Ser HumanIA Empresarial

Equipos que aprenden, empresas que cambian

Cultura digital y preparación humana para trabajar con IA



Departamento de Pedagogía C.E.S.

Casa Editorial Salamandra

El ser humano en el centro. La IA a su servicio.

Edición y créditos

Equipos que aprenden, empresas que cambian

Subtítulo
Cultura digital y preparación humana para trabajar con IA

Autoría institucional
Departamento de Pedagogía C.E.S.

Sello editorial
Casa Editorial Salamandra Colombia

Ecosistema pedagógico
Ser HumanIA Empresarial

Dirección del proyecto
Jairo H. Vélez T. · Fundador de Casa Editorial Salamandra

El ser humano en el centro. La IA a su servicio.

© 2026 Casa Editorial Salamandra. Derechos reservados. Los casos, cifras de práctica y empresas mencionados en los ejercicios son ficticios. Las actividades y plantillas son propuestas pedagógicas originales.

Edición de lectura para revisión editorial. Contiene seis bloques, treinta temas, proyecto integrador, glosario, referencias y plan de continuidad. ISBN aún no consignado. La preparación técnica de imprenta requiere verificar papel, encuadernación y condiciones de producción.

Nueva carátula interna elaborada con asistencia de inteligencia artificial a partir de la cubierta seleccionada.

Presentación

La transformación comienza con las personas

Una empresa puede adquirir un programa en un día, pero aprender a trabajar de otra manera exige conversación, práctica y acompañamiento. Las herramientas llegan a equipos que ya tienen conocimientos, costumbres, responsabilidades y formas de resolver dificultades. Por eso, el punto de partida de este libro es la vida cotidiana de las personas que hacen posible la organización.

Este libro nace para ayudar a trabajadores y líderes a construir una base común antes de incorporar inteligencia artificial. Esa base reúne hábitos de aprendizaje, comunicación clara, colaboración, cuidado de la información y criterio para decidir. La tecnología tiene sentido cuando responde a una necesidad reconocida y puede utilizarse con responsabilidad.

La propuesta reúne seis bloques y treinta temas. Cada uno combinará explicación conceptual, situaciones empresariales, actividades individuales, ejercicios de equipo y aplicación al puesto de trabajo. El lector podrá reconocer lo que sabe, expresar dudas y reunir evidencias de su avance sin convertir el aprendizaje en una competencia entre compañeros.

Desde Ser HumanIA Empresarial, formar significa cultivar el ser, reconocer lo que sentimos, pensar con fundamento, crear soluciones y comprender a quiénes afectan nuestras decisiones. Este recorrido invita a construir empresas que aprendan con sus personas y las acompañen en el cambio.

Propósito del libro
Preparar a las personas para participar en una transformación digital humana, segura, colaborativa y vinculada con su trabajo.

Introducción

De la cultura empresarial a la inteligencia artificial

La cultura empresarial se expresa en lo que hacemos de manera habitual: cómo atendemos a un cliente, compartimos información, resolvemos un error o escuchamos una propuesta. También aparece en aquello que se permite preguntar y en el apoyo que recibe una persona cuando necesita aprender. No se limita a los valores escritos en una pared.

La cultura digital incorpora esa forma de trabajar a entornos donde usamos archivos, plataformas, dispositivos y canales de comunicación. Guardar un documento con un nombre comprensible, respetar permisos de acceso o dejar claros los acuerdos de una reunión son decisiones pequeñas que construyen hábitos compartidos.

Sobre esta base se introduce la inteligencia artificial. Antes de elegir una herramienta, conviene comprender la tarea, la información disponible, los riesgos y el papel de la revisión humana. Aprender a pedir una respuesta es una parte del proceso; valorar si esa respuesta es correcta, pertinente y utilizable exige criterio.

El recorrido avanza desde la mentalidad y la apertura al cambio hasta una propuesta de mejora en el trabajo. Cada bloque prepara el siguiente: reconocer el punto de partida; fortalecer habilidades; colaborar; cuidar la información; comprender la IA; y diseñar una prueba pequeña con un objetivo y una forma de evaluar sus resultados.

Tres preguntas orientadoras
¿Qué necesitamos mejorar?
¿Qué debemos aprender y cuidar?
¿Cómo sabremos si el cambio ayuda a las personas y al trabajo?

Prólogo editorial

Aprender también es una forma de confianza

Hay trabajadores que conocen de memoria un proceso y sienten inseguridad frente a una nueva aplicación. Hay líderes que desean innovar, pero no saben cómo acompañar a su equipo. También hay personas que prueban herramientas con entusiasmo y descubren que una respuesta convincente puede contener errores. Todas estas experiencias merecen un lugar en la conversación.

Prepararse para el cambio comienza por reconocer el valor de la experiencia. Quien identifica una falla en una máquina, recuerda la necesidad de un cliente o sabe organizar una jornada posee conocimientos que la empresa necesita comprender y conservar. La formación digital debe dialogar con ese saber y ayudar a expresarlo, compartirlo y mejorarlo.

La confianza no consiste en prometer que todo será sencillo. Consiste en explicar para qué se propone un cambio, permitir preguntas y ofrecer condiciones para practicar. Un equipo puede avanzar cuando sabe a quién pedir ayuda, qué información puede utilizar y quién revisará las decisiones antes de aplicarlas.

Este libro invita a aprender sin ocultar las dificultades. Una actividad bien desarrollada puede terminar con una mejora concreta, una duda mejor formulada o la decisión de detener una prueba que no ofrece suficiente calidad. Esas respuestas también forman parte de un aprendizaje responsable.

Que estas páginas sean un espacio para conversar y actuar. El valor del recorrido estará en los acuerdos que construya cada equipo y en su capacidad de llevar lo aprendido a situaciones reales con cuidado, claridad y sentido humano.

Guía de uso

Cómo trabajar con este libro

1. Comprender antes de ejecutar

Lee la situación inicial y explica con tus palabras qué sucede. Relaciona el tema con una tarea de tu puesto y revisa los conceptos antes de pasar a la actividad.

2. Practicar con un propósito

Resuelve el ejercicio individual y registra tus decisiones. Utiliza los espacios para escribir ejemplos, dudas y procedimientos que puedas explicar a otra persona.

3. Conversar y construir acuerdos

Compara respuestas en equipo. Escucha las razones de tus compañeros y acuerda una forma de actuar que pueda ponerse en práctica y revisarse.

4. Aplicar y reunir evidencias

Elige una mejora pequeña: un archivo mejor organizado, un mensaje más claro o una verificación documentada. Conserva una muestra del antes y del después.

5. Revisar y ajustar

Al terminar cada bloque, identifica qué lograste, qué requiere apoyo y cuál será tu siguiente paso. El avance se demuestra explicando y aplicando lo aprendido.

Para quien facilita
Ajuste el ritmo a la experiencia del grupo. Trabaje con información ficticia y herramientas autorizadas. Ofrezca alternativas en papel cuando no haya conexión. Use el diagnóstico para acompañar, sin convertirlo en una calificación laboral.

Nuestra perspectiva

Cinco ejes que orientan el aprendizaje

Ser · ¿Quién soy y qué aporto?

Reconocer la experiencia, la dignidad y la responsabilidad de cada persona. Identificar capacidades que pueden contribuir al aprendizaje del equipo.

Sentir · ¿Qué me mueve y qué necesito?

Expresar expectativas y temores con respeto. Construir confianza para preguntar y pedir acompañamiento.

Pensar · ¿Cómo lo comprendo y lo verifico?

Analizar información, comparar opciones y justificar decisiones con razones y evidencias.

Crear · ¿Qué puedo hacer con lo aprendido?

Proponer soluciones y ensayar mejoras pertinentes para una necesidad del trabajo.

Trascender · ¿Para qué lo hago y a quién afecta?

Considerar las consecuencias para compañeros, clientes, comunidad y entorno; compartir lo aprendido para aportar al equipo.

Los cinco ejes se integran en los casos, las preguntas y las prácticas. Su propósito es conectar la formación digital con decisiones humanas concretas.

Índice · 1 de 3

Nuestro recorrido de aprendizaje

BLOQUE 1

Mentalidad y apertura al cambio

Apertura ilustrada 13
1. La cultura empresarial comienza con las personas 14
2. Mi historia con la tecnología 16
3. Temores y expectativas ante la inteligencia artificial 18
4. Aprender a aprender en un entorno que cambia 20
5. Confianza, participación y liderazgo para el cambio 22
Reto del bloque 24
Soporte de investigación 26

BLOQUE 2

Hábitos y habilidades digitales

Apertura ilustrada 27
6. Conocer mis herramientas y elegirlas según la tarea 28
7. Archivos, carpetas y versiones: encontrar lo que necesitamos 30
8. Buscar información y reconocer fuentes confiables 32
9. Tiempo, atención y bienestar en el trabajo digital 34
10. Resolver dificultades básicas y pedir ayuda con claridad 36
Reto del bloque 38
Soporte de investigación 40

Presentación 3 · Introducción 4 · Prólogo 5 · Guía de uso 6
Cinco ejes 7 · Índice 8-10 · Diagnóstico inicial 11-12

Nuestro recorrido de aprendizaje

BLOQUE 3

Comunicación y colaboración

Apertura ilustrada 41

11. Elegir el canal adecuado: correo, chat, llamada o reunión 42

12. Mensajes claros, respetuosos y orientados a la acción 44

13. Documentos compartidos, permisos y trabajo en equipo 46

14. Reuniones útiles y seguimiento de compromisos 48

15. Compartir conocimientos y acompañar a quienes están aprendiendo 50

Reto del bloque 52

Soporte de investigación 54

BLOQUE 4

Seguridad y cuidado de la información

Apertura ilustrada 55

16. Contraseñas, autenticación y cuidado de las cuentas 56

17. Engaños digitales: mensajes, enlaces y solicitudes sospechosas 58

18. Datos personales y confidencialidad en el trabajo 60

19. Uso seguro de dispositivos, archivos y herramientas de IA 62

20. Qué hacer ante un error o incidente digital 64

Reto del bloque 66

Soporte de investigación 68

Índice · 3 de 3

Nuestro recorrido de aprendizaje

BLOQUE 5

Criterio y uso responsable de la IA

Apertura ilustrada 69
21. Qué es la IA y cómo puede intervenir en el trabajo 70
22. Capacidades, límites y posibles errores de la IA 72
23. Pedir ayuda a la IA: propósito, contexto e instrucciones 74
24. Verificar resultados antes de utilizarlos o compartirlos 76
25. Ética, sesgos, autoría y responsabilidad humana 78
Reto del bloque 80
Soporte de investigación 82

BLOQUE 6

De la formación a la práctica

Apertura ilustrada 83
26. Observar un proceso y reconocer una necesidad real 84
27. Elegir una oportunidad de mejora con el equipo 86
28. Diseñar una prueba pequeña y acompañada 88
29. Evaluar calidad, tiempo y experiencia de las personas 90
30. Sostener el aprendizaje y compartir lo aprendido 92
Proyecto integrador 94
Soporte de investigación 96

Glosario 97-98 · Referencias generales 99-100 · Plan personal 101
Cierre 102 · Página en blanco 103 · Ilustración y frase final 104

Diagnóstico inicial · 1 de 2

Mi punto de partida

Este ejercicio orienta el acompañamiento. No es una calificación laboral.

Nombre: _____ Fecha: _____

Área o tarea habitual: _____

Marca una opción por fila: A = lo hago con autonomía; B = necesito apoyo; C = aún no lo he practicado.

Explico una tarea de mi puesto y sus principales dificultades.	A ___ B ___ C ___
Encuentro y organizo los archivos que necesito.	A ___ B ___ C ___
Elijo un canal adecuado para comunicar una solicitud.	A ___ B ___ C ___
Reviso la procedencia de información antes de compartirla.	A ___ B ___ C ___
Reconozco cuándo debo pedir ayuda ante un mensaje sospechoso.	A ___ B ___ C ___
Distingo información pública de información confidencial.	A ___ B ___ C ___
Compruebo una respuesta de IA antes de utilizarla.	A ___ B ___ C ___
Puedo proponer una mejora pequeña y explicar cómo evaluarla.	A ___ B ___ C ___

¿Qué te gustaría aprender primero y para qué te serviría en el trabajo?

Diagnóstico inicial · 2 de 2

De lo que sé a lo que necesito aprender

Un hábito de mi equipo que conviene conservar es…

Un hábito que necesitamos mejorar es…

Para participar con confianza en este aprendizaje necesito…

Situación para conversar
Una empresa incorpora una herramienta digital sin orientar suficientemente al equipo. Algunas personas sienten temor, otras mantienen sus métodos habituales y otras experimentan sin acuerdos claros.

¿Qué necesita este equipo para empezar a trabajar mejor?

Mi primer compromiso: durante la próxima semana voy a…

Bloque 1

Mentalidad y apertura al cambio



“El cambio comienza cuando nos damos espacio para aprender.”

Propósito de aprendizaje

Reconocer nuestro punto de partida y acordar condiciones para aprender con confianza.

Los cinco temas de este bloque

1. La cultura empresarial comienza con las personas
2. Mi historia con la tecnología
3. Temores y expectativas ante la inteligencia artificial
4. Aprender a aprender en un entorno que cambia
5. Confianza, participación y liderazgo para el cambio

Reto del bloque: Nuestro pacto de aprendizaje digital

Tema 1 · Comprender y analizar

La cultura empresarial comienza con las personas

Objetivo: Reconocer hábitos de la empresa y proponer un cambio que cuide la experiencia y facilite el aprendizaje.

Ideas para comprender

La cultura empresarial se reconoce en las decisiones que se repiten: cómo se atiende una dificultad, quién puede expresar una duda y qué sucede después de un error. Un valor declarado se convierte en práctica cuando orienta una conducta observable. Decir que valoramos la colaboración exige, por ejemplo, compartir el procedimiento que otra persona necesita para terminar su tarea.

La cultura digital añade herramientas y nuevas formas de coordinar el trabajo. Una carpeta compartida puede ayudar si existen nombres comprensibles, responsables y permisos adecuados. Si cada persona guarda una versión distinta y nadie sabe cuál es válida, la aplicación por sí sola no resuelve la confusión. Conviene observar primero el proceso y después decidir qué apoyo tecnológico necesita.

El conocimiento de los trabajadores permite identificar excepciones que no aparecen en un manual. Escuchar a quien recibe pedidos o prepara despachos ayuda a formular mejores preguntas. Participar no significa que toda propuesta deba adoptarse: significa que puede explicarse, contrastarse y recibir una respuesta razonada.

Caso empresarial · Situación ficticia

En Distribuciones Horizonte, una empresa ficticia, se incorpora una aplicación para registrar pedidos. La dirección envía las claves, pero no explica quién valida las modificaciones. Clara continúa usando su cuaderno; Diego cambia datos sin avisar; Ana registra el mismo pedido dos veces. El problema reúne dudas de procedimiento, capacitación insuficiente y falta de acuerdos. El equipo propone conservar el conocimiento de Clara sobre los clientes, practicar con pedidos ficticios y definir quién confirma cada cambio.

Idea clave: Antes de pedir que todos usen una herramienta, conviene aclarar para qué sirve, cómo se trabaja y qué apoyo recibirá el equipo.

Tema 1 · Practicar y aplicar

Del análisis a la acción

Describe una costumbre de tu empresa y una conducta que permita observarla.

¿Qué hábito conservarías, cuál mejorarías y por qué?

¿Qué acuerdo habría evitado la confusión en Distribuciones Horizonte?

Actividad colaborativa

En grupos, elijan una tarea cotidiana. Cada persona explique un paso que conozca bien. Construyan un procedimiento de cuatro pasos y señalen en cuál necesitarían una herramienta, una aclaración o acompañamiento.

Aplicación al puesto de trabajo

Documenta un acuerdo pequeño: qué se hará, quién lo hará y cuándo lo revisarán. Utiliza ejemplos ficticios para evitar exponer información del trabajo.

Evidencia de aprendizaje
Un hábito descrito con un ejemplo, una mejora justificada y un acuerdo con responsable y revisión.

Autoevaluación: Lo realizo con autonomía ___ Necesito apoyo ___ Debo practicar de nuevo ___

Mi historia con la tecnología

Objetivo: Identificar capacidades actuales, barreras concretas y apoyos útiles sin descalificar la experiencia personal.

Ideas para comprender

La experiencia digital no es una etiqueta que una persona posee o no posee. Podemos manejar con soltura una aplicación de mensajería y necesitar apoyo para compartir un documento. Reconocer una habilidad exige describir la tarea, las condiciones en que se realiza y la ayuda necesaria. La edad o el cargo no bastan para saber qué puede hacer alguien.

Una dificultad puede surgir por falta de práctica, instrucciones poco claras, problemas de conexión, un dispositivo inadecuado o necesidades de accesibilidad. Antes de concluir que una persona no quiere aprender, conviene identificar la barrera y escuchar su explicación. Un apoyo útil responde a esa dificultad específica.

DigComp 2.2 organiza la competencia digital mediante conocimientos, habilidades y actitudes para un uso crítico y seguro de la tecnología [1]. En este libro utilizamos esa perspectiva como referencia para formular tareas observables; el ejercicio siguiente es una propuesta editorial, no una prueba estandarizada ni una certificación.

Caso empresarial · Situación ficticia

Luz trabaja en una panadería ficticia. Organiza pedidos por teléfono, recuerda preferencias de clientes y usa mensajes de voz, pero no sabe recuperar un archivo adjunto. Su supervisor concluye que necesita un curso completo de computación. Al conversar descubren una necesidad más concreta: abrir, guardar y localizar el archivo de pedidos. Acuerdan practicar esa secuencia con un documento ficticio y una guía de tres capturas accesibles. Luz aporta su conocimiento del proceso y aprende una operación delimitada.

Idea clave: Describe lo que puedes hacer y el apoyo que necesitas. Una necesidad de aprendizaje no define tu valor como trabajador.

Del análisis a la acción

Nombra dos tareas tecnológicas que realizas y explica qué pasos dominas.

Elige una tarea que te cuesta. ¿La barrera es de conocimiento, práctica, acceso u otra condición?

¿Qué apoyo concreto facilitaría tu siguiente intento?

Actividad colaborativa

Trabajen por parejas. Una persona explica una tarea que conoce; la otra resume los pasos sin ejecutarlos todavía. Intercambien roles e identifiquen una instrucción que faltó. Eviten comparar quién aprende más rápido.

Aplicación al puesto de trabajo

Completa tu mapa de apoyo: una persona a quien consultar, un recurso comprensible y un momento para practicar una tarea concreta.

Evidencia de aprendizaje
Una capacidad demostrable, una barrera identificada y un apoyo que corresponda a esa barrera.

Autoevaluación: Lo realizo con autonomía ___ Necesito apoyo ___ Debo practicar de nuevo ___

Tema 3 · Comprender y analizar

Temores y expectativas ante la inteligencia artificial

Objetivo: Distinguir hechos, dudas y suposiciones, y transformar una preocupación en una pregunta que pueda atenderse.

Ideas para comprender

La incorporación de IA puede despertar curiosidad, entusiasmo, preocupación o desconfianza. Escuchar estas emociones permite conocer preguntas pendientes. Sentir temor no equivale a rechazar cualquier cambio; mostrar entusiasmo tampoco demuestra que una herramienta sea adecuada. Es necesario conversar sobre tareas, condiciones y responsabilidades.

Un hecho es una afirmación respaldada por una observación o un registro verificable. Una duda expresa algo que todavía no sabemos. Una suposición propone una explicación que necesita comprobarse. Separar estas categorías evita que un rumor se convierta en decisión. Si alguien afirma que una herramienta eliminará todos los cargos, habrá que preguntar qué información sustenta esa conclusión.

La formación no debe prometer que ninguna función cambiará. Es más útil explicar qué se está estudiando, quién decide, cómo se escuchará al equipo y qué acompañamiento existe. Una prueba debe dejar claro qué tareas puede apoyar la herramienta y cuáles requieren autorización o revisión humana.

Caso empresarial · Situación ficticia

En una empresa ficticia de servicio al cliente circula el mensaje: “Desde el lunes la IA responderá todo y ya no necesitaremos asesores”. El único hecho comprobado es que se ha anunciado una demostración. No hay un plan aprobado sobre cargos. La coordinadora reúne las preguntas, aclara qué información conoce y solicita una respuesta formal sobre alcance, revisión y capacitación. El equipo no usa mensajes reales de clientes durante la práctica; prepara ejemplos ficticios.

Idea clave: Convertir una preocupación en una pregunta precisa ayuda a pedir información y acompañamiento sin minimizar lo que sentimos.

Del análisis a la acción

Escribe una expectativa y una preocupación sobre la IA en tu trabajo.

Clasifica el rumor del caso: ¿qué es verificable, qué falta saber y qué se está suponiendo?

Formula una pregunta que tu líder pueda responder con información concreta.

Actividad colaborativa

Distribuyan tres roles: quien expresa una preocupación, quien escucha y quien registra. La persona que escucha debe resumir la inquietud sin discutirla primero. Acuerden qué pregunta requiere respuesta, de quién y para cuándo.

Aplicación al puesto de trabajo

Crea un registro sencillo con tres apartados: información confirmada, preguntas pendientes y responsable de aclararlas. Actualízalo cuando llegue una respuesta verificable.

Evidencia de aprendizaje
Una preocupación escuchada, una clasificación razonada y una pregunta con destinatario y plazo.

Autoevaluación: Lo realizo con autonomía ___ Necesito apoyo ___ Debo practicar de nuevo ___

Tema 4 · Comprender y analizar

Aprender a aprender en un entorno que cambia

Objetivo: Organizar una práctica breve con una meta observable, retroalimentación y un segundo intento.

Ideas para comprender

Aprender una tarea exige algo más que observar una demostración. Para comprobar lo aprendido necesitamos intentar, explicar lo que hicimos, recibir retroalimentación y corregir. La práctica puede dividirse en pasos cuando la tarea resulta nueva, pero debe conservar su relación con un propósito real del trabajo.

Una meta observable describe una acción: guardar un documento con el nombre acordado y recuperarlo después. “Entender mejor la tecnología” expresa una intención demasiado amplia para evaluar un intento. Una rutina útil define la tarea, los recursos, el tiempo disponible y la evidencia que permitirá revisar el avance.

El informe de la OCDE sobre aprendizaje adulto identifica barreras de tiempo y costo y destaca la relación entre apoyo del empleador y participación en formación [2]. A partir de esa evidencia, aquí proponemos reservar momentos de práctica acompañada. La duración sugerida es una elección didáctica ajustable, no una fórmula de eficacia universal.

Caso empresarial · Situación ficticia

Óscar, trabajador de una imprenta ficticia, observa un video sobre archivos compartidos, pero al día siguiente no recuerda cómo localizar la versión correcta. Su compañera propone una práctica de quince minutos: crear un archivo ficticio, asignarle el nombre acordado, guardarlo y recuperarlo desde otra carpeta. En el primer intento detectan que faltaba explicar la ubicación. Óscar repite la secuencia y escribe una guía de cuatro pasos. El avance se comprueba al recuperar el archivo y explicar el procedimiento.

Idea clave: Una buena práctica deja una evidencia que podemos revisar y una pregunta que orienta el siguiente intento.

Del análisis a la acción

Redacta una meta concreta que puedas practicar esta semana.

¿Qué recurso y qué acompañamiento necesitas para intentarlo?

¿Qué evidencia mostrará tu avance y qué harás si el primer intento falla?

Actividad colaborativa

En parejas, una persona demuestra una tarea ficticia y la otra la realiza explicando sus pasos. Registren una fortaleza y una corrección específica. Repitan la tarea incorporando ese ajuste.

Aplicación al puesto de trabajo

Reserva una práctica viable con tu responsable. Registra fecha, tarea, resultado, dificultad encontrada y siguiente intento. Si no hay equipo disponible, ensaya los pasos en papel.

Evidencia de aprendizaje
Una meta observable, un intento registrado, retroalimentación concreta y un ajuste para volver a practicar.

Autoevaluación: Lo realizo con autonomía ___ Necesito apoyo ___ Debo practicar de nuevo ___

Tema 5 · Comprender y analizar

Confianza, participación y liderazgo para el cambio

Objetivo: Construir acuerdos que permitan preguntar, practicar y reportar dificultades con responsabilidades claras.

Ideas para comprender

La confianza se construye con acciones consistentes: explicar un cambio, atender una pregunta y cumplir el apoyo ofrecido. Si se invita a participar, el equipo necesita saber cómo se considerarán sus aportes. Pedir ideas sin responderlas puede dejar las mismas dudas que existían antes de la reunión.

Liderar el aprendizaje implica definir prioridades y crear condiciones para practicar. El trabajador aporta experiencia y se compromete con los acuerdos; el líder aclara el propósito, facilita recursos y coordina la revisión. Estas responsabilidades son complementarias. Una dificultad no se resuelve atribuyéndola automáticamente a falta de voluntad.

Permitir preguntas y reportes no elimina la responsabilidad. Los errores de práctica deben observarse en entornos controlados; una incidencia real requiere seguir los canales de la empresa. El acuerdo debe indicar cuándo detener una actividad y a quién acudir, especialmente si aparecen información sensible, permisos inesperados o instrucciones contradictorias.

Caso empresarial · Situación ficticia

En un taller ficticio, Marta advierte que varias personas comparten una contraseña para terminar más rápido. Al inicio teme mencionarlo porque “siempre se ha hecho así”. El líder agradece el reporte, suspende esa práctica y consulta con el responsable de acceso. No solicita que el equipo comparta más claves durante la reunión. Después acuerdan un canal para reportar dificultades, orientación sobre cuentas autorizadas y una revisión del procedimiento que estaba creando el atajo.

Idea clave: Un acuerdo de aprendizaje necesita conductas claras, apoyo disponible y una forma de revisar si se está cumpliendo.

Del análisis a la acción

¿Qué acción de un líder te ayuda a preguntar con confianza? Explica un ejemplo.

¿Cómo diferenciarías un error de práctica de una incidencia que debe reportarse?

Propón una regla de equipo que incluya conducta, apoyo y revisión.

Actividad colaborativa

Simulen una reunión de diez minutos. Una persona presenta una dificultad, otra coordina y otra registra. Cierren con una decisión y con las preguntas que no pueden resolver. No inventen respuestas ni autorizaciones.

Aplicación al puesto de trabajo

Prueben durante una semana un canal claro para solicitar apoyo. Revisen si las solicitudes llegan a la persona adecuada y si reciben respuesta; ajusten el acuerdo cuando sea necesario.

Evidencia de aprendizaje
Un acuerdo comprensible con responsable, canal de apoyo y fecha de revisión.

Autoevaluación: Lo realizo con autonomía ___ Necesito apoyo ___ Debo practicar de nuevo ___

Reto integrador · 1 de 2

Nuestro pacto de aprendizaje digital

Construyan un acuerdo breve para aprender juntos. Elijan una tarea real que puedan observar y preparen una práctica con información ficticia. No es necesario usar IA en este primer reto.

1. Elegir una necesidad

Describan qué sucede hoy, a quién afecta y qué mejora esperan. Usen un ejemplo concreto y eviten atribuir el problema a una persona.

2. Escuchar al equipo

Cada participante aporta un conocimiento, una inquietud y un apoyo que necesita. Registren coincidencias y diferencias sin imponer una misma velocidad de aprendizaje.

3. Acordar cómo practicar

Definan una tarea pequeña, un procedimiento, recursos disponibles y acompañamiento. Indiquen qué información está permitida y cuándo deben detenerse para consultar.

4. Revisar con evidencias

Comprueben el resultado de la tarea y pidan a cada persona que explique un paso. Si falta claridad, identifiquen el apoyo o la instrucción que deben ajustar.

Nuestra necesidad y la primera mejora que queremos intentar:

Los cinco ejes en el reto
Ser: reconocer lo que aporto. Sentir: expresar lo que necesito. Pensar: justificar el acuerdo. Crear: diseñar la práctica. Trascender: valorar cómo ayuda al equipo.

Reto integrador · 2 de 2

Un acuerdo que podamos cumplir

Tarea que practicaremos y resultado esperado:

Hábito que conservamos y hábito que mejoraremos:

Responsables, apoyo disponible y recursos autorizados:

Cómo pediremos ayuda y cuándo detendremos la práctica:

Evidencia que revisaremos y fecha de seguimiento:

Criterios para revisar el pacto

Comprueben que el acuerdo define una necesidad concreta, ofrece un apoyo pertinente, permite participar, cuida la información y fija una evidencia y una fecha. Si falta alguno de estos elementos, ajústenlo antes de empezar.

Cierre individual: comparte un aprendizaje y una pregunta que llevarás al bloque 2.

Soporte científico de investigación del proyecto

Fuentes y alcance del bloque 1

Estas fuentes orientan el enfoque de formación. Los casos, tiempos de práctica, preguntas y criterios de logro son propuestas didácticas originales de Casa Editorial Salamandra. Este material aún no cuenta con una evaluación propia de eficacia.

[1] Competencia digital: conocimientos, habilidades y actitudes

Vuorikari, R., Kluzer, S. y Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. DOI: 10.2760/115376.

Aporte: marco de referencia para describir competencias digitales, con ejemplos sobre IA. Aplicación editorial: tareas observables y reconocimiento de distintos apoyos. Alcance: es un marco conceptual; no valida el diagnóstico de este libro ni acredita al lector.

Consultar publicación oficial del JRC

[2] Aprendizaje adulto y condiciones de participación

OECD (2025). Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills. Getting Skills Right. OECD Publishing. DOI: 10.1787/ec0624a6-en.

Aporte: informe comparativo sobre participación, barreras y formación de adultos. Aplicación editorial: prácticas relacionadas con el trabajo y apoyo organizacional. Alcance: sus resultados no demuestran la eficacia de estas actividades en empresas colombianas ni establecen causalidad para cada contexto.

Consultar informe de la OCDE

Para el facilitador
Revise pertinencia, accesibilidad y recursos del equipo antes de aplicar las actividades. Reúna evidencias de aprendizaje y ajuste la propuesta con los participantes. La formación acompaña el desarrollo; no sustituye una evaluación laboral.