ESTRATEGIAS PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN AMBIENTES MEDIADOS

Eje temático 3: Blended learning: Experiencias en busca de la calidad.

Lic. Gabriela VILANOVA. Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Unidad Académica Caleta Olivia, Santa Cruz, ARGENTINA. Dra. Gloria Marciales VIVAS. Dpto. de Psicología. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. D.C, Colombia. Ing. Luciana TERRENI. Instituto Sede Sapientiae (alumna posgrado UNPA)., Lic. Jorge R. VARAS. Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Unidad Académica Caleta Olivia, Santa Cruz, ARGENTINA.

E-mail: gloria.marcialesvivas@javeriana.edu.co; luciterreni@gmail.com; vilanova@uolsinectis.com.ar; jrvaras27@gmail.com

RESUMEN

El uso de las potencialidades de formatos basados en el blended learning, permiten desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje eficaces combinando herramientas formativas presenciales y a distancia.

Los avances de las tecnologías de la información y la comunicación, propician un contexto de cambios en la llamada sociedad de la información y el conocimiento.

La importancia del conocimiento como un factor clave para determinar seguridad, prosperidad y calidad de vida, la naturaleza global de nuestra sociedad, la facilidad con la que la tecnología, computadoras, dispositivos móviles, telecomunicaciones y multimedia, posibilitan el rápido intercambio de información. Otro aspecto a considerar es el grado con el que la colaboración informal (sobre todo a través de redes) entre individuos e instituciones está reemplazando a estructuras sociales más formales en corporaciones, universidades y gobiernos.

En el ámbito de las organizaciones, podemos identificar el uso de nociones como: aprendizaje organizacional o colaboración organizacional, que suele asociarse a la capacidad de una organización para ser flexible y ágil en la gestión de solución de problemas o, incluso, a la capacidad de innovación y creación que la misma organización puede alcanzar, bajo la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Teniendo en cuenta el concepto de competencia informacional como práctica con dimensión social y cultural, es importante visualizar la relación entre la formación de un sujeto social capaz de asumir con conciencia tanto crítica como ética la diversidad y complejidad de factores culturales que median en el acceso a la información.

Palabras Claves: Competencias Informacionales, Gestión del Conocimiento, Blended Learning, Organizaciones laborales, Ambientes mediados.

1. **INTRODUCCION**

Las organizaciones se encuentran en constante cambio, el aprendizaje es visto como un proceso individual y organizacional en un proceso de creación continua de nuevos conocimientos. Los trabajadores del conocimiento están constantemente buscando nuevas oportunidades de aprendizaje, que puede ser puesto a disposición con la ayuda de tecnologías de desarrollo.

Muchos de los atributos de una organización de aprendizaje son ofertas más humanas que tecnológicas, pero la tecnología en muchas oportunidades sirve para capturar y aumentar el conocimiento y luego ponerlo a disposición de más personas. Los principios del aprendizaje organizacional son compatibles con nuevos enfoques y tecnologías que allanan la brecha entre el aprendizaje formal en el aula y el trabajo informal de aprendizaje y apoyo. (Rosemberg, 2005).

Además del conocimiento individual de las personas, está el conocimiento organizacional, que es el interiorizado por toda la organización o alguna de sus partes. Normalmente es almacenado en procedimientos de operación, rutinas asumidas o reglas. El conocimiento es dinámico y se crea a partir de la interacción social entre personas y organizaciones. Es específico de acuerdo al contexto, sin el cual, es más bien información. La gestión del conocimiento es la forma en que la organización obtiene, comparte y genera ventajas competitivas a partir de su capital intelectual, que a su vez representa el valor del conocimiento y experiencia de la fuerza del trabajo y la memoria acumulada de la organización (Wenger, 2001).

Durante las últimas décadas, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) diseñadas para asistir a los trabajadores de las empresas y a los profesionales han dejado de ser sistemas destinados simplemente a procesar grandes cantidades de información y difundirla entre los directivos de una organización conocidos como sistemas de información para administración o MIS, (Management Information Systems), para convertirse en sistemas centrados en apoyo a la toma de decisiones o DSS (Decision Support Systems).

Existe una línea emergente de sistemas en el campo de las actividades profesionales y empresariales que se centra en crear, recopilar, organizar y difundir el conocimiento de una organización, en lugar de la información o los datos. A estos sistemas se los conoce como Sistemas de gestión de conocimiento. El concepto de codificación y transmisión del conocimiento en las organizaciones no es nuevo, los programas de formación y desarrollo del empleado, así como las políticas, procedimientos, informes y manuales de las organizaciones han desempeñado esta función durante años.

Según Nonaka (1994) y Huber (1991) el *"Conocimiento es una creencia justificada que aumenta la capacidad de un individuo para llevar a cabo una acción de manera eficiente*". En este contexto, acción, se refiere a aptitudes físicas, a la actividad cognitiva o intelectual (resolución de problemas) o ambas (la cirugía, que conlleva tanto aptitudes manuales como elementos cognitivos, en la forma del conocimiento de la anatomía humana y de la medicina). Las definiciones de conocimiento que figuran en la literatura sobre sistemas de información distinguen

además, entre conocimiento, información y datos. El conocimiento es más bien la información que un individuo posee en su mente. Se trata de una información personalizada y subjetiva relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones y juicios.

Las organizaciones necesitan formas de administrar y mantener el registro del aprendizaje de los empleados, para integrarlo de una forma más completa a sus sistemas de administración del conocimiento y los demás sistemas corporativos. Un sistema de administración del aprendizaje, learning management system (LMS) provee herramientas para administrar, ofrecer, rastrear y evaluar los diversos tipos de aprendizaje y capacitación para los empleados.

Lo paradójico es que en realidad el conocimiento no se gestiona de manera directa, porque es parte de la persona y de su capital personal. Se hace de manera indirecta a través de mecanismos sociales, organizativos y técnicos que permiten que se comparta y se recree, a través la gestión por competencias (Mertens, 2000). Además, hay numerosos estudios sobre la limitada transferencia de los conocimientos recibidos a través de la formación al puesto de trabajo. Hay estudios que demuestran que solo el 10% de los conocimientos adquiridos en la formación se aplican. Por consiguiente, es vital que las organizaciones incorporen en sus programas de formación estrategias que mejoren tal transferencia.

En el ámbito de las organizaciones, podemos identificar el uso de nociones como: aprendizaje organizacional o colaboración organizacional, que suele asociarse a la capacidad de una organización para ser flexible y ágil en la gestión de solución de problemas o, incluso, a la capacidad de innovación y creación que la misma empresa puede alcanzar. (Jin, 1999). Se pueden citar propuestas organizativas de equipos interfuncionales, unidades enfocadas en los clientes o en los productos y grupos de trabajo especializado, todas ellas con un propósito en común: compartir los saberes, el *"know how"*, entre los miembros de una organización para resolver problemas y, podría agregarse, para aprender en conjunto.

Las TIC también han permitido la generación de comunidades de aprendizaje en línea, las cuales a través de procesos de socialización en la red, generan conocimiento de manera colaborativa que está siendo aprovechado por miles de personas en el mundo, sólo con tener acceso a Internet. Hoy se habla de comunidades que aprenden en la red durante un tiempo suficientemente largo (UNED, 2013).

En la actualidad, millones de personas en el mundo participan de experiencias de formación en línea gracias al apoyo de los Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA) y de otras plataformas que ofrece Internet.

En el marco del Proyecto de Investigación 29/B177, “Aprender y enseñar con las tecnologías de la información y la comunicación como instrumentos mediadores en los procesos de construcción de conocimiento” del Instituto de Educación y Ciudadanía (IEC) de la Universidad de la Patagonia Austral (UNPA), se inicia en el 2015 una línea de investigación sobre diseño de acciones formativas en ambientes virtuales incluyendo formación de recursos humanos, evaluación de aprendizajes en entornos virtuales. Los integrantes del equipo de investigación son docentes investigadores de distintas áreas disciplinares y alumnos de grado y posgrado. Se han realizado trabajos referidos a educación superior y proyectos de vinculación con organización públicas y privadas. En 2017 se inicia un proyecto continuidad del anterior ampliando líneas sobre innovación en procesos de enseñanza y aprendizaje en ambientes mediados.

2. MODELO BLENDED LEARNING PARA LA GESTION DE CONOCIMIENTO.

En la actualidad la utilización de *e-learning* en los sectores educativos como en las organizaciones laborales ha ido creciendo con el paso de los años, pues, se toma conciencia de la necesidad de plataformas tecnológicas que respaldan los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Al referirse a las comunidades de aprendizaje Wenger (2001) lo hace siempre en el marco de lo que permite generar aprendizaje en una comunidad de práctica. Plantea que las comunidades de práctica son un lugar privilegiado para la adquisición de conocimiento cuando pueden ofrecer a los principiantes acceso a la competencia y dicha competencia se incorpora a la identidad de participación. La afiliación con éxito a una comunidad de práctica supone aprendizaje, pero también se conciben como contextos para transformar nuevas visiones en conocimiento: participando de la propia práctica y en ese ejercicio de los saberes, generando nuevas ideas.

Desde la perspectiva de comunidades de práctica se habla de dos niveles o contextos de aprendizaje: el nivel de incorporación a la comunidad y el nivel de lo que la comunidad construye en las prácticas que desarrolla, ambos bajo el siguiente postulado: el aprendizaje en una comunidad de práctica aparece como producto de la tensión necesaria entre competencia y experiencia.

En la comunidad de práctica se pueden reunir diversas perspectivas y en el proceso de buscar un poco de coordinación entre ellas se podrá aprender algo único que no pasaría sin ese proceso: “…*al negociar la alineación entre*

discontinuidades nos podemos ver obligados a percibir nuestras propias posiciones de nuevas maneras, a plantearnos nuevas preguntas, a ver cosas que no habíamos visto antes y a deducir nuevos criterios de competencia que reflejan la alineación de las prácticas" (Wegner, 2001).

2.1 Modelo pedagógico en ambientes mediados.

Las modalidades de formación apoyadas en las TIC implican concepciones del proceso de enseñanza aprendizaje que acentúan la participación activa del estudiante en el proceso de construcción de conocimiento, la atención a las destrezas emocionales e intelectuales a distintos niveles, la preparación de los jóvenes para asumir responsabilidades en un mundo en constante cambio, la flexibilidad para desempeñarse en un mundo laboral que demandará formación a lo largo de toda la vida y las competencias necesarias para el aprendizaje continuo (Salinas, Negre, Gallardo, Escandell, Torrandell, 2007).

Desde la perspectiva pedagógica, los planteamientos relacionados con la educación flexible pueden suponer una nueva concepción, que independientemente de si el modelo pedagógico es presencial, semipresencial o a distancia, proporciona al alumno una variedad de medios y posibilidades para la toma de decisiones durante el proceso de construcción de conocimiento. (Salinas, et al 2007).

La aplicación de las TIC a acciones de formación bajo la concepción de enseñanza flexible, implica cambios e innovaciones tales como:

- Cambios en las concepciones (cómo funciona el aula, definición de los procesos didácticos, identidad del docente, etc)
- Cambios en los recursos básicos: Contenidos (materiales, infraestructuras, acceso a redes, uso abierto de recursos).
- Cambios en las prácticas de los profesores y de los alumnos.

Un aspecto que debe considerarse ante estos cambios es la importancia del enfoque con el cual se pretendan llevar a cabo las acciones de formación. Al respecto Pimienta (2008) identifica tres enfoques posibles dentro de los cuales convergen la mayoría de las acciones que comienzan a generarse:

a. Enfoque hacia la tecnología: cuyo énfasis es en los medios más que en los fines, lo que supone una limitada visión de la formación.
b. Enfoque hacia contenidos y aplicaciones: desde el cual se garantizan productos, pero no los cambios sociales que se requieren desde una perspectiva

complejizadora de las competencias que los procesos de formación deben favorecer.

c. Enfoque hacia el cambio de paradigma: a través del cual se tiene como propósito un cambio desde una mirada compleja sobre los factores asociados al desarrollo de competencias, relevantes en la sociedad de la información.

Los retos que supone la organización del proceso de enseñanza aprendizaje, dependerán en gran medida de las intencionalidades que guíen las propuestas y del escenario de aprendizaje (el hogar, el puesto de trabajo o el centro de recursos de aprendizaje), es decir, del marco espacio-temporal en el que el usuario desarrolla actividades de aprendizaje y del enfoque que sustente toda acción emprendida.

Tres opciones son posibles cuando se plantea la importancia de invertir en desarrollos tecnológicos aplicables en contextos educativos para promover procesos de aprendizaje; estos son:

- *Inversión en infraestructura:* recursos destinados a la adquisición de dispositivos para la transmisión de datos, a la compra de sistemas de computación y a la consecución de dispositivos para el acceso individual o compartido.
- *Inversión en infoestructura:* se generan acciones para el desarrollo de programas, bases de datos y páginas web, y para el fomento de la conformación de comunidades virtuales (no comunidades de práctica).
- *Inversión en infocultura:* se entiende como el conjunto de acciones orientadas a favorecer la apropiación de contenidos, métodos y prácticas de uso para el manejo de las tecnologías. Aquí resulta relevante la alfabetización digital así como la informacional, y todas aquellas prácticas relevantes de uso que hacen parte del entorno de los usuarios de la información. Concepto clave aquí es el de apropiación que supone la toma de control por parte de las personas sobre las tecnologías en coherencia con los entornos a los que pertenecen.

La última de estas opciones, inversión en infocultura, es la que guía la experiencia de formación que se presenta en este trabajo.

Una experiencia de formación de recursos humanos y gestión de conocimiento.

Desde una de las líneas de investigación se realizó, a través de un convenio de vinculación tecnológica bilateral entre Argentina, Brasil, entre la Universidad Nacional de la Patagonia Austral Unidades Académicas Caleta Olivia, Unidad

Académica Río Gallegos y una empresa ubicada a 800kms de la sede del proyecto de investigación.

Se implementó un modelo blended learning para la gestión de conocimiento en una empresa productora de petróleo, en el ambiente virtual Unpabimodal, basado en Moodle de la UNPA. De la actividad de vinculación participó un experto del área Ergonomía de la Universidad Federal de Río de Janeiro (Brasil), para ello se diseño e implemento un aula virtual en el Unpabimodal con el propósito de generar una comunidad de práctica y así determinar factores de riesgo ergonómicos en las tareas de producción de petróleo de la empresa y de las pymes al servicio de esta.
En ese contexto se realizó un plan de formación a través del ambiente virtual de aprendizaje a todo el personal directivo, de ingeniería de diseño y de supervisión para generar las herramientas que les permitan identificar los factores de riesgo problema para luego generar las medidas correctivas, preventivas y de modificación, según el caso.

Fig. 1 – Aula Virtual

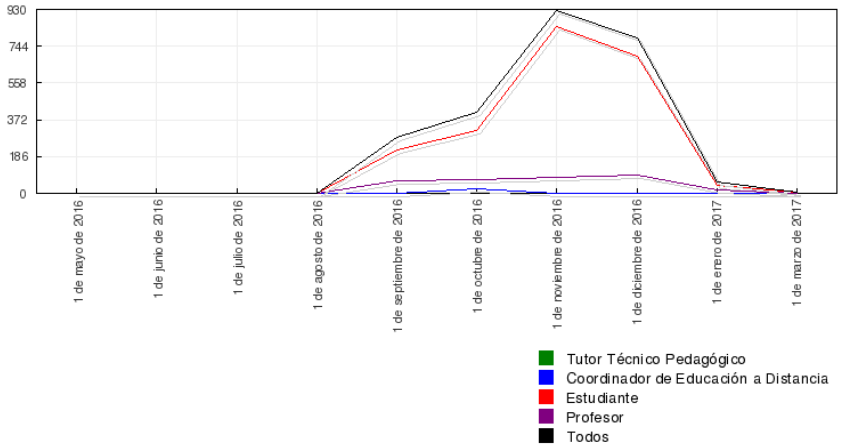


Fig. 2 – Interacción en la comunidad de práctica

El modelo pedagógico utilizado se basó en componentes planteados por Salinas (2004):

(a) Comunicación mediada por ordenador (componente tecnológico);
(b) Medios didácticos;
(c) Flexibilidad (elementos del aprendizaje abierto);
(d) entorno organizativo (componente institucional);
(e) Aprendizaje y tutoría (componente didáctico).

Gisbert, M. (2007) sintetiza los principales objetivos de la acción tutorial en entornos tecnológicos de Enseñanza y Aprendizaje de la siguiente manera:

- Potenciar la personalización y la individualización de los procesos de EA adaptándose a las necesidades, intereses, motivaciones y capacidades de los alumnos.
- Potenciar la adquisición de aprendizajes funcionales y significativos.
- Potenciar el desarrollo de actitudes inter e intrapersonales positivas independientemente del medio de comunicación utilizado.
- Prever la aparición de posibles dificultades de aprendizaje y, en caso de producirse, diseñar, implementar y evaluar las acciones educativas adecuadas.
- Potenciar el desarrollo y el uso de sistemas de comunicación fluidos entre los diferentes agentes que intervienen en el proceso educativo formativo potenciando la implicación y la participación activa de todos ellos.

Se implementó un plan e-tutorial con los siguientes objetivos:

- Facilitar al participante la adquisición de destrezas básicas para el estudio, y más especialmente para el estudio independiente.
- Formar en habilidades básicas para la toma de decisiones.
- Informar respecto de los factores de riesgo ergonómicos en sus puestos de trabajo.

El diseño instruccional como proceso es el desarrollo sistemático de los elementos instruccionales, usando las teorías del aprendizaje y las teorías instruccionales para asegurar la calidad de la instrucción. Incluye el análisis de necesidades de aprendizaje, las metas y el desarrollo materiales y actividades instruccionales, evaluación del aprendizaje y seguimiento (Berger y Kam, 1996). Para el desarrollo de un diseño de la instruccional es necesaria la utilización de modelos que faciliten la elaboración y desarrollo de la instrucción.

Para el presente caso de estudio, se utilizó el Modelo de Dick y Carey (Figura 3), el modelo inicia con la identificación de metas instruccionales, se basa en el

establecimiento de objetivos de aprendizaje absolutamente concretos y finaliza con evaluaciones sumativas al concluir la instrucción. Su metodología es pragmática y puede resultar rígida. (Dick, Carey 2005).

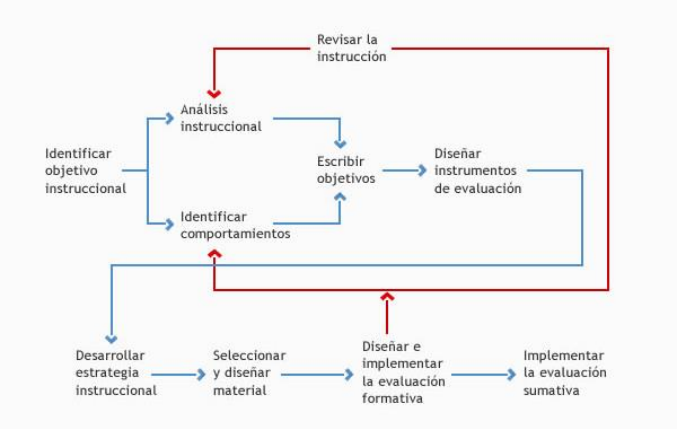


Fig. 3 - Modelo de Dick y Carrey

CONCLUSIONES.

El estudio estuvo centrado principalmente en las Pymes regionales que son las que carecen de este tipo de formación, solamente un 20% de este rubro de empresas tiene la formación a través de e-learning, esta situación se corresponde dado que estas empresas están relacionadas con organizaciones laborales transnacionales que en sus países de origen ya están implementando sistemas de formación con el uso de Ambientes Virtuales de Aprendizaje.

Para el caso presentado el involucrar a las Pymes que realizan los servicios auxiliares a la operadora permitió que la interrelación que ya tenían mejoró en el aspecto de que no solo el personal directivo y de supervisión interactuara sino que los operarios pudieran a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje generar información que no constaba en las revisiones iniciales de los procesos.

Esto se evidenció con el aumento de factores de riesgo ergonómicos reconocidos en las tareas comúnmente realizadas, asimismo a nivel de ingeniería se participó colaborativamente de los nuevos diseños a realizar para modificar puestos de trabajo desde una perspectiva ergonómica (Figura 4)

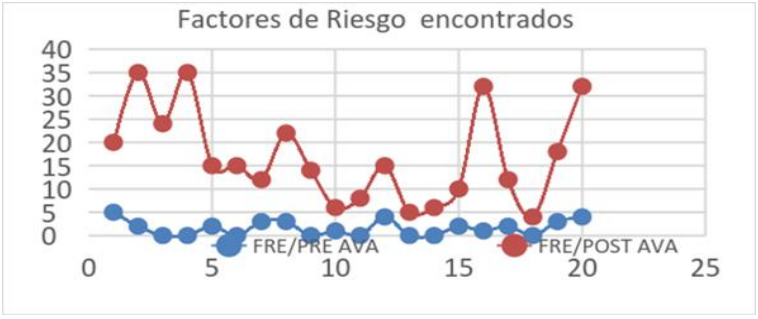


Fig. 4 – Resultados de la Gestión de Conocimiento

Por otra parte se manifestó sobremanera el involucramiento de los participantes a través del trabajo colaborativo entre áreas de trabajo compartiendo a través de los foros, fotos y videos con las tareas operativas para ser más gráficos a la hora de la evaluación de los factores de riesgo (Figuras 5 y 6)

Fig. 5

Fig. 6

El poder implementar nuevas teorías asociadas a las Tecnologías de la Información y la Comunicación generará cambios en los modelos de negocios locales apoyadas por la implementación de Ambientes Virtuales de Aprendizaje generando mejoras en la empleabilidad, mejoras en la permanencia en el tiempo de la empresas locales compitiendo en igualdad de condiciones, en cuanto a una mejor formación de sus líneas, con organizaciones foráneas.

Además. se propone en el proyecto la generación de mecanismos de formación en las organizaciones tanto públicas como privadas respecto al desarrollo organizacional, como factor de mejora productiva.

Para ello nos encontramos en la etapa de relevamiento de los distintos sistemas de gestión de conocimiento presentes en las organizaciones laborales para generar un mapa de como las organizaciones aprenden y como ese aprendizaje genera valor como activo dentro de las mismas.

BIBLIOGRAFIA.

Dick, W., Carey, L. Y Carey, J. (2005). The systematic design of instruction, (6th ed.). USA: Person.

Jin, Z. (1999) *Organizational innovation and virtual institutes*. Journal of Knowledge Management Volume 3, Number 1, pp. 75–83.

Mertens, L. (2000). La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. En: www.cinterfor.org.uy

Pimienta, D. (2008). Brecha digital, brecha social, brecha paradigmática. En: J.A. Gómez Hernández, A. Calderón Rehecho, y J.A. Magán Wals. Brecha digital y nuevas alfabetizaciones. El papel de las bibliotecas. Madrid: Biblioteca Complutense.

Roberts T., Romm C., Jones D. (2000). Current practice in web-based delivery of IT courses. *APWEB2000*. Recuperado de [https://davidtjones.wordpress.com/publications/currentpractice- in-web-based-delivery-of-it-courses/] Fecha: Enero 2017.

Rosenberg, M. J. (2005). *Beyond E-Learning: Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, and Performance.* John Wiley & Sons, 2005. ISBN 0787982881, 9780787982881.

Salinas, J., Negre F., Gallardo A., Escandell C., Torrandell I. (2007). Análisis de elementos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje en un entorno virtual de formación: Propuesta de un modelo didáctico. Congreso internacional. EDUTEC'07 Inclusión digital en la Educación Superior. Desafíos y oportunidades en la Sociedad de la Información.

Salinas, J. (2004): Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). UOC, 1 (1), http://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf

Salinas, J. (2004): Cambios metodológicos con las TIC. Estrategias didácticas y entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje.

Seoane, A.M. y García Peñalvo, F. (2006): Criterios de calidad en formación continua basada en eLearning. Una propuesta metodológica de tutoría on-line. Actas del Virtual Campus 2006. V encuentro de Universidades & eLearning.

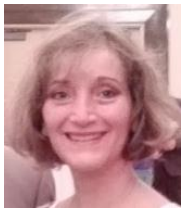
Tomei, Lawrence A. (2003). *Challenges of Teaching with Technology Across the Curriculum: issues and Solutions*. London: Information Science Publishing.

Vilanova G., Varas J. (2014). Pedagogical Model for online learning: The case of System Engineering Subjects at National University of Southern Patagonia. The 5th International Multiconference on Complexity, Informatics and Cybernetics. March 4-7 Orlando, Florida. USA. ISBN 978-1-936338-97-9.

Wenger, E. (2001) Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad. Cognición y desarrollo humano, Coda II: comunidades de aprendizaje. (pp.259-266) Paidos, Barcelona.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (2013). Sociedad del conocimiento y comunidad virtual. Recuperado de http://portal.uned.es/pls/portal/ docs/

Dra. Gloria Marciales Vivas.



Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia

Correo Electrónico: gloria.marciales@javeriana.edu.co
Nacionalidad: Colombiana

Formación

Psicóloga y Magíster en Educación de la Universidad Javeriana; Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación, por la Universidad Complutense de Madrid.

Experiencia profesional:

Profesora del Departamento de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana. Fue Directora del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanas entre 2014 y 2017. Miembro de la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES) (2004 - 2009), y coordinadora de la Sala de Educación de CONACES, Ministerio de Educación Nacional (2006 – 2008). Asesora del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES), Colombia, en temas relacionados con competencias para el diseño de las pruebas Saber PRO en ciencias Sociales y Humanas y en Psicología. Líder del

Grupo de Investigación Aprendizaje y Sociedad de la Información. Evaluadora de Proyectos de investigación del Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología, Francisco José de Caldas (COLCIENCIAS) y de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT).
Áreas de interés
Competencias informacionales, lectura digital, cyberbullying, y uso de tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza universitaria.
Algunas publicaciones
Competencias digitales en estudiantes universitarios;
Lectura digital en jóvenes universitarios: una revisión;
Competencias Informacionales en jóvenes universitarios: aportes para su caracterización y desarrollo;
Recolectores, verificadores y reflexivos: perfiles de la competencia informacional;

Internet y pánico moral: revisión de la investigación sobre la interacción de niños y jóvenes con los nuevos medios;
Reconceptualización sobre competencias informacionales. Una experiencia en la educación superior;
Recolectores, verificadores y reflexivos: perfiles de la competencia informacional;
Arquitectos y diseñadores: el aprendizaje por proyectos en ingeniería electrónica.

Ing. Luciana Terreni

Tesista Maestría en Educación en Entornos Virtuales (UNPA).Ingeniera en sistemas de información (UTN FRCU). Especialista en educación y TIC (Ministerio de Educación Argentina). Diplomada y especialista en educación y tecnología (FLACSO).Profesora de enseñanza superior en sistemas de información (UCU)
Gerente de administración y sistemas Laboratorio Pyam S.A . Profesora en Instituto de Profesorado Sedes Sapientiae en Practica Profesionalizante II y Análisis y diseño de sistemas I. Integrante de grupos de investigación vinculados a las nuevas tecnologías y a la educación virtual (UNPA UACO).
Ha sido capacitadora docente en cursos y postítulos.
Ha participado en jornadas, congresos y seminarios nacionales e internacionales en carácter de expositora y autora.
Áreas de interés: procesos de enseñanza y aprendizaje y TIC, ambientes virtuales de aprendizaje, desarrollo de software educativo, técnicas de diseño de sistemas, metodologías de desarrollo de software.

Lic. Gabriela Vilanova

Tesista Maestría en Educación en Entornos Virtuales, Licenciada en Ciencias de la Computación.
Prof. Asociada por concurso ordinario. Área Sistemas. Ingeniería de Software. (Antigüedad en docencia universitaria, 26 años).
Directora de Proyectos de investigación en el área Ingeniería de Software. Modelado y diseño de software, enfoque arquitectural, en el ITA (Instituto de tecnología Aplicada).
Directora de Proyectos de investigación área Educación y Tic. Instituto de Educación y Ciudadanía. (IEC). Universidad Nacional de la Patagonia Austral - Unidad Académica Caleta Olivia.
Responsable de diseño e implementación proyecto pedagógico de asignaturas en ambientes virtuales.
Áreas de interés, Sistemas de información, metodologias de desarrollo de software agiles y arquitecturales. Tics aplicadas a la educación. Modelos de enseñanza en Entornos virtuales.
Ha participado como organizadora y expositora en eventos nacionales e internacionales, cuenta con publicaciones varias.

Lic. Jorge Varas

Tesista Maestría en Educación en Entornos Virtuales, Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo - Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.
Profesor Adjunto por concurso Ordinario. Área Ergonomía y Psicosociología del Trabajo (Antigüedad en docencia universitaria, 16 años). Categoría IV como Investigador Sistema Científico Nacional
Co-Director de Proyectos de investigación en el área Ergonomía Organizacional aplicada a las Pymes regionales, en el ITA (Instituto de Tecnología Aplicada) y participante como integrante en el área Educación e innovación en práctica docente en el IEC (Instituto de Educación y ciudadanía) de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral - Unidad Academica Caleta Olivia. Patagonia Argentina.