el resultado del proyecto en ejecución. Para ello se analizará:

Elementos necesarios del diagnóstico de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA, para el diseño del modelo de gestión del conocimiento e implementación piloto de un SGA en la Corporación				
QUÉ SE NECESITA ANALIZAR?	ELEMENTOS	FINALIDAD	RECURSOS	DIAS
Conocimiento y pensamiento estratégico de la Corporación	Mapa de procesos, organigrama, Información institucional, misión, visión, valores	Conocer la estrategia de la Institución, que hace, a que se dedica; El Core Bussiness (actividad por la que generan valor las instituciones en su medio, también se conoce como la competencia distintiva, su esencia)	*Recursos Informativos (Manuales, acuerdos, informes de gestión) *Tecnológicos como pagina Web de la Corporación	Desde el inicio del semestre (Febrero 25) al 18 de marzo.
Capital intelectual de la Corporación	Encuesta (ver anexo)	Identificar el Capital humano (empleados y contratistas), Capital estructural (Lo que queda en la corporación cuando los empleados se marchan a sus casas, por ejemplo: la cultura, procesos y sistemas de información) y finalmente el capital relacional (proveedores) que se logre identificar relacionado con las temáticas establecidas.	*Recursos Informativos (encuesta) *Recursos humanos (9 empleados de la Corporación)	Marzo 25, 26 y 27
Elementos adicionales y específicos en relación a la gestión del conocimiento y el e-learning en Corantioquia	Entrevistas informales con el asesor	Identificar: *Herramientas TIC que necesitará el proyecto *Recursos materiales y tecnológicos de la institución necesarios para el desarrollo e implementación del proyecto. *Recursos humanos (durante el desarrollo de todo el proyecto) *Recursos de gestión organizacional de la Corporación. *El tipo de información/contenidos	Recursos humanos (Asesor)	Febrero 16, 19 23 y marzo 9

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

		*Características del futuro alumnado y profesorado		
La información recogida en la Corporación	Matriz de análisis	Análisis, interpretación y presentación de la información	Recursos TIC y académicos	Marzo 30- Abril 8

"Se deja constancia de la conveniencia de diagnosticar antes de implantar: los resultados obtenidos a través de las herramientas de diagnóstico facilitan el enfoque y el modo apropiado de implantación, además de garantizar que se analizan todos los aspectos a tener en cuenta" (Barcelo, 2001, p. 66)

Poder obtener una visión analítica de cómo está la Corporación y posibilitar llegar a una solución profunda que responde a las necesidades que se identifiquen mediante el plan de necesidades. Para ello se han enumerado y diseñado, una serie de herramientas específicas de diagnóstico y análisis de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en CORANTIOQUIA, que traerán resultados específicos y detallados de las temáticas a analizar en la Corporación.

Instrumentos

"Las herramientas de diagnóstico nos ayudaran a saber qué es lo que tenemos y qué es lo que nos falta a la hora de implantar un proyecto de gestión del conocimiento" (Barcelo, 2001, p. 60). A continuación se han elegido cinco instrumentos útiles para realizar un buen diagnóstico y mostrar los resultados del mismo:

1. Análisis del mapa de procesos y organigrama de CORANTIOQUIA para identificar la estrategia principal de la Corporación; que hace, a que se dedica, cual es su conocimiento estratégico, misión, visión, objetivos cómo está configurada la Corporación.
2. Entrevistas informales con el asesor de CORANTIOQUIA, desde el inicio del semestre para identificar los elementos que no se configuran con el desarrollo de encuestas formales o con la lectura de los documentos organizacionales que perfilan la Corporación. (Informes de gestión, manuales, resoluciones o acuerdos institucionales)
3. Encuestas a personas estratégicas, con el ánimo de recoger datos, analizarlos, presentarlos y con el desarrollo del proyecto; transformarlos.
4. Diseño de una matriz como herramienta gráfica para el análisis del diagnóstico. "La utilización de matrices como herramientas de análisis del diagnóstico es muy efectiva ya que ofrecen una valoración de las capacidades que tiene una organización en cuanto a gestión del conocimiento se refiere. En la matriz se proponen distintos elementos a valorar que tienen que estar directamente relacionados con la gestión del conocimiento y se establece una escala de valoración." (Barcelo, 2001, p. 62)

Cómo se utilizarán los instrumentos?

Las herramientas designadas en el proyecto para realizar el diagnóstico, se utilizaran de la siguiente forma:

- ✓ El análisis del mapa de procesos, organigrama, elementos que permiten ubicarse en la organización, estrategia de la Corporación y las entrevistas informales, son elementos que se vienen trabajando desde el inicio del semestre, por medio de los diferentes encuentros que se han podido establecer con el asesor externo para recoger información.
- ✓ La encuesta diseñada, que puede ser consultada en el siguiente anexo 2 se aplicará de forma guiada y presencial y como si de un método Delphi se tratara; en el cual el cuestionario realizado debe ser contestado por expertos. En el caso del proyecto, el asesor

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

externo ha elegido como expertos, a 9 personas que laboran en CORANTIOQUIA; a quienes se le considera claves dentro del funcionamiento de la Corporación para aplicar la encuesta cuyas respuestas se convierten en las opiniones y consensos necesarios acerca del estado de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de la Corporación. Estas 9 personas son consideradas como estratégicas para encuestar en el proyecto, porque se encuentran ubicadas en las áreas de la Corporación que precisamente tienen que ver con los elementos a indagar en el diagnóstico de la gestión del conocimiento que se pretende realizar.

- ✓ Luego del análisis estratégico de la corporación y de las encuestas aplicadas, viene el proceso de análisis de los resultados, para lo cual se el diseño de la matriz final de gestión del conocimiento.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

ANEXO 2: Encuesta instrumento 3



HERRAMIENTA DE DIAGNOSTICO DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y EL E-LEARNING							
ENCUESTA DILIGENCIADA POR		ÁREA A LA QUE PERTENECE Y CARGO	EMPLEADO				
			<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> UOC Universitat Oberta de Catalunya </div> <div style="text-align: center;"> 20 años </div> </div>				
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">FIJO</th> <th style="width: 50%;">FLOTANTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Practicante</td> <td style="text-align: center;">Proveedor</td> </tr> </tbody> </table>	FIJO	FLOTANTE	Practicante	Proveedor
FIJO	FLOTANTE						
Practicante	Proveedor						
			FECHA				

Marque con una "x" la casilla que represente el estado actual de la corporación según los criterios de evaluación detallados en la siguiente tabla, y describa cualitativamente cuando sea necesario en el campo.

Criterios de Evaluación	
Calificación	Descripción
0	No aplica/ No responde
1	Nunca
2	Algunas veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (GC) Y E-LEARNING						
Por favor en sus propias palabras defina:						
Gestión del conocimiento	E-learning					
Cómo cree que se hace el e-learning?						
Generalidades	0	1	2	3	4	Descripción cualitativa
1. Usted considera que en la Corporación se realizan actividades de Gestión del conocimiento						Mencione cuales actividades y si identifica algún área específica que se encarga de ello en la Corporación?
2. La corporación tiene o ha tenido un modelo de gestión del conocimiento						
3. La corporación identifica los conocimientos de cada empleado						
4. Existen actividades de aprendizaje u procesos organizados para los empleados						

5	Existen sistemas que favorecen procesos de aprendizaje entre los empleados									
6	Comparte usted su conocimiento acerca de su labor en la corporación									Cómo comparte el conocimiento con compañeros de trabajo?
7	Usted enseña a otros en la corporación a aprender, utilizar u orientar a sus compañeros acerca de temas y labores de la corporación									Cuando necesita ayudar a generar (enseñar) en otros conocimiento, cómo lo hace?
Medios		0	1	2	3	4	Descripción cualitativa			
8	La corporación tiene publicaciones informativas (los resultados de investigaciones por ejemplo)									
9	La corporación brinda espacios para compartir conocimiento									
10	Existen canales de comunicación entre las dependencias de la Corporación para hacer fluir el conocimiento									
11	Existen en la Corporación unidades de información como Bibliotecas y/o archivos que funcionen como repositorios de las publicaciones que produce la corporación									Estos repositorios son físicos y/o virtuales
CAPITAL ESTRUCTURAL										
Cultura		0	1	2	3	4	Descripción cualitativa			
1	La corporación posee un área especializada para el manejo de la cultura organizacional									
2	Si existe un área de cultura organizacional, esta se encarga de divulgar y conservar la memoria corporativa de Corantioquia									
3	Si existe un área de cultura organizacional, este se encarga o se ha encargado de actividades de aprendizaje organizacional para empleados									Mencione que tipo de actividades
4	Si existe un área de cultura organizacional, este se encarga o se ha encargado de fomentar transferencia de conocimiento entre empleados									Mencione que tipo de actividades
5	Si existe un área de cultura organizacional, esta difunde actividades que promuevan la cultura del cambio entre los empleados									
6	La cultura corporativa es un factor clave dentro de la corporación									
Procesos y sistemas de información		0	1	2	3	4	Descripción cualitativa			
7	La corporación cuenta con Sistemas de información (Intranet) para el almacenamiento y acceso de la información a todos los empleados									
8	La corporación cuenta con un portal, página web, para darse a conocer y brindar servicios de información									
9	La corporación cuenta con bases de datos, estas bases de datos son localizadas o con posibilidades de acceso remoto (web)									
10	La corporación tiene documentados los procesos									
11	La corporación cuenta con Sistemas de información que favorezcan algún tipo de actividad o proceso para el aprendizaje organizacional									
12	La corporación tiene manuales (guías), donde se almacenan los conocimientos individuales respecto a un determinado proceso									
13	La empresa cuenta con un sistema de mensajería instantánea (chat), para sus empleados									
Elija que herramientas de apoyo al manejo del conocimiento existen en la Corporación										
14	Mapas de conocimiento	Páginas amarillas o directorio de expertos				Boletines de noticias				
	Repositorios de lecciones aprendidas	Comunidades de Práctica físicas o virtuales				Sistemas de capacitación físicos o virtuales (sistemas de e-learning)				
	Otros, cuál?									
Propiedad intelectual		0	1	2	3	4	Descripción cualitativa			
15	La Corporación cuenta con un departamento responsable de la investigación, desarrollo o innovación									
16	La corporación posee patentes, secretos industriales y/o otros medios de protección, es decir: los activos de conocimientos están protegidos									
17	Los empleados de la corporación conocen los principios básicos de protección de la propiedad intelectual									
Capital Humano										
Generalidades del capital humano en la Corporación		0	1	2	3	4	Descripción cualitativa			
1	La Corporación cuenta con procesos para que los empleados más experimentados instruyan a empleados nuevos o menos experimentados									
2	Existe resistencia por parte de los empleados para compartir conocimiento con sus compañeros									
3	En general, los empleados están en los cargos que más se adecúan a sus capacidades									
4	La corporación tiene documentadas las características de cada cargo									
5	Los empleados conocen las actividades ejecutadas en otros procesos									
Capital Relacional										
Generalidades		0	1	2	3	4	Descripción cualitativa			
1	La Corporación cuenta con marca posicionada en el mercado									
2	La Corporación sabe porqué los clientes usan sus productos									
3	Existe transferencia de conocimiento entre los proveedores y la Corporación									
4	La Corporación conoce, sabe quién es su competencia o reconoce el nivel sobre el que se debe encontrar para posicionarse en su medio									
5	Es la corporación en general, líder en su campo									

ANEXO 3: Presentación de resultados

INSTRUMENTO 1

A continuación en este instrumento, se parte de la hipótesis de que el diseño organizacional identifica y delimita el conocimiento de las organizaciones: "las nuevas formas de diseño organizacional, son en esencia estrategias de combinación de conocimientos, que crean y transforman los productos" (Marín, 2005, p. 29). Así, las conductas, saberes organizacionales y comportamientos productivos de los empleados serán gestionados para ajustarlos a un aprendizaje que optimice los procesos de la Corporación.

El resultado de este instrumento 1, inicio con los elementos y recursos institucionales de CORANTIOQUIA para identificar; la organización, el conocimiento y pensamiento estratégico que están ubicados en el capítulo de Contextualización del proyecto; en ese capítulo se enmarco adecuadamente la misión, visión, organigrama, valores, objetivos y mapa de procesos.

Como resultado a este instrumento 1, analizando adecuadamente el capítulo de contextualización anteriormente referenciado, se logra identificar la siguiente estrategia de la Corporación: Administración de los recursos naturales renovables de 36.000 KM2 que componen 80 municipios del Departamento de Antioquia. Estos recursos renovables están organizados geográficamente en 8 unidades regionales con el interés de descentralizar el actuar de la Corporación y realizar su gestión administrativa de una manera integral.

Para identificar la estrategia basta pensar en el cómo la Corporación lleva a cabo su misión, para identificar el Core Business de CORANTIOQUIA, es necesario pensar a que se dedica la Corporación de forma específica; el qué hace, porque se distingue la Corporación de otras unidades homólogas en el País. Así, se ha identificado como Core Business de la Corporación, su objeto de acción: ejecución de políticas, planes, programas y proyectos sobre el medio ambiente y recursos naturales renovables de Antioquia, conforme a las regulaciones y directrices expedidas por el Ministerio del Medio Ambiente. Ahora, se puede decir que CORANTIOQUIA ejecuta las políticas, planes, programas y proyectos sobre el medio ambiente y recursos naturales renovables de Antioquia mediante: el fomento del desarrollo sostenible de la región, conocimiento y mejoramiento de la oferta ambiental, administración del uso de los recursos y construcción de una cultura ambiental del territorio.

Como se ha evidenciado, los elementos expuestos en este instrumento 1: Pensamiento estratégico (misión, visión, valores y objetivos), Estrategia, Core Business, Organigrama y Mapa de procesos, permiten ubicarnos para fines del diagnóstico, en el conocimiento que cada uno de ellos encierra resultado de la gestión institucional, cuyo gestión del conocimiento ha de responder al funcionamiento institucional para la adecuada toma de decisiones del trabajo articulado de los empleados conocedores de las funciones y potencialidades ambientales del territorio.

Todos estos elementos corresponden al desarrollo de estructuras organizacionales y del diseño organizacional de la Corporación, cuya esencia encierran los saberes organizacionales, conocimientos y competencias de los talentos humanos en torno a los propósitos organizacionales. "Un saber organizacional, es en esencia un saber de conexión de saberes, entendiendo como saber aquel conocimiento que se vincula a la acción. Por esto el capital de gestión, es en esencia una estrategia de socialización de los saberes de las personas, que permiten integrar no sólo sus conocimientos técnicos, y con esto el conocimiento disciplinario (interdisciplinarietà), sino su capacidad de aplicarlos y de traducirlos en términos de práctica socio-productiva (saberes sociales)" (Marín, 2005, p. 29).

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

INSTRUMENTO 2

Como ya se mencionó en el punto de recogida de la información, el Instrumento 2 se ha compuesto de entrevistas informales con el asesor externo para identificar: las fuentes de información que se han venido presentando y a continuación; los elementos de la gestión del conocimiento y el e-learning en CORANTIOQUIA que no se logran evidenciar con el desarrollo de las encuestas formales o con la lectura de los documentos organizacionales de la Corporación. Para el volcado de la información de este instrumento 2 se presenta a continuación la siguiente acta informativa:

Lugar de las entrevistas informales	Sede Dirección Territorial Aburrá Norte
Fechas: Horarios: Sesiones realizadas: Participantes	16, 19 y 23 de febrero y marzo 9 del 2015 sesiones de 2 y 3 horas en el horario de 4 pm en adelante 4 Asesor externo de CORANTIOQUIA para el proyecto y estudiante (autor) que desarrolla el proyecto
Contenido tratado en las entrevistas informales	<p>Desde el inicio de las sesiones en la Corporación, el asesor se ha encargado de tratar de relacionar la Corporación en relación a sus necesidades presentadas con el tema del aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento. De esta manera se logró identificar que la Corporación en este momento se encuentra bajo una estructura de cumplimiento de su misión en base a: el plan de acción 2012-2015, CORANTIOQUIA “Actúa”. En este plan de acción se identifica el programa II: la Integración de la información, el conocimiento y la comunicación para la toma de decisiones y la participación ciudadana. Bajo este programa se han venido adelantando diferentes proyectos en áreas de ejecutar dicho plan. Por ejemplo proyectos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CORANTIOQUIA en convenio con la Corporación Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia – CTA, desarrollan un programa dirigido al fortalecimiento de la gestión de la información y el conocimiento, como un proceso recíproco en la formación integral a practicantes universitarios y aprendices, para lo cual semestralmente se están contratando estudiantes de programas universitarios, tecnológicos o técnicos para que adelanten bajo contratos de aprendizaje o desarrollo de proyectos, funciones al interior de la Corporación. Nota: bajo este convenio CORANTIOQUIA – CTA, es en el que se vincula, el proyecto en desarrollo “Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning” • CORANTIOQUIA ha contratado con un tercero (Funlam), un proyecto que titulaba: Arquitectura Empresarial de Gestión de la Información y el Conocimiento de la Corporación. En vista de la temática de ese proyecto, el asesor había pedido su revisión profunda para tomarlo como referente y antecedente del proyecto “Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning” que se viene desarrollando. Después de la revisión del antecedente Funlam; que involucra la gestión del conocimiento en la Corporación, se concluyó que ese proyecto solo respondía en su fase inicial al tema de gestión de información y aunque su título se prestó a confusión para no repetir procesos de gestión del conocimiento en la Corporación en aras del desarrollo que se plantea, se estableció que el proyecto Funlam; solo contempló la gestión del conocimiento desde la enumeración de una serie de servicios. Por tanto el asesor dio vía libre al proyecto que nos ocupa: “Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning” <p>Después del conocimiento de la Corporación y de los anteriores proyectos, las entrevistas informales con el asesor consistieron en identificar necesidades más específicas respecto al tema que compete el desarrollo del proyecto; situaciones como que la Corporación no posee de forma frecuente un proceso de capacitación funcional para sus empleados, a esta afirmación llega el asesor; al comentarle que la capacitación, la formación y el aprendizaje organizacional de los empleados, son pasos fundamentales cuando se quiere empezar hacer Gestión del conocimiento en una institución. Otro elemento que se trató y que tiene relación al punto anterior es por ejemplo: cuando ingresan empleados nuevos a la Corporación, no existen procesos de entrenamiento formalizados o sistematizados, algo que sucede permanentemente cuando los estudiantes del convenio CTA llegan a realizar las practicas a CORANTIOQUIA, lo que significa que semestralmente se tienen que estar repitiendo contenidos formativos e informativos a estos estudiantes para que se familiaricen con su labor en la Corporación. El asesor informa que esta es una necesidad urgente que se debe cubrir con el desarrollo del proyecto.</p> <p>El asesor también compartió que existen en la Corporación elementos aislados que pueden considerarse como herramientas para la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de los empleados, pero como se ha dicho, estas herramientas no son funcionales y se presentan de manera aislada en la Corporación, es decir; no existe un modelo integrador, estrategia, cultura, procedimiento o política que permita considerar que el programa II del plan de acción en curso CORANTIOQUIA Actúa 2012-2015 tenga organizado para su cumplimiento.</p> <p>Paralelamente tras transcurrir las sesiones de las entrevistas informales, se comienza a organizar lo que será el proyecto</p>

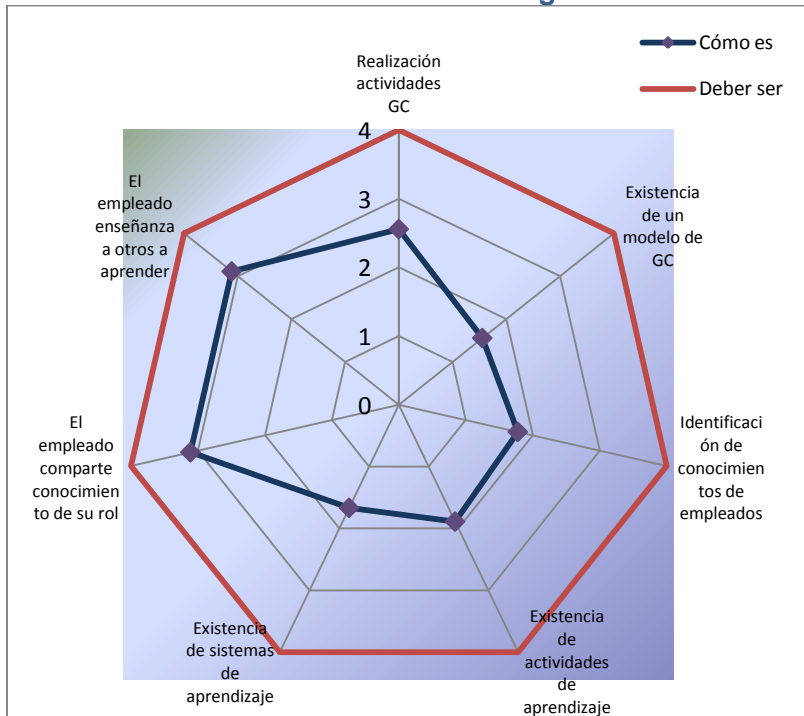
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

que se viene desarrollando en miras de poder dar solución a la problemática general planteada anteriormente, es así como en miras del desarrollo de este proyecto, el asesor ayuda a configurar a continuación a quienes se deben realizar las encuestas que hacen parte del instrumento 3 que sigue a continuación.

INSTRUMENTO 3

Se recuerda que este instrumento, consiste en las encuestas aplicadas a 9 empleados de CORANTIOQUIA, considerados como estratégicos en relación a las temáticas del proyecto. La encuesta utilizada del [anexo 2](#), se compone de los elementos que a continuación se agrupan en 7 matrices, estos elementos debían diligenciarse de dos maneras: de forma calificativa y de forma cuantitativa; asignando un valor de 0 a 4 para indicar en la pregunta el estado actual de la Corporación, donde 4 obviamente equivale a la mejor práctica o calificación. Dichos **valores cuantitativos representan una escala de valoración, que se evidencian a continuación para la interpretación de las matrices: 0=No aplica/No responde, 1=Nunca, 2=Algunas veces, 3=Frecuentemente, 4=Siempre.** Las respuestas calificativas de los elementos se evidenciarán en el análisis del 5 instrumento (DOFA). A continuación el resultado y análisis de dichas encuestas será presentado inicialmente con los elementos y sus 7 matrices:

Generalidades de la gestión del conocimiento y el e-learning

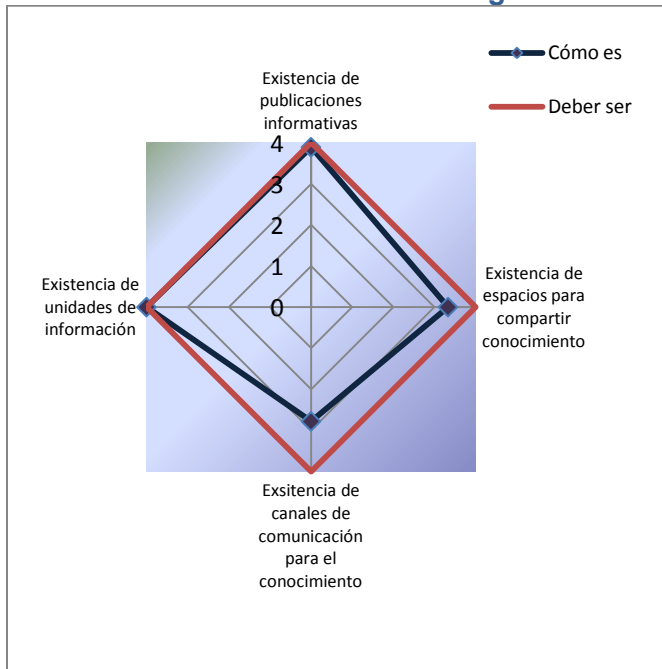


Esta matriz representa los procesos actuales relacionados con la gestión del conocimiento y el e-learning que se pueden encontrar en CORANTIOQUIA, en ella podemos ver que los puntos que se acercan a una mejor práctica (deber ser), son los relacionados con la actitud de los empleados para compartir su conocimiento y enseñar a otros. A continuación podemos ver en un nivel intermedio (2.5) la existencia en la Corporación de actividades relacionadas con la gestión del conocimiento. Finalmente se visualiza como puntos débiles la poca o nula; existencia de un modelo de gestión del conocimiento, identificación del conocimiento de los empleados y existencia de actividades y sistemas orientados al aprendizaje.

Estos puntos débiles evidencian la necesidad de fomentar en la Corporación, un modelo para la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, como lo pretende el proyecto en desarrollo.

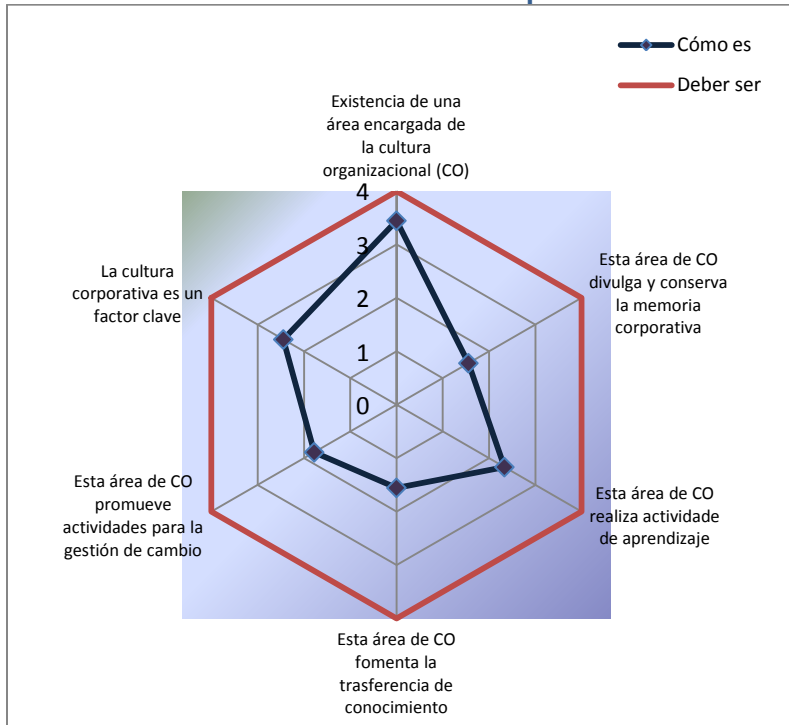
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Medios de la gestión del conocimiento y el e-learning



La matriz en relación nos indica la posibilidad de encontrar en CORANTIOQUIA, medios que apalancan la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, en ella podemos ver que la Corporación posee en buenos niveles de la encuesta aplicada, la existencia de publicaciones informativas y unidades de información físicas identificadas como Biblioteca (CIA) y Archivo (CAD). En menor medida, aunque no de forma crítica, se evidencia que la Corporación propicia espacios para compartir el conocimiento, situación que se puede potencializar con el modelo que se proponga, al igual que la ya existencia de canales para favorecer el flujo del conocimiento entre los empleados por ejemplo con la Intranet y página Web existente.

Capital estructural: cultura

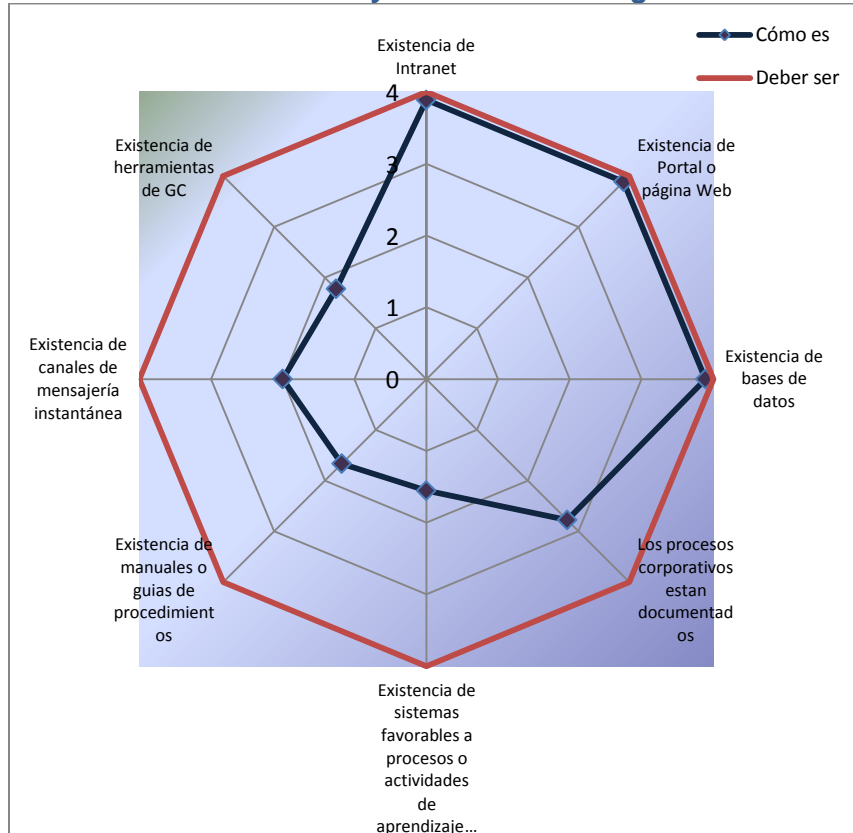


En el avance de este TFM se ha evidenciado que la cultura es la base de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, siendo esta la mejor estrategia para fomentar la actitud del empleado favorable al aprendizaje y el conocimiento constante en una organización. Con respecto a la cultura en CORANTIOQUIA se puede ver en la gráfica: la existencia de un área encargada de la cultura organizacional, la cual ha sido ubicada en talento humano, pero desde esta área no se presenta su mejor práctica el posicionar a la cultura como un factor clave en la Corporación (2.4), ni ser garante de procesos de cambio organizacionales (1.7). A su vez esta área no potencia en la cultura la mejor práctica para fomentar la transferencia de conocimiento (1.5) y realizar actividades de aprendizaje (2.3), como si debería serlo.

Finalmente se puede ver en un grado muy inferior (1.5) que la conservación de la memoria corporativa no es inspirada como un proceso cultural entre los empleados.

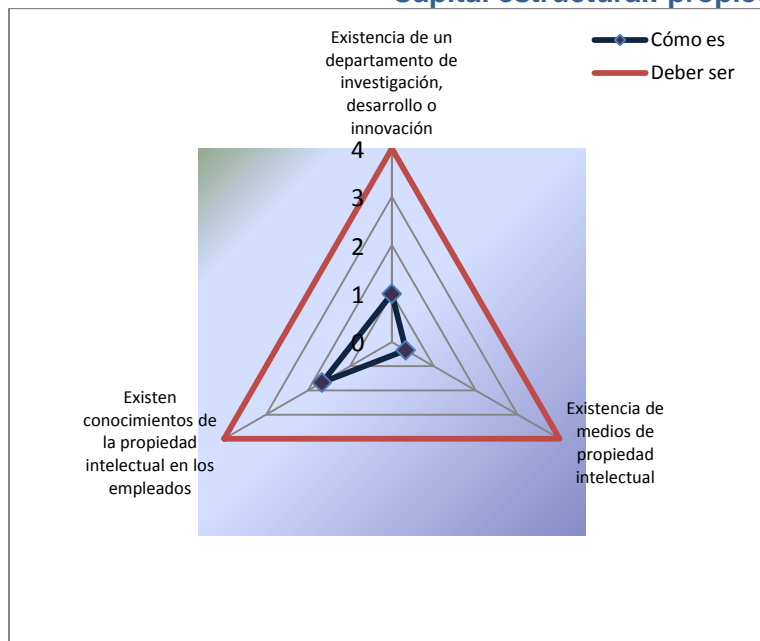
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

Capital estructural: procesos, sistemas de información y herramientas de gestión del conocimiento



En esta gráfica se evidencia claramente la existencia y reconocimiento de los empleados en CORANTIOQUIA de elementos TIC: una Intranet, una página Web y bases de datos para diferentes actividades laborales. A continuación se presenta en menor medida (2.7) la documentación de los procesos corporativos, y la existencia de manuales o guías de procedimiento (1.6), estos elementos serian favorecedores para la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional si su estado en la Corporación se reflejara como una buena práctica. De forma crítica (1.5), no se identifica en la Corporación la existencia de sistemas favorables a procesos y sistemas de aprendizaje. Así, como canales de mensajería instantánea (2), a lo cual se identifica su existencia, pero no su uso. Finalmente un elemento muy importante al desarrollo del proyecto, es la poca existencia (1.7) de herramientas de gestión del conocimiento.

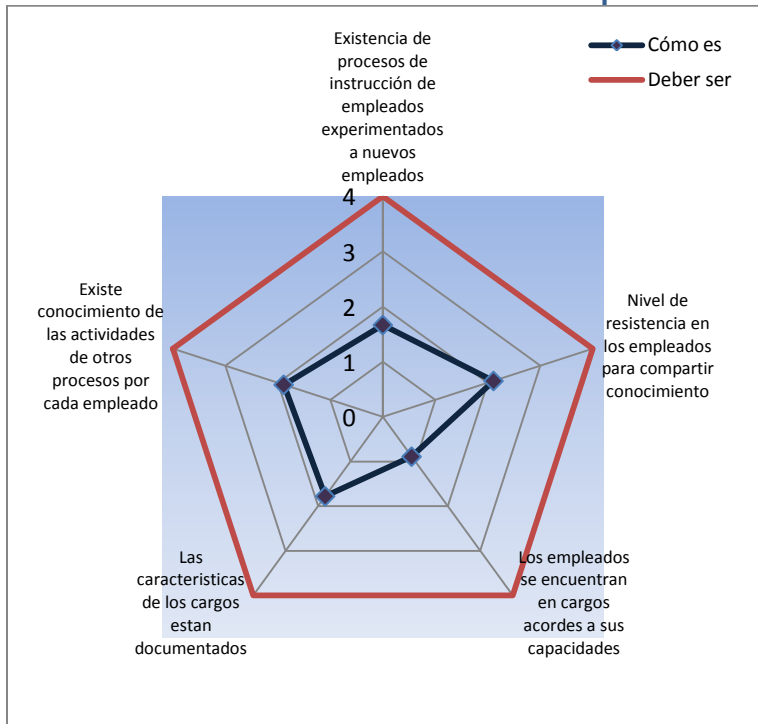
Capital estructural: propiedad intelectual



Una estrategia esencial para las organizaciones que han orientado sus intereses al manejo integrado del conocimiento, es saber que la innovación es un proceso generador de nuevo conocimiento organizacional; por tanto en CORANTIOQUIA se evidencia de forma crítica (1) la no existencia de una área orientada a la innovación, el desconocimiento entre los empleados acerca del tema de propiedad intelectual (1.6) y la no existencia (0.3) de sus medios que protejan los activos de conocimiento de la Corporación. Se convierte pues en un elemento a atacar con el desarrollo del proyecto; fomentar entre los empleados el saber organizacional relacionado con la Innovación y sus ingredientes de la propiedad intelectual.

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

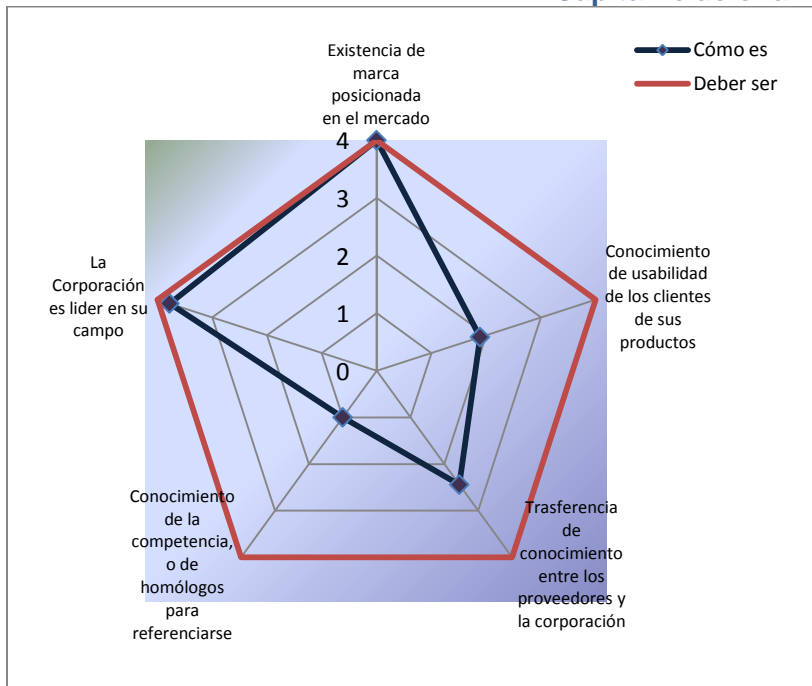
Capital Humano



La gráfica relacionada con los elementos del capital humano en CORANTIOQUIA, permiten identificar: Solo hay un nivel de resistencia de (2.1) entre los empleados para compartir su conocimiento, por tanto se puede inferir una buena acogida que tendrá el modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, siempre y cuando se acoja a las necesidades de la Corporación.

No se encuentra en su mejor práctica (1.6) la existencia de procesos de transferencia de conocimientos de empleados experimentados a nuevos empleados, siendo este un punto indispensable a atacar con el modelo y el SGA. De igual manera las características de todos los cargos no se encuentran documentadas, lo que lleva a pensar de la necesidad de una herramienta de gestión del conocimiento que resuelva esta situación y así también se mejoraría que los empleados conozcan las actividades laborales de otros procesos. Finalmente fue difícil percibir si en general los empleados se encuentran en cargos acordes a sus capacidades, situación que tiene relación con los 2 elementos anteriores identificados.

Capital relacional



Finalmente la gráfica de capital relacional permite evidenciar:

CORANTIOQUIA definitivamente es una marca posicionada en el mercado y líder en su campo, por tanto los desarrollos organizacionales referentes a la gestión del conocimiento organizacional la posicionaran entre las organizaciones que saben que un medio globalizado la esencia es la generación y construcción de conocimiento colaborativa.

A continuación se evidencia en un bajo nivel (2,4) la transferencia de conocimiento entre la Corporación y sus proveedores; situación crítica sabiendo de antemano que muchas labores de la Corporación para impactar la sociedad, son contratadas con terceros.

Finalmente CORANTIOQUIA desconoce en menor medida (1.8), porque sus clientes usan sus productos y la posibilidad de referenciar procesos institucionales con instituciones homólogas a la Corporación.

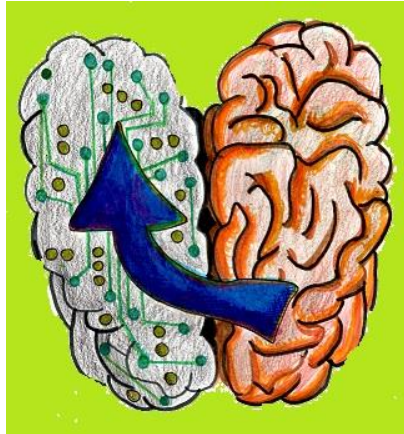
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

ANEXO 4: Propuesta de implementación y evaluación

¿QUÉ SE IMPLEMENTARÁ?	<p>Por tanto, lo que se implementará en el proyecto como prueba piloto, es parte de la materialización y el funcionamiento del modelo "Ecosistema K" con el Zoom al que se ha referido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Herramientas Tic - e-learning: ver en funcionamiento la constitución del Portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA (Sistema de Gestión Aprendizaje Moodle). Que permite reflejar la explicitación y socialización del conocimiento tácito de los empleados, por ende se convierte en el medio de aprendizaje organizacional mediado por el e-learning que reemplaza la transferencia de conocimiento tradicional (mismo tiempo y espacio) y sincrónica (mismo tiempo y diferente espacio), por transferencia de conocimiento asincrónica (desde tiempo y espacios diferentes). 2. La actividad de Aprendizaje versado: que al momento constituye 2 cursos de entrenamiento mediados por el e-learning, los cuales son considerados como objetos de aprendizaje para trascender las limitaciones de tiempo y espacio en la entrega de conocimiento tácito de los empleados. 3. La actividad de Aprender a extender el conocimiento: se refleja con la guía de diseño tecnopedagógico diseñada para los empleados, que significa proporcionarles los conocimientos necesarios para que puedan seguir desarrollando los objetos de aprendizaje que pueden insertar al SGA, para favorecer el proceso de aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA.
¿CÓMO, DÓNDE Y CUÁNDO?	<p>El zoom que caracteriza la prueba piloto en la implementación de este proyecto se desarrolla en la Subdirección de Planeación de CORANTIOQUIA; ya que en esta dependencia se encuentra el Proceso de gestión de la información y el conocimiento, en el cual radica la fuente de origen y desarrollo del proyecto, cuya implementación se ha hecho y hace de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Herramienta Tic - e-learning: anteriormente, se informó que para proceder a la instalación de Moodle, se optó por la adquisición de un servidor externo (fuera de la Corporación), en el cual se creó un subdominio para permitir la personalización del SGA como portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA para esta prueba de implementación. El Servidor externo fue adquirido por el autor del proyecto desde el 13 de mayo y la instalación, parametrización y personalización de Moodle ha sucedido desde esa fecha hasta el día 26 de mayo del 2015. 2. La actividad de Aprendizaje versado: los dos cursos de entrenamiento que reflejan esta actividad del modelo "Ecosistema k", fueron insertados en el portal de aprendizaje de CORANTIOQUIA desde el 20 de mayo del 2015 y están al servicio de desarrollo en esta fase de implementación, para dos practicantes del convenio CTA-CORANTIOQUIA, hasta el 1 de junio del 2015. 3. La actividad de Aprender a extender el conocimiento: es materializada con la guía de diseño tecnopedagógico y su implementación consiste en hacerla visible en el cuerpo de este proyecto. <p>Las evidencias de esta implementación, se caracterizarán por fotografías, audios y descripción textual de los procedimientos que se han seguido para hacer visible los productos desarrollados.</p>
¿CÓMO SE EVALUARÁ ESTA IMPLEMENTACIÓN?	<p>La evaluación de esta prueba de implementación, será realizada con los instrumentos ya elaborados los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Del proyecto: <ol style="list-style-type: none"> a. Proceso del proyecto, elaborada por el autor del proyecto. b. Final del proyecto, elaborada por el asesor externo del proyecto. ➤ Evaluación sumativa de la propuesta formativa: dos cursos de entrenamiento, la cual deben realizar los dos practicantes que se contacten para tal fin.
FEEDBACK SOBRE ESTA IMPLEMENTACIÓN	<p>Esta propuesta de implementación ha sido informada al asesor del proyecto desde el día 27 de mayo del 2015 y como se puede evidenciar hay aspectos que por el desarrollo del proyecto han debido ocurrir antes de esta fecha, para lo cual el asesor del proyecto ha estado plenamente enterado y ha sido testigo de dichas decisiones de desarrollo e implementación del proyecto, por tanto en esta propuesta formal ha dado su aprobación para continuar con la ejecución del plan de implementación del proyecto.</p>

ANEXO 5: Guía de diseño tecnopedagógica

GUIA DE DISEÑO TECNOPEDAGÓGICO PARA EL DISEÑO Y DESARROLLO DE CURSOS VIRTUALES



INTRODUCCION:

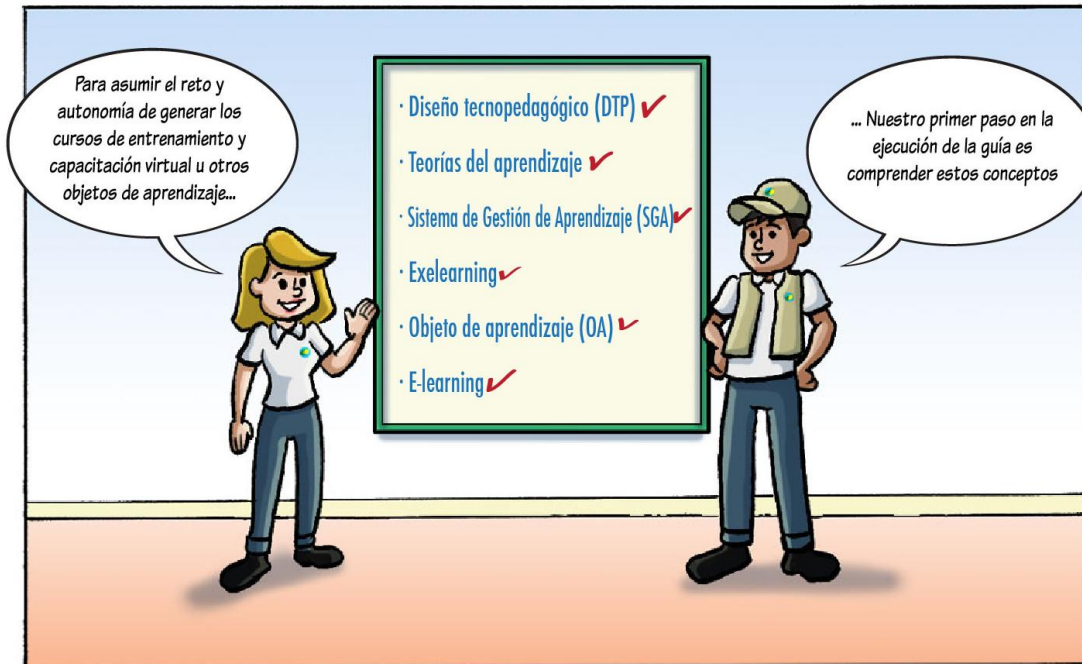
Usted lector de esta guía y empleado de CORANTIOQUIA, podrá diseñar, crear e introducir en el Portal de aprendizaje de la Corporación, los conocimientos más adecuados a sus necesidades de entrenamiento y capacitación, considerados como formas de socialización de los conocimientos tácitos de los empleados, es decir; usted tendrá la oportunidad de promover los conocimientos propios o de sus compañeros y darlos a conocer a los demás compañeros de trabajo o nuevos empleados, al ritmo que usted crea más conveniente. Este conocimiento formalizado con estos cursos virtuales a los que llamaremos de ahora en adelante; objetos de aprendizaje, será perpetuado a través de los límites de tiempo y espacio, para que pueda ser apropiado por otros empleados y los practicantes de la Corporación.

La aplicación práctica del contenido incluido en esta guía, involucra hacer tangible el procedimiento que debe seguir el empleado para contribuir a la Actividad de *Aprender a extender el conocimiento*, del modelo de gestión del conocimiento: *Ecosistema k*. Esta tangibilización representa que los empleados de CORANTIOQUIA tengan la plena capacidad, comprensión y autonomía para seguir generando los cursos de entrenamiento y capacitación u otros objetos de aprendizaje.

Los empleados entonces bajo esta guía deben poner en marcha dos caminos: aprender conocimientos del diseño tecno-pedagógico, ya que esta guía enseña de forma implícita algunos aspectos teóricos que requieran ser tenidos en cuenta. Y como segundo camino; ejecutar los elementos del diseño y creación de objetos de aprendizaje, el conjunto de aspectos operativos, que confluyen en la construcción de resultados concretos llamados objetos de aprendizaje, en el caso: los cursos de entrenamiento o capacitación, que podrá gestionar y compartir con los empleados de CORANTIOQUIA a través del Portal de aprendizaje.

Con este fin, la guía trata de acercarlo a un conjunto de 5 pasos necesarios para ejecutar el procedimiento destinado a mejorar la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en el colectivo de empleados que conforman la Corporación, a la vez que se posiciona e institucionaliza la existencia de procesos normalizados de transferencia de conocimientos en la modalidad e-learning.

PASO NO. 1: CONCEPTOS CLAROS



Diseño tecnopedagógico (DTP): Es un concepto en el que confluyen aspectos como las teorías del aprendizaje, el diseño y las tecnologías de la información y la comunicación para dar paso a la planeación y el desarrollo en esta caso de cursos virtuales. Así, el DTP comprende; definir contenidos de aprendizaje, actividades de aprendizaje y la estructura técnica sobre la cual se apalancará la experiencia formativa que se desea crear.

Teorías del aprendizaje: describen las diferentes tendencias sobre como sucede el aprendizaje, están apoyadas en los modelos pedagógicos que definen los principios sobre los que las teorías se insertan en actividades y acciones educativas; la práctica de la enseñanza y aprendizaje. A groso modo las dos principales teorías y modelos que se aconsejan utilizar para el diseño de los cursos virtuales que competen esta guía son:

Teoría	Modelo
Cognitiva: El aprendizaje debe suceder por la práctica y la reflexión.	Modelo Constructivista de Jonassen
Situada: El aprendizaje sucede insertado en una comunidad, es una práctica social, en medio de un contexto social.	Modelo de Comunidades de práctica de Wenger

Sistema de Gestión de Aprendizaje (SGA o sus siglas en inglés LMS): es un software instalado en un servidor web que se emplea para administrar, distribuir y controlar las actividades de formación no presencial (o aprendizaje electrónico) de una institución u organización. Los cursos que se creen al seguir esta guía se ubicaran en el SGA **Moodle**; es un SGA de carácter FREE (libre), más conocida para ofrecer educación mediada por la virtualidad.

Exelearning: es una herramienta FREE para ayudar en la creación y publicación de contenidos de formación y aprendizaje, permitirá hacer visible la estructuración del contenido de los cursos con la edición de páginas

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

integradas por texto, contenido multimedia y diversas actividades de aprendizaje. Una vez desarrollados los cursos con Exelearning, serán exportados en formato de paquete de contenido SCORM (estándar de formatos en e-learning), bajo un archivo .ZIP, para su adecuado acoplamiento a Moodle.

Objeto de aprendizaje (OA o Learning object LO): es cualquier objeto informativo (artículo, manual, video), transformado en un recurso de aprendizaje por la integración de otros recursos informativos y digitales considerado reutilizable, con un propósito educativo y constituido por al menos tres componentes internos: Contenidos, actividades de aprendizaje y elementos de contextualización.

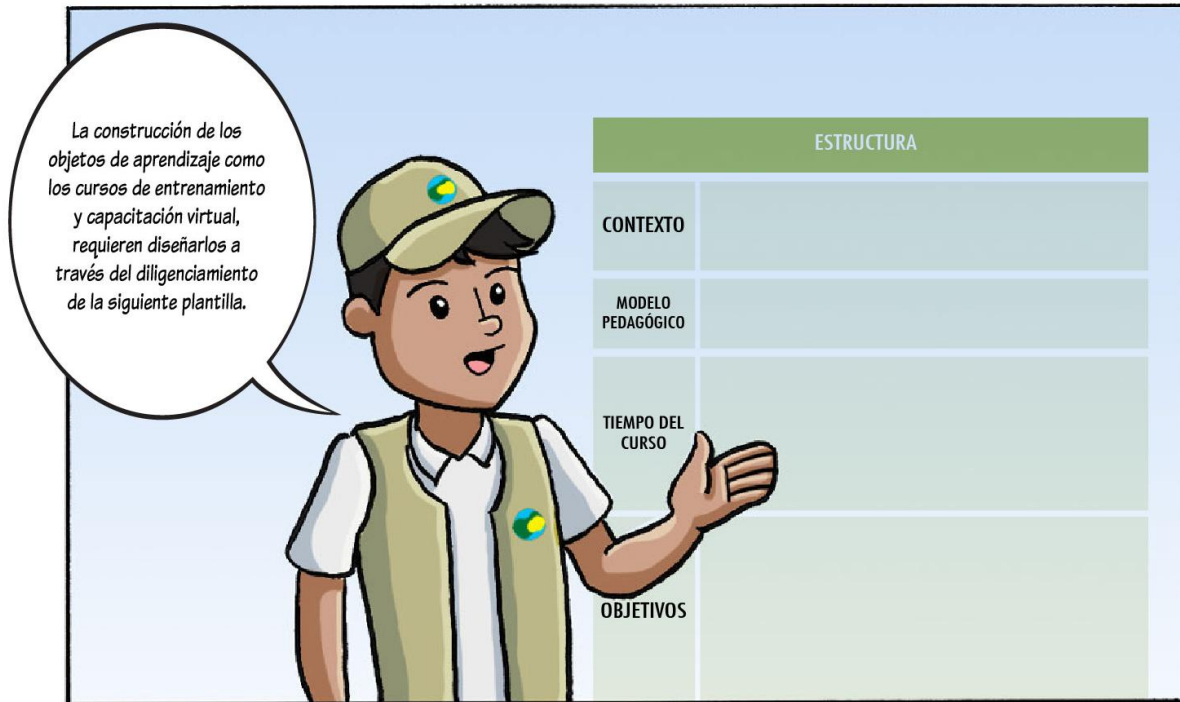
E-learning: es la educación proporcionada por medios electrónicos en procesos distribución, participación y apoyo al aprendizaje virtual que ocurre por Internet y las llamadas Tecnologías de la Información y Comunicación TIC. Se puede considerar como la evolución de la educación a distancia que antes sucedía con medios como la radio y la televisión.

PASO NO. 2: IDENTIFICAR FUENTES DE OBJETOS DE APRENDIZAJE



Sabemos que en cada una de las dependencias que constituyen la Corporación, existe conocimiento tácito que reside en la mente de los empleados y que es considerado conocimiento valioso construido en base a la experiencia y el desempeño de un rol. Normalmente este conocimiento es considerado un saber organizacional, al que es difícil acceder y cuya explicitación o socialización posibilitaría compartir y proporcionar ese conocimiento en cualquier momento que otro compañero lo necesite. Se aprende diariamente durante el oficio que desempeñamos, el desafío en este paso consiste en sistematizar y poder reutilizar para nuestro beneficio o el beneficio de otro compañero, lo que hemos aprendido. Además porque es una forma de posibilitar la transferencia generacional de conocimientos: en el caso de cambio de puestos de trabajo, se trate de jubilación, la integración de nuevos empleados, la culminación de proyectos, o simplemente recordar cómo se hace algo; es importante respaldar el Know-how (cómo se hace) de la Corporación.

PASO NO. 3: DISEÑAR EL OBJETO DE APRENDIZAJE



El diligenciamiento de la siguiente plantilla, permitirá identificar y visualizar los elementos necesarios para configurar un objeto de aprendizaje que responda a una necesidad de capacitación o entrenamiento que se halla identificado en la fuente de conocimiento y que se quiere transmitir con la creación del objeto de aprendizaje. Esta plantilla se puede llamar Diseño de la acción instruccional o Propuesta formativa del conocimiento o idea a diseñar y desarrollar con el fin de actualizar, cambiar, transformar, enriquecer, innovar, enseñar, mejorar o reformar algún campo del conocimiento con el entrenamiento o la capacitación virtual. El diligenciamiento de la plantilla responde a dar forma a necesidades de aprendizaje previamente identificadas, estableciendo objetivos de aprendizaje, el desarrollo y consolidación de competencias (entendidas como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes) por medio de diferentes contenidos construidos.

ESTRUCTURA	
Diseño de la acción instruccional o Propuesta formativa	
CONTEXTO DE APRENDIZAJE	Diligencie aquí, el contexto en el que se encuentra ubicado el proceso de formación que desea proyectar, es decir; mencione a que área, proceso u estructura de la Corporación responde el conocimiento que será contenido en el objeto de aprendizaje.
ANÁLISIS DEL ALUMNADO	Identifique necesidades y expectativas de formación, configuración de los futuros empleados (estudiantes) para los cuales se está diseñando el objeto de aprendizaje. Perfil y competencias ¿quiénes son?, ¿cómo son?, ¿sus conocimientos previos...?
IDENTIFICACIÓN DE TEORÍAS DEL	Bajo la especificación proporcionada en la definición de conceptos de las teorías y modelos del aprendizaje, defina las funciones relacionadas con los métodos de enseñanza y los métodos de aprendizaje, que pretende manejar dentro del curso virtual. Le


Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

APRENDIZAJE Y MODELO PEDAGÓGICO	recomendamos visitar el siguiente sitio Web y navegar por la presentación en Prezi, que le permitirá aclarar conceptos al respecto.	
TEMPORALIZACIÓN DEL CURSO	Aunque los objetos de aprendizaje construidos, se encontraran disponibles en Moodle, para ser accedidos en cualquier momento y lugar; es prudente especificar la duración que tomará la acción formativa, cuando un empleado decida consultarla.	
ESTABLECIMIENTO DE ESPACIOS PARA LA PARTICIPACIÓN Y CONTRUCCIÓN COLABORATIVA DEL CONOCIMIENTO	La utilización de Moodle, permite integrar diversas herramientas de la Web 2.0 para contribuir a la construcción colaborativa del conocimiento, defina por favor en este espacio que herramientas utilizará. Por ejemplo; se recomienda para cada curso establecer foros que servirán como comunidades de práctica para contribuir a la solución de dudas e inquietudes que generen la ejecución del objeto de aprendizaje. Una estrategia para el establecimiento de estos espacios es pensar en las siguientes tres funciones y dentro de ellas definir las herramientas a utilizar: 1. Comunicar (Foros, Chats...), 2. Crear (Blogs, Wiki, Foros...), 3. Compartir (Redes sociales), Experimentar (Juegos de rol, simuladores).	
OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
Identifique los objetivos y propósitos de aprendizaje que quiere provocar con la acción formativa del LO. Los objetivos siempre se consiguen y desarrollan con contenidos, por eso conforme a los contenidos que tenga y valla a estructurar, defina los objetivos de aprendizaje.	Defina las competencias que espera que los estudiantes (empleados) desarrollen con el aprendizaje de los contenidos brindados.	<p>Precise los contenidos de aprendizaje y defina su secuencia.</p> <p>Tenga presente que no es necesario un contenido por objetivo; se pueden definir cuantos contenidos sean necesarios, siempre y cuando contribuyan al alcance de los objetivos de aprendizaje fijados. A veces es necesario dos o más contenidos para alcanzar un objetivo.</p> <p>Tenga presente también; que un objetivo posibilita alcanzar una competencia por medio de un contenido.</p>
RECURSOS Y DISEÑO DE MATERIALES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EVALUACION DE APRENDIZAJES DURANTE LA EJECUCIÓN DEL LO
Mencione los recursos materiales, económicos, tecnológicos y humanos, necesarios para el diseño y desarrollo del objeto de aprendizaje.	<p>Especifique las actividades de aprendizaje contenidas desde la herramienta de Exelearning, ejemplo: preguntas de falso y verdadero, selección múltiple, rellenar espacios en blanco ect.</p> <p>Tenga presente esta recomendación: las actividades de aprendizaje implican una acción de aprendizaje, no necesariamente un producto a entregar.</p>	Con respecto al campo anterior, ubique como evaluación: la medición del qué, el cómo, el porqué y el cuánto aprenden los estudiantes, en este campo de evaluación de aprendizajes. Es necesario que indique para cada momento de la evaluación el instrumento o producto que utilizará para ello.
EVALUACIÓN FINAL		
<p>La evaluación final es el proceso de valoración de la formación que se aplica al final de la ejecución del objeto de aprendizaje, su existencia por medio de cualquier procedimiento evaluativo, es inevitable y necesario ya que implica la valoración y medida que englobe la totalidad de la acción formativa del aprendizaje provocado en el estudiante y la valoración que este puede hacer del objeto de aprendizaje visto.</p> <p>Es recomendable para la evaluación final, seguir procedimientos que se consideren necesarios para determinar el aprendizaje del estudiante e incluso es muy recomendable utilizar Rúbricas que permiten ser integradas desde Moodle. La Rúbrica es un instrumento de evaluación auténtico del desempeño de los estudiantes, a continuación se recomienda visitar el siguiente tutorial y hacer la lectura del PDE, para identificar que son, como se elaboran y como se integran a Moodle.</p> <p>Ejemplo de criterios que puede incluir en las rúbricas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La autonomía a la hora de enfrentarse al estudio de una materia. <input type="checkbox"/> La habilidad para aprender en grupo. <input type="checkbox"/> La capacidad de reflexión y argumentación sobre un tema. <input type="checkbox"/> Las habilidades para seleccionar y analizar información. 		

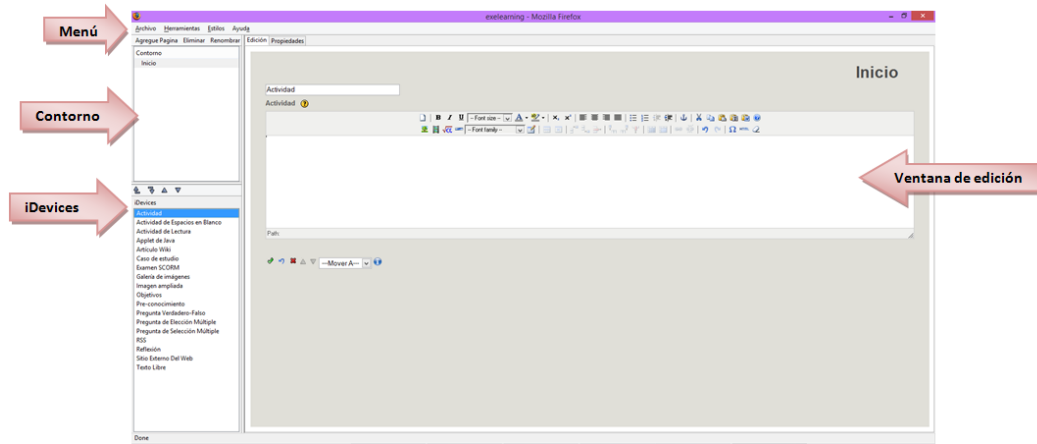
PASO NO. 4: DESARROLLO DEL OBJETO DE APRENDIZAJE CON EXEARNING



Este es el paso operativo, en el cual desarrollaremos el objeto de aprendizaje anteriormente diseñado y visualizado con el diligenciamiento de la plantilla. Para llevar a cabo dicho proceso, siga las siguientes instrucciones y profundícelas con la observación del tutorial que le recomendamos al final del paso.


- 1) Descargue el programa de Exelearning, del sitio Web: <http://exelearning.net/>, de acuerdo a las especificaciones de su computador.
- 2) Abrir el programa instalado en su computadora, dando doble click al icono 
- 3) Vera a continuación la pantalla principal de Exelearning:
 - Dividida en 4 secciones:
 - i. Menú: compuesto por archivo, herramientas, estilos y ayuda.
 - ii. La ventana que ocupa el lado derecho de la pantalla, es donde visualizaremos todo lo que se haga en Exelearning con los contenidos y actividades.
 - iii. Al lado izquierdo en la parte superior, estará ubicada la ventana contorno; en donde podremos ir creando el índice del objeto de aprendizaje, es decir la secuenciación de los contenidos.
 - iv. Finalmente al lado izquierdo en la parte inferior, visualizaremos la ventana: iDevices, que son las herramientas y actividades que permiten construir el contenido.

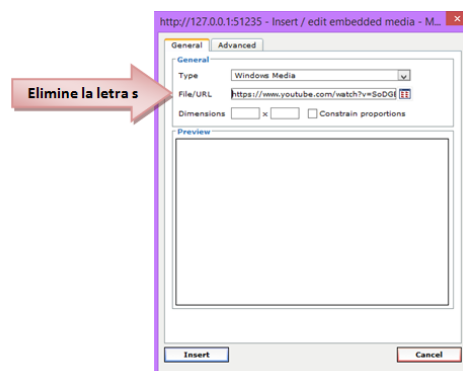
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning





4) Respecto al funcionamiento, tenga presente:

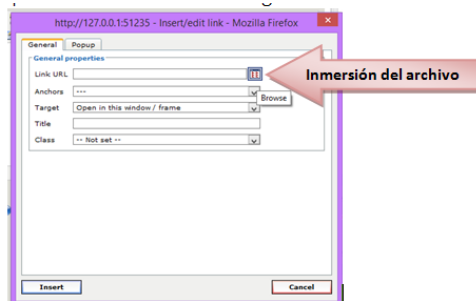
- i. Lo primero que debe hacer es guardar su objeto de aprendizaje, dando click en el menú, archivo, guardar como, y asigne un nombre identificable al contenido de este LO, por recomendación se debe guardar este archivo en una única y exclusiva carpeta en donde depositará todos los archivos que integra y descarga a este LO.
- ii. En la ventana de contorno, por defecto, estará creada una página de inicio, es recomendable ubicar allí una portada, la cual puede realizar con las herramientas iDevices que permitan integrar texto, imagen y video, las cuales son: la herramienta actividad, objetivos, preconocimiento y texto libre. Un tip para cuando empiece a editar en la ventana del lado derecho, es introducir tablas para facilitar la edición.
- iii. Para agregar una segunda página; de nuevo en la ventana de contorno, damos click en agregar página, se agregará una página con el nombre automático de tópico o sección, puede cambiar el nombre a esta página, dando click en renombrar. Suponga que en esta página agregará un video; escoja la herramienta iDevices que permitan integrar texto, imagen y video de las que vimos anteriormente, se recomienda que los videos no los descargue para ser incluidos, sino que proceda a embeberlos; es decir incluirlo en el objeto de aprendizaje sin necesidad de descargarlo, porque esto ocasionaría que el objeto de aprendizaje comience a ser muy pesado y dificulte su acoplamiento a Moodle.

¿Cómo embeber un video?: valla al icono , escoja en Type: Windows media y coloque la dirección web del video, omitiendo de esta la letra **s al final de https** para que embeba correctamente el video, finalmente configure e tamaño y de click en insertar. Así:



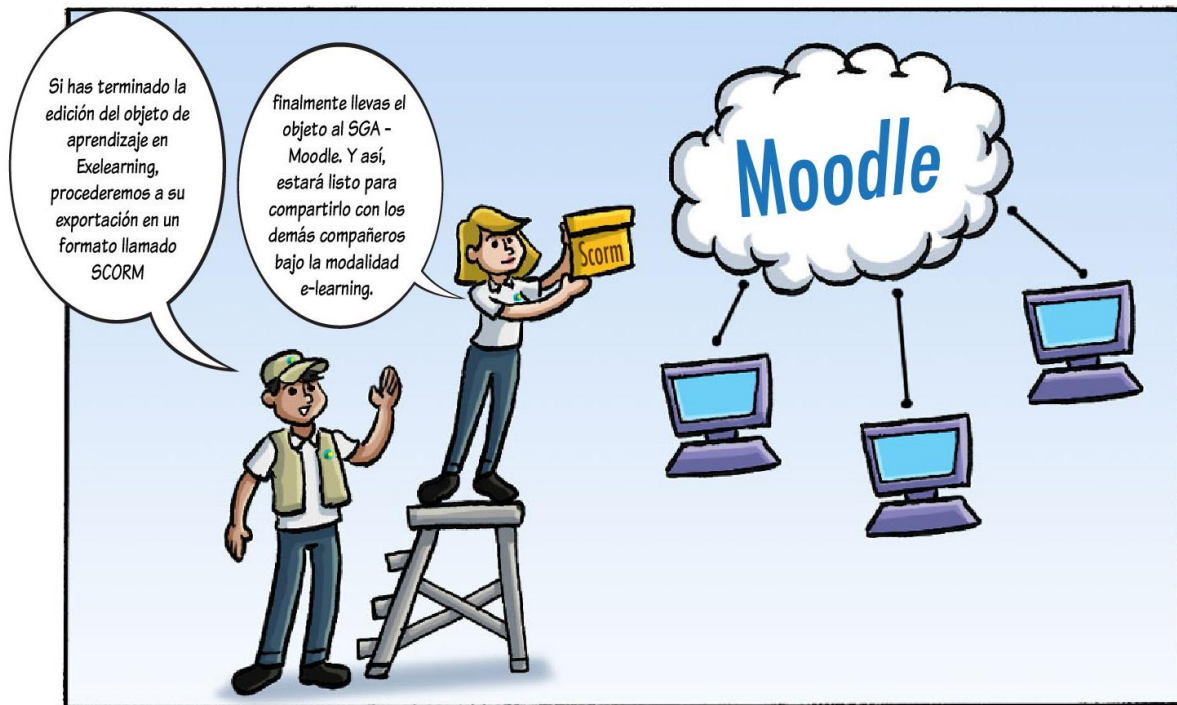
Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning

- iv. Para adjuntar documentos e imágenes, ya sea que estén descargados en su computador o desde una dirección web, debe hacerlo por el ícono para documentos y links  y para imágenes , que lo llevará a la siguiente ventana y en la opción URL podrá ingresar: la dirección Web, o si el archivo esta descargado en su computador y se tiene presente que su peso no es considerable, es prudente proceder a integrarlo por inmersión como la imagen lo muestra.



- v. Algo muy importante; es que debe ubicar todos estos elementos de imágenes, videos y texto en la misma carpeta exclusiva en donde guardo inicialmente el LO, con el fin de que el programa no presente problemas cuando tenga que cargar un archivo que este necesite ejecutar.
- vi. Para insertar las diversas actividades de aprendizaje que incluye Exelearning, solo basta con ingresar a las página que desee del LO que está desarrollando con Exelearning, y por medio de las herramientas de iDevices encontrará: Actividad de espacios en blanco, actividad de lectura, Artículo de Wiki, caso de estudio, preguntas de verdadero y falso, preguntas de elección o selección múltiple, entre otras, así como también puede insertar pagina web de navegación en este mismo espacio por medio de la herramienta Sitio externo del Web.
- vii. Puede configurar la presentación del LO, para ello Exelearning trae por defecto diversos estilos a los que puede acceder en la parte superior del menú.
- viii. Finalmente le recomendamos: el siguiente [tutorial](#) que indicará paso a paso cada una de las opciones y herramientas que tiene desde Exelearning para la construcción de objetos de aprendizaje.

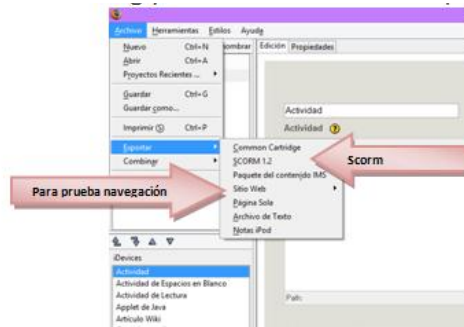
PASO NO. 5: EXPORTACIÓN DEL OBJETO DE APRENDIZAJE CON EXEARNING



Una vez dado por terminado la edición del objeto de aprendizaje, procederemos a su exportación para compartirlo a través del portal de aprendizaje configurado en Moodle. Se transformará entonces el archivo antes guardado en Exelearning en formato Scorm de la siguiente manera:

- Se recomienda hacer una prueba de navegación del objeto de aprendizaje antes de ubicarlo en Moodle, con el fin de hacer las correcciones que considere necesarias y comprobar que todos los archivos embebidos e inmersos funcionan y cargan correctamente. Para acceder a esta prueba de navegación debe exportar el archivo como carpeta autocontenida, de la siguiente manera: en el menú archivo escoger la opción exportar, sitio Web y finalmente carpeta autocontenida, luego en ella buscar la pagina Index, abrirla y podrá ver el objeto de aprendizaje construido de forma global.
- Finalmente, cuando considera que el objeto de aprendizaje está terminado, en el menú archivo escoger la opción exportar y elegimos SCORM, automáticamente se generará un archivo comprimido en formato .zip que se debe guardar en la misma carpeta en donde se almaceno el objeto de aprendizaje de Exelearning y sus diversos archivos que se han integrado

Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en CORANTIOQUIA, para favorecer el aprendizaje organizacional mediado por el e-learning



- A continuación diríjase al portal de aprendizaje de Moodle, solicite las claves de administrador (o entregue el archivo SCORM generado al respectivo administrador), para que se proceda a subir el objeto de aprendizaje a Moodle de la siguiente manera: entrar con el usuario de administrador, ubicarse en la categoría correspondiente del curso de Moodle, es decir en la estructura organizacional correspondiente, y dando click en activar edición podrá escoger la opción de elegir archivo SCORM y con ello subir el archivo creado en formato SCORM que recuerde responde a un .zip y dar por terminado el proceso.

CONCLUSIÓN



La anterior guía busca promover el flujo de conocimientos entre los empleados, busca que los empleados de forma autónoma sepan como desenvolverse con eficacia y seguridad en los distintos puestos de trabajo. La creación de los objetos de aprendizaje proporciona las oportunidades para compartir y aprender los saberes organizacionales de la Corporación. Poner a disposición el procedimiento para construir y acceder a los cursos virtuales, significa aprender nuevos conocimientos, institucionalizar una manera innovadora y vanguardista para construir y acceder al conocimiento y lo más importante: alienta a quienes tienen más experiencia para que enseñen a otros empleados de una forma dinámica como lo representa el e-learning.

Por tanto el empleado que decide utilizar la guía anterior, asume de forma implícita cuatro papeles o roles que fortalecen la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional de CORANTIOQUIA:

1. Papel modelo: demuestra con el comportamiento el entusiasmo personal por el aprendizaje, se reafirma el lema: *Aprender más y hacer las cosas mejor*, porque se anima y motiva con el ejemplo a otros compañeros a aprender y tomar la iniciativa para compartir y descubrir las propias necesidades de aprendizaje y como resolverlas.
2. Proveedor: suministra con los objetos de aprendizaje conocimiento tácito al que normalmente es difícil de acceder.
3. Creador del sistema: asume la gestión del sistema de aprendizaje virtual, Moodle, no solo como proveedor sino como estudiante de los cursos contenidos en él.
4. Consiente: sabe la importancia de gestionar su conocimiento y fomentar por medio de ello el aprendizaje para otras partes de la Corporación.

ANEXO 6: Certificado de prácticas



Certificado de desarrollo de prácticas curriculares en el Máster en Educación y TIC (e-learning)

El Sr Jaime Andrés Trujillo Ortiz, con DNI 75.093.550 y con cargo Coordinador de proyectos CTA - CORANTIOQUIA en el centro/empresa/institución CTA - Corporación Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia con domicilio en Carrera 46 No. 56 - 11, piso 15, Edificio Tecnoparque. Medellín - Colombia y CIF 800093455-8, habiendo desarrollado la función de tutor de prácticas en el mencionado centro.

CERTIFICA

Que el Sra Liliana María Barrera Londoño, con DNI 32.142.874 ha desarrollado la asignatura de *Prácticas externas* del *Máster en Educación y TIC* de la Universitat Oberta de Catalunya, en el marco del centro arriba citado y durante el periodo aproximado de Febrero 16 - Junio 30

Y para que así conste a los efectos oportunos, firmo en Medellín, el 05 de Junio de 2015.


(Firma y sello)



ANEXO 6: Presentación digital del proyecto

A continuación dando clic en el siguiente [Link](#), se podrá encontrar la presentación digital en formato Prezi, de la defensa del proyecto.

ANEXO 7: Agradecimientos

El desarrollo de este proyecto, ha significado la oportunidad de hilvanar aspiraciones y experiencias, sueños y realidades, esfuerzos, compromisos y metas que conjugan una gran pasión para generar conocimiento. Con mucho cariño agradezco profundamente a mis padres Ramón y Edilma; por su inquebrantable paciencia y acompañamiento, son mi razón de ser. A mi hermano Julio César; porque su apoyo incondicional significa aprender cada día más. A mi novio Evelio Enrique; porque su confianza y su amor se convirtió en mi fortaleza para traer hasta sus manos esta labor, que se resume en aprendizaje y amor con todo mi corazón.

Finalmente es necesario mencionar como colaboradores de la elaboración del proyecto a:

Julio Cesar Barrera, asesor en la instalación de Moodle

Evelio Enrique Soto Pabón, ilustrador de las imágenes del modelo

Jonathan Vélez Muriel, ilustrador de las imágenes de la guía de diseño

Mónica Cano, Bibliotecóloga y analista de gestión humana

A todos muchas gracias