



Escuela de Ciencias Humanas

Especialización en Innovación Pedagógica

Ruta Dinamita: Kit de Supervivencia con Mentoría Activa

Presentado por:

Natalia Díaz Vásquez

Bogotá, D.C. 11 de diciembre de 2025



Escuela de Ciencias Humanas

Especialización en Innovación Pedagógica

Ruta Dinamita: Kit de Supervivencia con Mentoría Activa

Presentado por:

Natalia Díaz Vásquez

Bajo la dirección de:

Jenny Marisol Páez Cárdenas

Bogotá, D.C. 11 de diciembre de 2025

Tabla de contenido

Declaración de originalidad y autonomía	5
Declaración de exoneración de responsabilidad	5
Lista de figuras	7
Lista de tablas	8
Resumen ejecutivo	9
Palabras clave	9
Abstract	1
Keywords	1
1. Introducción	1
2. TEACH IN LAB I	2
2.1 Diagnóstico del Problema	2
2.2 Metodología análisis y resultados de la etapa diagnóstica	3
2.2.1 Fase de Empatía: Sumergiéndose en el Ecosistema del Onboarding	3
2.2.2 Fase de Definición: Sintetizando el Caos en Insights Accionables	7
2.3 Contextualización del problema educativo	8
2.4 Definición del problema educativo	10
2.4.1 Análisis de causalidad	11
2.5 Fase de ideación de la propuesta de innovación educativa	13
3. TEACH IN LAB II	17
3.1 Clasificación de la innovación pedagógica.	18
3.2 Priorización de Hipótesis	19
3.3 Implementación de la Innovación Pedagógica	22
3.3.1 Diseño del experimento	23
3.3.2 Documentación de aprendizajes sobre la Implementación	28
3.4 Iteración de la Innovación Pedagógica	29
3.4.1 Diseño de la Iteración	30
3.3.2 Documentación de aprendizajes y descubrimiento de insights	33
3.5 Propuesta de Valor de la Innovación Pedagógica	34
4. Conclusiones	36
5. Agenda futura	36
6. Narrativa comunicación del proyecto	38
Referencias bibliográficas	39

Anexos	40
Bitácora de Priorización de Hipótesis	40
Bitácora de Diseño de Experimento	40
Bitácora de Implementación y documentación de aprendizajes	40
Bitácora de Diseño de la iteración	40
Bitácora de Iteración de la innovación y documentación de aprendizajes	40
Bitácora de Descubrimiento de insights y Construcción de la Propuesta de valor	40

Declaración de originalidad y autonomía

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el presente Proyecto por mi propia cuenta y que, por lo tanto, su contenido es original.

Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este proyecto no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'NATALIA DÍAZ VÁSQUEZ' with a stylized flourish at the end.

Natalia Díaz Vásquez

A second handwritten signature in black ink, identical to the one above, appearing to read 'NATALIA DÍAZ VÁSQUEZ' with a stylized flourish at the end.

Natalia Díaz Vásquez

Firmado en Bogotá, D.C. el 11 de diciembre de 2025

Declaración de exoneración de responsabilidad

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'NATALIA VÁSQUEZ', with a large, sweeping flourish underneath.

Natalia Díaz Vásquez

A second handwritten signature in black ink, identical to the one above, appearing to read 'NATALIA VÁSQUEZ' with a large flourish.

Natalia Díaz Vásquez

Firmado en Bogotá, D.C. el 11 de diciembre de 2025

Lista de figuras

Figura 1. Explicación supervisor de Clean up	4
Figura 2. Explicación supervisor de Clean up	4
Figura 3. Explicación formatos de exportación para renders	5
Figura 4. Metodología y Técnicas Utilizadas	6
Figura 5. Mapa de Empatía	7
Figura 6. Notas que se recopilaron en Miro	8
Figura 7. Definición del problema educativo	11
Figura 8. Matriz de priorización de hipótesis	22
Figura 9. Primer prototipo de Rúbrica para la experimentación	25
Figura 10. Esquema del primer prototipo	28
Figura 11. Esquema de la segunda versión del prototipo	32

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Definición del problema con la técnica 5 W's y 2 H</i>	9
Tabla 2. <i>Matriz fase de ideación</i>	13
Tabla 3. <i>Matriz análisis de Benchmarking</i>	15
Tabla 4. <i>Hipótesis</i>	20

Resumen ejecutivo

Ruta Dinamita: Kit de Supervivencia con Mentoría Activa

El proyecto surge ante la necesidad de fortalecer la motivación, el seguimiento formativo y la eficiencia del acompañamiento a pasantes dentro de un estudio de animación, donde se evidencian dificultades para sostener el compromiso, organizar el trabajo y brindar retroalimentación oportuna. Para abordar este reto, se desarrolló una solución de innovación pedagógica basada en enfoques de diseño centrado en el usuario, aprendizaje experiencial y mejora continua. La metodología incluyó entrevistas, observación participante, mapeo de procesos, construcción de hipótesis, validación con prototipos de baja y media fidelidad y una iteración implementada con pasantes, mentores y supervisores técnicos. Como herramientas principales se emplearon el Mapa de Propuesta de Valor, rúbricas de evaluación, tableros visuales de progreso, cápsulas de formación y jornadas de acompañamiento estructurado. La propuesta de valor se centra en ofrecer un sistema integral de seguimiento y retroalimentación que combina claridad de expectativas, visualización del avance y acompañamiento dosificado, diferenciándose de otras soluciones por su enfoque situado en flujos reales de producción y su capacidad de adaptarse a picos de carga del equipo. Los principales resultados evidenciaron un aumento en la motivación de los pasantes, mayor objetividad en la evaluación, mejor distribución del tiempo de los mentores y viabilidad operativa del modelo con recursos internos. Finalmente, se plantea una agenda futura que incluye la automatización del tablero visual, la creación de una guía de transición para mentores, la ampliación del banco de cápsulas formativas y la evaluación del presupuesto mínimo para escalar la solución a nuevos equipos y procesos dentro del estudio.

Palabras clave

Innovación pedagógica, experiencia de aprendizaje, retroalimentación formativa, diseño centrado en el usuario, seguimiento de pasantes

Abstract

Ruta Dinamita: Survival Kit with Active Mentoring

The project arose from the need to strengthen motivation, training follow-up, and the efficiency of support for interns within an animation studio, where difficulties in maintaining commitment, organizing work, and providing timely feedback were evident. To address this challenge, an innovative pedagogical solution was developed based on user-centered design approaches, experiential learning, and continuous improvement. The methodology included interviews, participant observation, process mapping, hypothesis building, validation with low- and medium-fidelity prototypes, and an iteration implemented with interns, mentors, and technical supervisors. The main tools used were the Value Proposition Map, evaluation rubrics, visual progress boards, training capsules, and structured support sessions. The value proposition focuses on offering a comprehensive monitoring and feedback system that combines clarity of expectations, visualization of progress, and measured support, differentiating itself from other solutions by its focus on real production flows and its ability to adapt to peak workloads. The value proposition focuses on offering a comprehensive monitoring and feedback system that combines clear expectations, progress visualization, and measured support, differentiating itself from other solutions by its focus on real production flows and its ability to adapt to team workload peaks. The main results showed an increase in intern motivation, greater objectivity in evaluation, better distribution of mentor time, and operational viability of the model with internal resources. Finally, a future agenda is proposed that includes the automation of the visual dashboard, the creation of a transition guide for mentors, the expansion of the training capsule bank, and the evaluation of the minimum budget to scale the solution to new teams and processes within the studio.

Keywords

Pedagogical innovation, learning experience, formative feedback, user-centered design, intern monitoring

1. Introducción

El proyecto nace ante la necesidad de mejorar la experiencia de formación de los pasantes en un estudio de animación, donde se identificaron dificultades relacionadas con la baja motivación, la falta de claridad en los criterios de evaluación y la sobrecarga de los mentores durante los procesos de producción. Estas problemáticas evidenciaron la necesidad de diseñar una solución de innovación pedagógica que fortaleciera el acompañamiento, facilitara el seguimiento del progreso y mejorara la calidad de la retroalimentación técnica. Para ello, se planteó como objetivo general desarrollar e implementar un modelo de acompañamiento más claro, visual y adaptable, que respondiera a las dinámicas reales del equipo y las necesidades tanto de los pasantes como de los supervisores. La importancia de intervenir este problema radica en su impacto directo en el desempeño, la autonomía y la preparación profesional de los pasantes, así como en la eficiencia operativa del estudio. Se adoptaron enfoques de diseño centrado en el usuario, aprendizaje experiencial y evaluación formativa, empleando herramientas como entrevistas, mapas de valor, prototipos iterativos, rúbricas y tableros de visualización. La solución resultante no solo permitió mejorar la organización del trabajo y la claridad de expectativas, sino que también generó beneficios reconocidos por los actores involucrados, entre ellos mayor motivación, objetividad y consistencia en el seguimiento. Este documento presenta el proceso, la fundamentación y los resultados que respaldan la pertinencia y proyección futura de la solución desarrollada.

2. TEACH IN LAB I

Las fases de empatía y definición permitieron comprender con claridad las necesidades reales de los usuarios y delimitar el problema central que debía abordarse. A través de entrevistas, observaciones y análisis de la experiencia actual, se identificaron patrones, tensiones y oportunidades que evidenciaron los retos formativos de los pasantes y mentores. Esta comprensión profunda dio paso a la fase de definición, donde los hallazgos fueron organizados y sintetizados en insights accionables que orientaron la formulación del desafío de diseño y las primeras hipótesis de solución.

2.1 Diagnóstico del Problema

Este proyecto nace a partir del diagnóstico realizado en el estudio Dinamita Animación, donde se identificó que los pasantes presentan dificultades para integrarse a los flujos de producción, especialmente en tareas como el clean up, la configuración de renders y la organización de archivos. Estos vacíos generan hasta un 70% de los errores iniciales y provocan retrasos del 30% en los tiempos estimados, incrementando además la carga de trabajo de los supervisores.

Ante esta situación, se desarrolló un prototipo de innovación pedagógica orientado a fortalecer la inducción técnica de los pasantes mediante recursos de aprendizaje autónomo y un sistema de mentorías más organizado y contextualizado. El objetivo general es facilitar una transición más eficiente durante sus primeras semanas de incorporación, asegurando mayor autonomía, mejores estándares técnicos y una disminución significativa en las correcciones básicas.

La intervención beneficia directamente a entre 4 y 9 pasantes por año, y de forma indirecta a supervisores y coordinadores que podrán dedicar más tiempo a tareas de mayor complejidad. Su importancia radica en que optimiza los procesos internos, mejora la curva de aprendizaje y fomenta competencias clave tanto técnicas como transversales, indispensables para un desempeño adecuado en un entorno de producción profesional. La solución se fundamenta en enfoques de aprendizaje práctico, acompañamiento progresivo y mejora continua del flujo de trabajo, generando beneficios comprobados para todos los actores involucrados.

2.2 Metodología análisis y resultados de la etapa diagnóstica

Para diagnosticar la problemática del onboarding en Dinamita Animación, se adoptó la metodología de Design Thinking. La elección de esta metodología se basó en su idoneidad para desentrañar no sólo los síntomas evidentes (errores técnicos, retrasos), sino las causas raíz, experiencias emocionales y necesidades no articuladas de todos los actores involucrados. El proceso se estructuró en las dos primeras fases del Design Thinking: Empatía (para sumergirse en la realidad de los usuarios) y Definición (para sintetizar los hallazgos y formular el núcleo del problema). La siguiente fase, Ideación, corresponderá al diseño de la solución propuesta, que se desarrollará en un apartado posterior.

2.2.1 Fase de Empatía: Sumergiéndose en el Ecosistema del Onboarding

El objetivo primordial de esta fase fue comprender la experiencia de incorporación desde múltiples perspectivas, capturando no solo lo que los usuarios hacen, sino lo que piensan y sienten.

Metodología y Técnicas Utilizadas:

Se empleó un enfoque de investigación cualitativa con una estrategia de triangulación de datos, utilizando tres técnicas principales:

- Entrevistas Semiestructuradas: Las entrevistas se guiarán mediante un protocolo con preguntas abiertas centradas en experiencias pasadas, desafíos específicos y emociones asociadas al proceso de onboarding.
- Observación No Participante: Se dedicaron tres sesiones de 1 hora cada una a observar a un pasante nuevo durante sus dos primeras semanas. El foco estuvo en sus interacciones con el software, la estructura de archivos, la comunicación con sus pares y supervisores, y los momentos de bloqueo o frustración. Se utilizó una matriz de observación para registrar acciones, comentarios y lenguaje no verbal. (Ver *Figura 1, 2 y 3*)

Figura 1. Explicación supervisor de Clean up

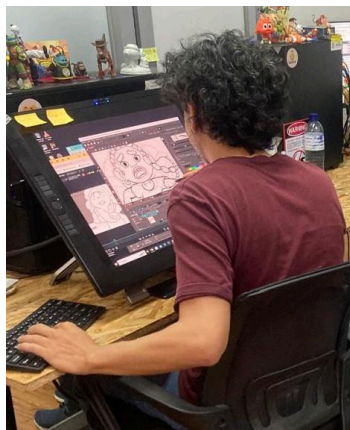


Figura 2. Explicación supervisor de Clean up

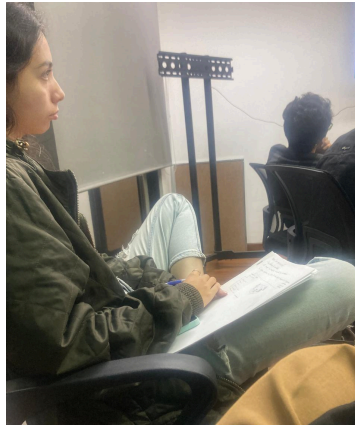


Figura 3. Explicación formatos de exportación para renders

	MPEG-2	MPEG-4	H.264	AVCHD	EXTRA	HEVC	OTHER
License/royalty-free?	No	No	No	No	No	No	No
Fully Uncompressed	No	No	No	No	No	No	No
Lossless compression	No	No	No	No	No	No	No
Lossy compression	No	No	No	No	No	No	No
Support for transparency	Yes	Yes	No	No	No	No	No
File size per 4K frame, RGB	No	Yes	No	No	No	No	No
Multiplexing	1 MB	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes
Support for more than 4 Channels	Yes	Yes	0.5 MB	0.5 MB	No	No	No
Support for 4K?	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Arbitrary
Maximum supported bit depth	No	No	Yes	No	No	No	No
Support for floating point math	10	10	8	8	10	10	10
	No	No	No	No	No	No	No

Copyright © Sereeh Subhedeo 2023

- Revisión de Artefactos: Se analizaron materiales tangibles del proceso actual: Se examinaron capas, nomenclatura y configuraciones de render para evidenciar los problemas técnicos. Ver **Figura 4**.

Figura 4. Metodología y Técnicas Utilizadas

Método de Recolección	Participantes / Materiales	Objetivo
Entrevistas Semiestructuradas	- 2 Supervisores de clean y animacion - 2 Ex-pasantes (ahora animadora junior y artista de clean up) - 1 Coordinador de Producción	Comprender expectativas, frustraciones, y puntos críticos del onboarding.
Observación No Participante	1 pasante nuevo en sus primeras 2 semanas	Detectar puntos de bloqueo, interacciones y flujos de trabajo reales.
Revisión de Artefactos	- Checklists de entrega - Archivos de proyectos previos - Correos y mensajes de Slack (anonimizados)	Identificar errores frecuentes y problemas técnicos en contexto.

La primera sesión de observación fue crucial para definir las líneas de cuestionamiento de las entrevistas. Por ejemplo, observar al pasante luchando con la configuración de capas de render llevó a preguntar a los supervisores: Cuando un pasante entrega un render con las capas incorrectas, cuál es el procedimiento que sigue? ¿Cómo impacta eso en su flujo de trabajo?.

La triangulación comenzó aquí. Por ejemplo, un supervisor mencionó en una entrevista que "los pasantes no leen las especificaciones". La observación reveló que las especificaciones eran un documento de texto denso de 10 páginas sin imágenes. La revisión de archivos mostró que los errores coincidían con puntos ambiguos de ese mismo documento. Esto permitió concluir que el problema no era la falta de lectura, sino la usabilidad y claridad del material de referencia.

2.2.2 Fase de Definición: Sintetizando el Caos en Insights Accionables

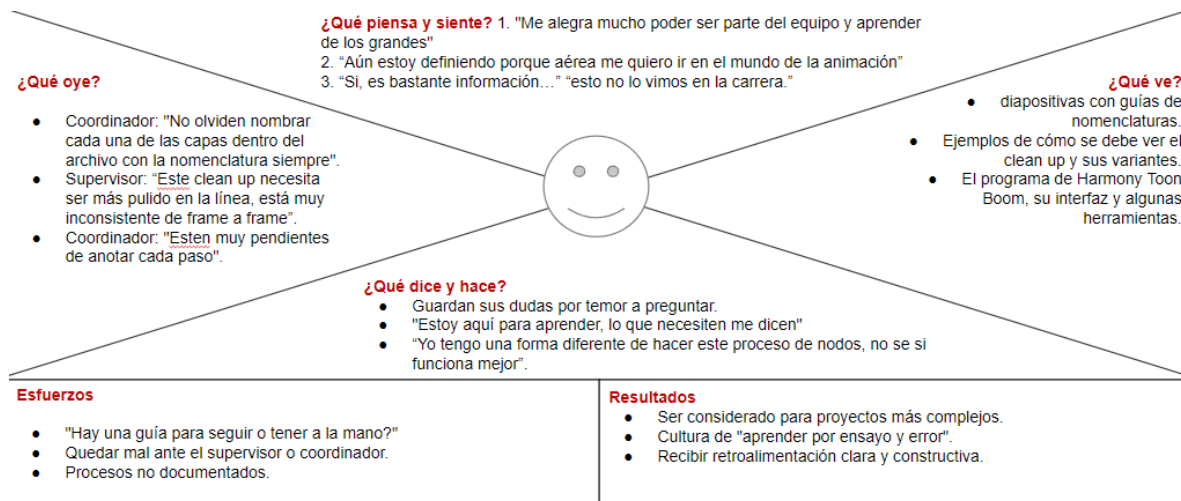
El objetivo de esta fase fue destilar la vasta información recolectada en la fase de empatía para identificar patrones, problemas clave y oportunidades de diseño.

Técnicas e Instrumentos Utilizados:

- Mapa de Empatía: Se creó un mapa por cada arquetipo de usuario (El Pasante, El Supervisor y Coordinador). Esta herramienta permitió organizar visualmente lo que los usuarios dicen, hacen, piensan y sienten, facilitando una comprensión holística.

Ver *Figura 5*.

Figura 5. Mapa de Empatía



- Diagrama de Afinidad: Se escogieron los comentarios más repetitivos y relevantes para cada área (supervisores, pasantes, coordinadores). Este proceso sacó a la luz malestares como, "Desconexión entre Teoría y Práctica" y "Falta de Estándares Claros y Accesibles". Ver *Figura 6*.

Figura 6. Notas que se recopilaron en Miro



El análisis de la información triangulada reveló que el problema va mucho más allá de una simple "falta de conocimiento". La Brecha Cognitiva y Práctica: Existe una desconexión abismal entre el conocimiento académico que traen los pasantes y las demandas específicas del flujo de trabajo profesional de Dinamita. Los errores iniciales se concentran en solo 3 áreas: nomenclatura de archivos, configuración de capas de render y niveles de detalle en el clean up. No es que no sepan animar, es que no dominan los protocolos específicos del estudio.

2.3 Contextualización del problema educativo

Tras un proceso exhaustivo de diagnóstico mediante la metodología de Design Thinking, se logró desglosar la problemática del onboarding en sus componentes

esenciales. El problema central no es la incapacidad de los pasantes, sino un proceso de onboarding desestructurado y reactivo que falla en proporcionar los estándares técnicos claros, accesibles y aplicables en el momento preciso, y que ignora la dimensión emocional de la incorporación a un entorno de alta presión. Ver **Tabla 1**.

Tabla 1.

Definición del problema con la técnica 5 W's y 2 H

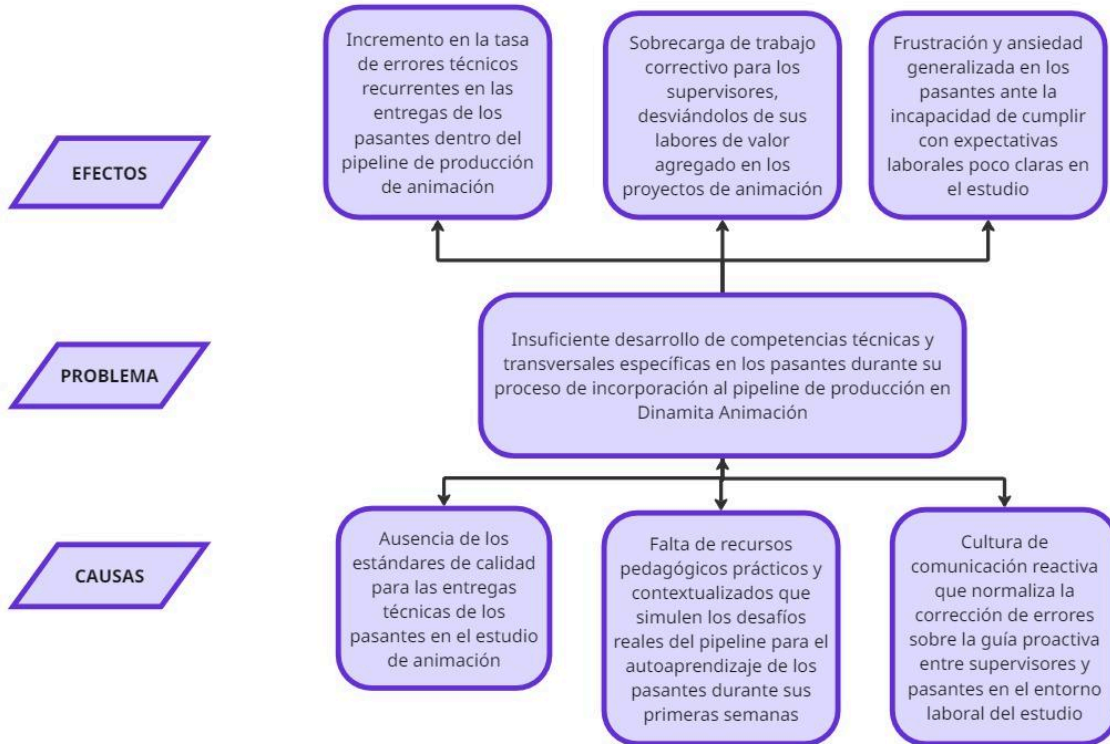
5W's	Pregunta guía	Elementos a considerar
Who	¿Quién participa en el problema?	<p>Afectados Directos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasantes (4-9 anuales): Estudiantes o recién graduados en animación. 2. Supervisores y Coordinadores de producción. <p>El estudio de animación. Líderes, equipo de talento humano y supervisores senior. Los pasantes son los principales perjudicados al no poder desempeñarse con confianza. Los supervisores ven sobrecargada su jornada con tareas de corrección básica. La organización es responsable de proveer las herramientas y la estructura para un onboarding efectivo.</p>
What	¿Qué es el problema?	<p>Problema de formación práctica inicial en los pasantes de animación, caracterizado por una alta tasa de errores técnicos y una transición ineficiente al entorno productivo real del estudio. Los errores se concentran en clean up, configuración de renders y nomenclatura de archivos. La transición es lenta y dependiente de la corrección constante por parte de supervisores, en lugar de ser autónoma y fluida.</p>
When	¿Cuándo ocurre el problema?	<p>Es en el período inicial donde la curva de aprendizaje debería ser más pronunciada. La falta de soporte en esta fase crítica genera malos hábitos y errores que se arrastran y son más difíciles de corregir posteriormente y haciéndolos más evidentes cuando se requiere del equipo de pasantes para mitigar problemas que van surgiendo en los proyectos de animación del estudio.</p> <p>Puede utilizarse un diagrama de flujo u otro para identificar más fácil cuando ocurre el problema.</p>

5W's	Pregunta guía	Elementos a considerar
Where	¿Dónde ocurre el problema?	Dinamita Animación, específicamente en el área de producción y pipeline de animación 2D y cut out. El problema se manifiesta en las estaciones de trabajo de los pasantes y en el flujo de revisión y entrega de archivos. No es un problema general de la industria, sino una brecha entre los conocimientos genéricos de los pasantes y los estándares particulares de Dinamita.
Why	¿Por qué ocurre el problema? (Causas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de recursos didácticos específicos: No existe un programa práctico que simule los desafíos reales del estudio. Debilidad en la parte de inducción, no es suficiente y todo es en la marcha de su proceso de aprendizaje. 2. Onboarding reactivó: La formación se basa en corregir errores después de que suceden. 3. No existen parámetros de los cuales los pasantes se puedan guiar para llevar el proceso de su pasantía, así como tampoco un esquema que los coordinadores puedan seguir para evaluar el desempeño de los pasantes.
How	¿Cómo ocurre el problema?	<p>El problema se evidencia a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retrasos en las entregas. - Archivos mal organizados y configurados. - Saturación de los supervisores con preguntas y correcciones básicas. - Frustración tanto en pasantes como en supervisores.
How Much	¿Cuántas personas están involucradas?	<p>El impacto afecta a 4 o 9 pasantes anuales en el estudio, 3 supervisores y 3 coordinadores de producción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desgaste del clima laboral. - Posible fuga de talento por mala experiencia inicial. - Ineficiencia en el uso de recursos humanos valiosos (supervisores).

2.4 Definición del problema educativo

El árbol de problemas evidencia que el Problema Central es multifacético, siendo la consecuencia directa de tres causas principales interrelacionadas (ver *Figura 7*):

Figura 7. Definición del problema educativo



2.4.1 Análisis de causalidad

El problema central identificado, el insuficiente desarrollo de competencias técnicas y transversales en los pasantes durante su proceso de incorporación al pipeline de producción; se origina en tres causas principales que interactúan entre sí y generan efectos directos en la calidad y eficiencia del estudio.

1. Ausencia de estándares de calidad claros para las tareas técnicas de los pasantes, durante la fase de empatía se evidenció que los pasantes ingresan con conocimientos generales, pero desconocen los criterios técnicos específicos del estudio, especialmente en

procesos como clean up, organización de archivos y configuración de renders. En las entrevistas, varios expresaron frases como: “Yo hago el clean up como me enseñaron en la universidad, pero acá lo piden distinto.” “No sabía que necesitaban una forma correcta de nombrar los archivos.” Las observaciones mostraron que esta falta de lineamientos unificados genera interpretaciones distintas sobre la misma tarea, lo que aumenta la tasa de errores en las primeras entregas. Supervisores y coordinadores reportaron que deben invertir entre 20 minutos y 1 hora adicional en correcciones y retrabajos por pasante, afectando directamente los tiempos de producción.

2. Falta de recursos pedagógicos prácticos y contextualizados, las entrevistas y observaciones demostraron que los pasantes aprenden mayormente mediante prueba y error. Varias frases lo evidenciaron: “A mi me da pena preguntar y hacerlos repetir después.” “Yo pienso que a veces es mucha información y tiene muchos pasos.” Este estilo de aprendizaje, sin materiales estructurados, produce un inicio lento y poco seguro. La ausencia de guías del pipeline, tutoriales internos o ejercicios graduales dificulta la incorporación rápida de los estándares del estudio. Como consecuencia, los supervisores deben detener tareas de mayor complejidad para explicar procesos básicos, generando retrasos acumulados y cuellos de botella en la producción.

3. Cultura organizacional que normaliza la improvisación en el proceso formativo, el diagnóstico reveló que el estudio ha dependido históricamente de mentorías informales y apoyo espontáneo entre miembros del equipo. Supervisores mencionaron: “Yo ayudo

cuando puedo, pero no tenemos un orden y se acumulan las cosas.” “Si el pasante no pregunta, uno no sabe en qué va.” Este acompañamiento no planificado produce variaciones en la calidad del apoyo que recibe cada pasante, dependiendo de la disponibilidad del mentor. Algunos pasantes expresaron sentirse solos o sin claridad sobre sus avances: “A veces no sé si voy bien o a quien puedo preguntar que no sea el coordinador.” La falta de estructura genera ansiedad, retrabajo y una adaptación más lenta a la dinámica laboral.

2.5 Fase de ideación de la propuesta de innovación educativa

El objetivo de esta etapa fue generar la mayor cantidad de ideas posibles para solucionar la problemática del onboarding, fomentando la creatividad y el pensamiento divergente. Posteriormente, estas ideas fueron depuradas y evaluadas para seleccionar las más viables y alineadas con el contexto de Dinamita Animación. Este apartado presenta la metodología de la fase, las ideas resultantes y un análisis de benchmarking que permite posicionar la solución elegida frente a iniciativas similares. Ver **Tabla 2**.

Tabla 2.

Matriz fase de ideación

Fase de Ideación		
Problema educativo: escriba el problema educativo, el mismo que aparece en el árbol del problema.		
Actores	Técnicas seleccionadas	Descripción y evidencias
1 Supervisor de Clean up, 2 Ex pasante y 1 Coordinador de producción	Brainstorming	¿Cómo se hizo? Se organizó una sesión de 1 hora. Primero, se reviso el mapa de empatía y el árbol de problemas para enfocar la actividad. Luego, se aplicó la técnica de brainstorming con la regla "todas las ideas son válidas".¿Qué se

		logró? Se fomentó la diversidad de perspectivas: el supervisor aportó viabilidad operativa, los ex-pasantes relataron puntos que les generaron confusión o problemas específicos y el coordinador de producción estuvo pendiente de tener la perspectiva de gestión de tiempos y recursos.
3 Coordinadores de producción	Matriz de Impacto vs. Esfuerzo (Viabilidad)	¿Cómo se hizo? En una reunión de coordinadores, las ideas del brainstorming se plasmaron en una matriz de 2x2, evaluando el Impacto esperado (en resolver el problema) frente al Esfuerzo requerido (tiempo, costo, recursos humanos). Ver Anexo 1 ¿Qué se logró? Priorizar de manera objetiva las ideas. Las de Alto Impacto/Bajo Esfuerzo se seleccionaron como prioridad. Las de Alto Impacto/Alto Esfuerzo se consideraron para la solución integral. Las ideas de Bajo Impacto fueron descartadas.
Resultado <i>Escriba las 5 ideas que usted considera las más innovadoras para resolver el problema educativo resultado de la fase de ideación.</i>		
Idea 1. Kit de Supervivencia del Pasante.	Un paquete digital interactivo que centraliza recursos esenciales, pero ahora con un componente central: la Rúbrica Maestra de Evaluación (Es un instrumento de evaluación único y unificado que define de manera clara, objetiva y visual los niveles de calidad esperados para las tareas técnicas críticas de un pasante en Dinamita Animación). Esta rúbrica sería visual, con ejemplos y anti-ejemplos de clean up, configuración de renders y nomenclatura, sirviendo como la referencia absoluta de calidad. Relación con la evaluación: El kit no solo informa, sino que establece los criterios de evaluación desde el día 1. El pasante puede autoevaluarse constantemente contra la rúbrica, transformando el aprendizaje autónomo en un proceso guiado y con un objetivo claro.	
Idea 2. Programa de Mentorías por Pares	Asignar un supervisor como compañero mentor, quien utilizaría la Rúbrica Maestra como herramienta clave para dar feedback. Su rol no sería sólo responder preguntas, sino guiar al pasante en cómo usar la rúbrica para mejorar su trabajo y enfocarlo. Proporciona una evaluación formativa continua y de bajo riesgo, basada en los criterios objetivos de la rúbrica, antes de que el supervisor realice la evaluación sumativa. Esto crea un puente seguro entre el aprendizaje y la evaluación formal.	
Idea 3. Evaluación por Rúbrica	Un mini-proyecto obligatorio de 1-2 semanas que simula una entrega real. El pasante recibe del estudio un brief, assets y la Rúbrica Maestra con la que será evaluado. Debe entregar un ejercicio de clean up, render	

	y organización de archivos que cumpla con los criterios. Esta es la puerta de entrada a los proyectos reales. La aprobación de este proyecto simulado es un requisito para integrarse a la producción. Esto garantiza un nivel de competencia mínimo y medible, reduciendo drásticamente el riesgo de errores en proyectos reales. El aprendizaje autónomo en las dos primeras semanas tiene un objetivo concreto: aprobar esta simulación.
Idea 4. Banco de Archivos Ejemplo y Anti-ejemplo	Una carpeta con archivos reales anonimizados. Cada archivo tiene anotaciones que señalan el incumplimiento de criterios específicos de la rúbrica como por ejemplo: "ERROR: Aquí se viola el criterio de nomenclatura". Los ejemplos muestran el cumplimiento ideal. Permite al pasante desarrollar un "ojo crítico" alineado con la rúbrica, aprendiendo a identificar y corregir errores por sí mismo antes de la entrega formal.
Idea 5. Micro-videotutorial es contextuales	Una biblioteca de videos cortos que, explícitamente, muestran cómo cumplir con los criterios de la Rúbrica Maestra. Los videos convierten los criterios abstractos de la rúbrica en acciones demostrables. Son un recurso de aprendizaje perfectamente alineado con el instrumento de evaluación.

Para enriquecer el prototipo del "Kit de Supervivencia con Rúbrica Maestra y Proyecto Simulado" y asegurar su competitividad, se realizó un análisis de benchmarking. Este proceso investigó cómo otras instituciones abordan desafíos similares de onboarding y evaluación práctica. El objetivo fue identificar mejores prácticas y posicionar nuestro prototipo como una solución integral y diferenciada. Ver **Tabla 3**.

Tabla 3.

Matriz análisis de Benchmarking

<i>Objetivo</i>					
<i>Nombre de la innovación</i>	<i>Institución en la cual se lleva a cabo la innovación</i>	<i>Nivel educativo</i>	<i>En qué país o población se desarrolla</i>	<i>Características de la innovación o acción educativa</i>	<i>Cuál es la diferencia con nuestra propuesta</i>

	<i>o empresa que la ofrece</i>				
<i>“Pixar in a Box”</i>	<i>Khan Academy / Pixar Animation Studios</i>	<i>Educación informal / Vocacional</i>	<i>Global (online)</i>	<i>Módulos online que explican conceptos de animación (storytelling, modeling) usando ejemplos reales de Pixar. Es general y teórico.</i>	<i>Nuestro prototipo es hiper-específica para los protocolos internos de Dinamita e incluye un componente de evaluación obligatoria (Rúbrica Maestra) antes de entrar a proyectos reales.</i>
<i>Adobe Digital “Learning Services”</i>	<i>Adobe</i>	<i>Corporativo / Profesional</i>	<i>Global (online)</i>	<i>Cursos estructurados y tutoriales en video para dominar sus herramientas (After Effects, Photoshop).</i>	<i>Se enfoca en el dominio del software. Nuestro prototipo asume ese conocimiento y va más allá: se centra en cómo evaluar la aplicación de ese software bajo estándares específicos de calidad del estudio.</i>
<i>Pluralsight & Skillshare</i>	<i>Pluralsight / Skillshare</i>	<i>Educación continua</i>	<i>Global (online)</i>	<i>Plataformas de cursos online con caminos de aprendizaje.</i>	<i>El kit que ofrece el prototipo tiene éxito en medir la aprobación de un proyecto</i>

					<i>simulado evaluado con la Rúbrica Maestra. Es un modelo de "certificación interna" práctica, no de cursos teóricos.</i>
<i>Onboarding en Gamestudio o AAA</i>	<i>Anónimo (por confidencialidad)</i>	<i>Capacitación interna</i>	<i>EE.UU.(interno)</i>	<i>Un servidor de Discord privado con canales para cada tema que da acceso gradual a la información.</i>	<i>Aborda la comunicación y el acceso a la información de manera ágil y además estructura bien el tiempo de la pasantía. Nuestra solución centraliza el conocimiento y lo articula alrededor de un instrumento de evaluación, asegurando que el aprendizaje tenga un objetivo de calidad medible, no sólo la resolución de dudas puntuales.</i>

3. TEACH IN LAB II

En esta etapa se formulan supuestos clave sobre el comportamiento de los usuarios, se diseñan pruebas controladas para verificar o refutar esos supuestos y, a partir de los

hallazgos, se consolida una propuesta de valor clara y diferenciada. Este proceso asegura que la solución responda realmente a las necesidades identificadas, reduce la incertidumbre del diseño e integra evidencia directa proveniente de la interacción con pasantes, mentores y supervisores.

3.1 Clasificación de la innovación pedagógica.

La innovación propuesta se enmarca principalmente dentro del tipo de innovación por Configuración, ya que transforma la manera en que los pasantes aprenden y se integran al pipeline del estudio. En lugar de depender del acompañamiento directo, irregular o improvisado, la propuesta introduce un sistema estructurado de formación basado en retos reales, rúbricas operativas y evidencias de desempeño, lo que organiza, estandariza y optimiza el proceso de aprendizaje dentro del flujo de producción.

Respecto a las dimensiones de innovación, esta se sitúa principalmente en la dimensión de Proceso (Configuración), dado que rediseña los métodos internos mediante los cuales el estudio forma a sus pasantes. Para ello integra herramientas como rúbricas claras, ejemplos visuales, criterios medibles y retroalimentación basada en evidencias, reemplazando enfoques subjetivos o dependientes de cada supervisor.

De manera complementaria, la propuesta también impacta la dimensión de Sistema del Producto/Servicio (Oferta). La plataforma creada funciona como un ecosistema de apoyo que centraliza la autogestión del aprendizaje, la carga de ejercicios y la evaluación del progreso. Esto amplía la “oferta formativa” del estudio al añadir un sistema que mejora la

calidad del acompañamiento, facilita la supervisión y contribuye a una experiencia de incorporación más efectiva y profesionalizada.

3.2 Priorización de Hipótesis

Durante el proceso de diseño de la innovación pedagógica se identificaron múltiples supuestos relacionados con la deseabilidad, factibilidad y viabilidad de la propuesta. Ver **Tabla 4**. A partir de las conversaciones con supervisores, pasantes recientes y el análisis de la información recopilada en las fases de empatía y definición, se priorizaron cuatro hipótesis clave que guiaron la construcción del prototipo. Ver **Figura 8**.

En términos de deseabilidad, se priorizó la hipótesis que plantea que “los pasantes se sentirán más motivados y seguros al contar con acompañamiento cercano y objetivos visuales de calidad”. Esta premisa fue destacada al señalar que la falta de criterios claros, ejemplos visuales y orientación personalizada genera ansiedad y dificulta su incorporación al pipeline. La insistencia recurrente en la necesidad de mayor claridad y guía directa permitió confirmar que esta hipótesis representaba un deseo real y una expectativa compartida por quienes participan en el proceso formativo.

Respecto a la factibilidad, se priorizó la hipótesis que afirma que “los mentores pueden asumir el rol de acompañamiento dentro de sus horarios actuales”. Durante las conversaciones con supervisores se evidenció que, aunque la carga de trabajo es alta,

estarían dispuestos a que el acompañamiento inicial a pasantes sea parte de sus responsabilidades cotidianas; lo que requiere una estructura más ordenada y menos demandante. La percepción general fue que un sistema claro y herramientas estandarizadas, harían factible asumir este rol sin modificaciones drásticas en la jornada laboral.

En cuanto a la viabilidad, se priorizaron dos hipótesis. La hipótesis sostiene que “el desarrollo e implementación del Kit y la Rúbrica Maestra no requerirá una inversión económica significativa, al basarse principalmente en recursos digitales internos”. Tanto pasantes como supervisores señalaron que el estudio ya cuenta con plataformas, archivos de referencia y estilos definidos que pueden convertirse en insumos del sistema formativo sin necesidad de adquirir software o servicios adicionales.

Finalmente, la hipótesis que plantea que el modelo puede sostenerse mediante la actualización semestral del kit y la rotación de mentores fue priorizada a partir de dos criterios fundamentales. El primero fue el nivel de evidencia obtenida durante las conversaciones con los usuarios, que permitió identificar su pertinencia dentro del sistema de acompañamiento. El segundo criterio correspondió a la urgencia e impacto directo que esta hipótesis tendría sobre el funcionamiento inmediato del prototipo, especialmente en lo relacionado con su continuidad operativa y mantenimiento a largo plazo. Ver **Anexo 2**.

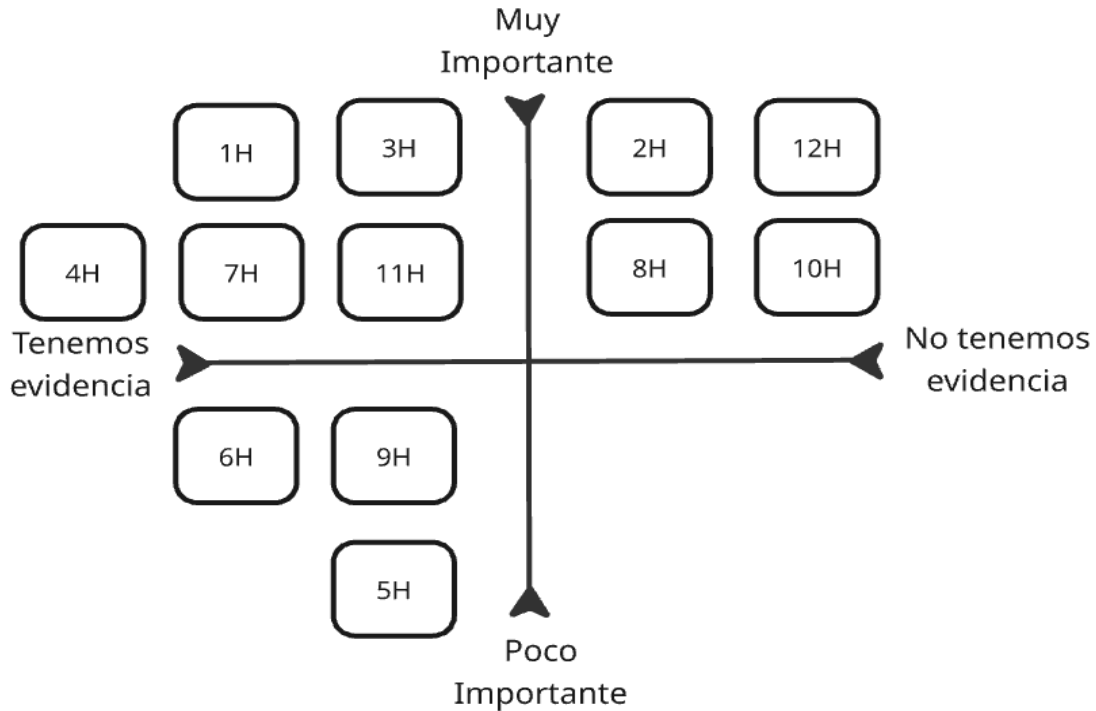
Tabla 4.

Hipótesis

Hipótesis de deseabilidad	Hipótesis de factibilidad	Hipótesis de viabilidad
---------------------------	---------------------------	-------------------------

<p>1H. Nosotros creemos que los pasantes encontrarán útil un kit interactivo que centralice recursos, guías y ejemplos prácticos dentro de una plataforma.</p>	<p>6H. Nosotros creemos que es posible diseñar la plataforma digital del kit utilizando recursos y herramientas ya disponibles en el estudio como Google Sheets, Dropboxes, Formularios o Sites sin requerir una inversión tecnológica alta.</p>	<p>10H. Nosotros creemos que el desarrollo e implementación del Kit y la Rúbrica Maestra no requerirá una inversión económica significativa, al basarse principalmente en recursos digitales internos.</p>
<p>2H. Nosotros creemos que los pasantes se sentirán más motivados y seguros al contar con acompañamiento cercano y objetivos visuales de calidad.</p>	<p>7H. Nosotros creemos que los supervisores/mentores encontrarán la Rúbrica Maestra como un método adecuado para estandarizar su retroalimentación.</p>	<p>11H. Nosotros creemos que la incorporación del prototipo de mentoría mejorará la eficiencia de los procesos de aprendizaje, reduciendo errores y retrabajos.</p>
<p>3H. Nosotros creemos que la Rúbrica Maestra, facilitará a los supervisores el seguimiento del desempeño y permitirá intervenciones pedagógicas más efectivas.</p>	<p>8H. Nosotros creemos que los mentores pueden asumir el rol de acompañamiento dentro de sus horarios actuales.</p>	<p>12H. Nosotros creemos que el modelo puede sostenerse a largo plazo mediante la actualización semestral del kit y la rotación de mentores.</p>
<p>4H. Nosotros creemos que la Rúbrica Maestra puede construirse de forma colaborativa entre supervisores y líderes de área, aprovechando estándares de calidad ya establecidos en la práctica.</p>	<p>9H. Nosotros creemos que el prototipo inicial puede implementarse con 2 de los 4 pasantes para ajustar la experiencia antes de su adopción general.</p>	
<p>5H. Nosotros creemos que el programa mejora la comunicación entre pasantes y mentores.</p>		

Figura 8. Matriz de priorización de hipótesis



3.3 Implementación de la Innovación Pedagógica

La implementación de la innovación pedagógica incluyó el diseño, validación y análisis de diversas hipótesis orientadas a mejorar el proceso de incorporación de pasantes en el estudio. Cada hipótesis permitió explorar aspectos clave como motivación, acompañamiento, sostenibilidad del modelo y uso eficiente de recursos internos. A la par, se documentaron los aprendizajes obtenidos durante este proceso, registrando las percepciones de los actores involucrados y las implicaciones prácticas para la mejora continua del prototipo formativo. Ver **Figura 10**.

3.3.1 Diseño del experimento

La primera hipótesis validada planteó que los pasantes aumentarían su motivación y seguridad al recibir un acompañamiento cercano y contar con objetivos visuales de calidad. Para comprobarla, se trabajó con un segmento conformado por dos pasantes y dos supervisores, seleccionados por su participación directa en el proceso de formación dentro del estudio.

La validación se desarrolló mediante un procedimiento organizado en cuatro fases hipótesis, validación, medición y criterios siguiendo un enfoque sistemático. La fase de validación consistió en una simulación guiada que incluyó la presentación del concepto, un recorrido por la versión básica del kit, la visualización de objetivos y una simulación breve del acompañamiento de mentor. Ver *Figura 9*. Se recopilaban impresiones a través de preguntas abiertas y cuestionarios aplicados antes y después de la actividad. La medición se basó en escalas de 1 a 5 para evaluar cambios en motivación y seguridad, complementadas con preguntas cualitativas sobre claridad de rol y comprensión del proceso.

La hipótesis se consideró validada cuando los participantes mostraron un incremento mínimo de un punto en ambas métricas y cuando al menos el 66% reportó mejoras significativas. Este proceso permitió confirmar los efectos esperados de manera ordenada y respaldada por evidencia.

La segunda hipótesis planteó que la incorporación del rol de mentoría podría integrarse de manera natural dentro de la rutina laboral existente de los supervisores, sin generar sobrecarga significativa. El experimento fue diseñado para implementarse con dos

mentores/supervisores como segmento principal de usuarios, dado que son quienes asumirían directamente la responsabilidad del acompañamiento a pasantes.

La metodología siguió una estructura sistemática en cuatro fases. En la fase de validación se empleó una simulación de flujo de trabajo, donde los participantes revisaron tareas ficticias utilizando una rúbrica básica (línea y capas). Esta simulación incluyó dinámicas como: discusión guiada sobre tiempos y carga laboral y una encuesta de percepción sobre facilidad de integración. Para la fase de medición se establecieron preguntas específicas orientadas a evaluar: el nivel de integración percibida, el tiempo adicional requerido y la posibilidad de asumir el rol sin afectar funciones habituales. Finalmente, los criterios definieron que la hipótesis sería válida si los mentores consideraban manejable la inversión de tiempo (promedio 15 minutos por sesión), y si no reportaban afectaciones a su cumplimiento de tareas o responsabilidades esenciales.

Figura 9. Primer prototipo de Rúbrica para la experimentación

Clean Up y Nomenclatura				
CRITERIO	Bueno (4)	Aceptable (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad y limpieza de la línea	Línea impecable, con excelente control; mantiene personalidad y estilo del personaje.	Línea limpia, estable y coherente. Responde al modelo entregado.	Aún presenta irregularidades; requiere correcciones en varios fotogramas.	Líneas temblorosas o irregulares; inconsistencias visibles; múltiples trazos innecesarios.
Consistencia entre fotogramas	Consistencia sobresaliente: fluidez y permanencia impecables del modelo.	El personaje se mantiene estable entre fotogramas.	Algunas inconsistencias que afectan la fluidez.	Desproporciones frecuentes; partes del personaje cambian de tamaño/forma.
Manejo de capas y organización interna	Organización impecable, usa guías solo cuando es necesario y optimiza tiempos.	Capas bien distribuidas (línea, relleno, guías, auxiliar).	Cumple parcialmente, aún requiere guía.	Capas mezcladas o mal organizadas; dificulta el trabajo del equipo.
Nomenclatura de archivos	Cumple y mantiene coherencia en todas las entregas; usa etiquetas claras.	Cumple con el formato estándar del estudio (secuencia_proyecto_plano_toma_v#).	Sigue parcialmente el formato, requiere ajustes.	No sigue el formato; archivos difíciles de identificar.

Para la siguiente hipótesis, este experimento planteó que el desarrollo e implementación del Kit y la Rúbrica Maestra no requeriría una inversión económica significativa, dado que se basaría principalmente en recursos digitales internos ya disponibles en el estudio. Para evaluar esta hipótesis se trabajó con un segmento de tres actores clave del área de producción: un productor ejecutivo, dos productores y dos supervisores, seleccionados por su conocimiento directo sobre presupuestos, herramientas internas y requerimientos operativos.

El diseño metodológico contempló una secuencia de pasos estructurada que permitió analizar de manera rigurosa la viabilidad financiera del prototipo. La actividad se desarrolló mediante una simulación guiada de recursos y presupuesto mínimo viable, organizada en una única sesión de aproximadamente 25 minutos. Durante esta simulación, se identificaron las herramientas digitales ya disponibles (como Google Suite, Dropbox o Toon Boom), se exploraron posibles plataformas nuevas, se realizó una estimación comparativa de costos entre recursos internos y opciones externas hipotéticas y, finalmente, se consolidaron percepciones y valoraciones sobre la factibilidad económica del modelo.

La medición se centró en tres indicadores clave: el porcentaje de herramientas disponibles internamente, el costo total estimado del prototipo y la percepción general sobre la necesidad de inversión externa adicional. Para validar la hipótesis se estableció un criterio concreto: esta se consideraría confirmada si más del 90% de los recursos requeridos eran internos y el costo total proyectado no superaba los 500.000 COP. Este proceso permitió garantizar que el diseño del experimento se llevara a cabo de manera sistemática, ordenada y alineada con los criterios de viabilidad financiera del proyecto.

Finalmente, para la hipótesis “El modelo puede sostenerse mediante la actualización semestral del kit y la rotación de mentores” se buscó evaluar la viabilidad del modelo a largo plazo mediante dos mecanismos clave: la actualización periódica del kit de formación y la rotación de mentores para evitar sobrecarga. El experimento se diseñó con dos mentores/supervisores como actores centrales, dado que su experiencia y disponibilidad influirían directamente en la sostenibilidad del sistema.

La validación se llevó a cabo mediante una dinámica de co-diseño, estructurada en varias etapas: construcción conjunta de un flujograma que representaba recursos, tiempos y procesos actuales; revisión del cronograma semestral y carga de trabajo simulada; análisis de distintos escenarios de actualización del kit; y registro de percepciones mediante una encuesta breve.

En la fase de medición, se formularon preguntas orientadas a identificar la viabilidad del modelo: factibilidad de actualizaciones bimestrales, impacto de la rotación en la sobrecarga y sostenibilidad del sistema con recursos actuales. Como criterio, se planteó que la hipótesis se consideraría validada si al menos el 75% de los participantes señalaba que el modelo era sostenible y si el tiempo requerido para mantenerlo no superaba las 3 horas mensuales por mentor. Ver **Anexo 3**.

Figura 10. Esquema del primer prototipo

Primer Prototipo			
Explorar cómo la motivación, el acompañamiento y el seguimiento estructurado podían mejorar la experiencia y el rendimiento de los pasantes en el estudio de animación.			
COMPONENTES	Aspectos	Supuesto	Elementos
Acompañamiento cercano	Dependía solo de mentores.	La retroalimentación constante y un tablero visual motivarían a los pasantes.	Sesiones cortas de revisión diaria. Tablero visual básico para registrar avances. (Syncsketch)
Acompañamiento por parte de los mentores	Temas distribuidos de forma espontánea.	Los mentores podían asumir el rol sin sobrecarga.	Asignación directa de cada pasante a un mentor.
Rúbrica básica de seguimiento	Versión inicial, componentes puntuales.	Una rúbrica facilitaría la evaluación objetiva del desempeño.	Rúbrica inicial con criterios simples. Primera capacitación breve para supervisores.
Viabilidad de recursos	Básico.	El prototipo sería de bajo costo y sostenible.	Uso de herramientas gratuitas

3.3.2 Documentación de aprendizajes sobre la Implementación

La implementación de la primera versión del prototipo permitió identificar aprendizajes clave sobre la dinámica real de formación y acompañamiento dentro del estudio. Ver **Anexo 4**. En relación con la Hipótesis 1, se confirmó que el acompañamiento cercano y los objetivos visuales fortalecen significativamente la motivación de los pasantes, evidenciado en un mayor compromiso y participación. Esto demuestra que la retroalimentación concreta y la visualización del progreso son elementos esenciales para sostener el aprendizaje autónomo. Ver **Anexo 5**.

Respecto a la Hipótesis 2, se observó que, aunque los mentores lograron integrar las sesiones de acompañamiento dentro de sus rutinas, en momentos de alta demanda la carga incrementó, revelando la necesidad de ajustar calendarios, definir semanas prioritarias y

distribuir el acompañamiento de manera más estratégica. Esto reafirma que la sostenibilidad del rol requiere planificación operativa y coordinación interáreas. Ver **Anexo 5**.

En cuanto a la Hipótesis 3, confirmó que el desarrollo del prototipo puede mantenerse con recursos digitales internos, lo cual habilita su continuidad en etapas tempranas sin requerir grandes inversiones. Sin embargo, también se identificó que una eventual expansión del modelo implicará considerar futuras inversiones en licencias y soporte técnico. Ver **Anexo 5**.

Finalmente, la validación de la Hipótesis 4. la introducción de la rúbrica evidenció mejoras en la claridad y objetividad del seguimiento de desempeño. Su adopción fue positiva, especialmente después de una breve capacitación, mostrando que los instrumentos estandarizados no solo facilitan la evaluación, sino que también generan un lenguaje común entre supervisores y pasantes. No obstante, se identificó la necesidad de reforzar la guía de uso para garantizar su aplicación consistente. Ver **Anexo 5**.

En conjunto, estos aprendizajes muestran que la innovación pedagógica propuesta no solo es pertinente, sino viable, siempre que se continúe iterando sobre la organización del acompañamiento, la capacitación para el uso de herramientas y la planificación operativa que sostiene el sistema.

3.4 Iteración de la Innovación Pedagógica

La iteración de la Innovación Pedagógica permitió poner a prueba, refinar y fortalecer la primera versión del prototipo mediante ciclos sistemáticos de diseño, implementación y

retroalimentación con los usuarios reales. A través del diseño de la iteración se ajustaron los componentes clave de la solución para responder mejor a las necesidades evidenciadas en el proceso previo de descubrimiento. Como resultado, se consolidó una propuesta de valor clara, enfocada en mejorar la experiencia de formación, optimizar el acompañamiento y garantizar herramientas prácticas que faciliten el aprendizaje y la evaluación dentro del entorno pedagógico.

3.4.1 Diseño de la Iteración

Durante la iteración se validaron tres hipótesis principales relacionadas con la viabilidad y funcionamiento del modelo de acompañamiento para pasantes en el estudio de animación. Cada hipótesis se trabajó mediante un proceso sistemático que incluyó: formulación de la hipótesis, diseño de la técnica de validación, recolección de datos mediante instrumentos concretos, análisis de resultados y definición de criterios de éxito. A continuación se detallan. Ver *Figura 11*.

En la hipótesis 1; “Asignación de un mentor principal sin afectar la continuidad” Se planteó que asignar un mentor principal por pasante, con apoyo ocasional de otros mentores, garantizaría acompañamiento continuo sin generar duplicidad ni sobrecarga.

La validación se implementó con mentores, supervisores y un pasante, aplicando explicación conceptual del modelo, análisis del acompañamiento, ejercicios de simulación y mini encuestas de cierre. Las métricas incluyeron percepciones sobre continuidad, claridad de roles y esfuerzo requerido.

Los criterios de éxito se basaron en la coherencia entre la experiencia simulada y la implementación realista del modelo. La metodología permitió triangular datos provenientes de diferentes actores para obtener evidencia sólida.

La hipótesis 2 “Carga sostenible para mentores” Se planteó que los mentores podrían integrar dos sesiones semanales breves de acompañamiento sin generar sobrecarga. La validación se desarrolló con dos mentores o supervisores, aplicando análisis de carga, presentación de distintos tipos de sesiones, y exploración de tiempos reales requeridos. Se formularon preguntas guía sobre tareas críticas y demandas semanales, lo que permitió recopilar datos cualitativos estructurados. El criterio de éxito se basó en identificar si los mentores podían equilibrar sus tareas sin comprometer calidad. La metodología aplicada garantizó un análisis sistemático de la carga laboral y de la viabilidad operativa del modelo.

Por último, la hipótesis 3 “Aprobación de la licencia Zoom Business” Se planteó que la junta administrativa aprobaría la adquisición de la licencia Zoom Business al evidenciar beneficios claros para la gestión y acompañamiento de los pasantes. La validación se implementó con miembros de la junta y un coordinador, utilizando una conversación guiada, presentación comparativa entre Zoom gratuito y Pro, y discusión del impacto. Se aplicaron métricas basadas en preguntas orientadas al costo-beneficio y criterios cuantitativos (aprobación por al menos el 70% de la junta).

Este proceso permitió recopilar evidencia objetiva en un entorno controlado y medir de forma sistemática la percepción de valor, demostrando rigurosidad en la toma de decisiones. Ver **Anexo 6**.

Figura 11. Esquema de la segunda versión del prototipo

Segundo Prototipo	
Optimizar el modelo inicial ajustando cargas de trabajo, fortaleciendo los instrumentos de seguimiento y dotando al sistema de una propuesta de valor clara para pasantes y supervisores.	
COMPONENTES	Mejora del enfoque del prototipo
Acompañamiento estructurado con apoyo adicional de coordinadores	Definición clara de semanas de acompañamiento prioritario. Participación activa de coordinadores para equilibrar cargas. Rotación planificada de mentores según proyecto y complejidad.
Cambio de enfoque de la "rúbrica maestra"	Rúbrica unificada y aplicable por áreas. (Clean up, Renders) Rúbrica final más clara y modular. Ajustada a tareas reales según el tipo de producción. Capacitación inicial (cápsulas de formación) para su uso consistente. Simplifica la evaluación entre diferentes supervisores.
Temas y contenidos centralizados para pasantes	Carpeta o repositorio único con: -Temáticas semanales -Objetivos de aprendizaje -Material de referencia -Entregables y lineamientos Permite que todos avancen bajo un mismo marco formativo.
Optimización del tiempo y carga operativa	Calendarios ajustados a picos de producción. Acuerdos institucionales para semanas de acompañamiento. Distribución clara de tareas de seguimiento entre mentores.
Base para escalar el modelo	Evaluación de costos mínimos reales. Propuesta de inversión en licencias o soporte técnico. Documentación del modelo para entidad, para reproducirlo en futuras cohortes.
Integración de recursos de apoyo	Ejemplos concretos de trabajos bien realizados. Plantillas, guías y pasos sugeridos. Micro tutoriales y cápsulas en video elaborados por el equipo. Repositorio accesible para pasantes y mentores.

3.3.2 Documentación de aprendizajes y descubrimiento de insights

La segunda iteración del prototipo permitió depurar y fortalecer el modelo de acompañamiento para pasantes, revelando aprendizajes clave que orientaron ajustes sustantivos en la solución final. En relación con la organización del acompañamiento (Hipótesis 2), se confirmó que la estructura de dos sesiones semanales de 15 a 20 minutos es sostenible, siempre que existan tareas concretas y un flujo de trabajo ordenado. Esto llevó a incorporar en la versión final una guía breve de sesión, la asignación explícita del nivel de dificultad de cada tarea y un sistema de programación asistida, con el fin de garantizar consistencia y propósito pedagógico en cada encuentro.

En paralelo, la validación de la necesidad tecnológica (Hipótesis 3) evidenció que la junta administrativa responde positivamente a propuestas respaldadas por evidencia práctica. La aprobación de la licencia Zoom Business confirmó la pertinencia de integrar herramientas que profesionalizan el proceso de mentoría. Como resultado, la solución final incluye protocolos de uso, criterios de seguimiento del impacto y lineamientos para la administración de sesiones y grabaciones, fortaleciendo el marco operativo del programa.

Por su parte, la dinámica del mentor principal (Hipótesis 4) se consolidó como un elemento central para asegurar coherencia, seguimiento y claridad en el aprendizaje del pasante. La iteración reveló, sin embargo, la necesidad de apoyar logísticamente la programación de reuniones y de acotar la intervención de mentores secundarios. Esto motivó la incorporación de un protocolo formal de roles, un sistema de registro de avances y un modelo de “sesión con objetivo”, garantizando que cada encuentro esté vinculado a una tarea específica y no dependa de consultas espontáneas.

En conjunto, estos aprendizajes permitieron agregar elementos clave (checklists, protocolos, sistema de programación asistida, estructura de roles) y eliminar prácticas poco efectivas (dependencia de reuniones espontáneas, intervención constante de mentores secundarios). La versión final del prototipo resulta así más clara, sostenible y alineada con las necesidades reales del estudio, de los mentores y de los pasantes, fortaleciendo tanto la calidad del acompañamiento como la eficiencia operativa del programa. Ver **Anexo 7**.

3.5 Propuesta de Valor de la Innovación Pedagógica

La solución de innovación pedagógica diseñada ofrece una propuesta de valor centrada en un modelo de acompañamiento estructurado, sostenible y alineado con los flujos reales de trabajo del estudio, permitiendo que los pasantes reciban orientación formativa constante sin generar sobrecarga en los mentores. A diferencia de otros esquemas tradicionales de inducción o acompañamiento informal, esta solución combina sesiones breves pero altamente enfocadas, una programación asistida y la figura de un mentor principal, lo que garantiza coherencia pedagógica, continuidad en el aprendizaje y claridad en los objetivos de cada interacción.

El diseño se diferencia de otras alternativas porque integra mecanismos concretos para resolver los puntos de dolor identificados directamente con los usuarios: la falta de tiempo para mentorías extensas, la tendencia a posponer reuniones, la desorganización cuando no hay tareas específicas, y la fragmentación del acompañamiento cuando múltiples mentores intervienen sin coordinación. Mediante el uso de sesiones cortas de 15–20 minutos

asociadas a tareas específicas, un protocolo de objetivo por sesión, registro del progreso del pasante y apoyo logístico en la programación, la solución transforma el acompañamiento en una práctica sostenible para los mentores y predecible para los pasantes.

Asimismo, el sistema incorpora herramientas tecnológicas validadas por los tomadores de decisión como la licencia Zoom Business que fortalecen la calidad y estabilidad de las interacciones formativas. Este componente profesionaliza el proceso y lo integra al funcionamiento del estudio, generando confianza institucional y una percepción de mayor valor pedagógico.

En síntesis, la propuesta de valor radica en un acompañamiento eficiente, coherente y operativamente viable, que se adapta al ritmo real del estudio y maximiza la efectividad del aprendizaje práctico. Su diferenciación se fundamenta en que combina claridad pedagógica, sostenibilidad operativa y soporte técnico, respondiendo directamente a las necesidades expresadas por mentores, pasantes, coordinadores y directivos durante las iteraciones del prototipo. Esta sinergia entre enfoque pedagógico y logística de producción es lo que convierte a la solución en una alternativa robusta frente a métodos de formación más intuitivos, improvisados o no integrados al flujo laboral. Ver **Anexo 8**.

4. Conclusiones

La Especialización en Innovación Pedagógica fortaleció mi comprensión sobre cómo diseñar y transformar experiencias educativas a partir de marcos como el pensamiento de diseño, el aprendizaje centrado en el usuario y la experimentación iterativa. Herramientas como mapas de actores, rúbricas, prototipado y validación constante permitieron que las decisiones del proyecto estuvieran fundamentadas en evidencia y en las dinámicas reales del contexto formativo. Durante el diseño de la solución, enfrenté retos como equilibrar las cargas de los mentores, estructurar un modelo sostenible y traducir hallazgos complejos en propuestas claras; sin embargo, estos desafíos se convirtieron en oportunidades para aplicar los enfoques aprendidos y fortalecer la propuesta. Este proceso también impulsó mi crecimiento profesional, desarrollando habilidades de análisis, síntesis, conversación con usuarios y evaluación de sistemas educativos. Finalmente, el proyecto dejó aprendizajes personales clave: la importancia de la retroalimentación continua, el valor de los prototipos visuales para comunicar ideas y la necesidad de construir soluciones flexibles que evolucionen con las prácticas del entorno educativo.

5. Agenda futura

0–6 meses: Implementar la primera versión de la solución en un entorno controlado. Priorizar la búsqueda de aliados internos, aquellos con roles de coordinación o supervisión,

y gestionar recursos básicos para su puesta en marcha. Se realizarán ajustes iniciales al sistema de acompañamiento, así como sesiones de formación para mentores y pasantes.

6–12 meses: Optimizar el modelo a partir del análisis de datos y retroalimentación. En esta etapa se busca fortalecer la estructura de acompañamiento, consolidar la rúbrica unificada y generar acuerdos con otros equipos o áreas interesadas. Asimismo, se evaluará la integración de herramientas tecnológicas que faciliten agendamiento, seguimiento y comunicación.

Más de 12 meses: Escalar la solución hacia otros programas o instituciones, evaluando posibilidades de expansión regional o nacional. Se proyecta crear una versión más robusta del sistema, con recursos formativos estandarizados, automatizaciones y documentación consolidada. A largo plazo, la solución deberá adaptarse a nuevas metodologías emergentes y convertirse en un modelo sostenible que mejore la experiencia formativa en diversos contextos.

6. Narrativa comunicación del proyecto



Ruta Dinamita Kit de Supervivencia con Mentoría Activa

Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=6f7SPRmuhnM>

Referencias bibliográficas

Adobe. (s.f.). *Training and tutorials*. <https://helpx.adobe.com/learning.html>

Blender Institute. (s.f.). *Training videos*. <https://studio.blender.org/training/>

DreamWorks. (s.f.). *Early career programs*.
<https://www.dreamworks.com/careers/early-careers>

Khan Academy. (s.f.). *Pixar in a Box*. <https://www.khanacademy.org/partner-content/pixar>

Press Start Leadership. (2024). *Rethinking onboarding for game developers: A complete guide to building confident, aligned teams*.

<https://pressstartleadership.com/rethinking-onboarding-for-game-developers-a-complete-guide-to-building-confident-aligned-teams/>

Walt Disney Animation Studios. (s.f.). *Interns & apprentices*.
<https://disneyanimation.com/interns-apprentices/>

Anexos

Anexo 1

Matriz de Impacto vs. Esfuerzo

Disponible en: [Matriz de Impacto vs. Esfuerzo.png](#)

Anexo 2

Bitácora de Priorización de Hipótesis

Disponible en: [PV_DI_U1_A4_Tarea_priorizacion_de_hipotesis_bitacora3.pdf](#)

Anexo 3

Bitácora de Diseño de Experimento

Disponible en: [PV_DI_U2_A1_Disenio_experimento_bitacora4.pdf](#)

Anexo 4

Bitácora de Implementación y documentación de aprendizajes

Disponible en: [PV_DI_U2_A2_Tarea_implementacion_bitacora5.pdf](#)

Anexo 5

Evidencias

Disponible en: [ANEXOS_bitacora05](#)

Anexo 6

Bitácora de Diseño de la iteración

Disponible en: [PV_DI_U3_A1_Tarea_diseno_iteracion_bitacora6.pdf](#)

Anexo 7

Bitácora de Iteración de la innovación y documentación de aprendizajes

Disponible en: [PV_DI_U3_A2_Tarea_Iteracion_de_la_innovacion_bitacora7.pdf](#)

Anexo 8

Bitácora de Descubrimiento de insights y Construcción de la Propuesta de valor

Disponible en: [ANEXOS_H_Bitácora de Descubrimiento de insights y CONSTRUCCIÓN DE LA PROPUESTA DE VALOR](#)