

ANDRES BANGUERA RODRIGUEZ
C.C. 1130587936
Entregable Semana Tarea 15 | Documento final

A hoy he aprendido varias lecciones durante del desarrollo de la maestría de innovación educativa sobre el modelo de rutas de capacitación basado en los cambios organizacionales dentro de proyectos de transformación tecnológica en empresas. Estas lecciones están fundamentadas en la reflexión sobre el proceso educativo, con el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en la educación y los pilares para una propuesta educativa innovadora. Las conclusiones obtenidas son que nuestros esfuerzos como docentes deberían enfocarse en promover un aprendizaje activo, significativo y basado en metodologías inductivas donde se apoye tan importante concepto como es el trabajo colaborativo y creativo.

Todo esto es para garantizar el mejoramiento de los procesos educativos. Esto se debe al hecho de que los colaboradores de hoy en día requieren de una formación que los pueda preparar para estar a la altura de la realidad tecnológica en la cual viven. Es basado en este pensamiento que surge la necesidad de generar un Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el cual se tengan en cuenta los cambios organizacionales dentro de proyectos de transformación tecnológica, los principios del constructivismo, la postura ética derivada de la misma y el establecimiento de una relación entre alumnos y profesores que ayude a garantizar la mejor calidad educativa.

Para la construcción del PEI, se propone identificar los actores claves en los cuales nos ayuden a generar empatía con los cambios organizacionales dentro del ecosistema educativo empresarial. Estos actores claves suelen originarse más allá de la postura pedagógica de una empresa, más allá de las intenciones y más allá de los deseos del colaborador, deben partir desde la esencia empresarial misma. Estos actores suelen incluir al equipo de liderazgo de un equipo de trabajo, directivos, líderes de la empresa y cualquier otro actor involucrado en el proceso.

Para un resultado óptimo, este modelo de ruta de capacitación debe tomar en cuenta los siguientes pilares:

- Primero, la participación de todos los participantes dentro de los procesos de cambio. Se debe incentivar la participación y el compromiso de cada uno para que el proceso fluya de una manera efectiva. Esto debe venir enmarcado dentro de un contexto de cooperación y respeto entre todos los que estén involucrados.
- Segundo, se debe desarrollar un marco ético. Esto debe involucrar el desarrollo de confianza, seguridad y transparencia entre todos los miembros de la empresa u organización. Estas son herramientas fundamentales para garantizar que los procesos estén a la altura de lo esperado.
- Tercero, se debe promover una cultura innovadora. Esto garantiza que todos estén abiertos a la transformación tecnológica y a los cambios necesarios para garantizar la capacitación de estos y así asegurar el éxito de los proyectos.

En conclusión, el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación es un área fundamental para la educación y las capacitaciones empresariales. Los líderes de la empresa deben estar preparados para desarrollar un entorno adecuado para la implementación de la optimización de los procesos, lo cual involucra tanto el desarrollo de un marco ético como la promoción de una cultura innovadora. El modelo de rutas de capacitación debe desarrollarse con el fin de involucrar a todos los actores clave que sean parte de estos, incentivando la participación de todos los involucrados y se asegurar que los procesos se desarrollen de acuerdo lo que se esperado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cabero Almenara, J. et al. (2006). "Tecnología Educativa. Concepto y campo de aplicación". SciELO España. <http://www.scielo.org.co/pdf/dtcn/v27n1/v27n1a08.pdf>

Talbert, R. y Erickson, D. (2005). "Interaction between students and out-of-class instructional technology". University of Central Florida. <https://knoey.org/Interaction-between-Students-and-Out-Of-Class-Instructional-Technology.pdf>

Esteban M. (2007). "Constructivismo. Teoría del aprendizaje: enfoque y aplicación en la educación infantil". Revista de psicodidáctica. <http://www.ub.edu/filsoc/revista/a15/Constructivismo.pdf>

Pérez, C. G. y Marín, F. B. (2004). "Los cambios organizacionales no se dan si no hay una transformación cultural". Peru. Limusa.
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/718/Los%20cambios%20organizacionales%20no%20se%20dan%20si%20no%20hay%20una%20transformaci%C3%B3n%20cultural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hoffmann, M. (2007). "Aprendizaje y empatía: Una síntesis entre la pedagogía emocional y la modernización de la educación". PER. Educación.
<http://biblioteca.tecnologico.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=31275>

Ruiz, C. et al. (2013). "Actitudes y convicción hacia el uso de la tecnología por docentes y estudiantes del programa de primaria". Revista Colombiana de educación.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42035076010>

Walberg, H. (1996). "Los fundamentos de la educación: el aprendizaje, la enseñanza y la productividad." Educación y Desarrollo Social.
http://portal.ucuenca.edu.ec/fileadmin/resources/CENS/EED/DOCUMENTOS/cursos2006/libros/Educacion_Fundamental_Walberg.pdf

Darwich, L. (2009). "TIC's en el contexto de la educación superior: Hacia una nueva concepción de aula". Enfoques pedagógicos para el aprendizaje con tecnología en el siglo XXI. España.
<http://foucontreras.org/files/2012/05/darwich-tics-tlf.pdf>

León, J. et al. (2009). "Socialización, colaboración y diálogo en la educación con tecnología". Enfoques pedagógicos para el aprendizaje con tecnología en el siglo XXI. España.
<http://foucontreras.org/files/2012/05/leon-socializacion.pdf>