

# MESA REDONDA

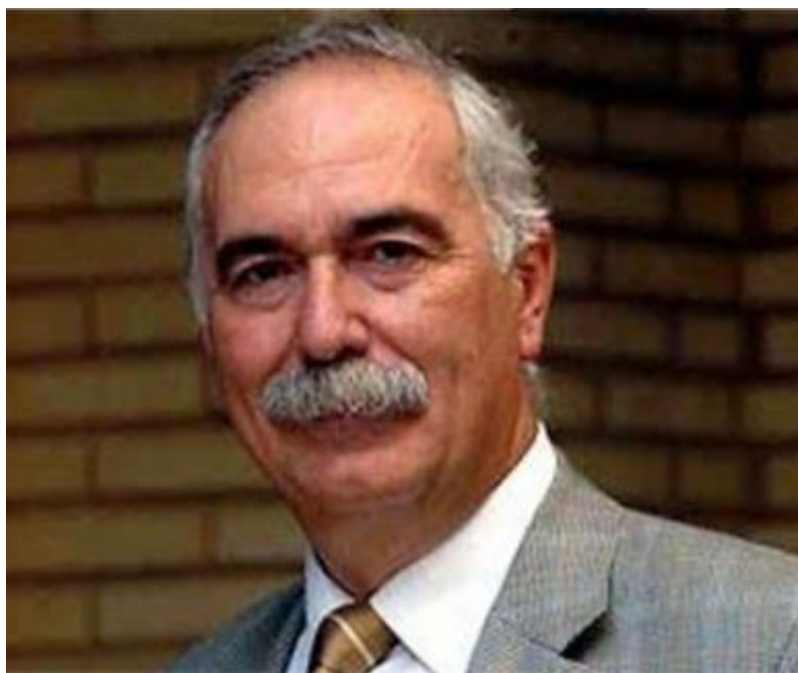
*con expertos*



# Código 100

## Juan Pedro Serna

Ex Director Fundación Formación e Investigación Sanitarias en Comunidad Autónoma Región de Murcia



### Principales ideas

- ✓ *El modelo* es la clave, y debe ser diseñado a medida de la propia organización
- ✓ *Alfabetización digital* como requisito para facilitar la comunicación
- ✓ *Ensamblaje* entre las necesidades de los profesionales que están en “primera línea” y las necesidades de la organización
- ✓ Evitar la *infoxicación* de conocimiento. Apoyarse en el Big Data para facilitar la toma de decisiones
- ✓ *Voluntariedad* de la formación
- ✓ La *evaluación* debe ser continua. Es necesario compatibilizar lo que la organización requiere como necesario y lo que el profesional busca como inquietud. ¿En qué necesita formarse? ¿Con qué prioridad? ¿Dónde?
- ✓ Se requiere un cambio de *mentalidad*, tanto de los profesionales (competir Vs colaborar) como de la propia organización que no puede desentenderse de la capacitación de sus profesionales

## Carlos Iglesias

Director General Netbiblo



### Principales ideas

- ✓ Establecer *metas claras y reales* e índices de *impacto*. ¿Qué ideas son realizables?
- ✓ La transformación digital no la coordina ninguna organización, sino las propias *personas* que la conforman
- ✓ El *marketing interno* para la adopción y uso de la herramienta será tan o más importante que el diseño de la solución en sí
- ✓ El modelo deberá soportarse en herramientas *dinámicas y flexibles*

## María J. Rodríguez

e-Learning dept. Manager Galicia Supercomputing Centre



### Principales ideas

- ✓ *Simplificar las herramientas*. La tecnología no puede ser una barrera. La usabilidad es clave. El modelo deberá ser sencillo y de código abierto para facilitar la uniformidad e integración
- ✓ *Acreditación y pedagogía* para hacer formación de formadores: es importante lograr que la gente aprenda y medir ese aprendizaje
- ✓ *Integración y reconocimiento de habilidades*: ¿quién sabe qué? y ¿quién tiene qué? El esfuerzo individual que se genera se tiene que reconocer
- ✓ Necesitamos *sistemas inteligentes, personalizados e integrados* que nos crucen y filtren los datos utilizando Big Data



## Anna Iñesta-Codina

Ph.D. Directora ESADE Center for Educational Innovation



### Principales ideas

- ✓ *Sentimiento de apropiación* del proyecto por parte del profesional. El contacto personal es necesario.
- ✓ *Dimensiones* clave para que un proyecto funcione:
  - **Equipo de personas** apasionadas por el desarrollo y el crecimiento
  - Equilibrar **escalabilidad** y **personalización**
  - Portfolio de actividades que **evolucione** con el tiempo según las necesidades de los profesionales de la organización
  - Combinar **formación online** y **formación presencial**
  - Disponer de un espacio de auto trabajo para **incorporar la práctica adquirida** a tu práctica habitual
  - Diseñar sistemas de evaluación del proyecto a través de la definición de **KPIs**, para lograr la transparencia en los resultados que se obtienen
  - Trabajar con **centros específicos a modo de pilotaje** que permitan demostrar hasta donde se puede llegar con este proyecto

## Leire Nuere

Directora Global Campus Nebrija



### Principales ideas

- ✓ Identificar a los *líderes para la formación*: los transformadores o los “hackers”
- ✓ Incentivar la *interdisciplinariedad* para proveer perspectivas enriquecedoras al promover el cruce de disciplinas
- ✓ Establecer la *usabilidad* como criterio de diseño: ¿estamos satisfechos? ¿hay otra manera?
- ✓ Las *comunicaciones* institucionales deben ser directas y emotivas
- ✓ Pensar en *ecosistemas de aprendizaje* continuo que cuenten con una retroalimentación permanentemente
- ✓ *Integrar* las herramientas, entre sí y con las ya existentes en la propia organización. La excesiva diversificación tecnológica puede amedrentar al usuario.
- ✓ No todo el mundo tiene el mismo nivel de conocimiento. El aprendizaje debe ser *adaptativo* a cada profesional