

INTRODUCCIÓN

En la última década del siglo XX hicieron su aparición las tecnologías de la información y la comunicación las cuales se perfilaron como un nuevo paradigma, incorporando algunas de las ventajas ya logradas por el paradigma multimedia e introduciendo nuevos elementos. Salinas, Jesús (2004).

Actualmente la tecnología es un recurso clave en el aprendizaje de una organización, tanto para el aprendizaje autónomo como para el colaborativo y personalizado. La tecnología dispone de muchos recursos que proporcionan una amplia gama de funcionalidades, tales como comunicación, manejo de información, comercio y gestiones administrativas, teletrabajo y formación continua, etc.

Alrededor de las tecnologías de la información y la comunicación se configura una nueva manera de convivir, de relacionarse con los demás, con el entorno y con uno mismo; de trabajar y de formarse, de entender y también de establecer las normas y las creencias. Cambian los significados y las referencias de todo lo que somos y lo que nos circunda, pues formamos parte de un entramado social que se ve transformado por el complejo tecnológico, los medios y las posibilidades que estos nos están ofreciendo de forma rápida e impresionante, que han alcanzado ya a la Educación a Distancia y también a algunas empresas que desarrollan la formación de su personal, potenciando el uso de las TIC mediante esta modalidad de estudios.

La sociedad actual tiene como imperativo estar contextualizada en el exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente para lo cual se requiere de mayor preparación, las comunidades de aprendizaje y los espacios personales vienen entonces a desempeñar un rol destacado en la capacitación de los recursos humanos.

Según Sánchez Rodríguez, J. (2009) los *Learning Environment* son sistemas que ayudan a los actores involucrados a tomar el control y gestión de su propio aprendizaje lo que incluye el apoyo en función de:

- ✓ Fijar sus propios objetivos de aprendizaje.
- ✓ Gestionar su aprendizaje en la gestión de los contenidos y procesos.
- ✓ Comunicarse con otros en el proceso de aprendizaje y lograr así los objetivos del mismo.

Para Caleb J. Clark, un PLE puede estar formado de uno o varios subsistemas así, puede tratarse de una aplicación de escritorio o bien estar compuestos por uno o más servicios web. Puntualiza que conceptos importantes en un PLE, incluyen la integración de los episodios de aprendizaje formal e informal en una experiencia única, el uso de redes sociales que pueden cruzar las fronteras institucionales y la utilización de protocolos de red (*Peer-to-Peer*, servicios web, sindicación de contenidos), para conectar una serie de recursos y sistemas dentro de un espacio gestionado personalmente.

Consideramos que la aplicación de un proyecto de capacitación potenciando el uso de las comunidades de aprendizaje y los espacios personales, en un **programa de desarrollo personal y capacitación para el desempeño profesional de los diferentes especialistas**, viene a constituirse en una fortaleza para la institución, teniendo en cuenta las necesidades formativas del Capital Humano en el grupo empresarial en general.

DESARROLLO

La visión del grupo empresarial recoge el liderazgo en la actividad de diseño e ingeniería, investigaciones aplicadas, informatización y consultoría, reconocido como grupo de referencia para el desarrollo empresarial en el sector de la construcción. El centro de información de la oficina central cuenta con dos puntos de presencia, a través de los cuales el personal tiene acceso a Intranet y a Internet para la consulta de información vinculada a las actividades del servicio que prestamos como institución y las propias actividades de cada uno de los especialistas. Esto viene a representar una fortaleza en el proyecto que nos planteamos, pues a través de estos accesos los usuarios pueden configurar sus propios PLE y construir el conocimiento colectivo potenciando el intercambio.

No pasamos por alto, que el proceso de capacitación continua de los trabajadores por medio del aprendizaje virtual presenta diferentes desafíos. Un primer desafío reside en la importancia que juega el apoyo institucional que deben recibir los especialistas durante el proceso de capacitación, pues sin dar lugar a dudas esta capacitación es parte esencial también del trabajo administrativo, en función de mejorar la calidad en los servicios que presta.

Para este tipo de proyecto en particular, al fomentar el uso de los espacios virtuales de aprendizaje, se necesita el montaje de una infraestructura que responda a las exigencias de este medio, lo que requiere a su vez que la dirección de la institución crea en el potencial del aprendizaje en línea y valore los programas no tradicionales de desarrollo profesional. En este sentido, el grupo empresarial como comentábamos con anterioridad, ya tiene sentadas algunas de las bases que permitirán potenciar este tipo de aprendizaje, teniendo en cuenta su factibilidad si analizamos el hecho que existen 15 empresas diseminadas por todo el país y que próximamente se incorporarán otras. Con respecto, al tema vinculado a la credibilidad y objetividad de la formación online por parte de los directivos, es algo en lo que debemos continuar trabajando todavía.

Somos del criterio que el ***Programa de Desarrollo Personal y Capacitación para el Desempeño Profesional de los diferentes especialistas***, que proponemos a través del uso de las comunidades de aprendizaje y los espacios personales, debe contemplar un entrenamiento presencial con un seguimiento en línea que se refleje en:

- a) la planeación de unidades y el desarrollo de clases por parte de los instructores.
- b) en los trabajos y resultados académicos y personales, obtenidos por los especialistas como integrantes de las comunidades virtuales de aprendizaje.

¿Qué significa este proyecto de capacitación para los especialistas, cuadros o directivos de la oficina central y de las empresas?

La educación es la base para el desarrollo, pero la educación es un proceso que continúa a lo largo de toda la vida. La posibilidad de utilizar las bondades que nos ofrece la tecnología, en función de capacitar a nuestros trabajadores es algo que no podemos pasar por alto si tenemos en cuenta que:

- ✓ Una vez que se cuente con toda la infraestructura, el proceso de formación y capacitación se abarataría.
- ✓ Los actores implicados no tendrían que recorrer grandes distancias para moverse a los sitios de capacitación.
- ✓ No dependeríamos de proveedores externos para la preparación de los cursos online de capacitación, pues el organismo cuenta con la fuerza profesional que se puede preparar para hacerlo.
- ✓ El personal a capacitar tendrá un acceso inmediato a los nuevos contenidos con la posibilidad de construir y crear su propio espacio de aprendizaje, a través de las herramientas que ofrece la plataforma como son: la utilización de los blogs, wikis, el foro, etc.
- ✓ Se fomentaría el trabajo cooperativo que necesitan las organizaciones en temas de capacitación.

- ✓ Se incrementaría la eficiencia y la responsabilidad entre las personas que trabajan en una oficina distante o con colaboradores a distancia.
- ✓ Se reduciría el tiempo de la capacitación en la modalidad presencial al darle más peso a la formación online.
- ✓ Se facilitarían las estrategias globales, vinculadas a la capacitación y desarrollo de los recursos humanos y el proceso sería menos costoso.

Con todas esas ventajas a disposición del Capital Humano de la organización, el aprendizaje virtual debe ser entonces, herramienta fundamental para ayudar a que las empresas desarrollen al máximo todo su potencial. La tecnología no será ni el problema ni la solución. Los retos asociados con el aprendizaje virtual en nuestro caso, tienen que ver más con promover una cultura en función de la capacitación desde estas comunidades de aprendizaje, capaz de otorgarle al mismo el mérito que le asiste, aspecto al que hacíamos referencia con anterioridad.

Es necesario entonces que las nuevas OSDIR, utilicen un enfoque abierto al cambio y como prioridad necesaria, los directivos empresariales deben reconocer la importancia de desarrollar la infraestructura imprescindible para implementar y promover el aprendizaje virtual. Está claro que la red de computadoras con que cuenta el GEDIC son una parte muy importante de esta infraestructura, pero a la vez los especialistas en general, requieren tener acceso a conexiones de Internet e Intranet, aspecto que en la actualidad no se logra en las empresas asociadas, solamente se tiene acceso al correo electrónico, que sería un vehículo también en este propósito, pero que no es suficiente.

ENTORNO VIRTUAL DONDE SE REALIZARÍA LA EXPERIENCIA.

Para el desarrollo del proyecto, aunque existen múltiples modelos de plataformas tecnológicas: Claroline, Fle, blog, WeBCT, Dorkeos, Blackboard, Learning Space, Moodle etc., queremos potenciar la aplicación de esta última, teniendo en cuenta que su entorno de aprendizaje resulta muy accesible para el diseño y evaluación de cursos en línea, además de ser un software libre.

Teniendo en cuenta los componentes que conforman las comunidades virtuales elaborados por Salinas (2003), el ambiente virtual que proponemos podría tener las siguientes características:

- ✓ **El modo de asignación de los miembros:** de acuerdo a las necesidades de aprendizaje levantadas, del curso en cuestión y la especialidad de que se trate.
- ✓ **La función principal de la comunidad:** colaborativa y de construcción de conocimientos, a partir el intercambio de experiencias y recursos, en función con los contenidos del curso.
- ✓ **La Gestión de la comunidad:** Abierta. Los contenidos pueden ser accesibles para otros especialistas que no estén matriculados como una forma de consulta.
- ✓ **El objeto de la comunidad:** Capacitación y aprendizaje colaborativo.
- ✓ **Recursos:** Foro de discusión, Listas de distribución, Chat como espacio de trabajo colaborativo en tiempo real, Correo electrónico, wikis, etc.

ESPACIOS DE TRABAJO EN LA PLATAFORMA.

- ✓ **Informaciones.**
- ✓ **Contenidos del curso.**
- ✓ **Secretaria y ayuda.**
- ✓ **Exámenes y tareas.**
- ✓ **Cuestionarios**
- ✓ **Publicaciones**

NOMBRE DE LA DISCIPLINA O MATERIA, TEMA O UNIDAD DIDÁCTICA SELECCIONADA.

Unidades de capacitación específicas, seleccionadas de acuerdo a los especialistas que se capacitarán, tomando como base las necesidades formativas de cada área de trabajo según la visión del grupo.

CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTUDIANTES.

Especialistas, cuadros o directivos de la oficina central y las empresas con necesidades formativas para su desempeño laboral.

ANTECEDENTES.

No existen.

TAREAS DE INVESTIGACIÓN A DESARROLLAR.

- ✓ Diagnóstico de necesidades de los especialistas, cuadros o directivos a los que se dirige el curso.
- ✓ Diseño de los contenidos, materiales docentes,
- ✓ Preparación de la plataforma.
- ✓ Puesta en práctica del curso a través de talleres presenciales y online utilizando la plataforma Moodle.
- ✓ Evaluación del curso.

OTRAS TAREAS:

- ✓ **Garantizar una *conectividad estable*:** que su estado sea bueno (situación actual - regular).
- ✓ ***Equipos de cómputo*:** programados con procesador de texto. (Existen).
- ✓ ***Cuenta de correo electrónico*:** como recurso auxiliar para enviar actividades. (situación actual - Buena).
- ✓ ***Acceso a Intranet e Internet*:** en al menos el 50% de las empresas del grupo. (solamente en la oficina central y a nivel de empresas para los directivos).

Con el uso de las comunidades de aprendizaje y los espacios virtuales, los cursos online a través de la plataforma y los recursos de la propia red, llegarán a cualquiera de las empresas al momento, mediante esta última. La asignatura pendiente sería lograr el acceso a la conectividad de los especialistas, al menos durante el desarrollo de los cursos. Este hecho nos permitirá viabilizar el proceso de capacitación, en función del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, que en nuestro caso tiene un carácter

anual y que forma parte de la estrategia para la confección y concertación de los contratos de capacitación. Estos últimos, en la actualidad, se hacen con instituciones externas y de manera presencial. Con esta propuesta, paulatinamente y a mediano plazo podemos asumir internamente la formación e instrucción de los especialistas, si somos capaces de explotar las potencialidades que nos brindan las TIC y los nuevos medios con los que va a contar la empresa.

No obstante, es importante no pasar por alto que cuando ofrecemos un programa de desarrollo profesional, utilizando como herramienta las comunidades de aprendizaje y los espacios virtuales al personal de que se trate, antes de comenzar el curso online es necesario realizar un primer encuentro presencial que sirva de motivación y permita el intercambio entre los participantes, los instructores del curso y los conceptos y contenidos a trabajar.

En esta etapa inicial también se deben conformar los equipos de trabajo que se mantendrán a lo largo del proceso de capacitación, momento en que el papel de la administración será vital, pues de una u otra manera, se necesita que cada especialista cuente con un tiempo de máquina, que garantice un espacio en el que al menos tres o cinco especialistas trabajen en equipo, pues es importante garantizar las condiciones de preparación de estos grupos y evitar interrupciones durante el proceso, que obstaculizarían el éxito y la terminación del programa. Para ello, hemos pensado en la utilización de un local donde se monten 5 clientes ligeros y garantizar de esta forma el desempeño de nuestra comunidad de aprendizaje, que más tarde se debe convertir en un aula permanente de capacitación online, con independencia de los propios espacios individuales que se pueden manejar desde los sitios de trabajo por cada uno de los especialistas, directivos o cuadros.

Por otra parte no estamos ajenos que para lograr desde la primera etapa un verdadero impacto a nivel empresarial, es importante que por lo menos un **50%** de los especialistas con los que cuenta el grupo, se involucren en el proyecto y que haya seguimiento y acompañamiento activo por parte de los directivos. Esto tendrá una incidencia positiva para mantener el interés, la participación y el compromiso de los

formadores con los programas de capacitación que se estén trabajando en línea y que deberá incorporar gradualmente a todas las direcciones de trabajo, desde el área de Capital Humano en la cual nos desempeñamos, hasta la dirección de Operaciones con sus grupos de trabajo.

Otro desafío que se presenta con el aprendizaje en línea, pero que a su vez se convierte en una gran oportunidad y que no deja de ser desafío para nosotros es: *¿cómo diseñar una propuesta de Desarrollo Profesional utilizando las comunidades de aprendizaje y los espacios personales que sea sostenible?* .Creemos que la mejor propuesta de Desarrollo Profesional que se puede ofrecer, es aquella que insta a los actores involucrados en el acto educativo a seguir estudiando e investigando por el deseo de comprender, cada vez con mayor profundidad todo aquello que incida en su labor docente y su desarrollo como profesional, para alcanzar las competencias y habilidades que le permitan la colaboración efectiva que requiere una comunidad de aprendizaje virtual.

Se trata de una propuesta que invita a pensar con los otros, que permite apreciar la riqueza del trabajo colaborativo y que impulsa a la acción. En otras palabras, es ofrecer una propuesta de capacitación y desarrollo profesional que contribuya al perfeccionamiento autónomo de los docentes y especialistas, para poder ofertar un curso online utilizando los espacios personales de aprendizaje con los estándares de calidad que se exigen en el medio potenciando el uso de la plataforma Moodle.

Otro de los grandes desafíos que puede tener este proyecto es contar con un sistema de información que facilite conocer, tanto a tutores como al instructor(es) el nivel de satisfacción de los participantes con el curso, sus inquietudes y sugerencias. Lo ideal sería contar con un proceso de valoración *antes, durante y después* del curso que ofreciera información, tanto individual como del equipo, acerca del nivel de comprensión de los contenidos estudiados, la dinámica de trabajo en equipo (relaciones), y los asuntos técnicos relacionados con el uso y la flexibilidad de la plataforma. Este sistema de información debe diseñarse especialmente para indagar cómo se siente cada participante en su relación con el equipo, con el tutor o instructor y con el sistema de

retroalimentación diseñado, lo cual permitirá al instructor- especialista a cargo del curso, tomar decisiones informadas acerca del mismo y en especial acerca de cómo mejorarlo.

En las experiencias que conocemos se hace una valoración a mitad de curso y otra al finalizarlo. Sin embargo, creemos que es muy importante utilizar y sacar el mayor provecho posible a los sistemas de encuestas que podemos insertar en la propia plataforma, que permitan tener la información a mano y tomar mejores decisiones en el momento de diseñar la capacitación.

Algunas de las ventajas de los sistemas de encuestas son: la rapidez con la que se puede acceder a la información y su costo relativamente más bajo, lo cual es una ventaja porque se pueden obtener las respuestas rápidamente y tomar una decisión en función de mejorar la calidad y/o diseño del curso en línea. Contar con la información de los actores del proceso de capacitación a tiempo, permitirá sin duda alguna enriquecer sesión a sesión, la experiencia de aprendizaje en línea de los participantes. También ayudará a recoger evidencias que nos permitan validar la eficacia del programa de capacitación y el desarrollo profesional que nos proponemos, puedan alcanzar nuestros especialistas, cuadros o directivos en los cursos online.

El uso de estas encuestas en línea, también nos plantea sus propios desafíos. Por un lado, lograr una encuesta de calidad tanto en su concepción como en su operación técnica y por el otro, en el cambio que se necesita para que los participantes dediquen el tiempo necesario para completarla y sean objetivos. Nuestra experiencia personal como docente nos ha demostrado, que mientras más corta y clara sea la encuesta mejor cumplirá su objetivo.

CONCLUSIONES

Como bien sabemos, el aprendizaje en línea puede verse como algo impersonal, distante, sin embargo, la realidad puede ser diferente. En el curso virtual, todos los participantes se encuentran en la primera fila, pues todos son escuchados por todos. No se trata de una relación entre el estudiante y el capacitador como suele suceder en los espacios presenciales. Aquí los trabajos se comparten con los compañeros, los tutores e instructores, nadie pasa desapercibido. Toda la comunidad virtual puede leer y retroalimentarse de los trabajos y reflexiones de los participantes. De esta manera se conforman espacios de construcción de conocimiento, entre especialistas y capacitadores, que inclusive después de finalizar el curso, se convierten en verdaderas comunidades de aprendizaje, como es nuestra intención.

Como hemos visto, tenemos que vencer varios obstáculos en cuanto al acceso y a las habilidades necesarias para el uso de la tecnología (TIC). Sin embargo, hemos encontrado en el deseo y la necesidad de capacitar a los especialistas y directivos a través de este nuevo modo de formación en las diferentes empresas, una motivación para diseñar a mediano plazo esta propuesta.

Compartir experiencias y aprender con los demás es un elemento clave para vencer muchos de los desafíos que se presentarán, pero quienes han tenido la posibilidad de aplicar y utilizar la tecnología (TIC) como un medio y no como un fin, le encuentran mayor sentido a este tipo de experiencias de aprendizaje y este es un elemento con el que contamos.

Es innegable el hecho de que *la economía global de conocimiento* está trasformando el mundo, y por tanto la forma de capacitar, de enseñar y de aprender. La mayoría de los docentes con los cuales hemos trabajado no están ajenos a esta realidad y coinciden no sólo como educadores sino también como ciudadanos, en su acepción más amplia, (trabajadores, especialistas directivos, etc.), que se necesita desarrollar más habilidades y conocimientos para desempeñarse en el mundo que nos rodea, sobre todo en el momento actual, donde ya se habla de competencias para el mejor desempeño y donde

el impacto de las TIC y su uso pueden marcar la diferencia en nuestro accionar como capacitadores en una empresa o docentes en una escuela cualquiera. Esta es una de las razones por la cual la propuesta, considerada ya, con alguno de los actores que pudieran estar involucrados en el proyecto ha resultado interesante.

Las oportunidades que nos ofrecen Internet y el aprendizaje virtual en este contexto son magníficas, no sólo para explorar otras posibilidades y nuevos patrones de formación sino también, para conformar nuevos modelos de aprendizaje permanente de nuestros recursos humanos. Recordemos que este aprendizaje permanente es decisivo para preparar ese Capital Humano, y de esta forma poder competir con éxito en las diferentes esferas de la sociedad donde se encuentren insertados.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ [http// www, calebclark.org](http://www.calebclark.org) en: *Let Your Online Learning Community Grow*
- ✓ [http// www.noendpress.com/caleb/olc3principles-online-comm.pdf](http://www.noendpress.com/caleb/olc3principles-online-comm.pdf)
- ✓ **Coll, C. y Monereo.** Psicología de la Educación Virtual. Aprender y Enseñar con las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Madrid 2008.
- ✓ **Salinas, Jesús (2004).** *Cambios metodológicos con las TIC. Estrategias didácticas y entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje.* Recuperado de:
✓ <http://mc142.uib.es:8080/rid=1K1RX87X3-25S6H65->
- ✓ **Salinas, Jesús (2003).** *Comunidades Virtuales y Aprendizaje Digital.* CD-ROM Edutec. Recuperado de:
<http://gte.uib.es/pape/gte/sites/gte.uib.es/pape.gte/files/Comunidades%20Virtuales%20y%20Aprendizaje%20Digital.pdf>
- ✓ **Sánchez Rodríguez, J. (Enero de 2009).** Plataformas de enseñanza virtual para entornos educativos. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación* (34), 217– 233.
- ✓ **Sánchez Rodríguez, J. (Enero de 2009).** Plataformas de enseñanza virtual para entornos educativos. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación* (34), 217– 233.