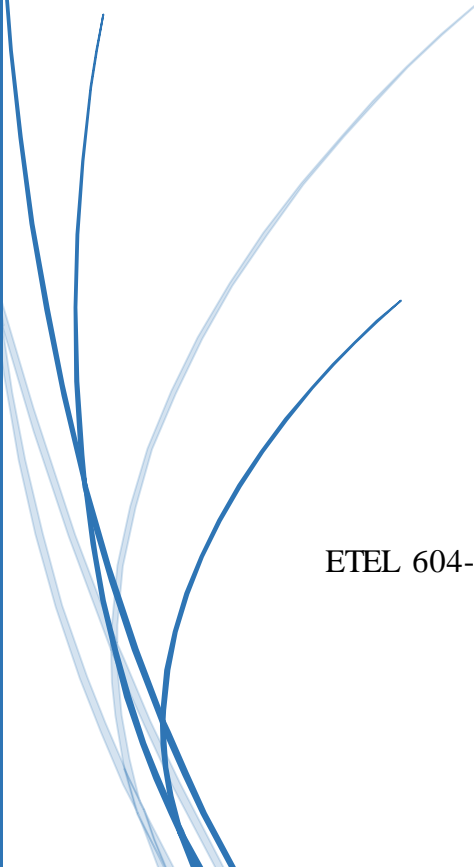




UNIVERSIDAD DEL ESTE
Escuela de Estudios Profesionales

Taller #2
Debate de Caso

Luz Evelyn Betancourt Pabón



ETEL 604- Diseño Instruiccional aplicado al mundo laboral

Dra. Esther Rubio

14 de octubre de 2015

Saludos

Luego de hacer la lectura y poder analizar la entrevista con el caso presentado por David Guralnick puedo entender que es importante ofrecer alternativas sin desatender los objetivos que se trazan en el proceso de aprendizaje y las necesidades. Al analizar bien la lectura y ver el caso presentado es fundamental tener una entrevista inicial con el gerente o gerenciales de la Ford en Chile. Hay que analizarla pues él expresa que ya ellos tuvieron un adiestramiento sobre esto. Claro, también se puede pensar que no todos los empleados participaron de este adiestramiento y por eso están viendo la necesidad de volver a adiestrar a los empleados. Luego de hacer un análisis podemos comenzar a trabajar con diferentes etapas, por ejemplo, en la primera etapa hay que hacer preguntas al gerente para discernir lo que está sucediendo y ver cuáles cosas puedo como DI ofrecer, entre estas hay que preparar preguntas como: ¿Cuántos empleados hay en la compañía?, ¿Quiénes tomaron el adiestramiento anteriormente?, ¿Por cuánto tiempo tomaron el adiestramiento?, ¿Qué herramientas utilizaron para el adiestramiento?, ¿Cuántas personas tomarán el adiestramiento?, ¿Se incluirán persona que ya tomaron el adiestramiento?, ¿Qué idioma se utilizará?, ¿Cuál es la experiencia de cada uno en su área laboral?, ¿Qué conocimiento tienen en tecnología? Y ¿Cuáles son las áreas de necesidad y cuáles tienen prioridad para este nuevo adiestramiento?, entre otras que pueden surgir.

En la segunda etapa podemos trabajar la parte de análisis de la compañía Ford Motor, su funcionamiento y conocimientos que tienen los empleados actualmente sobre su área en el trabajo. Y luego pasar a la tercera etapa donde se analizan los documentos de preparación de estos empleados y la disponibilidad o disposición de estos empleados para tomar estos adiestramientos. Como última etapa se estaría analizando toda la información adquirida para desarrollar el diseño que se estará utilizando con el adiestramiento.

De acuerdo a la lectura entonces tenemos que pensar en un diseño innovador, atractivo al participante y que la capacitación de alguna manera envuelva práctica, ósea, como señala el autor esté presente la dinámica de “aprender-haciendo”, haya simulación y por supuesto retroalimentación.

Luz Evelyn

Referencia

Guralnick, David. El e-learning corporativo debe alejarse del aprendizaje. *America learning & Media*. Recuperado de <http://www.americalearningmedia.com/component/content/article/42-entrevistas/167-el-e-learning-corporativo-debe-alejarse-del-aprendizaje>