



**UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA**

**Sitio web *Normatividad Laboral Colombiana* para estudiantes de psicología de la
Universidad Sergio Arboleda**

Sebastián Cuervo Bernal

Asesora

María Juddy Torres Villamil

Universidad Sergio Arboleda

Maestría en Didáctica Digital

Escuela de Educación

2025

Dedicatoria

A mi familia y amigos, que con su apoyo inquebrantable han sido mi pilar en cada desafío y mi alegría en cada logro. A mis colegas y mentores, quienes con su sabiduría y orientación han contribuido a mi crecimiento profesional y personal. Y, sobre todo, a quienes han caminado a mi lado en este viaje, recordándome que el aprendizaje y la evolución nunca terminan. Este trabajo es un reflejo del compromiso con la educación, el conocimiento y la transformación constante.

Agradecimientos

La realización de este trabajo ha sido un camino de aprendizajes, desafíos y satisfacciones, y no habría sido posible sin el apoyo de muchas personas. Por eso le agradezco a mi asesora de tesis, por su paciencia, orientación y valiosos aportes en cada etapa del proceso. A mis colegas y compañeros de profesión, por su colaboración y retroalimentación, que enriquecieron esta investigación con sus conocimientos y experiencias. A los estudiantes y participantes, cuya disposición y compromiso permitieron que este estudio tomara forma y generara impacto. A mi familia y amigos, por su apoyo incondicional, por escucharme en los momentos de incertidumbre y celebrar cada logro conmigo. Y, finalmente, a la vida misma, por seguir brindándome oportunidades para aprender, crecer y aportar al mundo académico y profesional.

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	9
Capítulo I.....	11
Situación problema a intervenir.....	11
Estado del Arte.....	14
Pregunta Problema.....	22
Justificación de la pregunta.....	22
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos.....	24
Capítulo II.....	25
Marco teórico.....	25
Competencias y su desarrollo en estudiantes.....	25
Competencias de psicólogos en formación.....	29
Normatividad laboral Colombiana.....	32
Aprendizaje digital.....	38
Sitios web de normatividad laboral en el aprendizaje.....	44
Capítulo III.....	49
Marco Metodológico.....	49
Paradigma.....	49
Enfoque.....	49
Diseño de investigación.....	50
Población.....	52
Métodos e instrumentos.....	54
Métodos y técnicas.....	54
Instrumentos de recolección de información.....	55
Cronograma.....	56
Capítulo IV.....	57
Resultados del diagnóstico.....	57
Resultados del análisis contextual.....	64
Propuesta de diseño e implementación del sitio web.....	67
Resultados de evaluación comparativa.....	75
Análisis comparativo de pretest y postest.....	75
Análisis de la percepción de los estudiantes sobre el sitio web.....	77
Capítulo V.....	81
Conclusiones.....	81
Recomendaciones.....	83
Referencias.....	86

Apéndice A: evaluación diagnóstica (pretest)	100
Apéndice B: evaluación posterior (postest)	105
Apéndice C: base de datos de resultados	111
Apéndice D: matriz de análisis documental.....	122

Tabla de tablas

Tabla 1.	53
Tabla 2.	56

Tabla de figuras

Figura 1.	57
Figura 2.	59
Figura 3.	59
Figura 4.	60
Figura 5.	61
Figura 6.	61
Figura 7.	62
Figura 8.	63
Figura 9.	63
Figura 10.	64
Figura 11.	69
Figura 12.	70
Figura 13.	71
Figura 14.	71
Figura 15.	73
Figura 16.	74
Figura 17.	76
Figura 18.	78
Figura 19.	79

Resumen

El presente trabajo responde a la necesidad de fortalecer el aprendizaje de la normatividad laboral en estudiantes de psicología, con el fin de mejorar su inserción laboral y su desempeño profesional en el ámbito organizacional. Considerando lo anterior, se utilizó un sitio web como recurso digital de apoyo para mejorar la enseñanza de la normatividad laboral colombiana en estudiantes de psicología de la Universidad Sergio Arboleda que cursan la materia de *Gestión del Cambio Organizacional*.

Se planteó una investigación cualitativa desde un paradigma interpretativo-hermenéutico, con una metodología investigación-acción orientada a la participación activa de los estudiantes en el desarrollo de la herramienta. Inicialmente, se identificaron las necesidades formativas en normatividad laboral por medio de un pretest y de un análisis documental que determinó los temas a integrar en la estrategia didáctica. Luego, se estableció el contenido de la herramienta digital considerando los aspectos programáticos de la materia y otros hallazgos, y se desarrolló el sitio web con recursos interactivos. Finalmente, se implementó y aplicó la evaluación posterior para medir su impacto.

Respecto a los resultados, se encontró que los estudiantes presentaron una mejora significativa en los niveles de conocimiento tras la implementación del sitio web, con una percepción mayormente positiva sobre su usabilidad y utilidad pedagógica. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la profundización de contenidos y organización de la plataforma. Se concluye que el uso de herramientas digitales representa una estrategia efectiva para la enseñanza de contenidos normativos en psicología organizacional y derecho laboral.

Palabras clave: didáctica digital, normatividad laboral colombiana, psicología organizacional, aprendizaje experiencial.

Abstract

This study addresses the need to strengthen labor law learning among psychology students to enhance their employability and professional performance in organizational settings. Considering this, a website was used as a digital support resource to improve the teaching of Colombian labor law to psychology students at Universidad Sergio Arboleda enrolled in the Organizational Change Management course.

A qualitative research approach was adopted within an interpretative-hermeneutic paradigm, using an action-research methodology focused on the active participation of students in the development of the tool. Initially, training needs in labor law were identified through a pretest and a documentary analysis that determined the key topics to be integrated into the didactic strategy. Subsequently, the content of the digital tool was structured, considering the programmatic aspects of the course and other findings, and an interactive website was developed. Finally, the website was implemented, and a posttest evaluation was conducted to assess its impact.

The results indicate that students demonstrated a significant improvement in their knowledge levels after using the website, with a positive perception of its usability and pedagogical utility. However, opportunities for improvement were identified, particularly in terms of content depth and platform organization. It is concluded that the integration of digital tools represents an effective strategy for teaching regulatory content in organizational psychology and labor law.

Keywords: digital didactics, Colombian labor regulations, organizational psychology, experiential learning.

Introducción

El conocimiento de la normatividad laboral es un componente fundamental en la formación de los futuros profesionales de psicología, en especial de aquellos que se desempeñarán en el ámbito organizacional. Sin embargo, existen múltiples programas donde esta temática no recibe un énfasis lo suficientemente profundo, lo que puede generar brechas en el aprendizaje y posibles dificultades en el desempeño laboral en prácticas comparado con otros profesionales. En el caso de los estudiantes de psicología de la Universidad Sergio Arboleda, la normatividad laboral es abordada únicamente en asignaturas electivas, lo que limita el acceso de muchos estudiantes a estos conocimientos esenciales.

Respondiendo a esta problemática, la presente investigación desarrolla un sitio web como recurso didáctico complementario para fortalecer el aprendizaje de la normatividad laboral. Este sitio se integra en articulación con la clase de *Gestión del Cambio Organizacional*, permitiendo que los estudiantes accedan a contenidos estructurados de manera clara, con apoyo de material audiovisual y ejercicios prácticos que faciliten la comprensión de conceptos clave relacionados con la normatividad laboral.

Para lograrlo, se desarrolló una investigación cualitativa con enfoque interpretativo-hermenéutico que adoptó una metodología de investigación-acción, permitiendo la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje y en la validación de la herramienta digital. Además, se integraron procesos evaluativos que incluyeron por un lado, pruebas de conocimiento pre y post uso del sitio web, y por otra parte, encuestas de percepción sobre la utilidad, accesibilidad y efectividad del recurso.

El documento se estructura en cinco partes. La primera, expone el planteamiento del problema con su descripción, la pregunta de investigación, la justificación del estudio y los objetivos. La segunda, desarrolla el marco teórico, abordando la didáctica digital, el aprendizaje experiencial y la normatividad laboral. La tercera presenta la metodología, detallando el paradigma, el enfoque, tipo de investigación, participantes, alcance y el proceso de recolección de datos. La cuarta parte presenta los resultados del diagnóstico, la propuesta considerando los resultados del diagnóstico y los resultados tras la implementación del sitio web. Y finalmente, la quinta parte presenta las conclusiones y recomendaciones.

Cabe destacar que con el desarrollo de este estudio, se espera contribuir al desarrollo de estrategias innovadoras en la enseñanza de la normatividad laboral, promoviendo el uso de herramientas digitales que faciliten la comprensión y aplicación de estos conocimientos en el ámbito profesional de la psicología.

Capítulo I

Situación problema a intervenir

El trabajo constituye una de las principales actividades humanas, a la cual se le dedica más de un tercio de nuestro tiempo diario durante más de la mitad de la vida. Algunos de los profesionales que tienen un rol fundamental en el trabajo son los psicólogos, quienes pueden participar en todas las etapas del ciclo laboral, desde la selección y vinculación del talento pasando por su desarrollo, bienestar y hasta el proceso de desvinculación, desde esta perspectiva, es importante que cada psicólogo conozca cómo funciona el trabajo y cuáles son las normas que reglamentan su accionar en especial en el entorno colombiano.

Actualmente, son mínimos los programas de pregrado en psicología que dentro de sus contenidos en el campo de la psicología organizacional integren temas relacionados con normatividad laboral, llevando a los estudiantes interesados en esta área a tener que realizar procesos formativos adicionales o complementarios como cursos o diplomados. Esta situación, lleva a que otros profesionales tengan ventajas en el campo organizacional, y genera dificultades en el proceso de adaptación y vinculación al entorno laboral de aquellos que deciden encaminarse en este campo de acción.

Considerando lo anterior, es importante buscar estrategias para fortalecer las competencias de los futuros psicólogos en esta área para evitar dificultades en su inserción laboral, en especial comparado con las competencias que tienen otros profesionales que se desempeñan en el campo organizacional, pues una formación insuficiente puede conllevar a errores en la aplicación de la legislación y una menor capacidad de gestionar temas relacionados con contratación, derechos y deberes laborales (Acevedo, 2020).

En Colombia, los programas de pregrado suelen integrar una enseñanza superficial del campo organizacional, dejando de lado la profundización en la normatividad laboral. Además, son pocos los programas en los que la formación se presenta de manera dinámica e integrando la didáctica digital. Lo que ocasiona que los estudiantes que deseen adquirir conocimientos más completos del tema deban aprender de manera autónoma o en el mismo ejercicio profesional (Villamizar, Becerra y Delgado, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental desarrollar estrategias que permitan que los estudiantes de psicología tengan acceso a la información sobre la normatividad laboral, la cual, si bien se encuentra plasmada en documentos oficiales como el Código Sustantivo del Trabajo y se complementa con algunos decretos particulares, puede resultar compleja de interiorizar debido al lenguaje técnico utilizado y la falta de ejemplos prácticos que demuestren la aplicación de las leyes en la vida de un trabajador.

Específicamente, en la escuela de Psicología de la Universidad Sergio Arboleda, en la ciudad de Bogotá, según estadísticas del programa, cada semestre se gradúan en promedio 21 psicólogos, de los cuales cerca de un 70% se ubican laboralmente en el campo organizacional y tienen algunas funciones relacionadas con el manejo de la normatividad laboral. Considerando el interés en esta área, el plan de estudios de la carrera integra una asignatura electiva en décimo semestre denominada *Gestión del cambio organizacional*, en la cual se profundizan conocimientos relacionados con el derecho laboral desde un ejercicio práctico de casos de la vida real.

Sin embargo, al ser una asignatura electiva, no todos los estudiantes de psicología la inscriben, situación que los lleva a no contar con la profundización mencionada en los temas relacionados con derecho laboral. Además, considerando que los estudiantes de psicología

pueden desempeñarse en diferentes áreas de la psicología, esto puede aumentar el desinterés en estas temáticas, sin embargo, suele ser el primer trabajo de un psicólogo recién graduado; además, según el Colegio Colombiano de Psicólogos (2021), el área disciplinar de la psicología organizacional es la que presenta la mayor cantidad de psicólogos en ejercicio, ascendiendo al 30,6%.

Este problema en particular integra por una parte, la ausencia de un componente obligatorio en la malla curricular, y también, el desinterés generalizado por parte de los estudiantes de psicología hacia la normatividad laboral; desinterés que puede estar relacionado con la percepción de que estos temas son de orden técnico, complejos y aislados de su labor profesional (Acevedo, 2020). Sin embargo, se ha encontrado que en el ejercicio laboral de este campo, los psicólogos, con frecuencia deben manejar diversos temas como la contratación de personal, bienestar laboral, legislación sobre riesgos laborales y otros aspectos clave que requieren un conocimiento detallado de la normatividad vigente.

En este sentido, es importante explorar estrategias didácticas alternativas que permitan acercar a los estudiantes a estos contenidos de una manera más interesante, sencilla y aplicable. Específicamente, la didáctica digital surge como una posibilidad de integrar herramientas pedagógicas innovadoras que contribuyan al aprendizaje y la enseñanza de la normatividad laboral desde una perspectiva estructurada y dinámica (Rodríguez, 2019).

Desde este panorama, esta investigación pretende desarrollar e implementar un sitio web como complemento a la enseñanza de normatividad laboral, siendo parte de la asignatura de *Gestión del Cambio Organizacional*. Por medio de esta herramienta digital, se busca una manera didáctica de compartir información teórica y también, fomentar el interés en este tema por parte

de estudiantes de psicología y favorecer la apropiación del conocimiento al integrar metodologías interactivas que promuevan el aprendizaje significativo.

Estado del Arte

Para fundamentar teóricamente la presente investigación, se realizó una revisión de literatura en bases de datos académicas reconocidas, como *Google Scholar*, *Scielo*, *Redalyc* y plataformas de Revistas de Universidades del mundo, así como plataformas y documentos gubernamentales como el Código Sustantivo del Trabajo, Leyes, decretos y otras normativas. Estas plataformas permitieron acceder a estudios relevantes sobre competencias de psicólogos, normatividad laboral en la educación superior, aprendizaje digital, aprendizaje basado en sitios web y didáctica digital.

La búsqueda se estructuró en torno a cinco categorías temáticas principales: primero, la digitalización de la educación, en especial por el impacto de la pandemia, segundo, la importancia de la integración de herramientas digitales en la enseñanza, tercero, algunos modelos que han estudiado el aprendizaje digital y las herramientas interactivas en el marco de la enseñanza. Cuarto, algunos ejemplos prácticos del uso de recursos digitales en diferentes disciplinas y finalmente, el desarrollo de competencias organizacionales en especial en el marco del uso de herramientas digitales.

Además, la selección de fuentes estuvo orientada principalmente a investigaciones desarrolladas entre 2015 y 2025, considerando en especial que en este período se evidencia un auge en la transformación digital de la educación y el fortalecimiento del aprendizaje basado en entornos virtuales, potenciado tras la pandemia de COVID-19. Además, se ha integrado como referente el estudio de 2009 de Arenas et. al., quienes proporcionan una referencia de la

educación integrando sitios web antes de la pandemia, estudio que permite comprender desde un contexto natural la implementación de estas metodologías.

A partir de esta búsqueda, se identificaron las tendencias más importantes en la literatura académica, las cuales se presentan en los siguientes apartados, que se presentan de acuerdo con su relación con el diseño e implementación del sitio web como estrategia didáctica digital para la enseñanza de la normatividad laboral en psicólogos.

En ese sentido, la revisión se estructura en distintos ejes temáticos que se relacionan directamente con los componentes de la estrategia propuesta, comenzando por el impacto de la pandemia en la digitalización educativa y continuando con la aplicación práctica de estas herramientas en distintas disciplinas.

Como primer hecho de relevancia, cabe mencionar que a lo largo de los años, se han desarrollado diferentes modelos pedagógicos para facilitar la enseñanza; de manera tradicional, la educación de algunos conceptos más complejos o normativos se ha reducido a la lectura de textos jurídicos y la memorización de conceptos legales.

En especial, la integración de herramientas digitales en la educación se ha visto influenciada por el avance en el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), proceso que empezó a tener mayor influencia desde principios del siglo XXI, y con especial fuerza, se vio en un crecimiento exponencial desde la pandemia de COVID-19. Específicamente, la crisis de aislamiento ocasionada por el coronavirus forzó a las instituciones educativas de diferentes niveles a transformar sus modelos de enseñanza de forma rápida, modificándose de la presencialidad a modalidades virtuales (Vidal, Barciela y Aarmenteros, 2021). La crisis mencionada, dio cuenta de la importancia de conocer e integrar

estrategias didácticas digitales con el objetivo de garantizar la continuidad del aprendizaje, siendo flexibles ante las limitaciones que surgieron como parte del confinamiento y las nuevas dinámicas de interacción educativa que se generaron.

Considerando el contexto anterior, y con el auge del reto ocasionado por la transición de la educación presencial a la educación virtual, surgieron múltiples investigaciones que plantearon los desafíos y oportunidades ocasionados por este cambio. Inicialmente, hay algunas investigaciones que pusieron en evidencia algunos de los obstáculos más importantes de la educación superior frente a la implementación acelerada de las TIC, pues a pesar de tener conocimiento en la importancia de integrar tecnologías en la educación, esta alternativa presentaba diversas dificultades debido a brechas para acceder a internet, la baja calidad en la capacitación docente en el uso de las TIC y la limitación para adaptar contenidos al entorno digital (Díaz, Ruiz y Egüez, 2021).

Además, tal como lo destacan Zhindón y Ávila (2021) al explorar el impacto de las tecnologías que surgieron como apoyo a la educación durante la pandemia; se hace importante el uso de herramientas interactivas como la gamificación y el aprendizaje basado en simulaciones, pues integrar estos tipos de contenidos permitieron aumentar el compromiso y la motivación de los estudiantes en la educación remota.

Así mismo, en el estudio realizado por Gavilanes, y colaboradores (2022) quienes analizaron las estrategias didácticas digitales que fueron utilizadas por más docentes durante la pandemia, encontraron que especialmente plataformas como *Google Classroom*, *Moodle* y *Microsoft Teams* fueron esenciales para la enseñanza a distancia. Estas se utilizaron para facilitar la interacción entre docentes y estudiantes, ofreciendo en un mismo ambiente varias actividades

de utilidad como el intercambio de material, la realización de actividades y tareas y la comunicación asincrónica por medio de chats integrados.

Teniendo en cuenta las investigaciones anteriores, se profundizó y se acentuó la idea de que la digitalización en la educación no era una respuesta que viniera simplemente a responder a la crisis ocasionada por el coronavirus, sino que desde esta crisis, se solidificó y apareció con mayor fuerza la importancia de un cambio estructural en la educación, que impactaría de manera fundamental la manera en la que se enseñaba en el mundo. Y es que, la pandemia no solo aceleró la integración de herramientas tecnológicas, también puso en evidencia la necesidad de diseñar modelos educativos híbridos que articularan lo mejor de la enseñanza presencial con los beneficios de los entornos digitales.

Considerando el ámbito educativo, se ha evidenciado una evolución de las plataformas virtuales, convirtiéndose en herramientas esenciales para la enseñanza. Ramos y García (2024) realizaron una revisión sistemática en el tema, investigación en la que encontraron que las plataformas digitales han fortalecido la accesibilidad y la personalización del aprendizaje, posibilitando a los estudiantes llegar al aprendizaje de manera autónoma, al ritmo de cada persona y con la posibilidad de profundizar en contenido de acuerdo con su propio interés y necesidades.

La idea anterior se ve fortalecida por la investigación de González y Merchán (2022) quienes argumentan que las humanidades digitales facilitan la enseñanza y han creado espacios de construcción activa del conocimiento. De manera complementaria, tal como lo estudiaron Morillo y Morales (2022) al presentar un caso de transición de la educación presencial de una universidad en Ecuador hacia la educación virtual, uno de los aspectos más importantes en la digitalización de la educación es la capacitación de docentes y estudiantes en el uso de

tecnologías para maximizar su impacto en el aprendizaje, idea compartida a partir del estudio realizado por Rosillo y Rosillo (2022).

Así mismo, es fundamental que además del aprendizaje autónomo, se fomente la integración de herramientas que permitan la interacción entre los diferentes participantes del proceso educativo; aprovechando las ventajas que trae consigo la integración de tecnologías como la integración de experiencias de aprendizaje más dinámicas, adaptativas y participativas (Cedeño, et al., 2022). Además de un balance entre el aprendizaje autónomo y las posibilidades de interacción que traen estas herramientas, teniendo fuentes de aprendizaje de diferente tipo, es posible llegar a resultados favorables en el proceso de enseñanza, por ejemplo, un estudio encontró que el uso de sitios web en educación superior fortalecen la retención de conocimientos y aumentan la motivación estudiantil (Arenas, et al., 2009).

Y es que, no es novedoso que con el acceso generalizado de la tecnología, también se hayan realizado avances en la digitalización, pues cada día surgen nuevas estrategias de aprendizaje digital que deben ser analizadas y estudiadas a profundidad, por ejemplo, el caso de la inteligencia artificial, avance que ha generado nuevos retos, que sin duda ponen en cuestionamiento la estructura actual de la educación y que debe buscar que los estudiantes no sean actores pasivos sino que se involucren y participen de forma activa y crítica en el proceso de aprendizaje (Jaya, Villacís y Reigosa, 2024; González y Romero, 2023).

Reconociendo la importancia de llevar estos conocimientos y reflexiones a la práctica, algunas investigaciones se han interesado en evaluar los resultados de la implementación de herramientas digitales en diferentes disciplinas. Por ejemplo, Palma, Machuca y Villarta (2023) analizaron la integración de recursos web 2.0 en la enseñanza del Derecho, estudio en el que concluyeron que estas herramientas potencian la interacción, la argumentación jurídica y la

comprensión normativa. Así mismo, Dávila, Galvis y Vivas (2015) evaluaron el uso de un sitio web como estrategia educativa en el contexto de la sostenibilidad, encontrando que su uso fortalecía la reflexión crítica y la aplicación de conocimientos en la práctica real.

Estas transformaciones metodológicas son clave para entender cómo la enseñanza de contenidos normativos, como la legislación laboral, puede beneficiarse de enfoques más dinámicos y centrados en el estudiante, tal como se evidencia en investigaciones del campo organizacional, campo en el que se han documentado avances importantes en el uso de tecnologías para el desarrollo de competencias profesionales. Por ejemplo, tal como lo presentan Peña, et. al. (2020), la educación virtual ha permitido a los estudiantes interactuar con entornos simulados y acceder a contenido formativo más dinámico. Específicamente, el uso de plataformas digitales ha posibilitado la evaluación del clima organizacional, la mediación de conflictos y el análisis de desempeño laboral enfocados en entornos prácticos.

En esta misma línea, Lizana y sus colaboradores (2022) destacan que las competencias digitales son esenciales para los profesionales del siglo XXI, con especial énfasis en la psicología organizacional, señalan que esta disciplina ha empezado a tener un avance importante en el uso de software especializados para la gestión del talento humano y también herramientas de análisis de datos. Considerando lo anterior, incorporar otras tecnologías en la formación académica sin duda prepara a los psicólogos para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno.

A su vez, apoyando el planteamiento anterior, en su libro, Muñoz (2025) enfatiza en que la inteligencia artificial y otras tecnologías digitales han redefinido la manera en la que los psicólogos organizacionales diseñan estrategias de intervención en las empresas, integrando también herramientas para el análisis del bienestar laboral y plataformas automatizadas para la evaluación del desempeño.

Estas reflexiones teóricas y prácticas se complementan con investigaciones que destacan la importancia de metodologías activas y experienciales para la enseñanza de contenidos complejos como la normatividad laboral. Con mayor detalle, como se ha mencionado, y considerando la importancia de integrar contextos reales en la enseñanza, cuando se pretenden abordar contenidos complejos como lo son aspectos relacionados con normatividad, para evitar dificultades en la interiorización de este tipo de contenidos, enfoques alternativos que integran el aprendizaje basado en problemas, pueden generar un mayor comprensión de estos contenidos, al analizarlos desde la práctica en el mundo real (Marotta y Parise, 2021).

Considerando el desarrollo de competencias en la formación de psicólogos, este ha sido un eje central en el avance de los modelos educativos del área. Según la American Psychological Association (2023), los programas de psicología tienen el objetivo de fomentar la adquisición de competencias que les permitan responder a problemáticas del entorno laboral. Concretamente, la enseñanza de normatividad laboral es un área fundamental dentro de la psicología organizacional, puesto que permite a los profesionales comprender y aplicar la legislación en la gestión del talento humano y la promoción de entornos de trabajo saludables.

Desde una perspectiva aplicada, estudios como el de García (2009) han destacado la importancia de la enseñanza de normatividad laboral desde el aprendizaje experiencial y la resolución de casos prácticos. Esto concuerda con investigaciones sobre metodologías activas de aprendizaje, como el estudio de casos y el aprendizaje basado en problemas, que han demostrado ser estrategias efectivas en la enseñanza de conceptos complejos (Gil, 2018).

También, Loayza, y colaboradores (2023) investigaron la utilidad de recursos digitales en entornos que mezclan la presencialidad y virtualidad en educación superior, evidenciando que herramientas digitales integradas facilitan la retroalimentación y mejoran la autonomía del

estudiante. Es importante mencionar, que no solo basta con la integración de herramientas digitales a la enseñanza, sino que tal como lo destacan Campoverde y Luján (2022) se debe realizar una evaluación constante de los recursos utilizados para garantizar que en efecto estos sean adecuados para los objetivos propios del proceso de aprendizaje y se ajusten a las necesidades de los estudiantes.

En resumen, la digitalización de la educación ha crecido desde la pandemia y también, este evento ha puesto en evidencia la importancia del trabajo cooperativo entre herramientas presenciales y virtuales, generando espacios educativos inclusivos, accesibles y flexibles. Además, las investigaciones destacadas dan cuenta de la importancia en la integración de herramientas digitales en la educación superior que se alineen con un análisis de situaciones prácticas que suceden en entornos laborales reales, considerando que la integración de estos elementos facilita la continuidad del aprendizaje, la autonomía del estudiante y la construcción colaborativa del conocimiento.

No obstante, a pesar del creciente cuerpo de literatura sobre digitalización educativa y estrategias didácticas digitales, persiste una brecha en cuanto a la enseñanza de contenidos jurídicos o normativos dentro de la formación en psicología, especialmente en su aplicación al contexto organizacional. Las investigaciones revisadas tienden a centrarse en herramientas generales o disciplinas como el Derecho, sin explorar a fondo cómo estos recursos pueden adaptarse a los requerimientos formativos de los psicólogos organizacionales. En este sentido, el presente estudio responde a esa necesidad puntual, al proponer una estrategia digital situada que integra tanto el análisis de necesidades como el diseño de un recurso específico, basado en evidencia, para el aprendizaje de la normatividad laboral.

Pregunta Problema

Teniendo en cuenta el problema planteado y las investigaciones relacionadas con la enseñanza digital, surge la siguiente pregunta:

¿Cómo a través de la implementación de una estrategia digital se puede fomentar el aprendizaje y el interés en la normatividad laboral colombiana en los estudiantes de psicología de décimo semestre de la Universidad Sergio Arboleda?

Justificación de la pregunta

Como ya se ha mencionado, la enseñanza de la normatividad laboral es un tema fundamental en la formación de los psicólogos, en especial para aquellos que se desempeñarán en contextos organizacionales. Sin embargo, este conocimiento suele ser abordado de manera secundaria, situación que lleva a presentar dificultades en la adquisición de conocimientos integrales en la preparación de los futuros profesionales. Es por esto, que esta investigación busca cerrar esta brecha mediante el diseño e implementación de una estrategia didáctica digital que facilite el aprendizaje significativo y la apropiación de la normatividad laboral colombiana en estudiantes de psicología, atendiendo a las necesidades del contexto que implican además, la transformación de los modelos educativos hacia enfoques más dinámicos e interactivos.

Esta propuesta responde a la necesidad de actualizar las metodologías de enseñanza, y también al interés por generar un impacto real en la formación profesional; en especial, considerando que las plataformas digitales permiten que los estudiantes accedan a la información, y también que desarrollen competencias prácticas a través de simulaciones, estudios de caso y ejercicios interactivos que refuercen la aplicación de los conocimientos adquiridos (Ramos y García, 2024; Cedeño et al., 2022). La implementación de un sitio web educativo orientado a la normatividad laboral representa una solución innovadora y accesible,

para complementar la formación teórica, y fortalecer la capacidad de los futuros psicólogos para enfrentar los desafíos de la práctica profesional.

Desde la perspectiva de la psicología, la presente investigación se fundamenta en el aprendizaje significativo propuesto por Ausubel (2000) y Piaget (1964), autores que plantean que la adquisición de conocimientos es más efectiva cuando se vincula con estructuras cognitivas previas. Considerando lo anterior, y que la estrategia didáctica digital propuesta incorpora ejemplos aplicados, situaciones reales y recursos interactivos; esto sin duda permite a los estudiantes relacionar la normatividad laboral con sus conocimientos en psicología organizacional. Además, esta idea se refuerza con el enfoque sociocultural de Vygotsky (1978) quien formula que el aprendizaje se construye en la interacción con herramientas culturales, como lo es en este caso la tecnología, teoría que valida el uso de plataformas digitales para favorecer la construcción activa del conocimiento.

En términos profesionales, esta investigación responde a una necesidad del mercado laboral; concretamente, los psicólogos organizacionales desempeñan un rol crucial en la selección de talento, la gestión del bienestar laboral, la evaluación del clima organizacional y la mediación en conflictos dentro de las empresas, es por ello, que el desconocimiento de la normatividad laboral puede generar equivocaciones en la administración del talento humano, afectar el cumplimiento de las regulaciones vigentes y comprometer la estabilidad organizacional (Gil, 2018). La formación en normatividad laboral, apoyada en herramientas digitales, permite que los futuros profesionales se desenvuelvan con mayor seguridad en el entorno organizacional y contribuyan de manera efectiva a la mejora de las condiciones laborales en las empresas.

Finalmente, considerando los aportes sociales y éticos de esta investigación, se relacionan con la importancia de garantizar ambientes de trabajo justos y equitativos; teniendo en cuenta

que un mayor conocimiento de la normatividad laboral en psicólogos fortalece su desempeño profesional, e impacta en la calidad de vida de los trabajadores y en la promoción de entornos organizacionales más saludables.

Objetivo General

Implementar una estrategia didáctica digital que favorezca el aprendizaje y el interés en la normatividad laboral colombiana en estudiantes de psicología de décimo semestre de la Universidad Sergio Arboleda.

Objetivos Específicos

1. Analizar las necesidades y dificultades que tienen los estudiantes de psicología de la Universidad Sergio Arboleda en relación con la normatividad laboral colombiana.
2. Definir las competencias que se espera desarrollen los estudiantes de décimo semestre de psicología de la Universidad Sergio Arboleda de acuerdo con el plan de estudios y syllabus de las asignaturas del área organizacional.
3. Diseñar un sitio web educativo que estructure los contenidos de normatividad laboral de manera accesible e interactiva.
4. Evaluar el uso y funcionalidad del sitio web respecto al aprendizaje de los estudiantes mediante pruebas de conocimiento pre y post uso, así como encuestas de percepción.

Capítulo II

Marco teórico

El presente estudio se fundamenta en diversas teorías y enfoques. Estos sustentan la pertinencia del desarrollo de una estrategia didáctica digital para el aprendizaje de la normatividad laboral en estudiantes de psicología. Este capítulo aborda la conceptualización del desarrollo de competencias clave en los psicólogos, la normatividad laboral colombiana, el aprendizaje digital y los sitios web de normatividad laboral en el aprendizaje.

Competencias y su desarrollo en estudiantes

El concepto de competencia ha sido definido por diversos autores, quienes coinciden en que se trata de una integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores aplicados en la resolución de problemas dentro de un contexto específico. Perrenoud (2008) define la competencia como una actuación integral que permite interpretar, argumentar y resolver problemas de manera idónea y ética. Esta definición integra el "saber ser", "saber hacer" y "saber conocer". La idea de Perrenoud es similar a la de Cano (2008), quien destaca su carácter conceptual, procedimental y actitudinal. Estas definiciones, coinciden en señalar que las competencias implican una integración de múltiples dimensiones del saber, destacando no solo su carácter técnico, sino también ético y contextual.

De Miguel (2006) la describe como la intersección entre conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, un enfoque que es profundizado por Leví y Ramos (2013) mediante un modelo de componentes de las competencias. Desde una perspectiva sociocultural, Ferreiro (2011) considera que las competencias son formaciones psicológicas superiores que facilitan la ejecución de tareas con un desempeño óptimo dentro de un contexto determinado,

mientras que Sevillano (2009) enfatiza el papel de los valores, actitudes y motivaciones dentro de la competencia, además de los conocimientos y habilidades.

Díaz y Alfonso (2016) sostienen que la competencia es un conjunto de capacidades que integran conocimientos, habilidades y actitudes en contextos socio-profesionales, permitiendo a los individuos interpretar, argumentar y generar soluciones innovadoras ante los desafíos laborales. En la misma línea, Carmona et al. (2019) refuerzan que las competencias incluyen la capacidad de abordar y transformar situaciones con eficiencia, optimizando el uso de recursos y asegurando la resolución de problemas de manera estratégica. De este modo, las competencias pueden entenderse como una combinación integral de habilidades, conocimientos, valores y actitudes que capacitan a las personas para responder eficazmente a los retos del entorno personal y profesional, impulsando el desempeño autónomo y la adaptación a escenarios cambiantes.

En conjunto, estas definiciones permiten comprender que el desarrollo de competencias trasciende la mera adquisición de conocimientos, constituyéndose como un eje central en la formación profesional contextualizada.

El concepto de competencia nació y se fortaleció en el ámbito laboral, como parte de la necesidad de establecer y definir las habilidades específicas requeridas para realizar tareas concretas de manera eficaz. En los años 60, la psicología conductista fortaleció el trabajo en este concepto, centrándose en identificar y desarrollar habilidades prácticas, observables y medibles en el desempeño laboral. David McClelland, en 1973, sostuvo que las competencias, podían predecir el éxito laboral con mayor precisión que las pruebas tradicionales de inteligencia, las cuales muchas veces no captaban el potencial profesional de los individuos (McClelland, 1973).

Inicialmente vinculado al ámbito laboral, el concepto de competencia encontró eco en el campo educativo, donde surgió como respuesta a la necesidad de formar profesionales capaces de actuar eficazmente en contextos complejos y cambiantes. Autores como: Zabalza (2008, como se citó en Villa, 2020) sostenían que la competencia surgió como una alternativa a modelos educativos que no cubrían de manera efectiva las necesidades laborales, mientras que Guzmán y Marín (2011, como se citó en Villa, 2020) mencionaron que su integración en la educación superior responde a una necesidad de cambiar el enfoque tradicional hacia una formación más orientada a la resolución de problemas. Esto refleja cómo el concepto se integró gradualmente en la educación superior, especialmente desde los años 90.

A través de la adopción de modelos curriculares como la formación por competencias y los planes de estudio basados en este enfoque, la idea central es que los estudiantes desarrollen capacidades que les permitan enfrentarse a desafíos prácticos en el mundo laboral, fomentando no solo el conocimiento teórico, sino también habilidades prácticas y actitudes (Villa, 2020).

Esta transición resulta especialmente relevante en la formación de psicólogos organizacionales, pues demanda una preparación que no solo incluya fundamentos teóricos, sino también habilidades prácticas que respondan a las complejidades del entorno laboral contemporáneo.

El modelo educativo por competencias se distingue por su énfasis en aplicar lo aprendido de manera práctica y contextual, adaptando el conocimiento a las demandas específicas de cada situación (Martínez et al., 2019). Este enfoque coincide con las propuestas del Libro Blanco de la Unión Europea (1993, como se citó en Martínez et al., 2019), que resalta la necesidad de preparar a las personas para una sociedad en constante cambio, donde la capacidad de aprender de manera continua, trabajar en equipo y analizar situaciones será esencial. Aunque este

documento fue formulado en Europa, sus principios resuenan en los desafíos que enfrenta la educación superior colombiana al intentar responder a un mundo laboral en constante transformación, especialmente tras la pandemia.

Además, la formación por competencias constituye un elemento estratégico en el sistema educativo contemporáneo. Busca preparar integralmente a cada individuo desde la educación básica hasta su integración en el mercado laboral. Esto implica una combinación de saberes teóricos, habilidades prácticas y actitudes comprometidas, promoviendo una respuesta adecuada a las exigencias de los sistemas productivos actuales y futuros (Cejas et al., 2017).

Este cambio ha dado lugar a nuevos perfiles profesionales para los docentes universitarios, los cuales incluyen áreas como la gestión, la investigación y, por supuesto, la docencia (Bilbao y Villa, 2018, como se citó en Villa, 2020). A su vez, la evaluación de competencias se ha convertido en una de las principales responsabilidades del profesorado, lo que demuestra la importancia de este modelo educativo en la formación de los futuros profesionales.

Aterrizando este concepto al desarrollo de competencias en Instituciones Educativas, se encontró que la Universidad Sergio Arboleda en particular, promueve el desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales, que incluyen habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas y toma de decisiones informadas, esenciales para el ejercicio de la psicología en diversos campos. Estas competencias están alineadas con la necesidad de formar profesionales capaces de adaptarse a los constantes cambios del entorno laboral y social.

Competencias de psicólogos en formación

Las competencias en la formación de psicólogos son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio profesional en distintos ámbitos de aplicación. Según Perrenoud (2006), una competencia se refiere a la capacidad de articular distintos saberes para responder a situaciones específicas. Específicamente, en el caso de la psicología, el desarrollo de competencias ha sido abordado por organismos como la American Psychological Association (2023), la cual establece la importancia de una formación integral en evaluación, intervención, investigación y gestión organizacional.

Considerando lo anterior, en el caso de la psicología organizacional, las competencias esperadas incluyen la comprensión de los procesos humanos dentro de las empresas y la mediación de conflictos. También, abarcan el diseño de estrategias de bienestar y la aplicación de normativas laborales para garantizar condiciones de trabajo adecuadas.

Al pensar en el avance histórico de este concepto, es posible mencionar que inicialmente, la formación de psicólogos estaba orientada al desarrollo de habilidades teóricas y diagnósticas desde la psicología clínica. Sin embargo, con la diversificación del ejercicio profesional, surgió la necesidad de incluir competencias para diferentes contextos, incluyendo el organizacional y laboral (Delgado y Vanegas, 2013). Específicamente, desde la década de los 90, cuando comenzó a resonar la importancia de la formación por competencias, se ha reconocido la necesidad de que los psicólogos organizacionales desarrollen habilidades en normatividad laboral, liderazgo y gestión del bienestar en el trabajo.

Dentro del campo de la psicología organizacional, se han identificado competencias esenciales para la práctica profesional. Según García (2023), algunas competencias clave en este campo incluyen: conocimientos en normatividad laboral (como el manejo del Código Sustantivo

del Trabajo y las regulaciones sobre seguridad social), habilidades para la gestión del talento humano en procesos de selección, formación y retención, y la capacidad de evaluar riesgos psicosociales mediante metodologías específicas. A esto se suman las competencias en mediación de conflictos laborales, así como la actuación ética y responsable, especialmente en decisiones que implican implicaciones jurídicas dentro de las organizaciones.

En Colombia, la enseñanza de la normatividad laboral en psicología organizacional varía entre universidades. Algunos programas incluyen asignaturas específicas sobre derecho laboral y seguridad en el trabajo, mientras que otros abordan estos contenidos de forma transversal en cursos de gestión humana o administración organizacional (MEN, 2019).

En esta línea, el perfil de egreso de la Universidad Sergio Arboleda busca formar psicólogos con una sólida base humanística y científica. Estos profesionales tienen como sello distintivo su compromiso ético-social, lo que les permite afrontar problemáticas de interés general y colaborar eficazmente con otros profesionales en procesos de intervención y cambio social. La formación está basada en principios clave, como el desarrollo del pensamiento crítico, la reflexión constante y el trabajo interdisciplinario, lo que les permite abordar los problemas humanos desde diferentes perspectivas (*Carrera De Psicología Universidad Sergio Arboleda*, 2024).

En cuanto al desarrollo de competencias en otras universidades, la Universidad Konrad Lorenz se destaca por su énfasis en la investigación científica y la aplicación práctica de los conocimientos, su enfoque formativo prepara a los estudiantes para intervenir en áreas como la psicología clínica, organizacional y educativa, desarrollando habilidades clave en la intervención psicológica basada en la evidencia y en metodologías de investigación. Además, fomenta el pensamiento crítico y la capacidad para trabajar de manera interdisciplinaria, lo que les permite

enfrentar los desafíos del entorno profesional con una perspectiva integral y bien fundamentada (Fundación Universitaria Konrad Lorenz, 2024).

Por otra parte, en la Universidad Cooperativa de Colombia, el programa de Psicología pone un fuerte énfasis en la responsabilidad ética y social. La formación en esta universidad no se limita únicamente a la psicología clínica, fomentando una profunda conciencia social. Los estudiantes adquieren competencias clave en áreas como la evaluación psicológica, la intervención terapéutica y el trabajo en equipos multidisciplinarios, con un enfoque de respeto por la diversidad y la promoción del bienestar colectivo. Este perfil permite que los egresados actúen como agentes de cambio en diversos contextos sociales (Universidad Cooperativa de Colombia, s. f.).

Finalmente, la Universidad Piloto de Colombia combina una sólida formación científica con un enfoque práctico que integra la clínica y la investigación. Los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollar competencias tanto en la intervención directa como en el análisis de procesos psicológicos, con una fuerte inclinación hacia el pensamiento crítico y la reflexión constante. La universidad prepara a sus egresados para abordar los problemas psicológicos desde una perspectiva que considera los contextos sociales y culturales, promoviendo una intervención efectiva en distintos campos de la psicología (Universidad Piloto de Colombia, 2024).

Aunque cada una de estas universidades tiene un enfoque formativo único según sus competencias, todas coinciden en la necesidad de formar psicólogos críticos, éticos y comprometidos con el bienestar social, capaces de intervenir de manera efectiva en diversos contextos, incluyendo el laboral.

Lo anterior pone énfasis en que el desarrollo de competencias en normatividad laboral es un aspecto fundamental en la formación de psicólogos organizacionales, considerando en especial que les permite desempeñar su labor de manera ética y eficaz dentro de las empresas.

Normatividad laboral Colombiana

Según el Ministerio de Trabajo (s.f.), la normatividad laboral colombiana es el conjunto de leyes, decretos, resoluciones y disposiciones que regulan las relaciones laborales en el país. Esta normativa busca asegurar tanto los derechos como las obligaciones de empleadores y trabajadores.

Su finalidad es promover condiciones de trabajo justas, proteger los derechos laborales y regular aspectos como la jornada laboral, el salario y la seguridad social. Esta visión también es compartida por Guerrero Figueroa (1999, citado por Gómez, 2014), quien define los principios fundamentales del derecho laboral como enunciados que inspiran y dan sentido a las normas, diferenciándolas de otras ramas del derecho.

Comprender este contexto histórico resulta esencial para los psicólogos organizacionales, ya que el conocimiento de la evolución de las leyes laborales permite interpretar el trasfondo de las normativas actuales y sus implicaciones en la gestión del talento humano.

Los primeros pasos hacia la creación de leyes relacionadas con el trabajo en Colombia se remontan a los períodos de hegemonía conservadora y la República Liberal, que tuvieron lugar entre 1904 a 1946 (Sierra y Palacio, 2012). Entre ellas, se encuentra la Ley 57 de 1915, que marcó un hito al regular los accidentes de trabajo, abordando por primera vez la necesidad de proteger a los trabajadores en el ámbito laboral. Así mismo, en 1920, la Ley 21 introdujo la conciliación como mecanismo para resolver conflictos laborales colectivos, en un contexto de

crisis económica que profundizó las tensiones entre empleadores y trabajadores, dando lugar a importantes movimientos sindicales.

También, en 1928, se expidió la Ley 69, que criminaliza las asociaciones para huelgas ilegales. Esta ley fue utilizada como herramienta para reprimir la huelga de los trabajadores bananeros de la United Fruit Company, lo que culminó en la trágica Masacre de las Bananeras en ese mismo año. Este hecho no solo marcó un antes y un después en la historia del movimiento obrero, sino que también influyó en la legislación futura, que buscó proteger los derechos de los trabajadores a la huelga y a la asociación sindical (Sierra y Palacio, 2012).

Por otro lado, con el inicio de la República Liberal, se dio un notable avance en la legislación laboral, ya que, en 1931, se establece la Ley 83 de las normas específicas para los sindicatos, y en 1934, se promulgó la Ley 10, que incluyó un modelo de contrato de trabajo como parte de las reformas sociales conocidas como "La Revolución en Marcha". Del mismo modo, en 1940, se creó la jurisdicción laboral mediante el Acto Legislativo 1, separándola de la jurisdicción civil, y se fundó el Ministerio de Trabajo para fortalecer la institucionalidad laboral (Sierra y Palacio, 2012). Ya en 1945, se promovió la Ley 6 que adoptó el Decreto 2350 de 1944, la cual regulaba la jurisdicción especial del trabajo.

Luego, aún influenciado por los periodos anteriores, en 1948, el Decreto Ley 2158 consolidó el primer Código Procesal Laboral del país, marcando un avance significativo en la regulación de los derechos laborales y estableciendo las bases para el desarrollo del derecho laboral moderno en Colombia.

Estos avances consolidaron un marco jurídico que continúa vigente en muchos aspectos del derecho laboral actual. Por ello, para los psicólogos que intervienen en entornos

organizacionales, resulta clave dominar estos antecedentes, ya que muchas de sus funciones implican la aplicación o mediación de estas normativas.

Sin embargo, no fue sino hasta 1950 que se promulgó el Código Sustantivo del Trabajo (CST) mediante los Decretos 2663 y 743, siendo el segundo una modificación al primero. El código se estructuró en tres partes: el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo y la Vigilancia y Control de las Leyes Sociales. En su Título Preliminar, se incluyeron los principios generales de la legislación laboral, como el ámbito de aplicación, derechos y garantías. El CST fue discutido y aprobado en un contexto económico favorable para Colombia en los primeros años tras la Segunda Guerra Mundial (Avella, 2010).

Complementando, si bien el CST ha sido el principal marco normativo en materia laboral en Colombia, su alcance se fortaleció con la Constitución Política de 1991, que como norma suprema, reafirmó y amplió los derechos laborales, garantizando que el trabajo no solo sea una actividad económica, sino también un pilar fundamental para el bienestar social y la dignidad humana, en especial por medio de la integración de artículos que reflejan esta evolución normativa, estableciendo garantías clave como el derecho al trabajo, la seguridad social, la negociación colectiva y la prevalencia de los derechos laborales dentro del marco de los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Además, la Constitución Política de 1991 amplió significativamente los derechos laborales, posicionando el trabajo como un eje central del bienestar social. Esta evolución tiene implicaciones directas para los psicólogos organizacionales, ya que deben velar por el cumplimiento de derechos en contextos laborales diversos y comprender los alcances jurídicos al diseñar estrategias de bienestar.

Además, se han integrado reformas específicas y normas directas asociadas a mejorar las condiciones de los trabajadores, un ejemplo de esto son las normativas que protegen a las trabajadoras embarazadas, garantizando que no puedan ser despedidas durante el embarazo sin una justificación válida, y los derechos de los trabajadores sindicalizados para mantener su puesto bajo ciertas condiciones (Marquínez, 2023).

Pese a estos esfuerzos, aún hay trabajo por delante pues algunas normativas para proteger a los trabajadores, como las que buscan garantizar la estabilidad laboral, han tenido efectos contrarios, dificultando la generación de empleo (Avella, 2010). A su vez, otro reto de la normatividad laboral en Colombia es la regulación de derechos en la informalidad laboral, pues alrededor del 56% de los trabajadores en Colombia se encuentra en este sector (DANE, 2024). Esto afecta tanto a la economía como a las condiciones de vida de los trabajadores, situaciones que han intentado superarse mediante reformas y medidas para reducir la informalidad laboral y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Esta situación evidencia una paradoja que los futuros profesionales deben comprender: si bien existe un marco legal robusto, su implementación enfrenta retos estructurales. Para los psicólogos organizacionales, esto implica no solo conocer la norma, sino también ser capaces de adaptarse a contextos donde esta no siempre se cumple.

Considerando este tránsito por la situación en Colombia, se hace importante integrar la perspectiva y condiciones de la normatividad laboral en otros países, por una parte, la regulación de las leyes laborales y la garantía de derechos y deberes de trabajadores y empleadores tiene diferentes entidades regulatorias, por ejemplo en Perú la autoridad principal es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en México es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y en

Argentina es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; mientras que en Colombia, la entidad regulatoria principal es el Ministerio de Trabajo.

Además, respecto a algunas diferencias estructurales, se incluye el salario mínimo, que en Colombia se ajusta año a año a través de una negociación tripartita que incluye representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno, considerando factores como la inflación y el crecimiento económico proyectado. En Perú, no existe una periodicidad establecida para los ajustes del salario mínimo; es el gobierno quien decide el aumento cuando lo considera necesario (Vivas y Beltrán, 2017). Relacionado con aumento del salario mínimo, en México para 2024 este aumentó un 20% (Secretaría del trabajo y previsión social de México, 2024), mientras que en Colombia, para el mismo año el aumento fue de aproximadamente el 12% (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2024).

También se encuentran diferencias en la normatividad relacionada con la jornada laboral de los diferentes países, por ejemplo, en México, esta es de 48 horas semanales con horarios específicos para trabajos nocturnos y diurnos (Boada, Ovalle y León, 2019), por su parte, en Ecuador la jornada laboral es de 40 horas semanales, generalmente de lunes a viernes, aunque puede adaptarse según el acuerdo entre empleador y trabajador, con posibilidad de jornadas parciales (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2020b; Fajardo, 2020). En contraste, el congreso de la nación Argentina (2020) establece una jornada de 48 horas semanales, sin embargo, permiten que ciertas actividades tengan horarios especiales o reduzcan la jornada según la industria o el tipo de trabajo. Y finalmente, en Colombia, la jornada laboral se encuentra en 46 horas semanales, que con trabajo de la Comisión Séptima del Senado Colombiano busca llegar a 42 horas semanales en 2026 (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2024).

Así mismo, respecto a los beneficios contractuales, en Colombia, se integra la seguridad social, que incluye salud, pensión y riesgos laborales, además, la prima de servicios, las cesantías, vacaciones y auxilio de transporte; beneficios que representan un costo adicional de aproximadamente el 53% sobre el salario mensual. En Perú, existen beneficios similares, cuyo costo está alrededor del 68%; en Ecuador, estos oscilan el 48% y en Argentina el 72% siendo el país con el costo no salarial mayor en América Latina (Alaimo et. al., 2017), en especial considerando que los trabajadores argentinos gozan de un sistema de licencias laborales extensivo y acceso a programas de protección social adicionales, como el seguro de desempleo y subsidios familiares (Gómez y Fernández, 2020).

Así mismo, considerando que el teletrabajo ha tomado gran relevancia, especialmente después de la pandemia por COVID-19, cada nación ha implementado normativas con enfoques particulares en términos de políticas, alcance y medidas de protección, buscando garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores. Por ejemplo, en Ecuador, el teletrabajo se impuso como una modalidad permanente en la que los empleadores deben garantizar que los teletrabajadores mantengan los mismos derechos laborales que los empleados presenciales (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2020). En Argentina, se establecieron derechos como la desconexión digital, la igualdad de beneficios con los trabajadores presenciales y la posibilidad de optar por regresar al trabajo presencial (Ley 27.555, 2021). En Colombia, el teletrabajo integra derechos como la desconexión, la seguridad laboral y el acceso a las mismas prestaciones de seguridad social que los trabajadores presenciales (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2022). Además, en todos los países presentados, la legislación obliga a los empleadores a cubrir los gastos del teletrabajo.

Estas comparaciones internacionales no solo permiten ampliar la perspectiva sobre el derecho laboral, sino que también enriquecen el contenido didáctico al ofrecer casos de análisis comparativo. En la estrategia educativa propuesta, este enfoque facilitará a los estudiantes comprender la diversidad normativa y desarrollar competencias críticas frente a su aplicabilidad. Además, enfatiza en la importancia de que los psicólogos actualicen constantemente sus conocimientos normativos para responder a nuevas modalidades laborales como el teletrabajo.

En conclusión, Colombia ha pasado por múltiples hitos para el desarrollo de la normatividad laboral, sin embargo, los ejemplos de otros países solo dejan interrogantes sobre las posibles mejoras o ajustes que deberían realizarse en la legislación que regula actualmente el trabajo en Colombia, reconociendo oportunidades de mejora, pero también los aspectos que son ejemplo para otros países.

Aprendizaje digital

El aprendizaje digital se refiere a la adquisición de conocimientos y competencias mediante el uso de tecnologías digitales, incluyendo plataformas en línea, materiales multimedia, simulaciones y herramientas interactivas. Específicamente, este enfoque permite el acceso a contenidos educativos en diferentes formatos y desde cualquier ubicación, facilitando la personalización y adaptación del aprendizaje a las necesidades individuales de los estudiantes (Selwyn, 2021).

Este concepto ha resonado en la actualidad debido a la digitalización de la educación, la cual ha transformado la forma en que se enseña y se aprende, este modelo ha permitido una mayor flexibilidad en la enseñanza y ha fortalecido el desarrollo de habilidades digitales esenciales para el siglo XXI (Anderson, 2008).

Diversos modelos instruccionales han sido desarrollados para guiar la estructuración del aprendizaje digital. Estos modelos permiten planificar, implementar y evaluar entornos virtuales de enseñanza con el fin de lograr aprendizajes significativos. En el marco de esta investigación, su comprensión es clave para el diseño del sitio web como estrategia didáctica, ya que permiten adaptar el contenido normativo a formatos digitales efectivos y pedagógicamente sólidos.

Para entender mejor el aprendizaje digital, se han desarrollado diferentes modelos que orientan la estructuración del contenido digital utilizado y el proceso de aprendizaje a desarrollar, siempre con el objetivo de obtener los resultados esperados. Algunos de los modelos más utilizados y que tienen interés especial considerando esta investigación en particular incluyen el modelo ADDIE, el modelo TPACK, el modelo SAMR, el modelo ASSURE, el modelo ACOT, el modelo ICM y el modelo HyFlex.

Por una parte, el modelo ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación), es un enfoque sistémico que presenta cinco fases para la creación de entornos de aprendizaje efectivo, primero, el proceso de análisis en el que se identifican las necesidades de aprendizaje y se definen objetivos, segundo, el diseño, proceso en el que se planifican las estrategias de enseñanza y se seleccionan los recursos, tercero el desarrollo, momento en el que se crea y estructura el material de aprendizaje, cuarto, el proceso de implementación en el que se aplica el diseño planteado en el entorno educativo, y finalmente, la evaluación, fase en la que se mide la efectividad y ajustes para el entorno (Morales, Edel y Aguirre, 2014).

También, se encuentra el modelo TPACK (Conocimiento Tecnológico, Pedagógico y de Contenido) el cual enfatiza el encuentro de tres elementos necesarios para la enseñanza digital: el Conocimiento Tecnológico (TK) que se orienta al manejo de herramientas digitales para la educación, el Conocimiento Pedagógico (PK), relacionado con las estrategias y metodologías de

enseñanza y el Conocimiento del Contenido (CK), enfocado en el dominio de los temas impartidos (Castillejos, Torres y Lagunes, 2014).

Así mismo, el modelo SAMR (Sustitución, Aumento, Modificación y Redefinición) describe el grado de integración tecnológica en el aprendizaje a través de cuatro niveles progresivos, primero, la sustitución, donde la tecnología reemplaza una herramienta tradicional sin cambios en la funcionalidad, luego, el aumento, en el que se incorpora tecnología con mejoras funcionales, después, la modificación, momento en el que se rediseñan actividades para aprovechar capacidades digitales, y finalmente, la redefinición, cuando se crean experiencias de aprendizaje antes imposibles sin tecnología (García, Figueroa y Esquivel, 2014).

Por su parte, el modelo ASSURE (Analyze, State, Select, Utilize, Require, Evaluate), fue desarrollado por Heinich y otros colaboradores, y se centra en la integración efectiva de tecnología en la enseñanza a través de seis fases: el análisis de las características del estudiante, el establecimiento de objetivos de aprendizaje, la selección de métodos, medios y materiales, la utilización de los materiales, el requerimiento de participación del estudiante, y la evaluación y revisión del proceso (Hernández, Aguirre, Balderrama, 2014).

Además, el modelo ACOT (Apple Classrooms of Tomorrow), que está basado en investigaciones de Apple, y establece las fases de evolución en la adopción de tecnología en el aula, desde el acceso, pasando por la adopción, luego la adaptación, la apropiación y finalmente la innovación (Salas, Lau y Martínez, 2014).

Por parte del modelo ICM (Aula Invertida - Flipped Classroom Model), este propuso la transformación de la enseñanza tradicional, llevando la instrucción teórica fuera del aula

mediante recursos digitales y utilizando el tiempo en clase para actividades prácticas antes de clase, durante clase y después de clase (Martínez, Esquivel y Martínez, 2014).

Finalmente, el modelo HyFlex (Hybrid-Flexible Learning), sostiene que se debe ofrecer a los estudiantes la posibilidad de elegir entre asistir a clases en modalidad presencial, virtual sincrónica o virtual asincrónica, garantizando accesibilidad y flexibilidad, bajo los principios de equivalencia, elección, reutilización, y accesibilidad (Popoca, Torres, Herrera, 2014).

En conjunto, estos modelos instruccionales ofrecen herramientas conceptuales y metodológicas para estructurar entornos de aprendizaje digital efectivos. Su integración permite diseñar experiencias formativas que no solo transmitan contenido legal, sino que también promuevan la participación activa, el pensamiento crítico y la autonomía en el aprendizaje, aspectos fundamentales en la formación de psicólogos organizacionales.

Considerando el avance histórico de este concepto, el aprendizaje digital inicia con el interés y la necesidad de educar a distancia por medio de cursos por correspondencia a finales del siglo XVIII, específicamente en 1728, donde se anunció en la Gaceta de Boston un curso a distancia con material auto instructivo que se enviaba al estudiante interesado y se ofrecían tutorías por medio de correspondencia (Demiray y İşman, 2014), posteriormente, en el siglo XIX se afianzó este modelo, siendo instaurado en diferentes programas de múltiples universidades, donde además se utilizó el sistema postal para la distribución de libros, periódicos, revistas, guías o cualquier otro material dirigido a ayudar a los alumnos en su aprendizaje (Demiray y İşman, 2014).

Luego, este proceso se fortaleció con la llegada de la radio y la televisión educativa en el siglo XX, es esta época, se utilizaron estos medios para la formación, en especial, algunos cursos

por correspondencia utilizaron esta herramienta para complementar la enseñanza, un ejemplo de esto es el caso de la Escuela Aérea de Wisconsin desarrollada en los años 20 (Demiray y İşman, 2014); hasta este punto, se empezó a reflexionar sobre la uni-direccionalidad de la educación, pues quienes participaban como entes poseedores del conocimiento eran los instructores.

Luego, la expansión del internet en la década de 1990 marcó un cambio importante, pues se posibilitó el intercambio bi-direccional, facilitando el acceso masivo a recursos educativos en línea y dando origen a los entornos virtuales de aprendizaje (EVA); además, este avance permitió integrar elementos multimedia como video, audio, textos e imágenes; así mismo, más adelante, con los avances en banda ancha se mejoró la comunicación que permitió integrar nuevos recursos como videos en tiempo real, posibilidad de trabajo colaborativo y la integración de foros de discusión (Demiray y İşman, 2014).

Posteriormente, en la década de 2000, con la aparición de plataformas como Moodle y Blackboard, el aprendizaje digital adquirió una estructura más organizada, permitiendo la gestión del contenido y la interacción entre docentes y estudiantes de manera remota (Bozkurt, 2020).

Más adelante, con la llegada de la pandemia de COVID-19 en 2020, se obligó a los sistemas educativos de múltiples países y de diferentes niveles a acelerar la integración de herramientas de aprendizaje digital. Luego, el proceso y regularización de medidas de confinamiento permitieron organizar metodologías híbridas, en las cuales se combinó la educación presencial y digital (Gavilanes et. al., 2022).

Esta evolución histórica permite comprender cómo las tecnologías han ido ampliando progresivamente las posibilidades educativas. En el caso de la formación en normatividad

laboral, estas transformaciones hacen posible integrar recursos interactivos que faciliten la comprensión de contenidos jurídicos complejos desde un enfoque más dinámico y accesible.

En la actualidad, el aprendizaje digital se integró a diferentes contextos y niveles educativos, siendo utilizado en escuelas, universidad y organizaciones, para ello, se han utilizado diferentes herramientas como los Cursos Online Masivos y Abiertos (MOOCs por sus siglas en inglés) en los cuales se consolidan recursos educativos abiertos y simulaciones que permiten la interacción, herramientas a las que los estudiantes pueden acceder sin importar el lugar del mundo en el que se encuentren (Conole, 2015).

También, con los más recientes avances, la educación ha tenido un avance exponencial en el que ha incorporado tecnologías como la inteligencia artificial, la realidad aumentada y el aprendizaje adaptativo que han permitido personalizar el proceso educativo, en especial ajustando los contenidos a las necesidades, ritmos y tipos de aprendizaje de cada estudiante. Frente a estas posibilidades, el desarrollo de sitios web con enfoque didáctico se convierte en una estrategia viable y accesible para integrar elementos interactivos, rutas de aprendizaje autónomo y recursos de autoevaluación, lo cual resulta especialmente útil al abordar contenidos complejos como la legislación laboral.

Considerando la integración del aprendizaje digital en los diferentes lugares del mundo, tal como lo señalan Pisté y García (2018) se ha encontrado que países como Estados Unidos y Reino Unido, cuentan con universidades que tienen modelos de enseñanza híbridos. En contraste, en países de América Latina, y en particular en el caso de Colombia, aunque se han integrado políticas y movimientos relacionados con el crecimiento de la educación digital, aún existen desafíos estructurales, en especial relacionados con las brechas de acceso a la tecnología y falta de financiación en el sector (Rozo y Rueda, 2022).

El panorama internacional permite evidenciar los avances y las limitaciones en la integración del aprendizaje digital. En Colombia, las brechas tecnológicas y de financiamiento representan desafíos importantes que deben considerarse al diseñar estrategias educativas. En este sentido, iniciativas como el sitio web propuesto no solo deben responder a criterios técnicos y pedagógicos, sino también a las realidades estructurales de los estudiantes, promoviendo el acceso equitativo al conocimiento.

Para cerrar, es importante reconocer que el aprendizaje digital ha evolucionado de una manera importante en las últimas décadas, consolidándose como una alternativa eficaz para mejorar la accesibilidad y flexibilidad en la educación, por lo que al momento de realizar un diseño que implique estos avances, se hace fundamental el uso de modelos instruccionales que garanticen una estructura efectiva de los contenidos y el impacto positivo en el aprendizaje de los/las estudiantes.

Sitios web de normatividad laboral en el aprendizaje

Los sitios web de normatividades laborales son plataformas en línea que agrupan información sobre las leyes, decretos y regulaciones que rigen el ámbito laboral del país. Además, estas páginas permiten acceder a los textos completos de las normativas, así como a actualizaciones legislativas, noticias sobre modificaciones en las políticas laborales y recursos relacionados con el derecho laboral y las condiciones de trabajo. Estas plataformas no solo cumplen una función informativa, sino que también pueden convertirse en herramientas pedagógicas de alto valor, especialmente en la enseñanza de normativas laborales en carreras como Psicología Organizacional.

Los sitios de web de normatividad laboral existen en Colombia y en Latinoamérica, en Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cuenta con su página web la cual

tiene un enfoque orientado a la seguridad y salud ocupacional; este portal proporciona guías y regulaciones centradas en la reducción de riesgos laborales y la prevención de accidentes de trabajo, reflejando la prioridad de proteger la salud y seguridad del trabajador, una característica distintiva del sistema laboral argentino (Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina, 2022). En Ecuador, el portal del Ministerio de Trabajo provee información legislativa, e incorpora herramientas interactivas para fortalecer la comunicación entre empleadores y empleados; este sitio permite realizar trámites en línea, como la consulta de contratos y liquidaciones, lo cual representa un enfoque moderno que facilita el acceso y la gestión de la normatividad para los ciudadanos (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2022), este nivel de digitalización y servicios en línea es menos común en otros países de la región y refleja un esfuerzo por mejorar la accesibilidad a la normativa laboral a través de la tecnología.

Por otro lado, en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ofrece un portal con un enfoque integral, abarcando tanto las condiciones laborales como el desarrollo de habilidades; este sitio es un recurso educativo, especialmente útil para quienes quieran profundizar en temas de normatividad laboral, programas de capacitación, y estrategias de productividad laboral, alineándose con las políticas mexicanas que prioriza la competitividad y capacitación laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, 2022). Por ende, al comparar estos portales, se observa que mientras Argentina se centra en la seguridad laboral, Ecuador avanza en la accesibilidad digital de la normativa, y México impulsa el desarrollo de habilidades junto al cumplimiento normativo.

Estas experiencias internacionales evidencian distintas formas de aprovechar las tecnologías para democratizar el acceso a la legislación laboral. Su análisis resulta útil para

identificar buenas prácticas que podrían ser consideradas en el desarrollo de plataformas educativas enfocadas en este contenido, como la propuesta en esta investigación.

En el caso de los sitios web de normatividad laboral en Colombia estos surgieron como una respuesta a la necesidad de hacer más accesible y comprensible la información legislativa para la ciudadanía en general. Durante la década de los 2000, a medida que el internet se consolidaba como una herramienta de comunicación y acceso a la información, el Ministerio de Trabajo de Colombia lanzó su plataforma en línea; este portal tenía como propósito mejorar la transparencia y facilitar el acceso a las leyes laborales, de modo que tanto empleadores como trabajadores pudieran consultar fácilmente sus derechos y deberes en el marco legal colombiano (Ministerio de Trabajo de Colombia, s.f.). Hoy esta herramienta funciona como un repositorio de leyes e incluye servicios más amplios y específicos, como la orientación a empleadores y trabajadores sobre procesos administrativos, y acceso a jurisprudencia relevante en el ámbito laboral (Ministerio de Trabajo de Colombia, s.f.).

Por otra parte, se presenta la plataforma “Actualícese”, la cual fue fundada en el año 2000, consolidándose como un recurso clave, especialmente para contadores, abogados y empresarios que buscan información detallada y actualizada en áreas como contabilidad, tributación y normativa laboral. A diferencia de los portales oficiales, Actualícese se enfoca en brindar herramientas prácticas y asesoría en temas que requieren análisis profundos y una constante actualización profesional. Esta plataforma privada ha complementado el esfuerzo público al proporcionar análisis especializados, noticias, y una amplia variedad de herramientas para profesionales, consolidándose como un apoyo esencial en el ámbito empresarial colombiano (Actualícese, s.f.).

La existencia de estas plataformas, tanto gubernamentales como privadas, abre oportunidades importantes para su integración en contextos educativos. En particular, el diseño de una estrategia didáctica digital que utilice estos recursos o se inspire en sus estructuras puede contribuir a una comprensión más clara y aplicada de la normatividad laboral en la formación de psicólogos.

A su vez, estos sitios web desempeñan un papel fundamental en el proceso de aprendizaje, pues ofrecen a estudiantes y profesionales de cualquier ámbito un acceso directo a la legislación que regula las relaciones de trabajo. Específicamente, estas herramientas asesoran a las empresas en temas de derechos laborales, que incluyen la regulación de salarios, horarios, condiciones de seguridad, y protección social, lo cual permite crear un ambiente laboral seguro y respetuoso de los derechos humanos; además, presta asesoría relacionada con el acoso laboral, discriminación en el trabajo y el bienestar integral del personal.

De este modo, los sitios web no solo facilitan el acceso a la normativa, sino que pueden convertirse en herramientas formativas clave que vinculan el conocimiento legal con la práctica profesional, favoreciendo el desarrollo de competencias aplicadas en contextos organizacionales.

Los recursos presentados con anterioridad resultan beneficiosos considerando que tal como lo señala Álvarez (2019), el conocimiento de las leyes laborales es esencial para prevenir conflictos laborales y fomentar prácticas justas dentro de las organizaciones. Además, es importante que las organizaciones conozcan estos temas pues aquellas que incumplen las leyes laborales se exponen a posibles demandas y sanciones, lo que no solo representa un riesgo financiero, sino que también puede dañar seriamente su reputación y credibilidad ante el público (García y Pérez, 2020).

En la formación de psicólogos organizacionales, el uso de sitios web como herramientas educativas puede prevenir la enseñanza meramente teórica y favorecer una aproximación aplicada a la legislación laboral. Este enfoque permite formar profesionales no solo conocedores del marco legal, sino también capaces de utilizarlo de manera crítica, ética y estratégica dentro de las organizaciones.

Capítulo III

Marco Metodológico

La investigación que se presenta se fundamenta en un enfoque cualitativo, dentro del paradigma interpretativo-hermenéutico, y se desarrolla a través de una investigación-acción con el objetivo de diseñar e implementar una estrategia didáctica digital para el aprendizaje de la normatividad laboral colombiana en estudiantes de psicología de décimo semestre de la Universidad Sergio Arboleda.

Paradigma

El estudio se desarrolla dentro del paradigma interpretativo-hermenéutico, el cual se centra en la comprensión de los significados, experiencias y procesos desde la perspectiva de los sujetos involucrados (Hernández, 2023). Este paradigma es idóneo para la presente investigación, ya que busca analizar la interacción de los estudiantes con la estrategia didáctica digital y cómo esta influye en su proceso de aprendizaje y motivación respecto a la normatividad laboral. Así, la interpretación de las percepciones de los participantes se convierte en un eje central para la evaluación y mejora del diseño del sitio web educativo.

Enfoque

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, el cual permite explorar y comprender a profundidad las experiencias y percepciones de los estudiantes en relación con el uso del sitio web educativo como estrategia didáctica. Entendiendo que según Denzin y Lincoln (2018), la investigación cualitativa busca interpretar los significados construidos por los participantes en su contexto natural, haciendo énfasis en la perspectiva subjetiva de los individuos.

Además, desde la perspectiva de Merriam y Tisdell (2009), este enfoque es particularmente relevante en investigaciones educativas, ya que facilita la comprensión de cómo los estudiantes interactúan con un recurso pedagógico y qué impacto tiene en su aprendizaje. Asimismo, Chaves (2012) plantea que el estudio de caso cualitativo es una herramienta valiosa para analizar fenómenos específicos en entornos educativos, como lo es en este caso el análisis detallado del uso del sitio web desarrollado en esta investigación.

En este sentido, la investigación cualitativa resulta pertinente para este estudio, ya que se centra en el diseño, implementación y evaluación de un sitio web educativo como recurso didáctico, con la intención de explorar las maneras en que los estudiantes interactúan con la herramienta digital desarrollada y cómo esta impacta en su aprendizaje y motivación.

Diseño de investigación

La presente investigación se enmarca dentro de la investigación-acción, un enfoque metodológico que busca la transformación de una realidad específica mediante un proceso cíclico de diagnóstico, planificación, intervención y evaluación. Según Latorre (2004), la investigación-acción es un método que permite a los investigadores desarrollar propuestas de cambio en este caso en contextos educativos y evaluar su impacto a través de la observación y la reflexión.

En este estudio, la investigación-acción se adapta para el desarrollo e implementación de un sitio web educativo como estrategia didáctica para la enseñanza de la normatividad laboral. Para lograrlo, se establecen las siguientes fases alineadas al diseño de investigación.

Por una parte, el diagnóstico, en el cual se identifican las dificultades y necesidades de los estudiantes en la comprensión de la normatividad laboral dentro de su formación en

psicología organizacional. Luego, la planificación, donde se diseña el sitio web, estructurando los contenidos teórico-prácticos y seleccionando herramientas interactivas que potencien el aprendizaje. A continuación la intervención, fase en la que se implementa el sitio web como recurso complementario en la formación académica de los estudiantes. Y finalmente la evaluación y reflexión, momento en el que se analiza la percepción de los estudiantes sobre la herramienta y se identifican oportunidades de mejora para optimizar su funcionalidad y aplicabilidad.

Específicamente en este caso, para responder a los objetivos de investigación, primero, se desarrolló una fase de planeación donde se realizaron dos actividades concretas: por un lado, la revisión del syllabus de la materia, revisión de otros programas de carrera de psicología e indagación de conocimientos sobre normatividad laboral necesarios para profesionales del área organizacional. Por otro lado, se realizó un instrumento de medición diagnóstico, con preguntas de conocimientos sobre normatividad laboral, alineados con los conocimientos requeridos que se identificaron.

Segundo, en la fase de diseño, se realizó la aplicación de la prueba diagnóstica inicial (pretest) para evaluar el nivel de conocimiento previo de los estudiantes en normatividad laboral (Anexo A); así como el diseño de la prueba posterior (postest), prueba a la que se le realizaron algunos ajustes respecto a la inicial, garantizando alineación temática, pero también, facilitando que los resultados no fuesen producto de la recordación. En esta etapa además, considerando los resultados de la fase anterior se realizó el diseño y desarrolló el sitio web en Google Sites, incorporando contenido estructurado en módulos, actividades interactivas y recursos didácticos adaptados a las necesidades de los estudiantes.

En tercer lugar, se realizó la implementación del sitio web, para lo cual se compartió con los estudiantes el sitio web educativo "Normatividad laboral para no expertos", en el cual cada persona podía explorar los contenidos y recursos de manera autónoma.

En cuarto lugar, se aplicó la prueba de postest con los estudiantes, valorando el conocimiento tras la implementación del sitio web y la percepción general del sitio web en sí (Anexo B).

Luego, en la quinta fase se hizo el análisis de información, para lo cual primero se organizaron los datos obtenidos en una base de datos unificada, los cuales pasaron por un proceso de depuración que implicó eliminar los registros que no tenían datos en ambas mediciones (pretest y postest) y se realizó el ajuste de los nombres de las variables; luego, se hizo la calificación de las pruebas, asignando puntajes de 1 cuando se respondía de forma correcta en cada momento. Y finalmente se realizó el análisis, generando tablas de resumen de datos de caracterización sociodemográfica y del resultado de la prueba T para muestras relacionadas. Asimismo, las respuestas a la pregunta abierta fueron categorizadas para identificar por una parte, aspectos positivos y por otra parte, oportunidades de mejora en la estrategia didáctica digital (Anexo C).

Finalmente, en la sexta etapa se procedió con la escritura de resultados y reflexión sobre los análisis realizados, llegando a conclusiones sobre los objetivos de la presente investigación.

Población

La muestra de este estudio estuvo conformada por estudiantes de la asignatura *Gestión del Cambio Organizacional*, perteneciente al programa de Psicología de la Universidad Sergio Arboleda. La selección de los participantes se realizó a través de un muestreo por conveniencia,

el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), consiste en la elección de individuos accesibles y disponibles para el estudio, sin aplicar criterios de aleatorización.

Esta estrategia de muestreo fue elegida debido a que los estudiantes de esta asignatura representan el grupo objetivo del estudio, dado que la normatividad laboral es un tema fundamental dentro de su formación en psicología organizacional. Además, su participación permitió evaluar la efectividad del sitio web como recurso didáctico en un contexto real de enseñanza-aprendizaje.

La población tal como se presenta en la Tabla 1 se conformó por 17 estudiantes, respecto a la distribución por género, se encontró que más de tres cuartas partes del grupo son mujeres. Considerando la edad, la muestra presentó un promedio de edad de 21,41 años ($DE = 2,03$), con un rango de edad que oscila entre los 17 y 24 años. Finalmente, en cuanto al semestre, la mayoría pertenecía a décimo semestre con un 52,94% y la menor parte son de octavo semestre.

Tabla 1.

Descripción de la distribución por características de la población.

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Mujeres	13	76,87%
	Hombres	4	23,13%
Total		17	100%
Edad	17 años	1	5,88%
	18 años	2	11,76%
	21 años	3	17,65%
	22 años	8	47,06%
	24 años	3	17,65%
Total		17	100%
Semestre	Tercero	3	17,65%
	Octavo	1	5,88%
	Noveno	4	23,53%
	Décimo	9	52,94%
Total		17	100%

Métodos e instrumentos

Para la recolección de datos en esta investigación, se utilizaron dos métodos, por una parte, un análisis documental, con el fin de contextualizar la enseñanza de normatividad laboral en psicólogos organizacionales. Y por otra parte, evaluaciones pretest y posttest, realizadas de manera anterior y posterior a la implementación del sitio web.

Métodos y técnicas

Considerando el objetivo de cada método, el análisis documental permitió contextualizar la enseñanza de la normatividad laboral en la formación de psicólogos organizacionales y establecer los fundamentos de los contenidos del sitio web; este análisis se enfocó en explorar fuentes teóricas, el syllabus de la materia electiva *Gestión del Cambio Organizacional* y programas académicos de psicología organizacional para identificar las necesidades y conceptos clave a incluir en el sitio web.

Por otra parte, para las evaluaciones pretest y posttest, se alinearon con la investigación teórica realizada en el análisis contextual, con el fin de identificar aquellos contenidos de normatividad laboral en los que se evidenciaban mayores dificultades y darles mayor énfasis a estas temáticas en el sitio web. Con el fin de determinar si existían diferencias significativas en el nivel de conocimiento de los estudiantes antes y después de la intervención con el sitio web, se utilizó una prueba t para muestras relacionadas, en la que se compararon los resultados pretest y posttest.

El pretest se realizó con un total de 20 estudiantes antes de la utilización del sitio web; luego, el posttest se logró conseguir la respuesta de 18 estudiantes tras la implementación del sitio web, sin embargo, para los resultados presentados y los análisis realizados se utilizó una muestra

total de 17 estudiantes que consideraba a aquellos que participaron tanto en el pretest como el postest.

Instrumentos de recolección de información

Considerando los instrumentos utilizados para la medición, se identificó la necesidad de diseñar dos, ambos con el objetivo de medir el nivel de conocimiento de los estudiantes sobre normatividad laboral antes y después de la implementación del sitio web, para ello, se tuvieron en consideración conceptos y contenidos que se esperaba fueran aprendidos por los estudiantes que cursaban la electiva de *Gestión del Cambio Organizacional*, es así que se construyeron las preguntas considerando la integración de diferentes tipos de preguntas.

Cada instrumento fue integrado en *Google Forms*, y tal como se evidencia en los Apéndices A y B, integraron primero, una presentación de la evaluación con su correspondiente consentimiento informado en el que se indicaba a cada estudiante sobre su participación en el proceso de investigación, garantizando que los resultados no tendrían un impacto en sus calificaciones, sino que serían utilizados netamente para fines investigativos. Si aceptaban participar se iniciaba el cuestionario con preguntas sociodemográficas, indagando por su nombre, número de documento de identidad, sexo, edad y semestre.

Luego, se presentaban las preguntas de diagnóstico, cada instrumento de medición incluyó 10 preguntas en total, distribuidas así: 6 preguntas dicotómicas con dos opciones y solo una respuesta correcta, 2 preguntas de selección múltiple con única respuesta, 1 pregunta de selección múltiple con múltiples respuestas y 1 pregunta para completar, cada pregunta abordó conceptos relacionados con contratos laborales, seguridad social y derechos laborales en Colombia, integrando casos prácticos.

Finalmente, la evaluación posttest incluyó una pregunta abierta adicional, enfocada en indagar en la percepción de los estudiantes sobre la utilidad y accesibilidad del sitio web educativo, con esta pregunta se esperaba identificar aspectos positivos del recurso, así como oportunidades de mejora de contenido y usabilidad.

Cronograma

El cronograma del proceso de investigación incluyó el desarrollo de las diferentes fases del procedimiento por semanas, tal como se detalla a continuación en la Tabla 2.

Tabla 2.

Cronograma de actividades del trabajo de grado.

Fase	Semanas
Fase 0: planteamiento del problema y marco teórico.	10 semanas
Fase 1: planeación.	4 semanas
Fase 2: diagnóstico inicial y diseño de la herramienta.	4 semanas
Fase 3: implementación del sitio web.	2 semanas
Fase 4: evaluación posterior.	1 semana
Fase 5: análisis de resultados cuantitativos y cualitativos.	6 semanas
Fase 6: escritura de resultados y conclusiones.	4 semanas

Capítulo IV

Resultados del diagnóstico

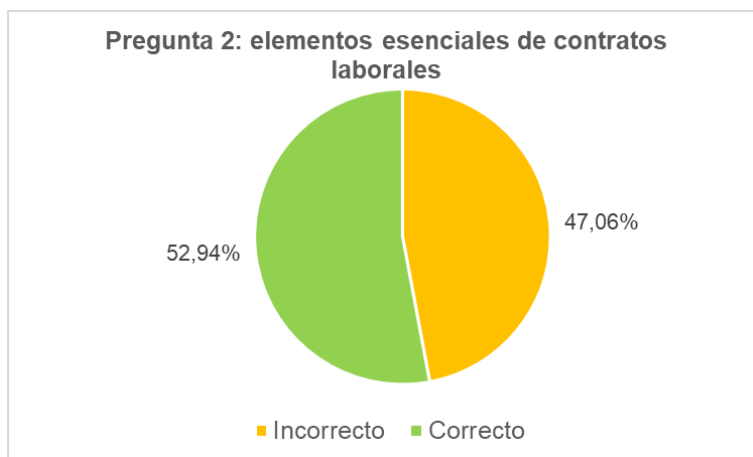
La primera parte de la investigación implicó un diagnóstico preliminar, enfocado en indagar sobre la enseñanza de normatividad laboral en la formación de psicólogos organizacionales. Para conseguirlo, se realizó la evaluación diagnóstica (pretest) diseñado, el cual se alineó con temas fundamentales sobre normatividad laboral, con el fin de identificar brechas de conocimiento en los estudiantes.

Como resultado del primer proceso, es decir, de la evaluación diagnóstica, se encontró que los estudiantes presentaron dificultades en general con la mayoría de los contenidos seleccionados, evidente en las distribuciones de acierto y fallo en cada pregunta diseñada. A continuación se presentan los resultados considerando la orientación temática de cada pregunta: en primer lugar, aquellas dirigidas a evaluar el conocimiento de elementos esenciales para que exista un contrato laboral en Colombia; en segundo lugar, preguntas que evaluaron conceptos relacionados con los tipos de contratos; en tercer lugar, los beneficios de los contratos laborales; y en cuarto y último lugar, preguntas relacionadas con las diferencias entre contratos laborales y por prestación de servicios.

Respecto a las preguntas dos y diez que evaluaron los conocimientos sobre los elementos esenciales para que exista un contrato laboral en Colombia, tal como se muestra en la Figura 1, si bien la mayoría respondió de manera correcta, más del 47% de los estudiantes respondieron de manera incorrecta.

Figura 1.

Distribución por acierto o fallo en la segunda pregunta orientada a elementos esenciales de contratos laborales en Colombia.

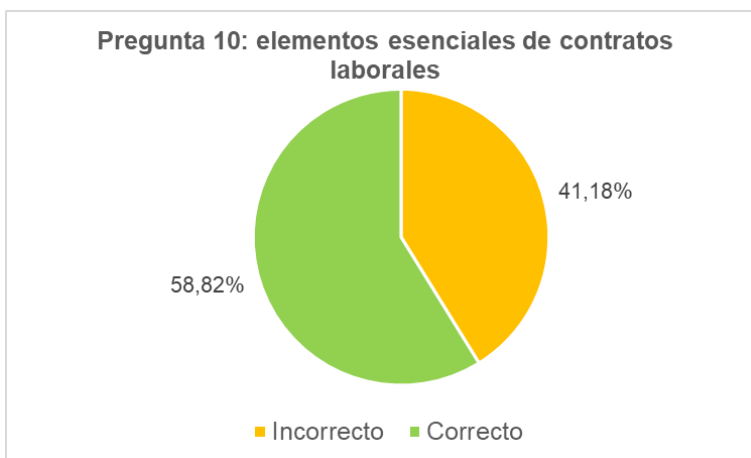


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la segunda pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Además, tal como se evidencia en la Figura 2, nuevamente más del 41% de los participantes respondió de forma errónea. Estos resultados demuestran la importancia de profundizar e integrar contenidos orientados a presentar los elementos esenciales de los contratos laborales.

Figura 2.

Distribución por acierto o fallo en la décima pregunta orientada a elementos esenciales de contratos laborales en Colombia.

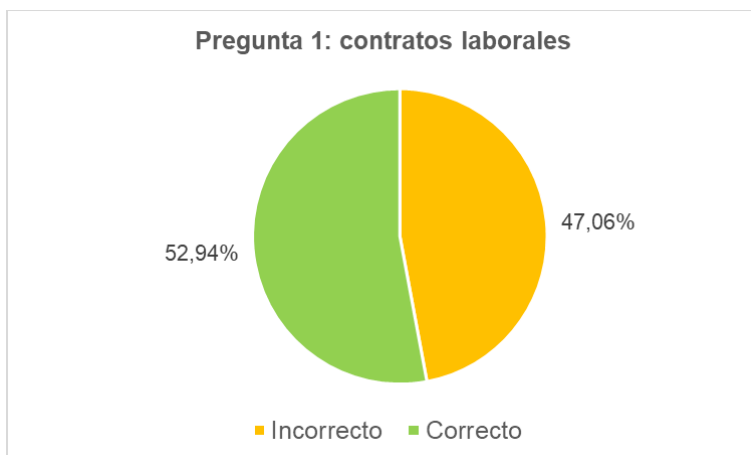


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la décima pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Luego, relacionado con las preguntas que indagaron sobre los diferentes contratos laborales en Colombia (pregunta uno y pregunta nueve), tal como se presenta en la Figura 3, la mayoría de los estudiantes respondió de manera correcta, sin embargo, esta cifra apenas pasa la mitad de la distribución, demostrando oportunidades de mejora en este tema.

Figura 3.

Distribución por acierto o fallo en la primera pregunta orientada a contratos laborales en Colombia.

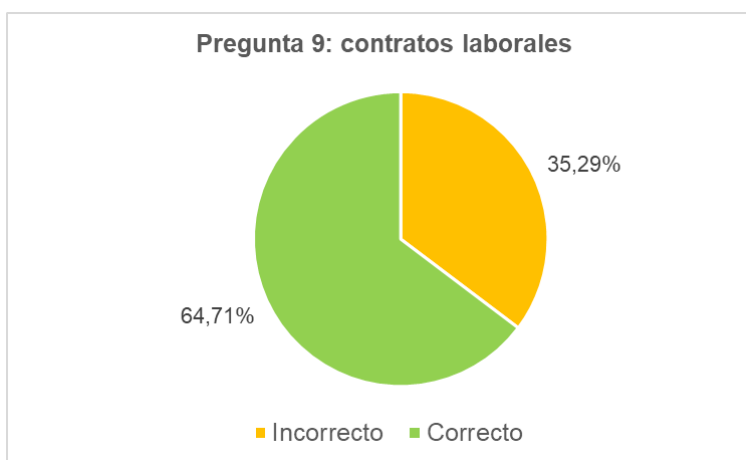


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la primera pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

De manera complementaria, en la novena pregunta, más de la tercera parte de los estudiantes respondió de manera incorrecta (Figura 4). Los resultados de estas preguntas evidencian que hay posibilidades de mejorar en el conocimiento sobre los tipos de contratos laborales en Colombia en los estudiantes evaluados.

Figura 4.

Distribución por acierto o fallo en la novena pregunta orientada a contratos laborales en Colombia.

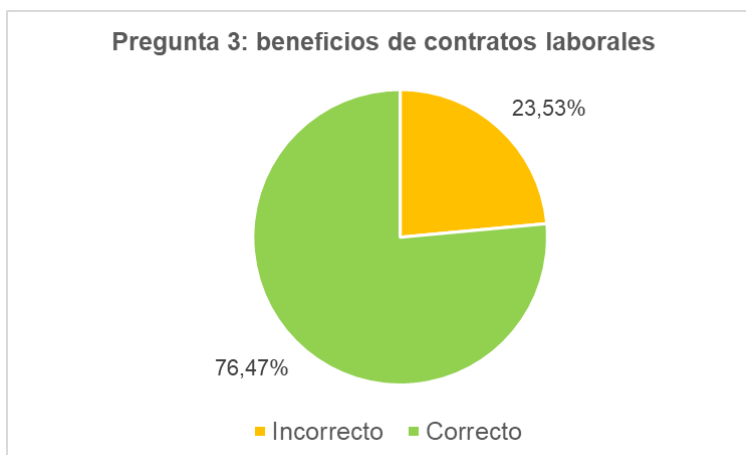


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la novena pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Al evaluar las preguntas tres, cinco, seis y siete, enfocadas en medir los conocimientos sobre los beneficios de los contratos laborales, tal como se presenta en la Figura 5, la gran mayoría respondió de manera correcta, siendo menos de una cuarta parte las personas que respondieron de forma errada.

Figura 5.

Distribución por acierto o fallo en la tercera pregunta orientada a beneficios de contratos laborales en Colombia.

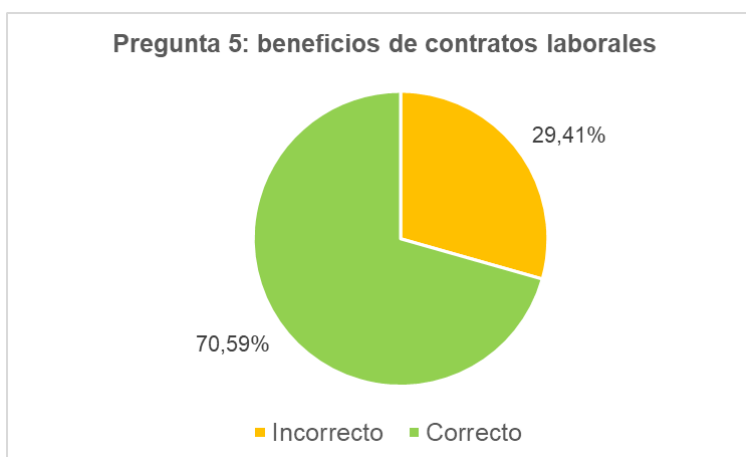


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la tercera pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

De manera similar, en la pregunta número cinco, menos de la tercera parte de las personas respondió de forma incorrecta (Figura 6).

Figura 6.

Distribución por acierto o fallo en la quinta pregunta orientada a beneficios de contratos laborales en Colombia.

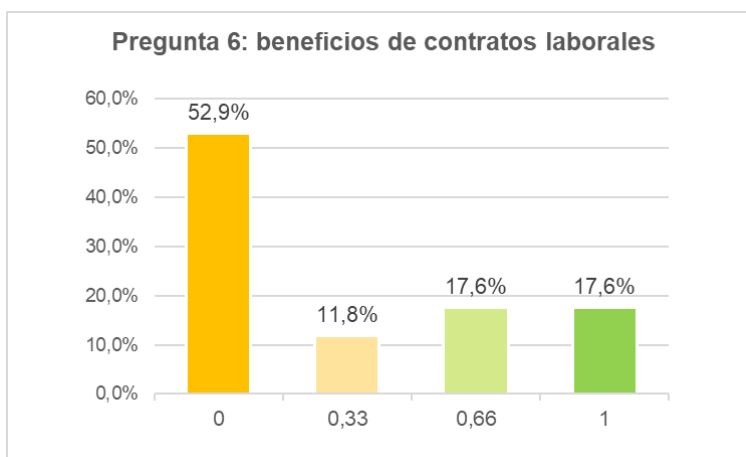


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la quinta pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Aún así, en la sexta pregunta tal como se muestra en la Figura 7, más de la mitad de las personas respondieron de forma incorrecta, y menos del 18% obtuvo la puntuación máxima posible en esta pregunta.

Figura 7.

Distribución por acierto o fallo en la sexta pregunta orientada a beneficios de contratos laborales en Colombia.

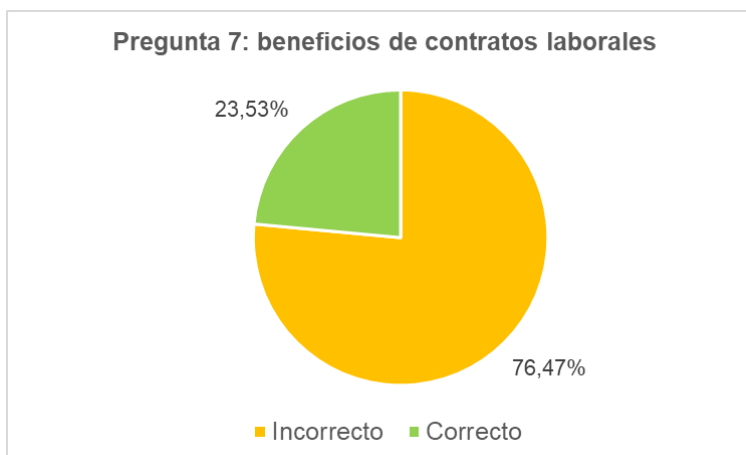


Nota. La figura presenta un gráfico de barras que representa el porcentaje de cada puntaje obtenido en la sexta pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Así mismo, tal como se puede ver en la Figura 8, más de tres cuartas partes de la población respondieron de forma incorrecta la séptima pregunta. Los resultados de este grupo de preguntas demuestran que si bien hay ciertos contenidos relacionados con los beneficios de contratos que se conocen por la mayoría de estudiantes, hay otros que presentan importantes oportunidades de mejora.

Figura 8.

Distribución por acierto o fallo en la séptima pregunta orientada a beneficios de contratos laborales en Colombia.

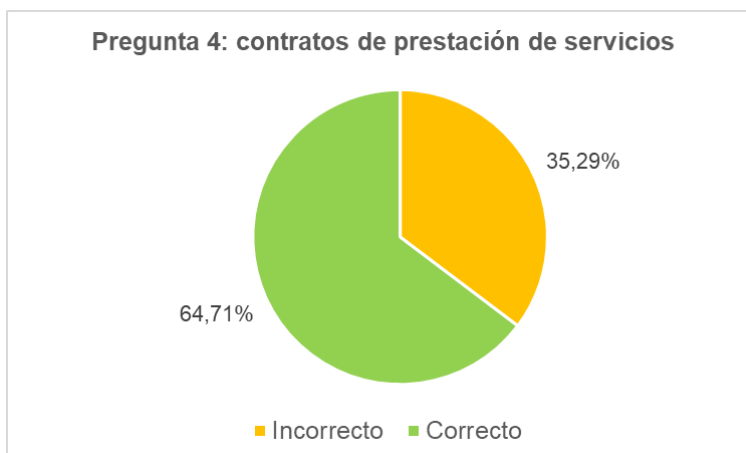


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la séptima pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Finalmente, respecto a la temática relacionada con contratos por prestación de servicios, medido por medio de las preguntas cuatro y ocho, como se puede observar en la Figura 9, más de la tercera parte de la muestra respondió de forma errada a la cuarta pregunta.

Figura 9.

Distribución por acierto o fallo en la cuarta pregunta orientada contratos de prestación de servicios en Colombia.

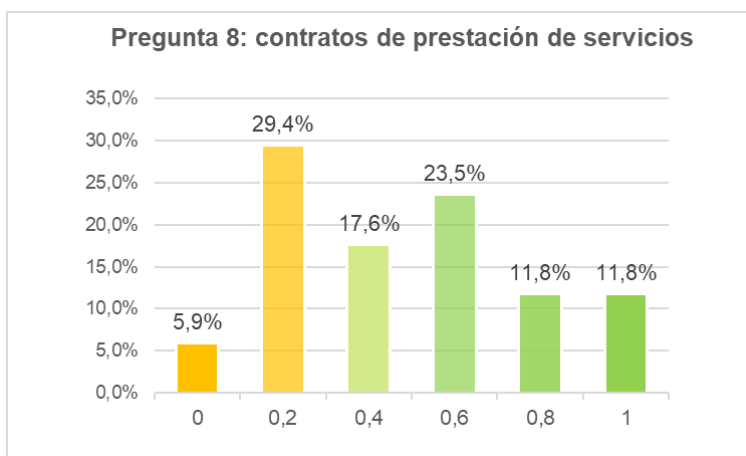


Nota. La figura presenta un gráfico circular que representa el porcentaje de aciertos (verde), respecto a los fallos (amarillo) en la cuarta pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Además, como se evidencia en la Figura 10, casi la mitad de los participantes no consiguió ni siquiera la mitad de la puntuación posible en la octava pregunta. Considerando estos resultados, también se demuestra la importancia de fortalecer el conocimiento de esta temática en la propuesta a realizar.

Figura 10.

Distribución por acierto o fallo en la octava pregunta orientada contratos de prestación de servicios en Colombia.



Nota. La figura presenta un gráfico de barras que representa el porcentaje de cada puntaje obtenido en la octava pregunta del diagnóstico. Elaboración propia.

Resultados del análisis contextual

En segundo lugar, se realizó un proceso de análisis contextual, para el cual se revisaron artículos, libros, informes, manuales, normativas, y páginas; además, el proceso se complementó con la propia experiencia, que pudieran acentuar de mejor manera la intención de la propuesta diseñada en la presente investigación.

Específicamente, como parte del proceso diagnóstico, se realizó un análisis documental orientado a identificar los principales lineamientos, vacíos formativos y propuestas metodológicas existentes en torno a la enseñanza de la normatividad laboral en la formación de psicólogos organizacionales. Esta revisión realizada permitió ampliar la comprensión sobre el papel de las competencias laborales, los recursos didácticos digitales y las experiencias formativas en programas de psicología en el contexto nacional e internacional.

A partir del análisis de 82 fuentes seleccionadas, se identificaron siete bloques temáticos: 1) Formación por competencias, 2) Normativa laboral y contexto legal, 3) Educación digital y tecnología, 4) Psicología y educación, 5) Educación superior y currículo, 6) Modelos didácticos y diseño instruccional y 7) Metodología de investigación. Las fuentes revisadas incluyeron artículos académicos, manuales institucionales, informes normativos y planes de estudio, lo que aportó un enfoque amplio, actualizado y contrastado.

Entre los hallazgos más relevantes se encontró que, si bien la normatividad laboral está presente en los currículos de formación en psicología, suele abordarse de manera superficial o integrada en asignaturas generales sin un enfoque específico desde la psicología organizacional. Así mismo, se evidenció la necesidad de fortalecer las competencias laborales desde un enfoque integral, que no solo contemple habilidades blandas y procesos organizacionales, sino también el dominio del marco legal que regula las relaciones laborales.

El análisis también evidenció un creciente interés por el uso de modelos instruccionales digitales como el SAMR, TPACK, ASSURE o HyFlex, así como una valorización del uso de sitios web educativos, plataformas interactivas y herramientas Web 2.0 como estrategias efectivas para la enseñanza en educación superior. Estas evidencias respaldaron la elección del formato digital para la propuesta didáctica desarrollada.

De manera complementaria, se identificaron los contenidos relacionados con normatividad laboral en distintos planes de estudio de psicología en Colombia, como en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz (2024), la Universidad Cooperativa de Colombia (s. f.) y la Universidad Piloto de Colombia (2024) evidenciando que estos temas suelen ser abordados de manera superficial en asignaturas generales de gestión organizacional o derecho laboral, sin un enfoque estructurado para los estudiantes de psicología.

Considerando que estos planes formativos integran de manera superficial la normatividad laboral, se revisó el syllabus de la material *Gestión del Cambio Organizacional* del programa de psicología, como un insumo esencial para alinear la propuesta con las competencias y conocimientos esperados de los estudiantes de psicología que cursan esta materia y que profundizan en contenidos de normatividad, es así como se identificaron las temáticas abordadas incluyeron: las organizaciones en el siglo XXI, el diseño de las organizaciones, comunicación organizacional, la cultura y clima organizacional, procesos de cambio y la administración, administración de personal, conceptos de normatividad laboral, tipología contractual colombiana, manejo disciplinario en las organizaciones, y tendencias actuales en Talento Humano.

A la hora de revisar algunos teóricos, se ha encontrado que la mayoría orienta el quehacer de la psicología organizacional a aspectos de gestión humana como la motivación en el trabajo, las actitudes laborales y afecto, el desempeño laboral, la socialización organizacional, las redes sociales en el trabajo, el liderazgo, la diversidad y discriminación, la psicología transcultural, la tecnología y trabajo, el diseño de trabajo, la gestión del desempeño, la selección de personal, el desarrollo de carrera, el bienestar y salud ocupacional, el cambio organizacional (Kozlowski, 2012).

Sin embargo, otras propuestas integran en esos conocimientos mínimos de los psicólogos organizacionales a aspectos integrales del proceso, por ejemplo García (2009), quien indica que estas competencias y conocimientos deben integrar aspectos de planeación estratégica del Talento Humano, la definición de políticas orientadas al Talento Humano, el análisis y entendimiento del Marco Legal Laboral que rige a la organización, y el análisis y diseño de cargos. Evidenciando la importancia de además de integrar los aspectos usuales de gestión humana, la importancia de conocer y analizar el Marco Normativo.

En conclusión, considerando los resultados presentados, se determinó la importancia de integrar en la estrategia didáctica digital la profundización y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los psicólogos participantes en temas relacionados con: primero, los elementos esenciales para que exista un contrato laboral en Colombia, segundo, los tipos de contratos que existen, tercero, los beneficios a los que se accede al tener un contrato laboral y finalmente, aspectos relacionados con los contratos por prestación de servicios. Para mayor detalle sobre las fuentes revisadas, sus características metodológicas y su aporte específico a la presente investigación, se incluye en el Apéndice D la matriz de análisis documental completa.

Propuesta de diseño e implementación del sitio web

Teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la fase de diagnóstico, los hallazgos del análisis documental, y el interés en fortalecer las competencias y conocimientos de normatividad laboral de los estudiantes de psicología, se desarrolló un sitio web educativo titulado *Normatividad laboral para no expertos*. Este recurso didáctico digital fue diseñado con base en el modelo instruccional SAMR, que permite escalar progresivamente el uso de tecnología en procesos de enseñanza-aprendizaje, transitando desde la simple sustitución de materiales hasta la redefinición de la experiencia educativa.

En este caso, el sitio web permitió modificar y redefinir las formas tradicionales de acceso a los contenidos sobre normatividad laboral, integrando elementos multimedia, ejemplos prácticos, infografías y recursos audiovisuales creados especialmente para el contexto de formación de psicólogos organizacionales. La elección del modelo SAMR se justifica por su enfoque en el uso significativo y transformador de la tecnología, lo que se alinea con la necesidad de ofrecer una experiencia formativa más autónoma, interactiva y adaptada a entornos virtuales.

La estructura modular del sitio, su accesibilidad desde múltiples dispositivos, y la combinación de contenidos escritos, visuales e interactivos, responden a los niveles más altos del modelo (modificación y redefinición), permitiendo no solo presentar información, sino generar una experiencia más cercana, contextualizada y centrada en el aprendizaje significativo.

El sitio puede ser consultado de forma libre y pública a través del siguiente enlace:

<https://sites.google.com/view/normatividadlaboralparanoexper/inicio>

Detallando el diseño realizado, en primer lugar, se realizó el diseño de la estructura del sitio web, identificando que el sitio sería desarrollado en una plataforma libre de fácil acceso y con facilidades de diseño, en este caso se utilizó *Google Sites*, una plataforma que permite integrar una página principal y páginas secundarias que se utilizaron para la presentación de los módulos elegidos.

El primer paso del diseño consistió en desarrollar la página de inicio, la cual está estructurada en dos partes, una primera parte que tal como se evidencia en la Figura 11, incluye una imagen representativa, el título del sitio web *Normatividad laboral para no expertos*, una frase representativa, el constructor del sitio web y el propósito de este.

Figura 11.

Página de inicio del sitio web “Normativa laboral para no expertos” (primera parte).



Nota. La figura presenta la primera parte de la página de inicio del sitio web diseñado en el marco de esta investigación. Elaboración propia.

Además, al deslizarse hacia abajo en la página de inicio, se presenta la segunda parte, que presenta los módulos que se encuentran en el sitio web, esta presentación incluye una imagen representativa de cada módulo, su título y una descripción breve de los aspectos que contiene cada módulo (Figura 12).

Figura 12.

Página de inicio del sitio web “Normativa laboral para no expertos” (segunda parte).



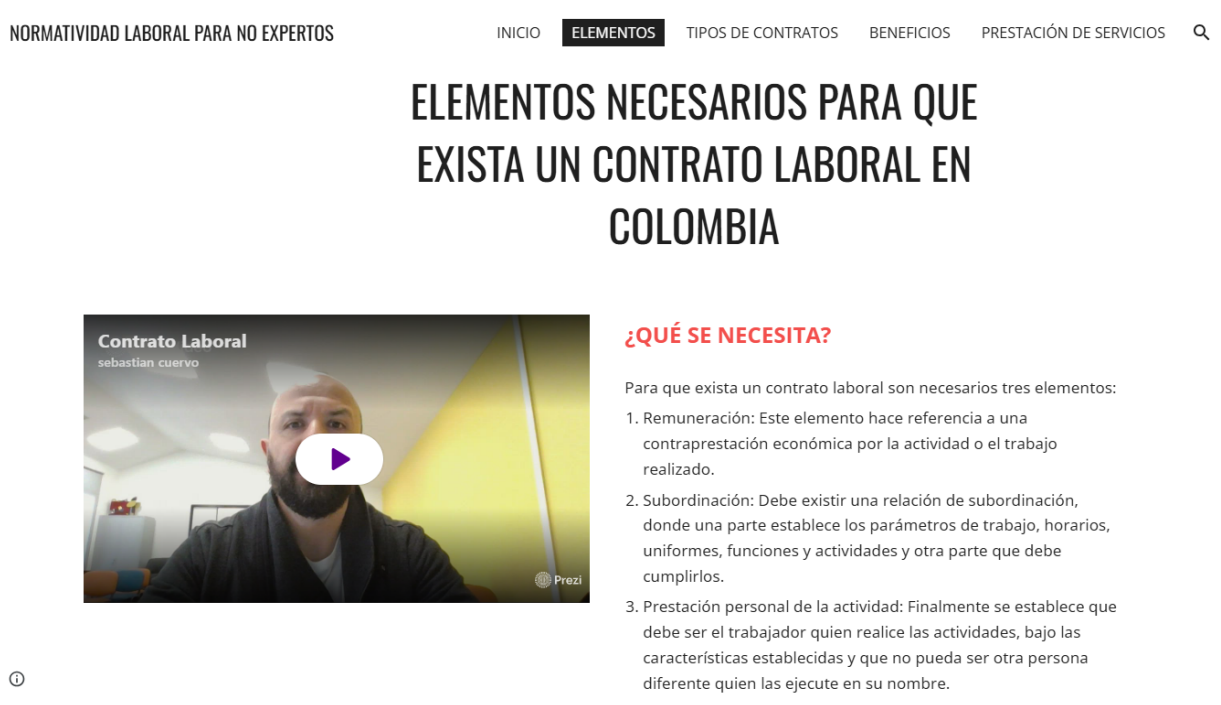
Nota. La figura presenta la segunda parte de la página de inicio del sitio web diseñado en el marco de esta investigación. Elaboración propia.

El segundo paso consistió en la construcción de los cuatro módulos definidos, los cuales integraron las temáticas seleccionadas: elementos esenciales para que exista un contrato laboral en Colombia, los tipos de contratos laborales, beneficios de los contratos laborales y contratos de prestación de servicios.

El primer módulo fue titulado ¿Qué se necesita para que exista un contrato laboral en Colombia?, el cual como su nombre indica, presentó los elementos que se requieren para que exista un contrato laboral en Colombia, este módulo integró una breve explicación escrita acompañada de un video explicativo de creación propia (Figura 13).

Figura 13.

Módulo “Elementos” del sitio web “Normativa laboral para no expertos”.



NORMATIVIDAD LABORAL PARA NO EXPERTOS INICIO **ELEMENTOS** TIPOS DE CONTRATOS BENEFICIOS PRESTACIÓN DE SERVICIOS Q

ELEMENTOS NECESARIOS PARA QUE EXISTA UN CONTRATO LABORAL EN COLOMBIA

Contrato Laboral
sebastian cuervo

¿QUÉ SE NECESITA?

Para que exista un contrato laboral son necesarios tres elementos:

1. Remuneración: Este elemento hace referencia a una contraprestación económica por la actividad o el trabajo realizado.
2. Subordinación: Debe existir una relación de subordinación, donde una parte establece los parámetros de trabajo, horarios, uniformes, funciones y actividades y otra parte que debe cumplirlos.
3. Prestación personal de la actividad: Finalmente se establece que debe ser el trabajador quien realice las actividades, bajo las características establecidas y que no pueda ser otra persona diferente quien las ejecute en su nombre.

Nota. La figura presenta el primer módulo del sitio web diseñado en el marco de esta investigación. Elaboración propia.

El segundo módulo, tal como se evidencia en la Figura 14 se tituló ¿Qué tipos de contratos laborales existen en Colombia?, señalando los tipos de contratos diferenciados por forma o por duración, este contenido incluyó un video explicativo del canal de YouTube Total Jurídica titulado Tipos de contratos en Colombia; acompañado de algunas imágenes ilustrativas y viñetas señalando los diferentes tipos de contrato diferenciados por duración o forma.

Figura 14.

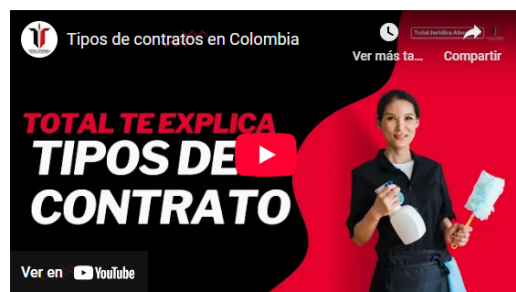
Módulo “Tipos de contratos” del sitio web “Normativa laboral para no expertos”.

¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS LABORALES EXISTEN EN COLOMBIA?

Tipos de contratos laborales

En Colombia los contratos laborales pueden dividirse de dos maneras según el Código Sustantivo del Trabajo:

- Por forma
- Por duración



Nota. La figura presenta el segundo módulo del sitio web diseñado en el marco de esta investigación. Elaboración propia.

El tercer módulo diseñado se tituló ¿qué beneficios existen en un contrato laboral? y presenta beneficios como seguridad social, prestaciones sociales, afiliación a caja de compensación y auxilio de transporte. Este módulo, tal como presenta la Figura 15 presenta los beneficios organizados por categorías, una infografía de elaboración propia que organiza los beneficios de forma visual y sintética y un video explicativo también de elaboración propia que explica el auxilio de transporte utilizando elementos gráficos y otras ayudas visuales.

Figura 15.

Módulo “Beneficios” del sitio web “Normativa laboral para no expertos”.

NORMATIVIDAD LABORAL PARA NO EXPERTOS INICIO ELEMENTOS TIPOS DE CONTRATOS **BENEFICIOS** PRESTACIÓN DE SERVICIOS Q

Conceptos básicos de normatividad laboral colombiana



Contrato Laboral

Según el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–, el contrato de trabajo es aquel acuerdo de voluntades por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración.

Elementos que fundamentan el contrato laboral

SEGURIDAD SOCIAL

- Afiliación al sistema de seguridad social en sus tres componentes: Salud, Pensión y Riesgos laborales

PRESTACIONES SOCIALES

- Acceso desde el primer día de trabajo en su correspondiente proporción a: Cesantías, Intereses de cesantías, Prima, Vacaciones.

AFILIACIÓN A CAJA DE COMPENSACIÓN

- El trabajador debe tener acceso a una caja de compensación, seleccionada por la empresa, para que pueda recibir subsidios y servicios en materia de recreación, educación, turismo, vivienda y crédito.

Además de los beneficios ya descritos también existe el **AUXILIO DE TRANSPORTE**, el cual aplica para todos los trabajadores que cuenten con un contrato laboral y cuyo salario mensual sea inferior o igual a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

AUXILIO DE TRANSPORTE







Nota. La figura presenta el tercer módulo del sitio web diseñado en el marco de esta investigación. Elaboración propia.

Finalmente, el cuarto módulo, titulado ¿y si tengo un contrato de prestación de servicios?, integró una imagen representativa, una explicación escrita y un ejemplo práctico diferenciando los contratos laborales de los contratos por prestación de servicios, en especial orientado a las diferencias relacionadas con el pago de seguridad social (Figura 16).

Figura 16.

Módulo “Prestación de servicios” del sitio web “Normativa laboral para no expertos”.

NORMATIVIDAD LABORAL PARA NO EXPERTOS INICIO ELEMENTOS TIPOS DE CONTRATOS BENEFICIOS **PRESTACIÓN DE SERVICIOS** Q

¿Y SI TENGO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS?

Lo primero que debes tener en cuenta es que este tipo de contrato no está regido por el código sustantivo del trabajo y por lo tanto no se toma como un contrato laboral, por lo que no cuenta con los mismos beneficios que ya vimos.

MANEJO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En el contrato de prestación de servicios la seguridad social, es decir afiliación a salud, pensiones y riesgos laborales corren por cuenta de quien presta el servicio, también llamado el contratista.

TUTORIAL PARA SABER CUANTO COBRAR

Cuando te ofrezcan un contrato de este estilo debes tener en cuenta lo siguiente:

1. Lo primero es mirar cual es el ingreso mensual pactado, a esto se le conoce como los honorarios y sobre ese valor se hará el cálculo del pago de la seguridad social.

Nota. La figura presenta el cuarto módulo del sitio web diseñado en el marco de esta investigación. Elaboración propia.

En tercer lugar, tras consolidar el diseño definitivo del sitio web, se sometió a pruebas de funcionalidad, identificando que el sitio era accesible por medio de diferentes dispositivos como ordenadores, teléfonos móviles o tablets; además, se realizaron pruebas en los recursos integrados, evidenciando por ejemplo, que estuvieran disponibles de forma pública y que al acceder a cada uno, se presentara la información adecuada y seleccionada.

Por último, tras realizar las pruebas de funcionalidad e integrar los ajustes que se consideraron necesarios, el sitio web fue publicado y compartido a los estudiantes por medio del link de acceso, para que cada persona lo pudiera consultar y revisar en los momentos de estudio autónomo.

Resultados de evaluación comparativa

Después de implementar el sitio web, se realizó la prueba posterior a la implementación, con el fin de evaluar dos aspectos: por una parte, si existieron cambios significativos en el conocimiento de las temáticas abordadas en el sitio web, y por otra parte, la percepción de los estudiantes sobre el recurso digital.

Análisis comparativo de pretest y postest

En primer lugar, para evaluar la efectividad del sitio web, se realizó un análisis comparativo de los resultados obtenidos en la prueba diagnóstica inicial (pretest) y la evaluación final (postest), utilizando una prueba t para muestras relacionadas. Este análisis permitió determinar si existían diferencias significativas en el nivel de conocimiento de los estudiantes tras la implementación del recurso digital.

Primero, se establecieron las siguientes hipótesis para la evaluación:

Hipótesis nula (H_0): no existen diferencias significativas en los puntajes del pretest y postest, lo que indica que el sitio web no tuvo un impacto significativo en el aprendizaje (la diferencia entre la media del pretest y la media del postest es igual a 0)

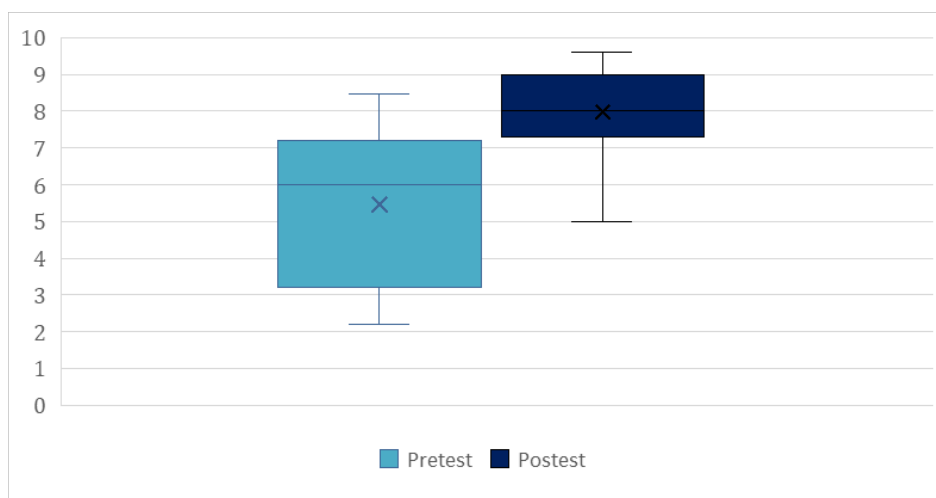
Hipótesis alternativa (H_1): existen diferencias significativas en los puntajes del pretest y postest, lo que sugiere que el sitio web contribuyó a mejorar el aprendizaje de la normatividad laboral (la diferencia entre la media del pretest y la media del postest es superior a 0).

Tras realizar el análisis, se encontró que tal como se presenta en la Figura 17, los siguientes resultados: $t(16) = 3,75$ con un $p = 0,00$ y un IC al 95% = 1,75 a una cola; es decir que dado que el estadístico t es superior al valor crítico considerado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que la media de los puntajes obtenidos en el postest

(7,98) fue significativamente superior a la media de los puntajes del pretest (5,46); dicho en otras palabras, los estudiantes tuvieron un incremento significativo en el puntaje de la prueba sobre normatividad laboral tras el uso del sitio web de "Normatividad laboral para no expertos".

Figura 17.

Comparación del puntaje de conocimientos antes y después del uso del sitio web sobre normatividad laboral



Nota. La figura presenta un gráfico de cajas y bigotes que representa la media del grupo en el pretest (azul claro) y la media del grupo en el postest (azul oscuro). Elaboración propia.

Estos resultados se alinean con lo mencionado por Merriam (2009), quien señala que el aprendizaje digital facilita la adquisición de conocimientos a través de la interacción con recursos accesibles y adaptados al ritmo del estudiante, lo que explica la mejora observada en el desempeño académico tras la intervención.

Asimismo, investigaciones previas han demostrado que el uso de plataformas digitales optimiza la retención de conceptos complejos y mejora la aplicabilidad del conocimiento en contextos laborales (Bozkurt, 2020).

Análisis de la percepción de los estudiantes sobre el sitio web

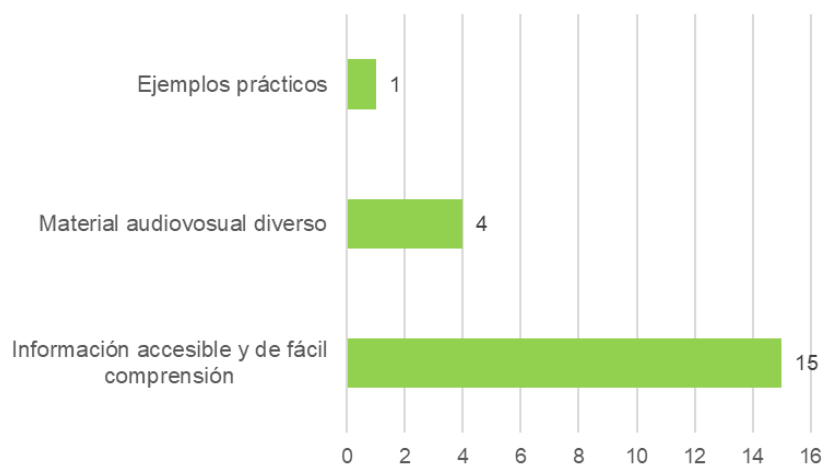
En segundo lugar, considerando la pregunta sobre la apreciación de los estudiantes sobre el sitio web, se analizaron las respuestas obtenidas en la pregunta abierta incluida en la evaluación post implementación, primero, se organizaron las respuestas considerando aquellas que estaban orientadas a aspectos positivos y/o a oportunidades de mejora. Y luego, se establecieron categorías relacionadas con agrupaciones de aspectos positivos u oportunidades de mejora comunes.

Luego de la categorización, se encontró que 16 participantes reportaron aspectos positivos y solo 5 personas evidenciaron oportunidades de mejora, cabe destacar que las personas podían en un mismo comentario indicar tanto aspectos positivos como oportunidades de mejora, es por esto por lo que este valor no corresponde a la totalidad exacta de participantes.

Por una parte, respecto a los aspectos positivos, se encontró que la mayoría de las personas encontró que el sitio web contaba con información accesible y de fácil comprensión; otras personas destacaron el material audiovisual diverso que se integró en el sitio web y una persona encontró valioso el hecho de integrar ejemplos prácticos (Figura 18).

Figura 18.

Aspectos positivos reportados tras el uso del sitio web “Normatividad laboral para no expertos”

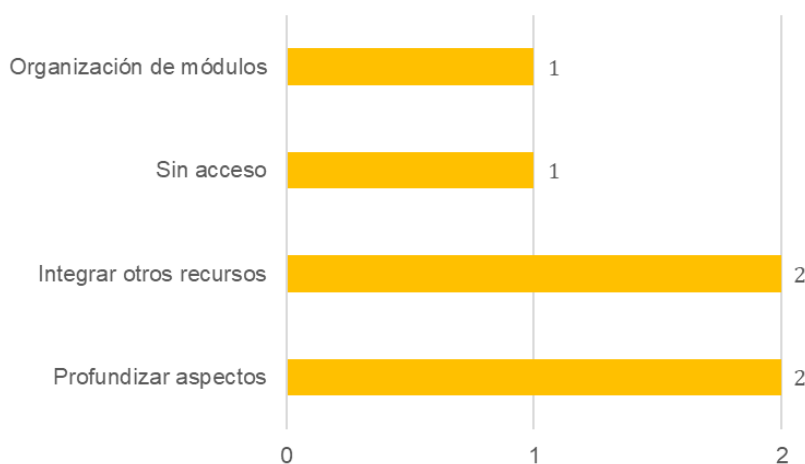


Nota. La figura presenta un gráfico de barras horizontales que representa las categorías integradas para el análisis de los aspectos positivos percibidos por los/las estudiantes sobre el sitio web, cabe destacar que cada barra representa una categoría, por lo que existe la posibilidad de que una persona haya destacado más de un aspecto positivo. Elaboración propia.

Respecto a las oportunidades de mejora, pese a que fueron menores, integraron aspectos fundamentales como: primero, las posibilidades de profundizar en algunos contenidos, además, la importancia de integrar otros recursos en el sitio web, también algunas dificultades para acceder al sitio web, y finalmente, la posibilidad de reorganizar los módulos presentados (Figura 19).

Figura 19.

Aspectos positivos reportados tras el uso del sitio web “Normatividad laboral para no expertos”



Nota. La figura presenta un gráfico de barras horizontales que representa las categorías integradas para el análisis de las oportunidades de mejora percibidas por los estudiantes sobre el sitio web, cabe destacar que cada barra representa una categoría, por lo que existe la posibilidad de que una persona haya destacado más de una oportunidad de mejora. Elaboración propia.

Estos hallazgos refuerzan lo expuesto por Peña et al. (2020), quienes destacan que las estrategias didácticas digitales favorecen la motivación y el aprendizaje autónomo, facilitando la aplicación del conocimiento en escenarios reales. Asimismo, estudios como el de Lizana et al. (2022) han identificado que las competencias digitales en la educación superior son clave para el desarrollo de habilidades profesionales, especialmente en áreas como la psicología organizacional donde la normatividad laboral es un componente esencial.

En términos de usabilidad, los estudiantes señalaron que el sitio web facilitó la consulta de información de manera estructurada, lo cual coincide con lo propuesto por González y Merchán (2022) sobre la importancia de diseñar plataformas educativas que fomenten la construcción activa del conocimiento. Además, la percepción de mejora en el aprendizaje observada en este estudio es consistente con lo planteado por Dávila, Galvis y Vivas (2015) en

su análisis sobre el impacto del uso de sitios web en la enseñanza, concluyendo que estas herramientas fortalecen la comprensión crítica y la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.

Capítulo V

Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo principal implementar una estrategia didáctica digital que favoreciera el aprendizaje y el interés en la normatividad laboral colombiana en estudiantes de psicología de décimo semestre de la Universidad Sergio Arboleda.

Respecto al primer objetivo, se encontró que los estudiantes presentaron dificultades en la comprensión de temas relacionados con normatividad laboral, especialmente en aspectos como los elementos esenciales de los contratos laborales, los tipos de contratación, los beneficios legales asociados a la relación laboral y las particularidades de los contratos por prestación de servicios; necesidades identificadas a partir de los resultados del diagnóstico inicial y del análisis documental.

En relación con el segundo objetivo, el cual se orientó a la identificación de las competencias esperadas; según el plan de estudios y los syllabus revisados, se evidenció que el conocimiento en normatividad laboral no solo permite comprender el marco legal, sino que fortalece competencias críticas para el rol del psicólogo organizacional, como la gestión de procesos de contratación y el diseño de entornos laborales justos. Por ello, el sitio web fue estructurado en módulos alineados con el Código Sustantivo del Trabajo y otras normativas relevantes, asegurando pertinencia técnica y contextual.

Considerando el tercer objetivo, orientado a diseñar el sitio web educativo, se logró desarrollar una plataforma organizada por módulos, accesible e interactiva a través de Google Sites. La plataforma incluyó contenidos teóricos, infografías, videos explicativos, ejercicios prácticos y autoevaluaciones, además, se desarrolló integrando elementos del modelo SAMR para potenciar el aprendizaje activo (García, Figueroa y Esquivel, 2014). El uso de recursos

digitales simples y accesibles se basó en su capacidad para facilitar el aprendizaje autónomo, en línea con lo propuesto por Bozkurt (2020) y Perrenoud (2008), autores que destacan el papel favorable de las tecnologías en la construcción de competencias profesionales.

En cuanto al cuarto objetivo, que pretendía evaluar el impacto del uso de la herramienta digital, los resultados comparativos del pretest y postest evidenciaron una mejora significativa en el nivel de conocimiento de los estudiantes. La prueba t para muestras relacionadas confirmó un aumento estadísticamente significativo en los puntajes tras la interacción con la plataforma. Sin embargo, es importante considerar que en los resultados obtenidos también pudieron influir factores como el estudio autónomo adicional, la familiarización con el tipo de preguntas, y que este proceso investigativo se realizó de manera simultánea al desarrollo de las clases, lo cual abre la posibilidad de realizar estudios más controlados en futuras investigaciones.

Teniendo en cuenta la evaluación realizada por los estudiantes del sitio web, reforzaron estos hallazgos, pues los estudiantes destacaron la claridad, estructura y aplicabilidad del sitio web en contextos reales. No obstante, también identificaron oportunidades de mejora, como integrar ejercicios más interactivos o profundizar en contenidos de interés particular.

Desde una perspectiva pedagógica, los hallazgos refuerzan la importancia de integrar tecnologías digitales en la formación profesional, por su flexibilidad, capacidad de personalización, su potencial para fomentar la autonomía, el aprendizaje significativo (Ausubel, 2000) y el desarrollo de competencias clave. Esta investigación demuestra que la enseñanza de normatividad laboral (frecuentemente abordada de forma tradicional y teórica) puede beneficiarse de forma importante del uso de estrategias didácticas digitales.

En síntesis, la implementación del sitio web como estrategia didáctica evidenció ser una herramienta efectiva para fortalecer el aprendizaje de normatividad laboral en estudiantes de psicología organizacional. Su impacto positivo en la comprensión de conceptos clave respalda la integración de plataformas digitales como medios viables y relevantes para mejorar la formación en temas legales, contribuyendo así a una preparación más sólida y contextualizada para el ejercicio profesional.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los hallazgos y el proceso reflexivo sobre el diseño, implementación y evaluación de la estrategia didáctica digital presentada en esta investigación, se proponen una serie de recomendaciones que buscan fortalecer la plataforma creada y futuras investigaciones que compartan similitudes. Estas recomendaciones se presentan a continuación organizadas respecto a su viabilidad y el impacto en diferentes momentos de implementación.

En primer lugar, se recomienda continuar con la mejora del sitio web a corto plazo, profundizando en los contenidos por medio de la incorporación de nuevos módulos que integren ejemplos prácticos y casos reales del contexto laboral colombiano; esta acción pretende enriquecer el contenido existente, y permitir una conexión entre la teoría revisada y las situaciones cotidianas que enfrentan los profesionales en el ejercicio organizacional. Así mismo, se sugiere fortalecer la interactividad del sitio mediante la inclusión de recursos que permitan una participación más activa, tales como ejercicios de simulación, actividades de rol, o dinámicas basadas en resolución de casos.

En este mismo orden de ideas, en el corto plazo sería pertinente implementar un sistema de retroalimentación continua que permita recoger las percepciones de los usuarios en cuanto a los contenidos, la navegabilidad y la utilidad de la plataforma. Esta estrategia complementaría y

ayudaría a gestionar los ajustes, fomentando una cultura de mejora constante y de escucha activa hacia los(as) estudiantes que utilicen el recurso educativo.

A mediano plazo, se propone ampliar el uso del sitio web a otras asignaturas del área organizacional dentro del programa de Psicología, así como explorar su implementación en otras carreras de la Universidad Sergio Arboleda y en otras instituciones de educación superior. Este tipo de progreso ayudaría a evaluar la pertinencia del recurso en contextos diversos, y también, su capacidad para adaptarse a distintas poblaciones estudiantiles. Igualmente, sería valioso desarrollar nuevos estudios que profundicen en el impacto del sitio web, incluyendo variables complementarias como la retención del conocimiento, el grado de motivación estudiantil y la percepción sobre su aplicabilidad en escenarios laborales reales.

También, una recomendación a largo plazo es la posibilidad de explorar el uso de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, la IA podría permitir personalizar aún más la experiencia de aprendizaje. Específicamente, parte de la personalización implica la posibilidad de adaptar los contenidos a los ritmos de avance de cada estudiante, ofrecer retroalimentación automatizada e integrar asistentes virtuales que acompañen el proceso formativo. Esta recomendación se alinea el interés actual en educación digital y con la necesidad de promover aprendizajes más significativos, flexibles y ajustados a las realidades de los(as) estudiantes.

Finalmente, en complemento a las mejoras a la plataforma, se recomienda orientar futuras investigaciones hacia la comprensión más profunda de los factores que inciden en la apropiación de la normatividad laboral por parte de estudiantes de psicología, así como a la evaluación de otras estrategias didácticas digitales que puedan contribuir a este objetivo. En particular, resulta

relevante continuar indagando sobre el impacto de estas herramientas en la formación ética, legal y profesional de quienes se preparan para desempeñarse en contextos organizacionales diversos.

Referencias

- Acevedo Rodríguez, M. Y. (2020). Fortalecimiento de competencias laborales en la formación profesional de Psicólogos de una Universidad Privada de Bucaramanga.
- Actualícese. (s.f.). Actualícese.com. <https://actualicese.com/>
- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisi, M., y Villa, J. M. (2017). Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe. <https://doi.org/10.18235/0000758>
- Álvarez, J. (2019). Derecho laboral en Colombia: Principios y prácticas. *Editorial Jurídica Colombiana*.
- American Psychological Association. (2023). APA guidelines for the undergraduate psychology major. Versión 3.0 Empowering People to Make a Difference in Their Lives and Communities.
- Anderson, T. (Ed.). (2008). The theory and practice of online learning. *athabasca university press*.
- Arenas, F., Domingo, M., Molleda, G., Ríos, M., y Ruiz, J. (2009). APRENDIZAJE INTERACTIVO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR A TRAVÉS DE SITIOS WEB. UN ESTUDIO EMPÍRICO. Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, (35), 127-145.
- Ausubel, D. P. (2000). *The acquisition and retention of knowledge: A cognitive view*. Springer Science y Business Media.
- Avella Gómez, M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia: contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Borradores de Economía*; No. 613.

- Boada Ortiz, C. C., Ovalle-García, M. V., y León-Nuñez, M. (2019). Comparación de la estructura normativa laboral de Colombia y México.
- Bozkurt, A. (2020). Educational Technology Research Patterns in the Realm of the Digital Knowledge Age. *Journal of Interactive Media in Education*, 18.
<https://doi.org/10.5334/jime.570>
- Campoverde, M., y Luján, S. (2023). “Evaluación continua de la accesibilidad de los sitios web: estudio de caso”. *Alcalá de Henares: Editorial Universidad de Alcalá*, 2023. ISBN 978-84-19745-53-8, pp. 30-37
- Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12(3).
- Carmona, C. M. C., Ruiz, R. M., y Triana, L. I. (2019). Reflexiones acerca del concepto competencias y aprendizaje por competencias en las instituciones de educación superior y su incidencia en el aprendizaje de las matemáticas. *Opuntia brava*, 11(1), 297-307.
- Carrera de Psicología Universidad Sergio Arboleda. (2024, September 24). Universidad Sergio Arboleda. <https://www.usergioarboleda.edu.co/carreras-universitarias/psicologia/>
- Castillejos, B., Torres, C. y Lagunes, A. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: El enfoque del Conocimiento Tecnológico Pedagógico contenido (TPACK). *Revisión del Modelo*, pp. 237 - 252. Recuperado de:
https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf

- Cedeño, F., Caballero, H., Alcívar, S., y Cedeño, J. (2022). Evaluation of web 2.0 tools as a teaching strategy in higher education. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 22–32. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.433>
- Cejas, Magda; Chirinos, Nilda y Vásquez, Galo (2017). La administración de recursos humanos. Quito, Ecuador. *Editorial Espe. Colección de textos didácticos de ESPE*. Pp. 120.
- Chaves, V. E. J. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 8(1), 141-150.
- Código Sustantivo del Trabajo - Ministerio del trabajo. (1950).
<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Colegio Colombiano de Psicólogos (2021). Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. Recuperado de:
<https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/11/Condiciones-sociodemograficas-del-psicologo-1.pdf>
- Congreso de la Nación Argentina. (2020). Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de
<https://www.argentina.gob.ar>
- Conole, G. (2015). Los MOOCs como tecnologías disruptivas: estrategias para mejorar la experiencia de aprendizaje y la calidad de los MOOCs. *Campus virtuales*, 2(2), 16-28.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Recuperado de Congreso de Colombia
- DANE. (2024). Empleo informal y seguridad social.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo->

informal-y-seguridad-

social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,ubic%C3%B3%20en%2043%2C1%25.

Dávila, D., Galvis, A., y Vivas, R. (2015). SITIO WEB COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA EN LA EDUCACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD. *Praxis y Saber*, 6(11), 115-138. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextpid=S2216-01592015000100006ylng=enytlng=es.

De Miguel, M. (2006). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES. Oviedo: Universidad de Oviedo.

Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). Psicología organizacional: Perspectivas y avances. *Ecoe ediciones*.

Demiray, U., y İşman, A. (2014). HISTORY OF DISTANCE EDUCATION. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(1).

Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2018). The Sage Handbook of Qualitative Research (5th ed.). SAGE Publications.

Díaz, J, Ruiz, A., y Egüez, C. (2021). Impacto de las TIC: desafíos y oportunidades de la Educación Superior frente al COVID-19. *Revista Científica UISRAEL*, 8(2), 113-134. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n2.2021.448>

- Díaz, T. y Alfonso, P. (2016). El proceso curricular en la educación superior: un enfoque desde la didáctica científica para el curriculum por competencias. (Libro digital).
- Fajardo Ronquillo, V. P. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 279-294. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>
- Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las Competencias Didácticas: Teoría, Metodología y Método. *Revista Complutense De Educación*, 22(1), 11-23.
- Fundación Universitaria Konrad Lorenz. (2024, September 13). Psicología - Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://mi.konradlorenz.edu.co/psicologia/>
- García, , Figueroa, M. y Esquivel, I. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: Modelo de Sustitución, Aumento, Modificación y Redefinición (SAMR). *Fundamentos y aplicaciones*, pp. 205 - 220. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf
- García, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & gestión*, (27), 162-200.
- García, M., y Pérez, R. (2020). Cumplimiento normativo y reputación corporativa en el contexto laboral. *Revista Colombiana de Derecho*, 10(3), 69-80.
- Gavilanes, E., Altafulla, S., López, M., y Carrillo, D. (2022). Estrategias didácticas digitales aplicadas en las clases virtuales durante la pandemia del 2020. *Conrado*, 18(86), 387-394. Epub 02 de junio de 2022. Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1990-86442022000300387ylnq=esytnq=pt.

Gil Galván, R. (2018). El uso del aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria. Análisis de las competencias adquiridas y su impacto. *Revista mexicana de investigación educativa*, 23(76), 73-93.

Gómez Hoyos, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *Revista IUS*, 8(33), 98-160. Recuperado en 29 de octubre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1870-21472014000100006ylnq=esytnq=es.

Gómez, R., y Fernández, L. (2020). *Costos laborales en Argentina: análisis de beneficios e impacto en la empleabilidad*. *Revista de Economía y Trabajo*, 15(2), 102-118.

González, M. y Romero, R. (2022). Inteligencia artificial en educación: De usuarios pasivos a creadores críticos. *FIGURAS REVISTA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN*, 4(1), 48-58. <https://doi.org/10.22201/fesa.26832917e.2022.4.1.243>

González, S., y Merchán, J. (2022). “Humanidades digitales y ecosistema educativo: hacia una nueva estructura epistémica desde las didácticas digitales”. *Anuario ThinkEPI*, v. 16, e16a35. <https://thinkepi.scimagoepi.com/index.php/ThinkEPI/article/view/91562/66321>

Hernández Maldonado, E. A. (2023). Las Implicaciones del Enfoque Hermenéutico Interpretativo en Investigación Educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 10561-10576. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.8069

- Hernández, M., Aguirre, G. y Balderrama, J. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: *Revisión del modelo tecnoeducativo de Heinich y colaboradores (A.S.S.U.R.E.)*, pp. 61 - 72. Recuperado de:
https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: *McGrwall Hill Education*
- Jaya, L., Villacís, J., y Reigosa, A. (2024). Recursos didácticos de enseñanza aprendizaje con ayuda de la gamificación e inteligencia artificial para docentes. *MQRInvestigar*, 8(2), 2296–2310. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.2296-2310>
- Kozlowski, Steve W. J. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Volume 1*, Oxford Library of Psychology. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001>.
- Latorre, A. (2004). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa, 4.
- Leví, G. y Ramos, E. (2013). Componentes de las competencias en los nuevos grados de algunas universidades españolas. *Revista de Educación*, 362, 623-658.
- Ley 27.555. (2021). Ley de Teletrabajo de Argentina.
- Lizana, M. A. T., Huaman, L. Q., Campano, M. R. R., y Ccanto, R. M. (2022). Competencias digitales para profesionales del siglo XXI: una revisión sistemática. *Sinergias Educativas*.

- Loayza, M., Sánchez, A., Bedoya, B., y Ortega, M. (2023). Recurso educativo digital como herramienta de retroalimentación en la educación superior modalidad híbrida. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(9), 27-47.
- Marco legal - Ministerio del trabajo. (s. f.). <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/marco-legal>
- Marotta, J., y Parise, A. (2021). El aprendizaje basado en problemas (ABP) en la educación jurídica y su aplicación en un ámbito multicultural. *Academia. Revista Sobre Enseñanza Del Derecho*, (38), 115–140. Recuperado a partir de <http://revistas.derecho.uba.ar/index.php/academia/article/view/382>
- Marquínez, D. M. A. (2023). El derecho laboral en Colombia y aplicación de la normativa internacional. *Dixi*, 25(2), 1-32. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.02.10>
- Martínez, M. F. C., Manzano, R. M. M. J. R., Lema, L. E. C., y Andrade, L. C. V. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Martínez, W., Esquivel, I. y Martínez, J. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: *Aula Invertida o Modelo Invertido de Aprendizaje: Origen, Sustento e Implicaciones*, pp. 143 - 160. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos__revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

Merriam, S. B. y Tisdell, E. J. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f.) Página web Ministerio del Trabajo de Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). Ley 2121.

Ministerio del trabajo de Colombia. (2024). En el 2024 el salario mínimo es de un millón 300 mil pesos y auxilio de transporte de 162 mil pesos.

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/enero/en-el-2024-el-salario-minimo-es-de-un-millon-300-mil-pesos-y-auxilio-de-transporte-de-162-mil-pesos#:~:text=En%20el%202024%20el%20salario,mil%20pesos%20%2D%20Ministerio%20del%20trabajo>

Ministerio del trabajo de Colombia. (2024). La reducción de la jornada laboral semanal avanza -

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/julio/la-reduccion-de-la-jornada-laboral-semanal-avanza#:~:text=BOGOT%C3%81%2C%2018%2C%20jul.%2F2024.ytext=A%20partir%20de%202025%20y,la%20vida%20laboral%20y%20familiar>.

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2020a). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2020b). Código de Trabajo. Recuperado de

<https://www.trabajo.gob.ec>

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2022). Portal oficial del Ministerio de Trabajo de Ecuador.

Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/>

Morales, B., Edel, R. y Aguirre, G. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: *Modelo ADDIE (análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación): Su aplicación en ambientes educativos*, pp. 17 - 46. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos__revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf

Morillo Revelo, J. y Morales Puruncaja, I. (2022). "La educación virtual en la Universidad Central del Ecuador: ¿un nuevo reto académico?". *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*. 11 (I Semestre, 2022): 231-253.

Muñoz, G. V. C. (2025). *Psicología en la era digital: IA y otras tecnologías aplicadas*. Ecoe Ediciones.

Palma, D., Machuca, S., y Villalta, B. (2023). Integración efectiva de recursos web 2.0 en la enseñanza de la Carrera de Derecho. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 103-110. Epub 10 de agosto de 2023. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextpid=S2218-36202023000400103ylnq=esytlnq=es.

Peña, A. M., Velandia, K., Rodríguez, C., y Cruz, D. (2020). Educación virtual como herramienta de la psicología organizacional. *Catálogo Editorial Politecnico Grancolombiano*, 171-183.

Perrenaud, P. (2006). *Construir competencias desde la escuela*. Chile: Noreste.

Perrenoud, Ph. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria, monográfico: Formación centrada en competencias*.

Piaget, J. (1964). *Seis estudios de Psicología*. Barcelona: Seix-Barral.

Pisté, S., y García, M. (2018). Bibliotecas universitarias y educación digital abierta: un espacio para el desarrollo de instrumentos de implementación en web, de competencias en información e indicadores para su evaluación. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 41(3), 277-288. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v41n3a06>

Popoca, D., Torres, C. y Herrera, L. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: *El modelo HyFlex: Una propuesta de formación híbrida y flexible*, pp. 127 - 142. Recuperado de:
https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos__revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf

Ramos, D. y García, B. (2024). Las plataformas virtuales de aprendizaje: una revisión sistemática (2017 - 2023). *Revista Actitud*, 20(1), 59 - 70. Doi: 10.54278/ra.v20i1.204

Rodríguez, D. V. (2019). *Didáctica digital un reto para el docente actual en Colombia*. [Monografía]. *Repositorio Institucional UNAD*.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/30702>

Rosillo, J., y Rosillo, M. (2022). Metodología para la creación de sitios Web didácticos, por parte de los profesores no informáticos. *Sociedad y Tecnología*, 5(3), 503–518.
<https://doi.org/10.51247/st.v5i3.259>

Rozo, C. y Rueda, R. (2022). Educación superior en el contexto de la digitalización: retos, tensiones y posibilidades pedagógicas. *Revista Nómadas*. Doi: 10.30578/nomadas.n56a9

Salas, R., Lau, J. y Martínez, J. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: *Aulas Apple del mañana: Resultados empíricos de educación básica (Modelo ACOT)*, pp. 17 - 32. Recuperado de:
https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. (2024). Portal oficial de la STPS.
Recuperado de <https://www.gob.mx/stps>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. (2024). Incremento a los Salarios Mínimos para 2024. gob.mx. <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2024#:~:text=El%20salario%20m%C3%ADnimo%20general%20pasa,recibir%C3%A1n%20un%20incremento%20de%2020%25>

Selwyn, N. (2021). Education and technology: Key issues and debates. *Bloomsbury Publishing*.

Sevillano, M. L. (2009). Competencias para el uso de herramientas virtuales en la vida, trabajo y formación permanentes. *Madrid: Pearson, Prentice Hall*.

Sierra Nieto, E., y Palacio Velásquez, C. (2012). Derecho procesal laboral colombiano: una mirada desde su historia y evolución (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).

Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina. (2022). Portal oficial de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.srt.gob.ar/>

Universidad Cooperativa de Colombia. (s. f.). Programa de psicología.
<https://ucc.edu.co/programas/pregrados/Paginas/bogota/psicologia->

bogota.aspx?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=search&lead_source=Google%20AdWords&utm_campaign=y&utm_term=universidades%20de%20psicolog%C3%ADay&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&yctf_src=gyctf_net=adwords&yctf_mt=byctf_grp=27663325705&yctf_ver=1&yctf_cam=610191520&yctf_kw=universidades%20de%20psicolog%C3%ADay&yctf_acc=337-018-5230&yctf_ad=620322222621&yctf_tgt=kwd-296761548670&yctf_acc=3370185230&ygad_source=1&ygclid=Cj0KCQiA0MG5BhD1ARIsAEcZtwSc-eds_mbK4FQ5U0EeFcdxoSCKrsi9B7cUV8qCKAJ-aCBhC1qMifUaAuugEALw_wcB

Universidad Piloto de Colombia. (2024). Psicología.

<https://www.unipiloto.edu.co/programas/pregrado/psicologia/>

Vidal, M., Barciela, M., y Armenteros, I. (2021). Impacto de la COVID-19 en la Educación Superior. *Educación Médica Superior*, 35(1), . Epub 01 de abril de 2021. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000100023&lng=es&lng=pt.

Villa Sánchez, A. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 19-46.

Villamizar Acevedo, G., Becerra Álvarez, D. R., y Delgado Martínez, A. C. (2014). Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en los campos laboral, educativo y salud. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13(26), 151-167.

Vivas, J. y Beltrán K. (2017). Semejanzas de la legislación laboral Colombiana y Peruana.

<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/items/c2e15532-d5be-419e-a4ab-bc1a8a70d5c0>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*.
Harvard University Press.

Zhindón, K. y Ávila, C. (2021). Tecnologías emergentes aplicadas a la práctica educativa en
pandemia covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(3), 32-59.

Apéndice A: evaluación diagnóstica (pretest)

Evaluación diagnóstica

Bienvenido/a a esta evaluación diagnóstica.

Esta prueba tiene como objetivo conocer su nivel de comprensión inicial sobre conceptos clave del ámbito laboral. No se trata de una calificación, sino de una herramienta para medir conocimientos previos, así que es importante que responda con sinceridad.

A continuación encontrará diferentes tipos de preguntas, incluyendo:

- Preguntas de opción múltiple con única respuesta (solo una opción es correcta).
- Preguntas de opción múltiple con múltiples respuestas (puede haber más de una respuesta correcta).
- Preguntas de completar (llenar espacios en blanco con la palabra o concepto correcto).

Es importante que para cada pregunta lea con atención antes de responder y seleccione la respuesta que considere correcta, si no está seguro/a de una respuesta, elija la opción que le parezca más acertada.

Consentimiento informado

Para continuar con esta evaluación, es necesario su consentimiento para el tratamiento de los datos recopilados, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales en Colombia.

El tratamiento de sus datos implica que, sus respuestas serán utilizadas exclusivamente con fines académicos e investigativos, no se revelarán sus datos personales, puede retirar su

consentimiento en cualquier momento, incluso, antes de completar la evaluación. Y la información será tratada de manera confidencial y protegida según las normas vigentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, ¿autoriza el uso de sus respuestas para este proceso de investigación?

- Sí
- No

Prueba diagnóstica

Datos sociodemográficos

Nombre completo: _____

Número de documento de identidad: _____

Sexo

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otro: _____

Edad (en años): _____

En este momento, ¿en qué semestre se encuentra?

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Inicio del diagnóstico

1. Un contrato laboral en Colombia solo se considera válido si está por escrito.
 - Verdadero
 - Falso
2. ¿Cuál de los siguientes NO es un elemento esencial de un contrato laboral en Colombia?
 - Prestación personal del servicio.
 - Subordinación.
 - Pago de seguridad social.
 - Remuneración.
3. Un trabajador con contrato de ocasional tiene derecho a indemnización en caso de despido sin justa causa.
 - Verdadero
 - Falso
4. Laura fue contratada por prestación de servicios para hacer un informe. Su * contrato establece un pago de \$3.000.000 y ella debe pagar su seguridad social. Si al revisar su

aporte identificamos que realizó el pago de 375.000 de EPS, 480.000 de AFP y 15.660 de ARL; podemos decir que el pago realizado por Laura es

- Correcto
- Incorrecto

5. El contrato de aprendizaje genera derecho a prestaciones sociales como prima, cesantías y vacaciones.

- Verdadero
- Falso

6. Los parafiscales son aportes obligatorios del empleador a qué entidades: _____, _____ y _____.

7. Sebastián es un trabajador de una empresa, que lleva 4 meses en la empresa, él tiene un salario de 3.000.000, y solicitó al área de Recursos Humanos el aporte del bono de dotación que dan a los empleados; el área de Recursos Humanos debe:

- Aprobar su solicitud
- Negar su solicitud

8. Andrés y Pedro trabajan en la misma empresa, pero con diferentes tipos de contrato.

Andrés tiene un contrato a término indefinido con un salario mensual de \$3.000.000.

Pedro tiene un contrato por prestación de servicios con un pago mensual de \$3.500.000.

¿Cuáles de los siguientes beneficios son exclusivos de Andrés y no aplican a Pedro?

- Pago de prima de servicios.
- Auxilio de transporte.
- Derecho a incapacidades médicas pagadas.
- Pago de horas extras y recargos nocturnos.

O Pago de cesantías y sus intereses.

9. ¿Qué ocurre en un contrato a término fijo, si el empleador no avisa con anticipación la terminación del contrato?

- Se renueva automáticamente.
- Se finaliza en el plazo acordado.
- El trabajador recibe una compensación que cubre el tiempo de no aviso.
- Se convierte automáticamente en indefinido.

10. Carla es contratada a término fijo para desarrollar un plan formativo en una empresa durante 2 meses, durante el primer mes ella realiza el plan formativo, pero para el segundo mes en el que se implementa la formación decide enviar a Karen que es una asesora experimentada en el tema; ante esta situación el empleador debe

- Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues les proporcionará una mejor formación a los empleados.
- Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema.

Apéndice B: evaluación posterior (postest)

Evaluación posterior

Bienvenido/a a esta evaluación.

Esta prueba tiene como objetivo conocer su nivel de comprensión sobre conceptos clave del ámbito laboral. No se trata de una calificación, sino de una herramienta para medir conocimientos tras el uso del sitio web "*Normatividad laboral para no expertos*", así que es importante que responda con sinceridad.

A continuación encontrará diferentes tipos de preguntas, incluyendo:

- Preguntas de opción múltiple con única respuesta (solo una opción es correcta).
- Preguntas de opción múltiple con múltiples respuestas (puede haber más de una respuesta correcta).
- Preguntas de completar (llenar espacios en blanco con la palabra o concepto correcto).

Es importante que para cada pregunta lea con atención antes de responder y seleccione la respuesta que considere correcta, si no está seguro/a de una respuesta, elija la opción que le parezca más acertada.

Consentimiento informado

Para continuar con esta evaluación, es necesario su consentimiento para el * tratamiento de los datos recopilados, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales en Colombia.

El tratamiento de sus datos implica que, sus respuestas serán utilizadas exclusivamente con fines académicos e investigativos, no se revelarán sus datos personales, puede retirar su

consentimiento en cualquier momento, incluso, antes de completar la evaluación. Y la información será tratada de manera confidencial y protegida según las normas vigentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, ¿autoriza el uso de sus respuestas para este proceso de investigación?

- Sí
- No

Prueba completa

Datos sociodemográficos

Nombre completo: _____

Número de documento de identidad: _____

Sexo

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otro: _____

Edad (en años): _____

En este momento, ¿en qué semestre se encuentra?

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Inicio de la evaluación

1. Un contrato laboral en Colombia puede ser verbal si cuenta con los elementos fundamentales para que exista un contrato.
 - Verdadero
 - Falso
2. ¿Cuál de los siguientes es un elemento esencial para que exista un contrato laboral en Colombia?
 - Pago de seguridad social.
 - Vacaciones.
 - Prestación personal del servicio.
 - Prima.
 - Auxilio de transporte.

3. Un trabajador con contrato indefinido tiene derecho a indemnización en caso de despido con justa causa.
- Verdadero
 - Falso
4. Laura fue contratada por prestación de servicios para hacer un informe. Su * contrato establece un pago de \$3.000.000 y ella debe pagar su seguridad social. Si al revisar su aporte identificamos que realizó el pago de 375.000 de EPS, 480.000 de AFP y 15.660 de ARL; podemos decir que el pago realizado por Laura es
- Correcto
 - Incorrecto
5. El contrato a término fijo genera derecho a prestaciones sociales como prima, cesantías y vacaciones.
- Verdadero
 - Falso
6. El pago de seguridad social se realiza a qué entidades: _____,
_____ y _____.
7. Sebastián es un trabajador de una empresa con un contrato a término fijo por 18 meses, y lleva 1 mes en la empresa, solicitó al área de Recursos Humanos un certificado en el que indiquen que ya finalizó su periodo de prueba, ante su solicitud el área de Recursos Humanos debe:
- Aprobar su solicitud
 - Negar su solicitud

8. Andrés y Pedro trabajan en la misma empresa, pero con diferentes tipos de contrato.

Andrés tiene un contrato a término indefinido con un salario mensual de \$2.000.000.

Pedro tiene un contrato a término definido con un pago mensual de \$3.500.000. ¿Cuál(es) de los siguientes beneficios son exclusivos de Andrés y no aplican a Pedro?

- Pago de prima de servicios.
- Auxilio de transporte.
- Derecho a incapacidades médicas pagadas.
- Pago de horas extras y recargos nocturnos.
- Pago de cesantías y sus intereses.

9. ¿Qué ocurre si pasados tres años consecutivos desde la contratación un trabajador no ha solicitado sus vacaciones en ningún año y quiere continuar sin tomarlas?

- El trabajador puede acumular más días de vacaciones (15 por año).
- El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.
- El trabajador debe ser bonificado por su compromiso con la empresa.
- El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.

10. María tiene un contrato por obra o labor relacionado con el diseño interior de * una de las oficinas de una empresa, ella decide contratar por prestación de servicios a Luisa para que la ayude con el diseño y otras actividades; ante esta situación la empresa que contrató a María debe

- Aceptar que María contrate a Luisa para que finalicen más rápido sus actividades.
- Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.

Percepción del recurso de didáctica digital

Considerando el acceso al sitio web "Normatividad laboral para no expertos" ¿Qué apreciación tiene del mismo y qué oportunidades de mejora cree que podrían integrarse?

Apéndice C: base de datos de resultados

Para continuar con esta evaluación, es necesario su consentimiento para el tratamiento de los datos recopilados, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales en Colombia. El tratamiento de sus datos implica que, sus respuestas	Nombre completo	Número de documento de identidad	Sexo	Edad (en años)	En este momento, ¿en qué semestre se encuentra?
Sí	Gabriel Romero	1000953028	Hombre	21	10
Sí	Daniela Medina	1001299756	Mujer	22	10
Sí	Ana Carolina Chaparro Cardona	1000337366	Mujer	22	10
Sí	Jeimmy Paola Doria Cortés	1032936036	Mujer	21 años	9
Sí	Paula Andrea Delgado Caicedo	1073519416	Mujer	29	10
Sí	Alejandra Rozo Palacios	1000049778	Mujer	21	9
Sí	Sebastián Téllez Moreno	1000944652	Hombre	23	9
Sí	Karen Daniela Morantes Nuñez	1010073257	Mujer	24 años	10
Sí	María Paula Segura	1015478448	Mujer	26	10
Sí	Karen Liseth Morales Durán	1016714875	Mujer	18	3
Sí	Ana Sofía Zambrano Useche	1030555468	Mujer	17	3
Sí	Mariana Díaz Giraldo	1193391119	Mujer	24	10
Sí	Diego Osorio León	1000851939	Hombre	22	10
Sí	Daniel Felipe García Tafur	1000859828	Hombre	22	9
Sí	Maria Camila Ramos	1000518009	Mujer	22	10
Sí	Nelson Andrés Díaz Galindo	1001186847	Hombre	22	9
Sí	Leidy Vanessa Arenas Flórez	1007445712	Mujer	22	10
Sí	Michell Valentina Barragán Bernal	1000156967	Mujer	22	8
Sí	Claudia Sofía Parra Urrego	1013262268	Mujer	18	3
Sí	Daniela Correa	1003071491	Mujer	24	10
NA	NA	NA	NA	NA	NA

Un contrato laboral en Colombia solo se considera válido si está por escrito.	¿Cuál de los siguientes NO es un elemento esencial de un contrato laboral en Colombia?	Un trabajador con contrato de ocasional tiene derecho a indemnización en caso de despido sin justa causa.	Laura fue contratada por prestación de servicios para hacer un informe. Su contrato establece un pago de \$3.000.000 y ella debe pagar su seguridad social. Si al revisar su aporte identificamos que realizó el pago de 375.000 de EPS, 480.000 de AFP y 15.660	El contrato de aprendizaje genera derecho a prestaciones sociales como prima, cesantías y vacaciones.
Verdadero	Pago de seguridad social.	Verdadero	Incorrecto	Verdadero
Falso	Pago de seguridad social.	Falso	Incorrecto	Falso
Falso	Pago de seguridad social.	Verdadero	Incorrecto	Falso
Verdadero	Subordinación.	Verdadero	Incorrecto	Falso
Falso	Prestación personal del servicio.	Verdadero	Correcto	Falso
Falso	Pago de seguridad social.	Verdadero	Incorrecto	Falso
Falso	Remuneración.	Verdadero	Correcto	Falso
Falso	Pago de seguridad social.	Verdadero	Incorrecto	Verdadero
Falso	Subordinación.	Verdadero	Correcto	Falso
Falso	Subordinación.	Verdadero	Incorrecto	Verdadero
Verdadero	Subordinación.	Verdadero	Correcto	Falso
Falso	Prestación personal del servicio.	Falso	Correcto	Falso
Falso	Pago de seguridad social.	Falso	Incorrecto	Falso
Verdadero	Pago de seguridad social.	Verdadero	Correcto	Falso
Falso	Prestación personal del servicio.	Verdadero	Correcto	Falso
Verdadero	Pago de seguridad social.	Verdadero	Correcto	Falso
Falso	Pago de seguridad social.	Verdadero	Incorrecto	Falso
Verdadero	Prestación personal del servicio.	Verdadero	Correcto	Falso
Verdadero	Subordinación.	Verdadero	Incorrecto	Verdadero
Verdadero	Subordinación.	Falso	Incorrecto	Verdadero
NA	NA	NA	NA	NA

Los parafiscales son aportes obligatorios del empleador a qué entidades: _____, _____ y _____.	Sebastián es un trabajador de una empresa, que lleva 4 meses en la empresa, él tiene un salario de 3.000.000, y solicitó al área de Recursos Humanos el aporte del bono de dotación que dan a los empleados; el área de Recursos Humanos debe:	Andrés y Pedro trabajan en la misma empresa, pero con diferentes tipos de contrato. Andrés tiene un contrato a término indefinido con un salario mensual de \$3.000.000. Pedro tiene un contrato por prestación de servicios con un pago mensual de \$3.500.000.	¿Qué ocurre en un contrato a término fijo, si el empleador no avisa con anticipación la terminación del contrato?
Eps, fondo de pension y arl	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de cesantías y sus intereses.	El trabajador recibe una compensación que cubre el tiempo de no aviso.
Eps, arl y pension	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
No se	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
SENA, CAJA DE COMPENSACIÓN Y NO SE	Negar su solicitud	Auxilio de transporte., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
-	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte., Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de horas extras y recargos nocturnos., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
Jurídicas y naturales	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
No sé	Negar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte., Pago de horas extras y recargos nocturnos., Pago de cesantías y sus intereses.	El trabajador recibe una compensación que cubre el tiempo de no aviso.
cajas de compensación familiar, sena e icbf	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de horas extras y recargos nocturnos., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
Sena y caja de compensación	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Pago de horas extras y recargos nocturnos., Pago de cesantías y sus intereses.	Se finaliza en el plazo acordado.
No sé	Aprobar su solicitud	Pago de cesantías y sus intereses.	El trabajador recibe una compensación que cubre el tiempo de no aviso.
No sé	Aprobar su solicitud	Derecho a incapacidades médicas pagadas.	El trabajador recibe una compensación que cubre el tiempo de no aviso.

EPS, ARL	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte.	Se convierte automáticamente en indefinido.
caja de compensación, sena	Negar su solicitud	Pago de prima de servicios., Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
El sena, la empresa donde trabaja y la seguridad social	Aprobar su solicitud	Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
No se la respuesta	Negar su solicitud	Auxilio de transporte.	Se renueva automáticamente.
ICBF, Sena y caja de compensación	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte., Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
ICBF SENA CAJA DE COMPENSACIÓN	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Derecho a incapacidades médicas pagadas., Pago de horas extras y recargos nocturnos., Pago de cesantías y sus intereses.	Se renueva automáticamente.
Sena, caja de compensación y pensiones	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios.	Se renueva automáticamente.
No sé	Aprobar su solicitud	Pago de prima de servicios., Auxilio de transporte.	Se finaliza en el plazo acordado.
Caja compensación	Negar su solicitud	Derecho a incapacidades médicas pagadas.	El trabajador recibe una compensación que cubre el tiempo de no aviso.
NA	NA	NA	NA

Carla es contratada a término fijo para desarrollar un plan formativo en una empresa durante 2 meses, durante el primer mes ella realiza el plan formativo, pero para el segundo mes en el que se implementa la formación decide enviar a Karen que es una ases	Para continuar con esta evaluación, es necesario su consentimiento para el tratamiento de los datos recopilados, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales en Colombia. El tratamiento de sus datos implica que, sus respuest_2	Nombre completo_2	Número de documento de identidad_2	Sexo_2
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Gabriel Andrés Romero Burgos	1000953028	Hombre
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Daniela Medina	1001299756	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Ana Carolina Chaparro Cardona	1000337366	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Jeimmy Paola Doria Cortes	1032936036	Mujer
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	NA	NA	NA	NA
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Alejandra Rozo Palacios	1000049778	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	NA	NA	NA	NA
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	Karen Daniela Morantes Núñez	1010073257	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	NA	NA	NA	NA
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	Karen Liseth Morales Duran	1016714875	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Ana Sofía Zambrano Useche	1030555468	Mujer

Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Mariana Díaz	1193391119	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Diego Osorio León	1000851939	Hombre
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	Daniel Felipe García Tafur	1000859828	Hombre
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Maria Camil Ramos	1000518009	Mujer
Indicarle a Carla que ella debe dar la formación aunque tenga menos experiencia en el tema	Sí	Nelson Andrés Díaz Galindo	1001186847	Hombre
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	Leidy Vanessa Arenas Flórez	1007445712	Mujer
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	MICHELL VALENTINA BARRAGÁN BERNAL	1000156967	Mujer
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	Claudia Sofía Parra Urrego	1013262268	Mujer
Aceptar que Karen realice las capacitaciones pues le proporcionará una mejor formación a los empleados	Sí	Daniela Correa	1003071491	Mujer
NA	Sí	Diego Felipe Espino Pachón	1000709122	Hombre

Edad (en años)_2	En este momento, ¿en qué semestre se encuentra?_2	Un contrato laboral en Colombia puede ser verbal si cuenta con los elementos fundamentales para que exista un contrato.	¿Cuál de los siguientes es un elemento esencial para que exista un contrato laboral en Colombia?	Un trabajador con contrato indefinido tiene derecho a indemnización en caso de despido con justa causa.
21	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
22	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
22	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
21	9	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
NA	NA	NA	NA	NA
21 años	9	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
NA	NA	NA	NA	NA
24	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
NA	NA	NA	NA	NA
18	3	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
17	3	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
24	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
22	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Verdadero
22	10	Verdadero	Pago de seguridad social.	Verdadero
22	10	Falso	Prestación personal del servicio.	Falso
22	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
22	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Verdadero
22	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
18	3	Falso	Prestación personal del servicio.	Falso
24	10	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso
22	8	Verdadero	Prestación personal del servicio.	Falso

Laura fue contratada por prestación de servicios para hacer un informe. Su contrato establece un pago de \$3.000.000 y ella debe pagar su seguridad social. Si al revisar su aporte identificamos que realizó el pago de 375.000 de EPS, 480.000 de AFP y 15_2	El contrato a término fijo genera derecho a prestaciones sociales como prima, cesantías y vacaciones.	El pago de seguridad social se realiza a qué entidades: _____, _____ y _____.	Sebastián es un trabajador de una empresa con un contrato a término fijo por 18 meses, y lleva 1 mes en la empresa, solicitó al área de Recursos Humanos un certificado en el que indiquen que ya finalizó su periodo de prueba, ante su solicitud el área de R
Correcto	Verdadero	EPS, AFP Y ARL	Negar su solicitud
Correcto	Verdadero	Eps, administradora de fondo de pensiones, ARL	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	EPS, ARL, AFP	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	CAJA DE COMPENSACIÓN, SALUD (EPS), FONDE DE PENSIONES	Aprobar su solicitud
NA	NA	NA	NA
Incorrecto	Verdadero	Salud, pensión y riesgos laborales	Negar su solicitud
NA	NA	NA	NA
Incorrecto	Verdadero	Eps, AFP y ARL	Negar su solicitud
NA	NA	NA	NA
Incorrecto	Verdadero	EPS, AFP y ARL	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	EPS, ARL, AFP	Negar su solicitud
Correcto	Verdadero	eps, arl, afp	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	eps, arl, afp	Aprobar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	Eps, fondo de pensiones y Arl	Negar su solicitud
Correcto	Verdadero	ICBF, SENA y Caja de compensación familiar	Negar su solicitud
Correcto	Verdadero	ICBF, Sena y CCF	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	EPS AFP Y ARL	Negar su solicitud
Correcto	Verdadero	EPS, AFP, ARL	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	EPS, ARL y AFP	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	EPS,ARL, fondo de pensiones	Negar su solicitud
Incorrecto	Verdadero	salud-pensión-riesgos laborales	Aprobar su solicitud

<p>Andrés y Pedro trabajan en la misma empresa, pero con diferentes tipos de contrato. Andrés tiene un contrato a término indefinido con un salario mensual de \$2.000.000. Pedro tiene un contrato a término definido con un pago mensual de \$3.500.000. ¿Cuál(es)</p>	<p>¿Qué ocurre si pasados tres años consecutivos desde la contratación un trabajador no ha solicitado sus vacaciones en ningún año y quiere continuar sin tomarlas?</p>	<p>María tiene un contrato por obra o labor relacionado con el diseño interior de una de las oficinas de una empresa, ella decide contratar por prestación de servicios a Luisa para que la ayude con el diseño y otras actividades; ante esta situación la empres</p>
Auxilio de transporte.	El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Pago de prima de servicios., Pago de cesantías y sus intereses.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
NA	NA	NA
Pago de prima de servicios.	El trabajador debe ser bonificado por su compromiso con la empresa.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
NA	NA	NA
Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Aceptar que María contrate a Luisa para que finalicen más rápido sus actividades.
NA	NA	NA
Auxilio de transporte., Pago de cesantías y sus intereses.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Pago de prima de servicios.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Aceptar que María contrate a Luisa para que finalicen más rápido sus actividades.
Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Aceptar que María contrate a Luisa para que finalicen más rápido sus actividades.

Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Aceptar que María contrate a Luisa para que finalicen más rápido sus actividades.
Auxilio de transporte.	El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte.	El trabajador pierde las vacaciones completas, tomando solo las del año hábil en curso.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Auxilio de transporte., Pago de horas extras y recargos nocturnos., Pago de cesantías y sus intereses.	El trabajador debe tener al menos 15 días de vacaciones correspondientes al primer año de labor.	Comentarle a María que debe despedir a Luisa porque esto es inadecuado.
Pago de prima de servicios.	El trabajador puede acumular más días de vacaciones (15 por año).	Aceptar que María contrate a Luisa para que finalicen más rápido sus actividades.

Considerando el acceso al sitio web "Normatividad laboral para no expertos"

¿Qué apreciación tiene del mismo y qué oportunidades de mejora cree que podrían integrarse?

No me aparece sitio web con ese acceso

La información está presentada de una manera fácil y concisa para que las personas que no sepan del tema se puedan ir instruyendo. De pronto, en la parte de prestación de servicios poner un video tutorial de como calcular para que sea un apoyo del texto.

Me parece chevere que hayan videos, esto hace más clara la información

Me gusto el sitio, es fiel de interactuar, los videos ayudan a la comprensión

Las infografías están con la cantidad de text adecuado

NA

El diseño de la página con colores rojos y blancos que llama la atención,. La parte de contratos, para el usuario sería muy bueno si se puede ampliar más allá del vídeo. En las otras secciones el uso de infografías ayuda bastante y se pueden añadir ejemplos o preguntas frecuentes de la vida real, para que el usuario se identifique más con cada tema.

NA

Considero que permite plasmar acerca de la normatividad laboral, haciéndola notar como algo sencillo, incluye conceptos que no necesariamente de deben estudiar tanto para comprender al respecto de los mismos. En efecto ayuda de evaluación diagnóstico

NA

logra explicar de forma fácil la normatividad laboral a personas que no contaban con dicha información

Está muy bien elaborado y es lo suficientemente claro. Utiliza términos adecuados para personas no expertas en el tema. Felicitaciones.

Está bien diseñado y organizado con claridad, faltaría la opción de hacer subdivisiones en cada entrada principal, para cuestiones de facilidad de adquisición de información

La página web es fácil de entender así como los conceptos explicados en el, recomiendo que se pueda añadir un apartado dónde se analice la estructura de un contrato escrito: el salario, las funciones, los horarios, etc. Asimismo, sería útil añadir los tipos de licencias, incapacidades y por último el concepto de recargos y horas extra.

Excelente página para comprensión de la normatividad laboral de forma sencilla

Me parece un material muy completo, didáctico e informativo para las personas que no conocen sobre la normatividad laboral, lo cual puede resolver dudas inmediatas

Permite acceder de forma sencilla a elementos específicos de la legislación laboral, en este caso no considero que deba mejorar más allá de la expansión y posible profundización a nivel teórico de alguna de las temáticas

Es un sitio que permite el fácil entendimiento de los diferentes aspectos laborales y además, da las herramientas necesarias para aplicarlo en la vida real.

Muy interactivo y fácil de entender

Me parece que el sitio ayuda bastante a la comprensión de los temas en la encuesta, sobre todo porque las explicaciones son fáciles y rápidos para entender de manera didáctica los conceptos de la temática evaluada.

Facilitó la información haciendo más eficaz el proceso de respuesta por medio de los videos cortos, ayuda a refrescar los conocimientos que ya se tienen.

La pagina esta organizada de buena forma permitiendo que la información sea clara y precisa sobre las distintas temáticas.

Apéndice D: matriz de análisis documental

Referencia	Tema principal	Tipo de documento	Método o enfoque	Hallazgos clave	Aporte al estudio
Acevedo Rodríguez, M. Y. (2020). Fortalecimiento de competencias laborales en la formación profesional de Psicólogos de una Universidad Privada de Bucaramanga.	Formación por competencias	Artículo académico	Estudio de caso / cualitativo	Identifica cómo se fortalecen competencias laborales en psicólogos en formación	Referente sobre el desarrollo de competencias específicas en psicología
Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisi, M., y Villa, J. M. (2017). Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe. https://doi.org/10.18235/000758	Normativa laboral y contexto legal	Informe técnico / estudio económico	Cuantitativo	Análisis de impacto económico de costos laborales en la región	Complementa el análisis de contexto regional sobre normatividad laboral
Álvarez, J. (2019). Derecho laboral en Colombia: Principios y prácticas. <i>Editorial Jurídica Colombiana</i> .	Normativa laboral y contexto legal	Libro	Jurídico / analítico	Sistematización de principios del derecho laboral en Colombia	Base teórica para estructurar contenidos del sitio web
American Psychological Association. (2023). APA guidelines for the undergraduate psychology major. Versión 3.0 Empowering People to Make a Difference in Their Lives and Communities.	Formación por competencias	Lineamientos académicos	Revisión de estándares	Define competencias que debe tener un egresado de psicología	Alineación de la estrategia a didáctica con estándares

					internacionales
Anderson, T. (Ed.). (2008). <i>The theory and practice of online learning. athabasca university press.</i>	Educación digital y tecnología	Libro / compilación	Revisión teórica	Desarrolla teoría y práctica del aprendizaje online	Soporte para el uso del sitio web como herramienta educativa
Arenas, F., Domingo, M., Molleda, G., Ríos, M., y Ruiz, J. (2009). APRENDIZAJE INTERACTIVO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR A TRAVÉS DE SITIOS WEB. UN ESTUDIO EMPÍRICO. <i>Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación</i> , (35), 127-145.	Educación digital y tecnología	Artículo científico	Estudio empírico	Uso de sitios web mejora el aprendizaje interactivo	Sustenta metodológicamente la estrategia didáctica implementada
Ausubel, D. P. (2000). <i>The acquisition and retention of knowledge: A cognitive view.</i> Springer Science y Business Media.	Psicología y educación	Libro	Teórico / cognitivo	Teoría del aprendizaje basado en conocimientos previos	Fundamento pedagógico del diseño instruccional del sitio web
Avella Gómez, M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia: contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. <i>Borradores de Economía</i> ; No. 613.	Normativa laboral y contexto legal	Documento técnico / académico	Análisis histórico	Evolución institucional del derecho laboral	Contextualiza históricamente la normatividad laboral

Boada Ortiz, C. C., Ovalle-García, M. V., y León-Nuñez, M. (2019). Comparación de la estructura normativa laboral de Colombia y México.	Normativa laboral y contexto legal	Artículo científico	Comparativo / jurídico	Similitudes y diferencias en marcos normativos	Aporta perspectiva comparada para enriquecer la comprensión del marco colombiano
Bozkurt, A. (2020). Educational Technology Research Patterns in the Realm of the Digital Knowledge Age. <i>Journal of Interactive Media in Education</i> , 18. https://doi.org/10.5334/jime.570	Educación digital y tecnología	Artículo científico	Revisión de patrones de investigación	Identifica áreas emergentes en tecnología educativa	Fundamenta el uso de entornos digitales en educación superior
Campoverde, M., y Luján, S. (2023). “Evaluación continua de la accesibilidad de los sitios web: estudio de caso”. <i>Alcalá de Henares: Editorial Universidad de Alcalá</i> , 2023. ISBN 978-84-19745-53-8, pp. 30-37	Educación digital y tecnología	Estudio de caso / libro académico	Análisis empírico	Evalúa la accesibilidad continua en sitios web	Aporta criterio técnico para evaluar la accesibilidad del sitio web
Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. <i>Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado</i> , 12(3).	Formación por competencias	Artículo académico	Enfoque pedagógico / teórico	Define el rol de la evaluación en el enfoque por competencias	Aporta a la dimensión evaluativa del modelo educativo implementado

Carmona, C. M. C., Ruiz, R. M., y Triana, L. I. (2019). Reflexiones acerca del concepto competencias y aprendizaje por competencias en las instituciones de educación superior y su incidencia en el aprendizaje de las matemáticas. <i>Opuntia brava</i> , 11(1), 297-307.	Formación por competencias	Artículo científico	Reflexión teórica	Relación entre competencias y aprendizaje en IES	Refuerza el modelo por competencias en el contexto universitario
Carrera de Psicología Universidad Sergio Arboleda. (2024, September 24). Universidad Sergio Arboleda. https://www.usergioarboleda.edu.co/carreras-universitarias/psicologia/	Educación superior y currículo	Fuente institucional	Informativa	Describe el enfoque del programa y su estructura curricular	Contextualiza a la población objetivo del estudio
Castillejos, B., Torres, C. y Lagunes, A. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: El enfoque del Conocimiento Tecnológico Pedagógico contenido (TPACK). <i>Revisión del Modelo</i> , pp. 237 - 252. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf	Modelos didácticos y diseño instruccional	Revisión teórica / capítulo académico	Explicación conceptual	Presenta el modelo TPACK como base para integrar tecnología y pedagogía	Soporte conceptual para el diseño instruccional del sitio web

Cedeño, F., Caballero, H., Alcívar, S., y Cedeño, J. (2022). Evaluation of web 2.0 tools as a teaching strategy in higher education. <i>Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies</i> , 3(4), 22–32. https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.433	Educación digital y tecnología	Artículo científico	Estudio cuantitativo	Evalúa efectividad de herramientas Web 2.0 en la enseñanza	Evidencia el impacto positivo de lo digital en educación superior
Chaves, V. E. J. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. <i>Revista internacional de investigación en ciencias sociales</i> , 8(1), 141-150.	Psicología y educación	Artículo académico	Metodológico / educativo	Define estructura y utilidad del estudio de caso	Justifica el diseño metodológico utilizado en la investigación
Código Sustantivo del Trabajo - Ministerio del trabajo. (1950). https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo	Normativa laboral y contexto legal	Fuente normativa	Jurídico / estructural	Establece el marco legal laboral en Colombia	Base normativa para los contenidos del sitio web y la evaluación
Colegio Colombiano de Psicólogos (2021). Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. Recuperado de: https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/11/Condiciones-sociodemograficas-del-psicologo-1.pdf	Normativa laboral y contexto legal	Informe institucional	Descriptivo	Caracterización del perfil profesional del psicólogo en Colombia	Justifica la pertinencia del estudio en psicología organizacional

Conole, G. (2015). Los MOOCs como tecnologías disruptivas: estrategias para mejorar la experiencia de aprendizaje y la calidad de los MOOCs. <i>Campus virtuales</i> , 2(2), 16-28.	Educación digital y tecnología	Artículo académico	Revisión teórica	Plantea cómo mejorar la calidad educativa con MOOCs	Sustenta la adopción de estrategias digitales innovadoras
Constitución Política de Colombia. (1991). Recuperado de Congreso de Colombia	Normativa laboral y contexto legal	Fuente jurídica	Marco legal	Establece derechos laborales fundamentales	Base legal general para fundamentar el contenido del sitio web
DANE. (2024). Empleo informal y seguridad social. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,ubic%20B3%20en%2043%2C1%25 .	Normativa laboral y contexto legal	Fuente estadística	Cuantitativa / descriptiva	Muestra datos sobre informalidad laboral en Colombia	Refuerza el diagnóstico del contexto laboral colombiano
Dávila, D., Galvis, A., y Vivas, R. (2015). SITIO WEB COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA EN LA EDUCACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD. <i>Praxis y Saber</i> , 6(11), 115-138. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592015000100006&lng=en&tylng=es .	Educación digital y tecnología	Artículo científico	Estudio empírico	Evalúa el impacto de un sitio web en sostenibilidad	Referente metodológico para la estrategia digital del estudio

De Miguel, M. (2006). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES. Oviedo: Universidad de Oviedo.	Educación superior y currículo	Guía académica	Pedagógico / didáctico	Propone modalidades centradas en el desarrollo de competencias	Refuerza el modelo formativo utilizado en la propuesta
Demiray, U., y İşman, A. (2014). HISTORY OF DISTANCE EDUCATION. <i>Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> (1).	Educación digital y tecnología	Artículo académico	Histórico / teórico	Descripción del desarrollo de la educación remota	Apoya la contextualización del aprendizaje digital
Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2018). The Sage Handbook of Qualitative Research (5th ed.). SAGE Publications.	Psicología y educación	Manual metodológico	Cualitativo / interpretativo	Fundamentos de la investigación cualitativa	Sustenta el enfoque interpretativo-hermenéutico del estudio
Díaz, J, Ruiz, A., y Egüez, C. (2021). Impacto de las TIC: desafíos y oportunidades de la Educación Superior frente al COVID-19. <i>Revista Científica UISRAEL</i> , 8(2), 113-134. https://doi.org/10.35290/rcui.v8n2.2021.448	Educación digital y tecnología	Artículo científico	Análisis crítico / exploratorio	Retos y oportunidades del aprendizaje digital	Sustenta el contexto digital post-pandemia del proyecto
Díaz, T. y Alfonso, P. (2016). El proceso curricular en la educación superior: un enfoque desde la didáctica científica para el curriculum por competencias. (Libro digital).	Formación por competencias	Libro académico	Didáctica científica	Integración del currículo y competencias	Refuerza el modelo educativo aplicado

Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las Competencias Didácticas: Teoría, Metodología y Método. <i>Revista Complutense De Educación</i> , 22(1), 11-23.	Formación por competencias	Artículo académico	Marco conceptual	Relación entre teoría, metodología y método en competencias	Fortalece la base teórica del enfoque por competencias
Fundación Universitaria Konrad Lorenz. (2024, September 13). Psicología - Fundación Universitaria Konrad Lorenz. https://mi.konradlorenz.edu.co/psicologia/	Educación superior y currículo	Página institucional	Informativo	Contenidos relacionados con normatividad laboral	Referente para análisis documental de planes curriculares
García, , Figueroa, M. y Esquivel, I. (2014). Los Modelos Tecnopedagógicos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: Modelo de Sustitución, Aumento, Modificación y Redefinición (SAMR). <i>Fundamentos y aplicaciones</i> , pp. 205 - 220. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecnopedagogicos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf	Modelos didácticos y diseño instruccional	Capítulo de libro	Marco aplicado	Propuesta de integración tecnológica por niveles	Sirve como referente para estructurar el sitio web
García, M. (2009). Los macroprocesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. <i>Pensamiento & gestión</i> , (27), 162-200.	Normativa laboral y contexto legal	Artículo académico	Propositivo / reflexivo	Relación entre procesos de talento humano y normatividad	Justifica la inclusión del marco legal en psicología organizacional

<p>García, M., y Pérez, R. (2020). Cumplimiento normativo y reputación corporativa en el contexto laboral. <i>Revista Colombiana de Derecho</i>, 10(3), 69-80.</p>	<p>Normativa laboral y contexto legal</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Jurídico / organizacional</p>	<p>Importancia del cumplimiento legal en la imagen corporativa</p>	<p>Sustenta el rol estratégico del conocimiento normativo</p>
<p>Gavilanes, E., Altafulla, S., López, M., y Carrillo, D. (2022). Estrategias didácticas digitales aplicadas en las clases virtuales durante la pandemia del 2020. Conrado, 18(86), 387-394. Epub 02 de junio de 2022. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000300387&lng=es&lng=pt.</p>	<p>Educación digital y tecnología</p>	<p>Artículo científico</p>	<p>Estudio empírico</p>	<p>Prácticas pedagógicas virtuales efectivas</p>	<p>Apoya el uso del sitio web como estrategia en contexto virtual</p>
<p>Gil Galván, R. (2018). El uso del aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria. Análisis de las competencias adquiridas y su impacto. <i>Revista mexicana de investigación educativa</i>, 23(76), 73-93.</p>	<p>Formación por competencias</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Evaluación de competencias</p>	<p>Impacto del ABP en formación universitaria</p>	<p>Apoya el enfoque centrado en competencias prácticas</p>

<p>Gómez Hoyos, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. Revista IUS, 8(33), 98-160. Recuperado en 29 de octubre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100006&lng=es.</p>	<p>Normativa laboral y contexto legal</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Jurídico-comparativo</p>	<p>Análisis de principios laborales y tratados internacionales</p>	<p>Refuerza la importancia de conocer normativas locales e internacionales en la formación del psicólogo organizacional</p>
<p>González, M. y Romero, R. (2022). Inteligencia artificial en educación: De usuarios pasivos a creadores críticos. FIGURAS REVISTA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN, 4(1), 48-58. https://doi.org/10.22201/fesa.26832917e.2022.4.1.243</p>	<p>Educación digital y tecnología</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Enfoque reflexivo / prospectivo</p>	<p>De usuarios pasivos a creadores críticos con IA</p>	<p>Apoya el enfoque innovador del sitio web y el rol activo del estudiante</p>
<p>González, S., y Merchán, J. (2022). “Humanidades digitales y ecosistema educativo: hacia una nueva estructura epistémica desde las didácticas digitales”. <i>Anuario ThinkEPI</i>, v. 16, e16a35. https://thinkepi.scimagoepi.com/index.php/ThinkEPI/article/view/91562/66321</p>	<p>Educación digital y tecnología</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Análisis teórico</p>	<p>Nueva estructura epistémica desde lo digital</p>	<p>Refuerza la pertinencia de recursos digitales como el sitio web en procesos educativos</p>

<p>Hernández Maldonado, E. A. (2023). Las Implicaciones del Enfoque Hermenéutico Interpretativo en Investigación Educativa. <i>Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar</i>, 7(4), 10561-10576. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.8069</p>	<p>Psicología y educación</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Enfoque epistemológico</p>	<p>Implicaciones del enfoque interpretativo en educación</p>	<p>Fundamenta el paradigma de la investigación cualitativa utilizada</p>
<p>Hernández, M., Aguirre, G. y Balderrama, J. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: <i>Revisión del modelo tecnoeducativo de Heinich y colaboradores (A.S.S.U.R.E.)</i>, pp. 61 - 72. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos__revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf</p>	<p>Modelos didácticos y diseño instruccional</p>	<p>Capítulo de libro</p>	<p>Revisión teórico-aplicada</p>	<p>Aplicación del modelo ASSURE en contextos educativos</p>	<p>Sustenta el diseño instruccional del sitio web</p>
<p>Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: <i>McGrwall Hill Education</i></p>	<p>Metodología de investigación</p>	<p>Libro de texto</p>	<p>Manual metodológico</p>	<p>Bases metodológicas para investigación cuantitativa y cualitativa</p>	<p>Apoya el diseño metodológico del estudio, especialmente en muestreo y análisis</p>

<p>Jaya, L., Villacís, J., y Reigosa, A. (2024). Recursos didácticos de enseñanza aprendizaje con ayuda de la gamificación e inteligencia artificial para docentes. <i>MQR Investigar</i>, 8(2), 2296–2310. https://doi.org/10.56048/MQR2025.8.2.2024.2296-2310</p>	Educación digital y tecnología	Artículo académico	Enfoque práctico-tecnológico	Aplicación de herramientas tecnológicas en enseñanza	Relevante para enriquecer el enfoque pedagógico digital del sitio web
<p>Kozlowski, Steve W. J. (2012). <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i>, Volume 1, Oxford Library of Psychology. Recuperado de: https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001.</p>	Psicología y educación	Manual / handbook	Compilación académica	Ejes de acción del psicólogo organizacional	Sustenta la necesidad de integrar normatividad laboral en el campo organizacional
<p>Latorre, A. (2004). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa, 4.</p>	Metodología de investigación	Libro académico	Propuesta metodológica	Ciclos de cambio en la práctica educativa	Fundamenta el diseño metodológico adoptado en la investigación
<p>Leví, G. y Ramos, E. (2013). Componentes de las competencias en los nuevos grados de algunas universidades españolas. <i>Revista de Educación</i>, 362, 623-658.</p>	Formación por competencias	Artículo académico	Revisión conceptual	Identificación de componentes clave en la formación por competencias	Fundamenta la conceptualización de competencias desde una perspectiva estructural

Lizana, M. A. T., Huaman, L. Q., Campano, M. R. R., y Ccanto, R. M. (2022). Competencias digitales para profesionales del siglo XXI: una revisión sistemática. Sinergias Educativas.	Formación por competencias	Revisión sistemática	Revisión sistemática	Perfil de competencias digitales clave para profesionales actuales	Sustenta la pertinencia de integrar competencias digitales en la formación del psicólogo
Loayza, M., Sánchez, A., Bedoya, B., y Ortega, M. (2023). Recurso educativo digital como herramienta de retroalimentación en la educación superior modalidad híbrida. <i>Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional</i> , 8(9), 27-47.	Educación digital y tecnología	Artículo académico	Estudio de caso / aplicado	Valoración positiva del uso de recursos digitales para reforzar aprendizajes	Aporta evidencia sobre el uso eficaz de herramientas digitales como estrategia didáctica
Marco legal - Ministerio del trabajo. (s. f). https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/marco-legal	Normativa laboral y contexto legal	Recurso institucional	Jurídico-normativo	Base legal vigente del contexto colombiano	Fundamenta el contenido normativo incluido en la estrategia didáctica

<p>Marotta, J., y Parise, A. (2021). El aprendizaje basado en problemas (ABP) en la educación jurídica y su aplicación en un ámbito multicultural. <i>Academia. Revista Sobre Enseñanza Del Derecho</i>, (38), 115–140. Recuperado a partir de http://revistas.derecho.uba.ar/index.php/academia/article/view/382</p>	<p>Formación por competencias</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Estudio cualitativo y comparativo</p>	<p>Aplicación del ABP en contextos complejos y diversos</p>	<p>Apoya el enfoque por problemas y análisis crítico en el aprendizaje digital</p>
<p>Marquinez, D. M. A. (2023). El derecho laboral en Colombia y aplicación de la normativa internacional. <i>Dixi</i>, 25(2), 1-32. https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.02.10</p>	<p>Normativa laboral y contexto legal</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Jurídico-comparativo</p>	<p>Vinculación entre legislación nacional e internacional</p>	<p>Sustenta el análisis del marco legal desde una perspectiva amplia y actualizada</p>
<p>Martínez, M. F. C., Manzano, R. M. M. J. R., Lema, L. E. C., y Andrade, L. C. V. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/</p>	<p>Formación por competencias</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Revisión crítica</p>	<p>Desafíos y fundamentos de la formación por competencias</p>	<p>Refuerza el marco teórico del estudio sobre competencias en estudiantes universitarios</p>

<p>Martínez, W., Esquivel, I. y Martínez, J. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: <i>Aula Invertida o Modelo Invertido de Aprendizaje: Origen, Sustento e Implicaciones</i>, pp. 143 - 160. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecno_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf</p>	<p>Modelos didácticos y diseño instruccional</p>	<p>Capítulo de libro</p>	<p>Enfoque práctico-tecnológico</p>	<p>Ventajas del aula invertida en procesos de enseñanza</p>	<p>Aporta al diseño pedagógico del sitio web educativo del estudio</p>
<p>McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. <i>American Psychologist</i>, 28(1), 1-14.</p>	<p>Formación por competencias</p>	<p>Artículo clásico</p>	<p>Enfoque psicológico aplicado</p>	<p>Las competencias predicen mejor el desempeño que los test de CI</p>	<p>Apoyo clave en la justificación del enfoque por competencias para el campo organizacional</p>
<p>Merriam, S. B. y Tisdell, E. J. (2009). <i>Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation</i>. Jossey-Bass.</p>	<p>Psicología y educación</p>	<p>Libro académico</p>	<p>Diseño e implementación cualitativa</p>	<p>Guía metodológica detallada sobre investigación cualitativa</p>	<p>Fundamenta el enfoque metodológico del estudio</p>
<p>Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f.) Página web Ministerio del Trabajo de Colombia. https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio</p>	<p>Normativa laboral y contexto legal</p>	<p>Página web institucional</p>	<p>Jurídico-normativo</p>	<p>Fuente oficial del marco legal laboral</p>	<p>Apoya el contenido legal del sitio web educativo</p>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). Ley 2121.	Normativa laboral y contexto legal	Norma jurídica	Jurídico-normativo	Define lineamientos sobre trabajo remoto	Enriquecimiento del contenido de normatividad laboral en el sitio web
Ministerio del trabajo de Colombia. (2024). En el 2024 el salario mínimo es de un millón 300 mil pesos y auxilio de transporte de 162 mil pesos. https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/enero/en-el-2024-el-salario-minimo-es-de-un-millon-300-mil-pesos-y-auxilio-de-transporte-de-162-mil-pesos#:~:text=En%20el%202024%20el%20salario,mil%20pesos%20%2D%20Ministerio%20del%20trabajo	Normativa laboral y contexto legal	Fuente institucional	Jurídico-laboral	Actualización sobre condiciones económicas laborales	Referencia concreta para contextualizar ejemplos reales en el sitio
Ministerio del trabajo de Colombia. (2024). La reducción de la jornada laboral semanal avanza - https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/julio/la-reduccion-de-la-jornada-laboral-semanal-avanza#:~:text=BOGOT%C3%81%2C%2018%2C%20jul.%2F2024,ytext=A%20partir%20de%202025%20y,la%20vida%20laboral%20y%20familiar.	Normativa laboral y contexto legal	Fuente institucional	Jurídico-laboral	Cambios normativos sobre la jornada semanal	Actualización contenidos sobre derechos laborales en Colombia

<p>Morales, B., Edel, R. y Aguirre, G. (2014). Los Modelos Tecnológicos Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: <i>Modelo ADDIE (análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación): Su aplicación en ambientes educativos</i>, pp. 17 - 46. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecnologicos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf</p>	<p>Modelos didácticos y diseño instruccional</p>	<p>Capítulo de libro</p>	<p>Modelo instruccional aplicado</p>	<p>Fases de diseño y evaluación de recursos educativos</p>	<p>Apoya la estructuración del sitio web como estrategia didáctica</p>
<p>Morillo Revelo, J. y Morales Puruncaja, I. (2022). "La educación virtual en la Universidad Central del Ecuador: ¿un nuevo reto académico?". <i>Estudios de la Gestión: revista internacional de administración</i>. 11 (I Semestre, 2022): 231-253.</p>	<p>Educación superior y currículo</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Estudio cualitativo-descriptivo</p>	<p>Desafíos institucionales en educación virtual</p>	<p>Apoya el contexto de virtualización en educación superior</p>
<p>Muñoz, G. V. C. (2025). <i>Psicología en la era digital: IA y otras tecnologías aplicadas</i>. Ecoe Ediciones.</p>	<p>Psicología y educación</p>	<p>Libro académico</p>	<p>Revisión conceptual y aplicada</p>	<p>Integración de IA y tecnologías en la psicología</p>	<p>Aporta contexto contemporáneo sobre el rol de las tecnologías en la formación de psicólogos</p>

Palma, D., Machuca, S., y Villalta, B. (2023). Integración efectiva de recursos web 2.0 en la enseñanza de la Carrera de Derecho. <i>Revista Universidad y Sociedad</i> , 15(4), 103-110. Epub 10 de agosto de 2023. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400103&lng=esytlng=es .	Educación digital y tecnología	Artículo académico	Estudio de caso	Mejora de enseñanza con herramientas web	Refuerza la pertinencia del uso de sitios web educativos en carreras profesionales
Peña, A. M., Velandia, K., Rodríguez, C., y Cruz, D. (2020). Educación virtual como herramienta de la psicología organizacional. Catálogo Editorial Politecnico Grancolombiano, 171-183.	Educación superior y currículo	Capítulo de libro	Revisión teórica y contextual	Rol de la virtualidad en la formación psicológica	Alinea la propuesta digital con el campo específico de la psicología organizacional
Perrenaud, P. (2006). <i>Construir competencias desde la escuela</i> . Chile: Noreste.	Formación por competencias	Libro académico	Teórico-pedagógico	Bases de formación por competencias	Fundamenta la visión competencial adoptada en el estudio
Perrenoud, Ph. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? <i>Revista de Docencia Universitaria, monográfico: Formación centrada en competencias</i> .	Formación por competencias	Artículo académico	Ensayo crítico	Integración de saberes en el enfoque por competencias	Refuerza el modelo educativo en que se basa la estrategia didáctica

Piaget, J. (1964). Seis estudios de Psicología. Barcelona: Seix-Barral.	Psicología y educación	Obra clásica	Teórico-constructivista	Enfoque sobre adquisición del conocimiento	Apoya la base psicológica del aprendizaje en entornos educativos
Pisté, S., y García, M. (2018). Bibliotecas universitarias y educación digital abierta: un espacio para el desarrollo de instrumentos de implementación en web, de competencias en información e indicadores para su evaluación. <i>Revista Interamericana de Bibliotecología</i> , 41(3), 277-288. https://doi.org/10.17533/udea.rib.v41n3a06	Formación por competencias	Artículo académico	Estudio teórico-aplicado	Rol de bibliotecas en competencias digitales	Completa el enfoque sobre desarrollo de competencias en ambientes digitales
Popoca, D., Torres, C. y Herrera, L. (2014). Los Modelos Tecnológico-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: <i>El modelo HyFlex: Una propuesta de formación híbrida y flexible</i> , pp. 127 - 142. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecnologico_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf	Modelos didácticos y diseño instruccional	Capítulo de libro	Revisión de modelo instruccional	Formación híbrida con flexibilidad metodológica	Sirve como referente para proponer estrategias digitales adaptables

Ramos, D. y García, B. (2024). Las plataformas virtuales de aprendizaje: una revisión sistemática (2017 - 2023). <i>Revista Actitud</i> , 20(1), 59 - 70. Doi: 10.54278/ra.v20i1.204	Educación digital y tecnología	Revisión sistemática	Análisis de tendencias 2017–2023	Evolución de plataformas educativas digitales	Aporta marco actualizado sobre uso de plataformas en educación
Rodríguez, D. V. (2019). Didáctica digital un reto para el docente actual en Colombia. [Monografía]. <i>Repositorio Institucional UNAD</i> . https://repository.unad.edu.co/handle/10596/30702	Educación digital y tecnología	Monografía académica	Reflexión crítica aplicada	Desafíos para docentes en contextos digitales	Enlaza el contexto colombiano con los desafíos de implementación de estrategias digitales
Rosillo, J., y Rosillo, M. (2022). Metodología para la creación de sitios Web didácticos, por parte de los profesores no informáticos. <i>Sociedad y Tecnología</i> , 5(3), 503–518. https://doi.org/10.51247/st.v5i3.259	Modelos didácticos y diseño instruccional	Artículo académico	Descriptivo–propositivo	Presenta una metodología accesible para docentes sin formación informática	Fundamenta técnicamente la estructura del sitio web del estudio
Rozo, C. y Rueda, R. (2022). Educación superior en el contexto de la digitalización: retos, tensiones y posibilidades pedagógicas. <i>Revista Nómadas</i> . Doi: 10.30578/nomadas.n56a9	Educación superior y currículo	Artículo académico	Análisis crítico pedagógico	Identifica tensiones y retos de la digitalización en contextos universitarios	Aporta comprensión contextual sobre la implementación de tecnologías digitales

					en la educación
Salas, R., Lau, J. y Martínez, J. (2014). Los Modelos Tecnológicos Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI: <i>Aulas Apple del mañana: Resultados empíricos de educación básica (Modelo ACOT)</i> , pp. 17 - 32. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/03/los_modelos_tecnologicos_educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_xxi-4.pdf	Modelos didácticos y diseño instruccional	Capítulo de libro	Estudio empírico	Evidencia resultados positivos del modelo ACOT en aulas Apple	Refuerza la validez de aplicar modelos tecnológicos en entornos educativos reales
Selwyn, N. (2021). Education and technology: Key issues and debates. <i>Bloomsbury Publishing</i> .	Educación digital y tecnología	Libro académico	Teórico-crítico	Aborda los desafíos, oportunidades y tensiones del uso educativo de la tecnología	Aporta marco teórico para comprender los límites y posibilidades del aprendizaje digital
Sevillano, M. L. (2009). Competencias para el uso de herramientas virtuales en la vida, trabajo y formación permanentes. <i>Madrid: Pearson, Prentice Hall</i> .	Formación por competencias	Libro académico	Teórico-reflexivo	Describe competencias clave para el uso adecuado de herramientas	Apoya el análisis sobre competencias requeridas para aprender en

				ntas virtuales	entornos digitales
<p>Universidad Cooperativa de Colombia. (s. f.). Programa de psicología. https://ucc.edu.co/programas/programas/Paginas/bogota/psicologia-bogota.aspx?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=searchlead_source=Google%20AdWords&utm_campaign=yutm_term=universidades%20de%20psicolog%C3%ADayutm_source=adwords&utm_medium=ppc&yctf_src=yctf_net=adwords&yctf_mt=byctf_grp=27663325705&yctf_ver=1&yctf_cam=610191520&yctf_kw=universidades%20de%20psicolog%C3%ADay&yctf_acc=337-018-5230&yctf_ad=620322222621&yctf_tgt=kwd-296761548670&yctf_acc=3370185230&ygad_source=1&yglid=Cj0KCQiA0MG5BhD1ARIsAEcZtwSceds_mbK4FQ5U0EeFcdxoSCKrsi9B7cUV8qCKAJ-aCBhC1qMIfUaAuugEALw_wcB</p>	Educación superior y currículo	Página institucional	Revisión curricular	Presenta el contenido formativo o sobre temas laborales en la carrera de Psicología	Aporta al análisis de la superficialidad del abordaje de normatividad laboral en formación profesional

<p>Universidad Piloto de Colombia. (2024). Psicología. https://www.unipiloto.edu.co/programas/pregrado/psicologia/</p>	<p>Educación superior y currículo</p>	<p>Página institucional</p>	<p>Revisión curricular</p>	<p>Describe contenidos abordados en la carrera, incluyendo aspectos de derecho laboral</p>	<p>Refuerza el análisis sobre el nivel de profundidad con que se enseña normatividad laboral</p>
<p>Vidal, M., Barciela, M., y Armenteros, I. (2021). Impacto de la COVID-19 en la Educación Superior. <i>Educación Médica Superior</i>, 35(1), . Epub 01 de abril de 2021. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000100023&lng=es&lng=pt.</p>	<p>Educación digital y tecnología</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Estudio descriptivo</p>	<p>Analiza cómo la pandemia afectó prácticas pedagógicas y tecnológicas</p>	<p>Contextualiza la necesidad de implementar estrategias digitales en educación</p>
<p>Villa Sánchez, A. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. <i>REDU. Revista de Docencia Universitaria</i>, 18(1), 19-46.</p>	<p>Formación por competencias</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Revisión teórica y práctica</p>	<p>Describe implementación del enfoque ABC en universidades</p>	<p>Aporta al diseño de la estrategia a didáctica desde el enfoque por competencias</p>

<p>Villamizar Acevedo, G., Becerra Álvarez, D. R., y Delgado Martínez, A. C. (2014). Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en los campos laboral, educativo y salud. <i>REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación</i>, 13(26), 151-167.</p>	<p>Formación por competencias</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Estudio empírico</p>	<p>Estudia percepción de egresados sobre sus capacidades laborales y educativas</p>	<p>Ofrece evidencia sobre necesidades formativas en psicología organizacional</p>
<p>Vygotsky, L. S. (1978). <i>Mind in society: The development of higher psychological processes</i>. Harvard University Press.</p>	<p>Psicología y educación</p>	<p>Libro clásico</p>	<p>Teórico-constructivista</p>	<p>Fundamentos del aprendizaje a través de interacción social y herramientas</p>	<p>Sustenta el uso de mediadores digitales como apoyo al aprendizaje significativo</p>
<p>Zhindón, K. y Ávila, C. (2021). Tecnologías emergentes aplicadas a la práctica educativa en pandemia covid-19. <i>Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía</i>, 6(3), 32-59.</p>	<p>Educación digital y tecnología</p>	<p>Artículo académico</p>	<p>Revisión teórica</p>	<p>Analiza el rol de tecnologías digitales en la pandemia</p>	<p>Apoya la justificación del uso de herramientas tecnológicas como respuesta educativa</p>