

ANDRES BANGUERA RODRIGUEZ
C.C. 1130587936**Entregable Actividad 12 y 13 /Semana 12 y 13 - Redacción del Proyecto de grado****Consigna:****PROBLEMÁTICA**

La falta de empatía de los colaboradores con las mejoras e innovaciones de la organización, generando reprocesos y sobre costos en las implementaciones de proyectos de transformación tecnológica organizacional.

ALCANCE DEL PROYECTO

Comparar la influencia de los actores involucrados en la implementación los proyectos de transformación tecnológica por medio de encuestas y experimentos que generen indicadores de empatía y sentido de pertenencia con el cambio organizacional, con el fin de proponer una ruta de optimización de los procesos de transformación tecnológica que maximicen la productividad del personal y minimicen los costos y tiempos que implica el proceso educativo del proyecto.

OBJETIVO GENERAL:

Proponer una ruta de optimización de los procesos de transformación tecnológica que maximicen la productividad del personal y minimicen los costos y tiempos que implica el proceso educativo del proyecto según la influencia de los actores involucrados en la implementación, categorizados en agentes de cambio, adoptadores tempranos y opositores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar y categorizar los actores involucrados en los proyectos de transformación tecnológica.
2. Optimizar los procesos de implementación y capacitación en proyectos de transformación tecnológica.
3. maximizando la productividad del personal y minimizar los costos y tiempos que implica el proceso educativo en los proyectos de transformación tecnológica.
4. Incrementar la empatía y sentido de pertenencia al personal con el cambio organizacional en la implementación de los proyectos.

METODOLOGIA MIXTA:

Por medio de la investigación cuantitativa pretendo entender las relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones en la ruta hacia la optimización de procesos de transformación tecnológica, pero a su vez, estos procesos donde el actor principal son las personas la investigación cualitativa nos permitirán comprender los conceptos y experiencias de estos actores, identificando las emociones y comportamiento relacionadas a la generar la eficiencia en el proyecto, esperando generar comparativas de metas y resultados obtenidos en la aplicación de las estrategias pedagógicas y metodología desarrolladas con los indicadores propuestos de eficiencia en los proyectos de transformación organizacional.

MARCO TEORICO

VERSION INICIAL (1.0)

Actualmente las empresas necesitan o deben evolucionar para poder continuar en el mercado, razón por la cual deben realizar procesos de mejora continua dentro de su organización, dichos procesos también impactan el aprendizaje organizacional, ya que al evolucionar la empresas sus empleados también deben hacerlo para obtener mejores resultados y asegurar el crecimiento y la continuidad de la misma, desafortunadamente durante estos procesos se detectan que muchos de los colaboradores o empleados presenten una falta de interés o empatía en la participación de estas actividades de aprendizaje organizacional, lo cual contribuye a que las soluciones que se presenten como mejora para la compañía no funcionen con la rapidez que se necesita y den los resultados esperados.

Para poder mitigar o reducir esta "falta de empatía" es importante detectar a qué tipo de colaborador se enfrenta la compañía y mirar posibles alternativas y/o rutas que permitan o más bien generen en sus empleados la necesidad de participar y contribuir en estos procesos, teniendo como resultado la configuración de la planeación de la implementación de los proyectos de transformación tecnológica.

Este proyecto abordara principalmente la motivación humana, la gestión del cambio, el liderazgo empático y el aprendizaje organizacional, que incluye la participación de los actores en la educación, la resistencia al cambio, la implementación de tecnologías innovadoras y el impacto de la transformación tecnológica sobre la eficiencia de la organización. Adicionalmente, teniendo en cuenta investigaciones previas que abarcan el uso de encuestas y cuantificando la participación activa de los colaboradores en el proceso de aprendizaje, tipificando la influencia del actor caracterizado en el equipo implementador y usuarios finales de manera positiva o negativa, con lo anterior se busca incorporar el modelo educativo constructivista, donde el colaborador genera el conocimiento basado en la experiencia personal, guía o facilitación desde un discurso de tópico positivo, enfocado en las fortalezas de la persona y la organización, generando así el uso de la tecnología para el diseño de la empatía y la comunicación organizacional.

Teniendo en cuenta la teoría de las relaciones laborales, centrándose en las relaciones entre los actores involucrados, ya sean gerenciales o no, para entender como un proceso de transformación tecnológica puede impactar en el sentimiento general hacia el cambio. El proyecto pretende combinar este marco teórico con la teoría de la gestión de la tecnología y los procesos de innovación, destacando como el diseño y ejecución de una estrategia de transformación tecnológica puede tener un impacto en el rendimiento productivo y los costos asociados. Esto ayudaría a evaluar cuánto impacto tienen estos factores en la optimización de procesos de transformación tecnológica.

Además, la investigación considera la teoría de aprendizaje organizacional, como un factor crítico en los procesos de transformación tecnológica. Esta teoría se centra en evaluar la forma en que los grupos de trabajo adquieren conocimiento y habilidades, así como el desarrollo de nuevas competencias. La teoría de aprendizaje organizacional centra sus esfuerzos en cómo construir habilidades relacionadas con la tecnología y

cómo transmitir estos conocimientos al personal para mejorar los procesos y producción del negocio.

De esta manera, buscamos proponer una base sólida y cuantificada para la comparación de la influencia de los actores involucrados en la implementación de procesos de transformación tecnológica, y cómo esta influencia contribuye al sentido de pertenencia con el cambio organizacional. Además, servirá de base para implementaciones de transformación tecnológica en cualquier organización que podrían utilizar esta información para desarrollar estrategias y planes de acción que mejoren la productividad y los costos involucrados en la formación relacionada con la tecnología que se implementa generando mayor rentabilidad en la organización al reducir los costos relacionados a la implementación de los proyectos, mejorando significativamente la percepción y empatía organizacional de parte de los colaboradores de las compañías, generando referentes de cambio y posicionamiento en el mercado.

MARCO TEORICO
VERSION (2.0)

Las empresas actuales necesitan estar continuamente movilizándose para competir y sobrevivir en el mercado, por lo cual deben realizar procesos de mejora continua en sus organizaciones, que también afectan el aprendizaje organizacional, ya que cada vez las empresas cambian y sus empleados deben hacerlo para obtener mejores resultados y mantener la competitividad y el éxito de esta. Sin embargo, en estos procesos se detecta que muchos de los colaboradores o empleados no están interesados o empatizan poco en estas actividades de aprendizaje organizacional.

A pesar de las esperanzas de que el aprendizaje organizacional sea una herramienta beneficiosa para la empresa, el hecho de que muchos colaboradores no estén interesados ni empatizan en el mismo es una traición al objetivo. La ausencia de interés en este tipo de actividades puede contribuir a la poca rapidez con la que se alcanzan los resultados esperados en la compañía.

Para poder mitigar o reducir esta "falta de empatía" en la organización es importante detectar a los colaboradores que se enfrentan y mirar posibles alternativas y/o rutas que permitan que estos empleados participen y contribuyan en estos procesos de planeación de la implementación de proyectos de transformación tecnológica. Con esto se configura el ambiente necesario para la implantación exitosa de tales proyectos.

Las organizaciones han estado transformándose cada vez más rápido a lo largo de los años, afectando a todos sus miembros, incluso a aquellos que no lo parezcan. La transformación tecnológica ha sido una de las principales causas de esta transformación, ya que ha sido responsable de cambiar noticias, roles, metodologías de trabajo y comportamientos de la gente, en una cadena continua. El proyecto que se está desarrollando buscará abordar asuntos relacionados con la motivación humana, la gestión del cambio, el liderazgo empático y el aprendizaje organizacional, tomando en cuenta investigaciones previas que abarcan el uso de encuestas y cuantificando la participación de los colaboradores en el proceso de aprendizaje, tipificando la influencia del actor caracterizado en el equipo implementador y usuarios finales de manera positiva o negativa. Importancia de la motivación humana La motivación es una capacidad interesante porque nos lleva a buscar objetivos que estimulemos y nos hagan sentir satisfechos con el resultado. Es esencial para el éxito en el trabajo, ya que nos impulsa a luchar por nuestros propios objetivos y nos ayuda a superar las dificultades y a pasar por nuestros momentos difíciles. La motivación conlleva a una mayor productividad, ya que nos permite estar concentrados en las cosas que realmente son importantes y elimina los riesgos de que seamos pasivos frente a situaciones que puedan amenazar nuestra felicidad.

El objetivo es ayudar a optimizar la comunicación e integrar el tema del aprendizaje en el proceso de administración de la empresa. Las personas que hacen parte de una organización y se ven envueltas en el proceso de administración, deben estar preparadas para dialogar e integrar el aprendizaje en el proceso de administración de la

empresa. Para ello, es importante preparar a las personas para poder captar el aprendizaje de manera constructiva (constructivismo), basándose en la experiencia personal, en la guía o facilitación desde un discurso de tópico positivo, enfocado en las fortalezas de la persona y la organización. Por ello, se utilizarán herramientas tecnológicas para facilitar el aprendizaje y el uso de la empatía y la comunicación organizacional.

Teniendo en cuenta la teoría de las relaciones laborales, centrándose en las relaciones entre los actores involucrados, ya sean gerenciales o no, es posible realizar un análisis sobre el impacto que una estrategia de transformación tecnológica puede tener en el rendimiento productivo y los costos asociados. El objetivo del proyecto es combinar esta teoría con la de la gestión de la tecnología y los procesos de innovación, destacando el impacto que el diseño y la ejecución de una estrategia de transformación pueden tener en el rendimiento y los costos. Esto ayudaría a evaluar el impacto de estos factores en la optimización de procesos de transformación tecnológica.

La investigación está dividida en dos grandes áreas: la adquisición de conocimientos y la transmisión de habilidades. La primera se centra en la comprensión de cómo los grupos de trabajo adquieren conocimientos en el ámbito tecnológico, mientras que la segunda se centra en la capacitación del personal para mejorar el uso de las nuevas tecnologías en la producción. Los avances en la tecnología están cambiando constantemente las formas en que las personas aprenden negocios. Debido a este cambio, la investigación considera la teoría de aprendizaje organizacional como un factor crítico en los procesos de transformación tecnológica. La teoría se centra en el estudio de la forma en que los grupos de trabajo adquieren conocimientos, así como el desarrollo de habilidades necesarias para seguir el ritmo de las modernas tecnologías. Según la teoría de aprendizaje organizacional, los esfuerzos de los grupos de trabajo deben centrarse en mejorar la capacidad de aprendizaje y la eficiencia de procesos. Esto se logra mediante la construcción de habilidades relacionadas con la tecnología y el desarrollo de procesos que permitan transmitir estos conocimientos a los empleados. El aprendizaje organizacional es un factor clave en el éxito de los procesos de transformación tecnológica. La teoría propone que los esfuerzos de los grupos de trabajo deben centrarse en mejorar la capacidad de aprendizaje y la eficiencia de procesos.

De esta manera, buscamos proponer una base sólida y cuantificada para la comparación de la influencia de los actores involucrados en la implementación de procesos de transformación tecnológica, y cómo esta influencia contribuye al sentido de pertenencia con el cambio organizacional. Además, servirá de base para implementaciones de transformación tecnológica en cualquier organización que podrían utilizar esta información para desarrollar estrategias y planes de acción que mejoren la productividad y los costos involucrados en la formación relacionada con la tecnología que se implementa generando mayor rentabilidad en la organización al reducir los costos relacionados a la implementación de los proyectos, mejorando significativamente la percepción y empatía organizacional de parte de los colaboradores de las compañías, generando referentes de cambio y posicionamiento en el mercado.

MARCO TEORICO
VERSION (3.0)

Las empresas actuales necesitan estar continuamente movilizándose para competir y sobrevivir en el mercado, por lo cual deben realizar procesos de mejora continua en sus organizaciones, que también afectan el aprendizaje organizacional, ya que cada vez las empresas cambian y sus empleados deben hacerlo para obtener mejores resultados y mantener la competitividad y el éxito de esta. Sin embargo, en estos procesos se detecta que muchos de los colaboradores o empleados no están interesados o empatizan poco en estas actividades de aprendizaje organizacional, debido a la descontextualización que perciben hacia el uso de nuevas herramientas y lo ofrecido por las actividades de capacitación y educación.

A pesar de las esperanzas de que el aprendizaje organizacional sea una herramienta beneficiosa para la empresa, el hecho de que muchos colaboradores no estén interesados ni empatizan en el mismo es una traición al objetivo. La ausencia de interés en este tipo de actividades puede contribuir a la poca rapidez con la que se alcanzan los resultados esperados en la compañía.

Para poder mitigar o reducir esta "falta de empatía" en la organización es importante detectar a los colaboradores que se enfrentan y mirar posibles alternativas y/o rutas que permitan que estos empleados participen y contribuyan en estos procesos de planeación de la implementación de proyectos de transformación tecnológica. Con esto se configura el ambiente necesario para la implantación exitosa de tales proyectos.

El ensayo de Henry Giroux (1) aborda la importancia de la contextualización en la educación y plantea que una educación desvinculada del contexto carece de valor. Esta idea es de gran relevancia para una investigación sobre cómo optimizar los procesos educativos ya que implica que, para crear un sistema educativo óptimo en el que los alumnos estén capacitados para implementar proyectos de transformación tecnológica en las organizaciones, debemos entender el contexto en el que esa educación está siendo impartida. Esta fuente indica que, si bien es importante impartir conocimiento técnico relacionado con la implementación de proyectos de transformación tecnológica, se debe hacer en el contexto de lo que está sucediendo en el entorno en el que se imparte la educación, para conectarlo con los problemas y desafíos reales que los estudiantes encontrarán en su trabajo. Esta información puede ser de gran utilidad para los investigadores intentando optimizar los procesos educativos.

Las organizaciones han estado transformándose cada vez más rápido a lo largo de los años, afectando a todos sus miembros, incluso a aquellos que no lo parezcan. La transformación tecnológica ha sido una de las principales causas de esta transformación, ya que ha sido responsable de cambiar noticias, roles, metodologías de trabajo y comportamientos de la gente, en una cadena continua. El proyecto que se está desarrollando buscará abordar asuntos relacionados con la motivación humana, la gestión del cambio, el liderazgo empático y el aprendizaje organizacional, tomando en cuenta investigaciones previas que abarcan el uso de encuestas y cuantificando la

participación de los colaboradores en el proceso de aprendizaje, tipificando la influencia del actor caracterizado en el equipo implementador y usuarios finales de manera positiva o negativa.

Esto implica la necesidad de integrar conocimiento con la experiencia práctica de los estudiantes (2) para desarrollar la capacidad de solución de problemas como base para transformar la educación en una experiencia significativa. En particular, la fuente aborda los conceptos de “experimentación-reflexión” y de enfoque de “room to experiment” para que los estudiantes puedan desarrollar procesos de aprendizaje más complejos y realistas. Asimismo, la fuente resalta la importancia de la formación de estudiantes críticos y de una educación situada, en la que la teoría y la práctica se entrelazan.

Es por ello por lo que la motivación es una capacidad interesante, porque nos lleva a buscar objetivos que estimulemos y nos hagan sentir satisfechos con el resultado. Es esencial para el éxito en el trabajo, ya que nos impulsa a luchar por nuestros propios objetivos y nos ayuda a superar las dificultades y a pasar por nuestros momentos difíciles. El documento de Oscar Jara Holliday (3) es muy relevante para la optimización de los procesos educativos ya que proporciona una perspectiva completa sobre los procedimientos para llevar a cabo la sistematización de experiencias, desde la definición de los ejes hasta la gestión de resultados. Esto aseguraría que los procesos educativos sean óptimos para la implementación de proyectos de transformación tecnológica en las empresas, ya que se haría un uso adecuado de los recursos necesarios para obtener los mejores resultados. La motivación conlleva a una mayor productividad, ya que nos permite estar concentrados en las cosas que realmente son importantes y elimina los riesgos de que seamos pasivos frente a situaciones que puedan amenazar nuestra felicidad.

El objetivo es ayudar a optimizar la comunicación e integrar el tema del aprendizaje en el proceso de administración de la empresa. Las personas que hacen parte de una organización y se ven envueltas en el proceso de administración, deben estar preparadas para dialogar e integrar el aprendizaje en el proceso de administración de la empresa. Para ello, es importante preparar a las personas para poder captar el aprendizaje de manera constructiva (constructivismo), basándose en la experiencia personal, en la guía o facilitación desde un discurso de tópico positivo, enfocado en las fortalezas de la persona y la organización. Por ello, se utilizarán herramientas tecnológicas para facilitar el aprendizaje y el uso de la empatía y la comunicación organizacional.

Teniendo en cuenta la teoría de las relaciones laborales, centrándose en las relaciones entre los actores involucrados, ya sean gerenciales o no, es posible realizar un análisis sobre el impacto que una estrategia de transformación tecnológica puede tener en el rendimiento productivo y los costos asociados. El objetivo del proyecto es combinar esta teoría con la de la gestión de la tecnología y los procesos de innovación, esto se apoya en el escrito de Oscar Jara Holliday (4) donde ofrece un análisis detallado de la importancia de la sistematización de experiencias como un medio para crear un ambiente de aprendizaje seguro y optimizar los procesos educativos, con lo que se logra mejorar el desarrollo y las capacidades de las personas. Esto permite a las empresas

encontrar soluciones innovadoras que con el tiempo el autor plantea, mejoren los procesos educativos en la implementación de proyectos de transformación tecnológica. Esto ayudaría a evaluar el impacto de estos factores en la optimización de procesos de transformación tecnológica.

La investigación está dividida en dos grandes áreas: la adquisición de conocimientos y la transmisión de habilidades. La primera se centra en la comprensión de cómo los grupos de trabajo adquieren conocimientos en el ámbito tecnológico, mientras que la segunda se centra en la capacitación del personal para mejorar el uso de las nuevas tecnologías en la producción. La sistematización de experiencias (5) es una herramienta útil para comprender mejor el contexto, los procesos y las repercusiones potenciales de la implementación de un proyecto de transformación tecnológica. Esta fuente destaca la importancia de la inclusión de todos los actores involucrados para garantizar un verdadero entendimiento y una visión compartida para propiciar una verdadera transformación educativa. Los avances en la tecnología están cambiando constantemente las formas en que las personas aprenden negocios. Debido a este cambio, la investigación considera la teoría de aprendizaje organizacional como un factor crítico en los procesos de transformación tecnológica. La teoría se centra en el estudio de la forma en que los grupos de trabajo adquieren conocimientos, así como el desarrollo de habilidades necesarias para seguir el ritmo de las modernas tecnologías. Según la teoría de aprendizaje organizacional, los esfuerzos de los grupos de trabajo deben centrarse en mejorar la capacidad de aprendizaje y la eficiencia de procesos. Esto se logra mediante la construcción de habilidades relacionadas con la tecnología y el desarrollo de procesos que permitan transmitir estos conocimientos a los empleados. El aprendizaje organizacional es un factor clave en el éxito de los procesos de transformación tecnológica. La teoría propone que los esfuerzos de los grupos de trabajo deben centrarse en mejorar la capacidad de aprendizaje y la eficiencia de procesos.

De esta manera, buscamos proponer una base sólida y cuantificada para la comparación de la influencia de los actores involucrados en la implementación de procesos de transformación tecnológica, tal y como lo menciona la implementación de la primera fase del Modelo de Gestión de Cambio Organizacional (MGO) de Lewin (6), identificando sus estrategias y alcances, con el fin de mejorar la planificación de los procesos de cambio que se lleven a cabo dentro de una empresa. Algunos de sus elementos principales son el análisis de la situación previa, la generación de consenso entre los actores involucrados, la elaboración de planes de desarrollo y acciones para el mismo, así como la planificación de medidas de seguimiento para el proceso. Esto tendrá como resultado mejorar significativamente la percepción y empatía organizacional de parte de los colaboradores de las compañías, generando referentes de cambio y posicionamiento en el mercado.

Este modelo de cambio de Kurt Lewin ofrece la oportunidad de una guía paso a paso para una implementación exitosa de proyectos de transformación tecnológica para empresas. A través de los conceptos abordados en el artículo (7), esta fuente da al lector la información necesaria para conocer los aspectos fundamentales de la implementación. Esto incluye los principios básicos para la planificación, el liderazgo, la

creatividad, los valores organizacionales, la retroalimentación y el compromiso, por lo tanto, una importante referencia para aquellos que buscan optimizar los procesos educativos implementando proyectos de transformación tecnológica en sus empresas.

El modelo de Lewin se refiere a una herramienta de administración del cambio (8) que se centra en el liderazgo, los estilos individuales de administración, las influencias entre grupos, la comunicación y la manera en que los cambios estructurales y comportamentales discurren al mismo tiempo.

De esta manera nos enfocaremos en generar competencias y herramientas, como:

1. Centrarse en el liderazgo y en la toma de decisiones para los cambios. Esto significa que un líder de la empresa debe establecer una dirección para la administración del cambio y coordinar sus esfuerzos con otros individuos para asegurar que el cambio sea exitoso.
2. Reconocer los estilos individuales de administración incluyen el enfoque constructivo, el enfoque de descongelamiento, el enfoque persuasivo, el enfoque de operación y una variedad de otros enfoques que ayudan a los líderes a comprender la mejor manera de abordar el cambio. Esto ayuda a los líderes a desarrollar una estrategia de cambio que funcione y sea aceptada por la gente.
3. Comunicarnos adecuadamente, ya que la comunicación es una clave importante para garantizar el éxito de un programa de cambio exitoso. Los programas de cambio exitosos requieren que todos los involucrados, desde los trabajadores a los activistas comunitarios, comprometan su tiempo y esfuerzo para crear una cultura de cambio en su entorno.

De esta manera, buscamos proponer una base sólida y cuantificada para la comparación de la influencia de los actores involucrados en la implementación de procesos de transformación tecnológica, y cómo esta influencia contribuye al sentido de pertenencia con el cambio organizacional. Además, servirá de base para implementaciones de transformación tecnológica en cualquier organización que podrían utilizar esta información para desarrollar estrategias y planes de acción que mejoren la productividad y los costos involucrados en la formación relacionada con la tecnología que se implementa generando mayor rentabilidad en la organización al reducir los costos relacionados a la implementación de los proyectos, mejorando significativamente la percepción y empatía organizacional de parte de los colaboradores de las compañías, generando referentes de cambio y posicionamiento en el mercado.

FUENTES PRIMARIAS

1. Henry Giroux. (2009). Una educación divorciada de su contexto carece de valor. 2009, mayo 23, de HENRY GIROUX - BLOG. Sitio web: <http://henry-giroux.blogspot.com/2009/05/educacion-contextualizada.html>
2. Juan Rubio González & Taeli Gómez Francisco. (2021). Aprendizaje contextualizado y expansivo: Una propuesta para dialogar con las incertidumbres en los procesos educativos. Actualidades Investigativas en Educación - Universidad de Costa Rica, vol. 21, núm. 3, pp. 1-23. Sitio web: <https://www.redalyc.org/journal/447/44768298005/html/>
3. Oscar Jara Holliday. (2008). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. Biblioteca Electrónica sobre Sistematización de Experiencias. Sitio web: https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf
4. Oscar Jara Holliday. (2018). La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para otros mundos posibles. Bogotá: 2018. 258 pp Primera edición, Colombia: Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE. Sitio web: <https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/2121/Libro%20sistematizacio%CC%81n%20Cinde-Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Oscar Jara Holliday. (2015). La sistematización de experiencias produce un conocimiento crítico, dialógico y transformador. 2015, mayo , de CEP Alforja - Reflexiones Pedagógicas. Sitio web: <http://www.cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2015/06/Entrevista-Oscar-Jara-Revista-Docencia.pdf>
6. Eric Martínez-Bustos & Chile Claudia Carrasco Sagredo & María T. Bull. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Estudios Gerenciales, vol. 34, núm. 146, pp. 88-98, 2018 Universidad Icesi, de Sistema de Información Científica Redalyc Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante. Sitio web: <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535009/html/>
7. Web de referencia para CEOs, Managers y Emprendedores. (2021). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. 2023, marzo 1, de Negocios y Empresa. Sitio web: <https://negociosyempresa.com/modelo-de-cambio-kurt-lewin/>
8. Digital Education Strategies - The Chang School. (2021). 4.16: Gestión del cambio- Modelo de Lewin. 2023, marzo 1, de Libre Texts.org. Sitio web: https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocios_Avanzados/Libro%3A_La_accesibilidad_digital_como_pr%C3%A1ctica_de_negocios/04%3A_Creando_Cultura_de_Accesibilidad_Digital/4.16%3A_Gesti%C3%B3n_del_cambio-Modelo_de_Lewin
9. Carmen Aurora Sánchez & Jessica Lorena Pardo & Juliana Dayana Barajas & María Paula Sánchez & Sonia Alejandra Hernández. (2020, julio 28). SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS "Diferentes miradas de una vivencia". Repository USTA Online, 1, pp.1-50. 2023, marzo 01, Recuperado De <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30220/024-ROJAS%20ok.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
10. Lic. Dámari Expósito Undayl & Dr.C. Jesús Alberto González Valeroll.. (2017). Sistematización de experiencias como método de investigación. Gaceta Médica Espirituana - Universidad de Ciencias Médicas. Sancti Spíritus, vol. 21, núm. 3, Gac Méd Espirit vol.19 no.2 Sancti Spíritus may.-ago. 2017. Sitio web: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000200003

FUENTES SECUNDARIAS

11. Virginia Orengo Castella & Rosa María Grau Gumbau & José María Peiró Silla. (2002). La innovación tecnológica como proceso de cambio organizacional. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology, ISSN 1576-5962, Vol. 18, Nº 1, 2002, pp. 5-38. Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=294407>
12. Luis Ahumada Figueroa & Atilio Bustos-González. (2004). Aprendizaje organizacional, cambio organizacional, gestión del conocimiento. Acta Colombiana de Psicología, ISSN-e 1909-9711, ISSN 0123-9155, Nº. 11, 2004, pp. 34-46. Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3181858>
13. Joaquin Romero & Santiago Matamoros & Carlos Andrés Campo. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. Revista de ciencias administrativas y sociales, ISSN 0121-5051, Vol. 23, Nº 50 (octubre-diciembre), 2013, pp. 33-52. Sitio web: <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v23n50/v23n50a04.pdf>
14. Barnechea García M & Morgan Tirado ML. (2010). La sistematización de experiencias: producción de conocimientos desde y para la práctica. 2014, diciembre 12, de Universidad de Costa Rica. Sitio web: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-15-07.pdf>
15. D^a. Trinidad Aparicio Pérez. Psicóloga - Especialista en infancia y adolescencia. Granada. (2009). Cómo desarrollar la empatía. 2009, mayo 23, de Leche Puleva - Nutrición y bienestar. Sitio web: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/como-desarrollar-la-empatia>
16. Pau Forner Navarro. (2015). 6 ejercicios de Empatía Para Mejorar tus Habilidades Sociales. 2015, de Habilidad Social. Sitio web: <https://habilidadsocial.com/ejercicios-de-empatia/>
17. Manuel Escudero, Psicólogo Clínico. (2018). ¿Qué son las habilidades sociales y cómo mejorarlas? 2018, agosto 2, de Manuel Escudero. Sitio web: <https://www.manuelescudero.com/que-son-las-habilidades-sociales/>
18. Sistematización Mérida. Coordinación ampliada Mérida. Programa aló presidente nro. 354. ¿Qué es sistematizar para los Infocentro? Caracas: Sistematización Mérida; 2010. Sitio web: <http://sistematizacion.obolog.es/sistematizacion-2162478>
19. Guiso AM. Sistematización. Un pensar el hacer, que se resiste a perder su autonomía. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó Medellín-Colombia; 2011. Sitio web: http://www.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_28/decisio28_saber1.pdf
20. Verger i Planells A. Sistematización de Experiencias en América Latina. Una propuesta para el análisis y la recreación de la acción colectiva desde los movimientos sociales. Barcelona: Cepalforja.Org. Sitio web: http://www.cepalforja.org/sistem/documentos/sistemat_verger.pdf
21. Prof. Marilú Rioseco G. & Prof. Ricardo Romero. (2002, abril 8). LA CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA COMO ELEMENTO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. Universidad de Concepción Universidad Nacional de San Juan - Chile, 1, pp.1-9. 2023, marzo 01, Recuperado De <https://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1H30Z58M4-WQV64-QQ2/Contextualizaci%C3%B3n%20de%20la%20Ense%C3%B1anza%20como%20elemento%20facilitador%20del%20Aprendizaje%20Significativo.pdf>
22. María Ximena Barrera & Patricia León Agustí. (2006, mayo 20). EL APRENDIZAJE EN LÍNEA EN AMÉRICA LATINA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES. 2023, marzo 1, de Eduteka ICESI. Sitio web: <https://eduteka.icesi.edu.co/articulos/AprendizajeEnLinea>

23. Drayson Rodriguez. (2022). Aplicación De Las Tic En La Educación. 2023, marzo 1, de Eduteka ICESI. Sitio web: <https://eduteka.icesi.edu.co/proyectos.php/2/14550>
24. Juan Clerc A. & Angélica Saldivia B. & Marisela Serrano G. (2006). LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA SOBRE EL CLIMA LABORAL - Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar. Osorno, marzo - mayo del 2006: Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción.