

0.0

Comentarios (0)

Diego Alejandro Diaz Malagon

Bogotá, Colombia
Conferencista | Capacitador

País de residencia: Colombia

Nacionalidad: Colombia

Idiomas: Español, Inglés

Áreas de conocimiento

Educación, Gestión conocimientocambio.

Descripción del perfil

Licenciado en Educación, Magister en Comunicación y Educación; y Magister en Comunicación y Educación en la Cultura, con experiencia en gerencia de proyectos educativos y procesos relacionados a gestión, planeación, diseño, implementación y evaluación. Por otra parte, he realizado procesos de dirección académica y de formación en el diseño y re-diseño curricular de cursos y diplomados de modalidad virtual y presencial, pregrado y postgrado; he desarrollado capacitaciones, conferencias, seminarios a directivos docentes, docentes en áreas como gestión de conocimiento, gestión del cambio organizacional, sistemas integrados de calidad, pensamiento crítico, competencias comunicativas, TICTAC. Director de trabajos de grado de investigación a nivel de postgrado, sistematización de experiencias, pedagogías decoloniales y saberes otros orientados al buen vivir. Dispuesto a trabajar en equipo y a brindar apoyo a la solución de problemas que se presenten en cualquier situación.

Conferencias, Cursos o Talleres

Gestión de conocimiento

Flexible

se presenta contexto sobre qué es la gestión del conocimiento, a fin de sentar bases desde algunas posturas epistémicas y determinar su relación con el objeto de estudio. Es decir, se va presentando lo que dice la literatura

sobre el problema y los temas que aborda, con el propósito de identificar, definir o analizar y llevar acciones de innovación desde procesos de innovación y saberes.

Gestión del cambio con HABILIDADES HUMANAS

Flexible

Los factores que promueven el cambio pueden estar relacionados con aspectos externos que pueden ser políticos, económicos, sociales, culturales, de salud pública, entre muchos otros. Por otra parte, los factores pueden ser internos relacionados a infraestructura, la estructura formal de la organización, de tecnología, de procesos, de productos y servicios, de cultura organizacional (Acosta 2002). Sin embargo, en cada uno de los anteriores está presente y latente el factor humano como un eje transversal al interior de cada uno de ellos. Razón por el cual, en los proyectos de gestión del cambio organizacional es necesario tener presente a los colaboradores de todo nivel, con el fin que contribuyan y aporten de manera positiva todo lo relacionado a enfrentar el proceso sin que se vea como un problema y/o amenaza, sino todo lo contrario, que los colaboradores sean parte activa y

fundamental.

Pensamiento crítico y argumentación en las organizaciones

Flexible

Se busca fortalecer habilidades comunicativas que permitan tomar una posición crítica pertinente de realidades sociales y empresariales, por medio de estrategias metacognitivas, de trabajo colaborativo, de resolución de problemas ABP, Y ABR que den lugar a invertir roles de una enseñanza centrada en contenidos, a procesos educativos centrados en el estudiante, donde el actor principal no es el docente sino el estudiante, y es allí donde por medio de su autonomía y reflexión se busca dar sentido a su realidad social y académica, es decir, se pretende que el estudiante considere relevante, pertinente y valiosa la importancia de fortalecer sus procesos como

herramientas fundamentales para construir pensamiento crítico social e innovador.

Experiencias

Docente Investigador

UNIMINUTO

2010 - Actual

Consultor Académico en procesos de Fortalecimiento de las Capacidades Administrativas y de Construcción de Paz en el Territorio Nacional en: Gestión de Conocimiento y Gestión del Cambio Organizacional.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP

2020 - Actual

Consultor del estudio de identificación de brechas de capital humano entorno a las competencias para el sector TIC.

PROYECTO ÍTACA y AVANCIENCIA

2020 - 2020

Consultor en desarrollo de contenidos pedagógicos, metodologías e-Learning, y Ambientes virtuales de aprendizaje.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO PNUD

2015 - 2016

Coordinador de Calidad y Acreditación. Sub Dirección de Bienestar Universitario

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UPN

2013 - 2015

Asesor Académico TIC en Educación Superior Vicerrectoría de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD- POLICÍA NACIONAL

2012 - 2013

Coordinador Académico Departamento Proyectos Especiales.

WORLD LANGUAGE CENTER BOOKS AND BOOKS

2012 - 2013

Estudios

Maestría en Comunicación y Cultura

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO

2018

Maestría en Comunicación y Educación

Universidad Tecnológica de Pereira

2016

Especialización en Comunicación Educativa

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO

2013

Licenciado en Educación

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

2009

Libros

¿Qué es el cambio? Conceptos Básicos

Interpretar el concepto de gestión del cambio organizacional y sus diferentes modelos teóricos, a través de un proceso de auto aprendizaje y lectura comprensiva que permitan fomentar la importancia del cambio como una condición permanente y transversal en las organizaciones.

¿Qué es desestabilizar (descongelar) en la gestión del cambio en las organizaciones?

Los ámbitos de gestión en los asuntos públicos, experimentan continuas transformaciones, lo cual exige a las entidades públicas una lectura constante y un análisis profundo acerca de los fenómenos, que benefician y afectan el logro de sus objetivos y el cumplimiento de sus promesas de valor, respecto de las necesidades, expectativas e intereses de la ciudadanía, es por lo anterior que, la gestión al cambio es necesario y las organizaciones lo reconocen, lo tienen presente, y son conscientes que quienes se oponen al cambio tienen una alta probabilidad de quedar estancados en este mundo de constantes transformaciones. De ahí que, para generar y consolidar un cambio en las organizaciones es fundamental que todos los colaboradores tengan presente distintas posturas y metodologías para lograr el estado deseado, es por ello que, se abordan temas sustanciales del cambio como es la innovación, la gestión del conocimiento, gestión estratégica, cultura organizacional y el reconocimiento de la resistencia al cambio.

El cambio requiere habilidades humanas

comprender la gestión del cambio como un ambiente de transformación personal y colaborativo, donde se reconozcan capacidades y competencias laborales. Se propone un postulado básico del Desarrollo a Escala Humana por Manfred Arthur Max-Neef galardonado con el premio Right Livelihood Award, considerado el Premio Nobel alternativo de economía en 1983. Este abarca una serie de posturas para identificar necesidades humanas básicas, y en consecuencia pertinentes para un diagnóstico, con la finalidad de realizar una propuesta de cambio con enfoque humano.

Etapas de un proyecto de cambio organizacional

El objetivo principal de este texto es presentar el marco general para llevar a cabo un proyecto de gestión del cambio organizacional, el cual toma como referencia elementos de las unidades anteriores, como es el capital humano y las metodologías o estrategias más relevantes para el cambio en una organización. Esto con el fin de llevar a cabo un proceso planeado y estructurado. Así mismo, esta unidad permite identificar las capacidades y competencias que se deben adquirir para estructurar procesos de la mano del potencial del capital humano, y entender la importante contribución de las personas en la gestión del cambio. Dado que, el cambio está en la gestión que cada funcionario o colaborador puede crear o transformar de los entornos laborales. De lo contrario, la organización queda estancada en el tiempo, bloqueada, inmóvil y sin lograr reformas profundas, ya que, el

capital humano es quien lleva a cabo e implementa acciones en los procesos de cambio en las organizaciones.

Aprendizaje organizacional en el sector público

Teniendo el propósito de llevar a cabo la tarea que desde hace algunos años han venido desarrollando las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional y/o territorial, en relación con la implementación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), específicamente de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se presenta este curso como una apuesta por generar un conjunto de contenidos básicos que le permitan al estudiante, en su rol de servidor o colaborador de las entidades públicas, la apropiación de conceptos y el reconocimiento de elementos que orienten la generación y el fortalecimiento del aprendizaje organizacional en lo público, facilitando la consolidación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje y que reconoce la importancia de gestionar el conocimiento a través de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas de

gestión pública.

GESTIÓN DEL CAMBIO PARA LAS COMPETENCIAS 4.0

El texto expone conceptos y estrategias para lograr una familiarización con los procesos de la gestión del cambio en las organizaciones, su finalidad es que se comprendan y cada institución pueda poner en marcha acciones para transformar prácticas de cambio con una mirada estratégica y organizada, además, se adaptada a las necesidades de los entornos, a su identidad y al tipo de servicio que ofrece, en un marco general de innovación en

los procesos de gestión del cambio.

Saberes y sentidos del grupo de recicladores afiliados a la Asociación de Recicladores para Engativá

A partir del trabajo que se desarrolla en el marco de la Maestría de Comunicación Educativa en la Cultura de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, con el grupo de la Asociación de Recicladores para Engativá, en este artículo se presenta un avance de resultados en torno a ¿cómo el desarrollo del ser genera alternativas de vida que forman en el quehacer cotidiano y, a su vez, marcan territorios y posiciones sociales frente a un sistema que los reconoce como ciudadanos? En este marco, el interés es el de visibilizar los saberes y sentidos colectivos, políticos y de participación, que se dan mediante la identificación, análisis y reflexión de los saberes colectivos; saberes que se reconstruyen a través de las historias de vida de los recicladores en la localidad. La finalidad de esta propuesta se enmarca en el paradigma socio-crítico con el fin de lograr una conciencia emancipadora y transformadora de su realidad y aportar al campo de la Comunicación y Educación en la Cultura. A pesar de que los conceptos centrales que se abordan en el transcurso de la investigación son los de decolonialidad, saber,

ser y estar, se visibilizan otros saberes emancipatorios fundados en las tradiciones culturales, expresiones y rutas de conocimiento, y acciones significativas del día a día de los recicladores.

Sistematización de experiencia sobre estrategias de lectura crítica en la clase de Comunicación Escrita y Procesos Lectores CEPLEC - UNIMINUTO

Dado que los estudiantes llegan a la educación superior con carencias en las habilidades comunicativas, esto minimiza su toma de postura frente a los textos en contextos, por tanto, es necesario emplear estrategias didácticas que permitan fortalecer dichos procesos. La presente sistematización de experiencias se desarrolló en la clase de Comunicación Escrita y Procesos Lectores (CEPLEC). El objetivo central de este artículo es promover una reflexión pedagógica sobre los procesos de lectura crítica que ha permitido a los estudiantes fortalecer su pensamiento crítico-argumentativo y aplicarlo a la interculturalidad. Este estudio se enmarca en una metodología cualitativa descriptiva por medio de la recolección de datos a partir de una encuesta de aplicación y su posterior interpretación. Dentro de los resultados arrojados es importante destacar que las clases del CEPLEC están siendo percibidas por maestros y estudiantes como un espacio académico que promueve el desarrollo del pensamiento crítico gracias a la confrontación de los textos escritos y en lenguaje audiovisual con

escenarios propuestos sobre las realidades sociales y culturales. Palabras clave: lectura crítica; lenguaje audiovisual; pensamiento crítico; argumentación; interculturalidad.

30 años sin solución a la brecha educativa y las transformaciones curriculares en tiempos de pandemia

El cierre de los centros educativos tanto públicos como privados a raíz de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio en el marco de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus –COVID-19– ha dejado la educación virtual en Colombia como la única alternativa en todos los niveles educativos; de ahí que la implementación de modalidades de enseñanza-aprendizaje en formatos virtuales ha tomado gran relevancia. Además, es necesario considerar los efectos que conlleva a las poblaciones vulnerables del país en grandes y pequeñas ciudades, municipios aledaños y olvidados; regiones rurales que en su gran mayoría no tienen infraestructura tecnológica, ni herramientas tecnológicas necesarias para adelantar sus estudios haciendo que las brechas educativas se evidencien más por condiciones sociales que generan inequidad en el sistema educativo, todo esto a

pesar de que la Constitución Política en los artículos 44, 45, 64, 68, 69 y 70 hace explícita mención a la educación como un derecho fundamental y un servicio público.

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/diego-alejandro-diaz