

## **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD**

### **Nombre**

EL SERVIDOR PÚBLICO COMO FORMADOR. MÓDULO: NUEVOS ESCENARIOS DE APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS

**Código INAP** IN32598/19      **Estado** Activo

**Programa** Campos de Práctica      **Área** Pedagogía y Didáctica de la Formación

### **Fundamentación**

La propuesta de esta actividad se funda en un reconocimiento de la importancia de la capacitación y de la gestión de los conocimientos en las organizaciones públicas en una perspectiva que integra tres procesos:

- a) la recuperación, gestión y socialización de los conocimientos producidos en la organización y en el entorno;
- b) el fortalecimiento de las capacidades de las personas y de su relación con el trabajo, considerando que "...los cambios en el mundo contemporáneo y el carácter arraigado de ciertas prácticas en el sector público exigen la enseñanza de nuevas técnicas, competencias y comportamientos organizacionales" y que "los servidores públicos puedan ver en la capacitación no solo una manera de obtener nuevos conocimientos sino también un estímulo en relación con su ambiente de trabajo" (CLAD: "Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI". XL Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del CLAD, Santo Domingo, 8-9/11/2010: 10 y 11);
- c) la articulación entre diferentes áreas y actores dentro del sector público.

En este encuadre, la función del servidor público como formador adquiere una especial relevancia, teniendo en cuenta la experiencia y el conocimiento que se adquieren en la acción y que pueden ser socializados y compartidos en los espacios laborales.

Esta propuesta se inscribe en una intersección entre el área temática, Profesionalización de la función pública / gestión estratégica del talento humano y el área temática, Gestión de la formación del servidor público.

Asimismo, se encuadra en el objetivo de desarrollo sostenible, "educación de calidad", teniendo en cuenta que se trata de una propuesta de educación no formal orientada a fortalecer capacidades para la gestión de los aprendizajes formales e informales en las organizaciones públicas.

### **Contribución esperada**

El curso se propone que los participantes fortalezcan capacidades para:

Operar con una visión amplia de la formación como proceso que ocurre en instancias formales, no formales e informales. Aprovechar las oportunidades de aprendizajes no visibles mediados por la tecnología y por las interacciones en el ámbito laboral.

Valorar la importancia de la construcción de la legitimidad de la capacitación y de la sistematización de los saberes de la organización pública.

Incorporar en sus prácticas y propuestas a diferentes actores que aporten en la identificación y esclarecimiento de la demanda de capacitación y de la construcción de la legitimidad de la capacitación.

Se espera que las organizaciones de pertenencia de los participantes:

Cuenten con profesionales y técnicos que se desempeñen como formadores y agentes de aprendizaje en una variedad de situaciones y de espacios y generen propuestas inclusivas para todos los miembros de la organización.

Diversifiquen las experiencias y prácticas de formación que se desarrollan en su interior.

Constituyan comunidades de aprendizaje y de práctica que les permitan generar, socializar y compartir saberes utilizando herramientas de la Web 2.0.

Gestionen con equipos que demuestran confianza en las posibilidades de aprender a lo largo de toda la vida y en diversidad de contextos.

Brinden mejores servicios a la comunidad sobre la base de prácticas reflexionadas y superadoras.

### **Perfil del participante**

Esta actividad se dirige a servidores públicos y equipos que trabajen en áreas de capacitación o de recursos humanos de diferentes organizaciones públicas o que desarrollen actividades formativas y de gestión de la información y del conocimiento en el marco de sus responsabilidades, funciones o prácticas laborales habituales.

Se dirige también a servidores públicos que hayan adquirido una especialidad reconocida y, por la naturaleza de sus tareas, se propongan difundir y sistematizar saberes.

Requisitos deseables: que las personas postulantes cuenten con una cuenta de Gmail o estén dispuestos a abrirla, de manera de tener acceso a otros sitios de la web donde se realizarán actividades.

### **Objetivos**

Se espera que los participantes sean capaces de:

- Construir una visión amplia de su rol como formadores y como agentes de aprendizaje.

Analizar las diferentes dimensiones y saberes requeridos para el desempeño como formador y como agente de saberes de la organización pública.

- Incorporar en sus prácticas y propuestas a diferentes actores que aporten en la identificación y esclarecimiento de la demanda de capacitación y de la construcción de la legitimidad de la capacitación.

Se espera que las organizaciones de pertenencia de los participantes:

- Cuenten con profesionales y técnicos que se desempeñen como formadores y agentes de aprendizaje en una variedad de situaciones y de espacios y generen propuestas inclusivas para todos los miembros de la organización.
- Diversifiquen las experiencias y prácticas de formación que se desarrollan en su interior.
- Constituyan comunidades de aprendizaje y de práctica que les permitan generar, socializar y compartir saberes utilizando herramientas de la Web 2.0.
- Gestionen con equipos que demuestran confianza en las posibilidades de aprender a lo largo de toda la vida y en diversidad de contextos.
- Brinden mejores servicios a la comunidad sobre la base de prácticas reflexionadas y superadoras.

aprendizaje en la organización pública.

Autoevaluar las propias capacidades como formadores y agentes de aprendizaje.

Elaborar un plan para afianzar el desempeño de su rol como formadores y agentes de aprendizaje.

Fortalecer competencias comunicativas a través del intercambio de propuestas y experiencias y del trabajo colaborativo.

Valorar estrategias que estimulen la participación en comunidades de práctica y de aprendizaje.

Adquirir herramientas para promover la participación colaborativa en un entorno virtual de aprendizaje y con el uso de las herramientas propias de este entorno.

Valorar la formación como un proceso que promueve el compromiso y la inclusión de los servidores públicos.

## **Contenido**

Unidad 1: Las nuevas formas de producción del conocimiento en las organizaciones.

Unidad 2: La capacitación desde la perspectiva tradicional y desde la perspectiva de la gestión del conocimiento.

Unidad 3: La construcción de la legitimidad de la capacitación. Indagación y esclarecimiento de la demanda.

Unidad 4: Mapa de actores que aportan a la construcción de la legitimidad de la capacitación.

Unidad 5: Las TIC, el aprendizaje que no se ve y el rol del área de capacitación

## **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

Esta actividad, en modalidad virtual, se desarrolla con 32 horas de trabajo de las personas participantes que incluyen actividades en el entorno virtual de aprendizaje (EVA) y actividades de lectura, reflexión y de elaboración de diversas producciones. Las producciones que realicen los participantes podrán ser objeto de traslado a sus prácticas laborales habituales, previa reflexión sobre cómo efectivizar esta transferencia.

La estrategia metodológica promoverá el aprendizaje colaborativo y la apropiación de nuevos conocimientos, como así también, la construcción de propuestas para la acción.

Se utilizarán los recursos ofrecidos por el entorno virtual de la plataforma de aprendizaje (foros de discusión, mensajería interna, posibilidad de disponer de visionado de videos, materiales de lectura, etc.), por la web y las TIC de uso corriente. El rol tutorial consistirá en proponer los materiales y las actividades, coordinar los foros, retroalimentar a los participantes respecto de su participación en las diferentes actividades y de sus producciones.

El curso demandará un total de 32 (treinta y dos) horas distribuidas a lo largo de 03 (tres) semanas, con una dedicación aproximada de 11 (once) horas de dedicación semanal. Asimismo, los participantes entregarán un trabajo integrador final con una propuesta de reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje y de producción de conocimiento en sus organizaciones de pertenencia, con indicación de los actores intervinientes para la construcción de la legitimidad de esos espacios. A esto se agrega la participación en el Foro de Despedida y Reflexión en la semana posterior a la finalización de las unidades didácticas.

Al inicio del curso, se propondrán actividades de familiarización con la plataforma, en las que los participantes

experimentarán el uso de las herramientas de comunicación, participación y construcción colaborativa con un triple objetivo: conocimiento interpersonal, dominio de las herramientas de la plataforma y análisis de los lineamientos, dinámica y condiciones de aprobación del curso. Será clave el conocimiento de los lineamientos generales, en cuanto a dedicación horaria (lecturas, actividades, interacciones y producciones) que deberán seguir los participantes, sus compromisos y cronogramas de cumplimiento. Se realizarán presentaciones personales y relatos de experiencias previas vinculadas con los temas del curso; lectura y análisis del programa; navegación por la plataforma.

En la segunda fase se abordan los temas y se realizan diversas actividades de aprendizaje. El contenido se organiza en unidades temáticas para las cuales se prevé que los participantes realicen actividades individuales y grupales entre las cuales se encuentran:

Lectura, análisis, discusión de materiales y de casos propuestos por la tutora y/o aportados por los participantes.

Reconocimiento de las oportunidades formativas que brinda el entorno intra, extra e interinstitucional.

Identificación de los espacios de las organizaciones de pertenencia en las que se produce conocimiento.

A partir de la identificación mencionada en el punto anterior, los participantes elaborarán una propuesta de reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje y de producción de conocimiento en sus organizaciones de pertenencia, con indicación de los actores intervinientes para la construcción de la legitimidad de esos espacios y del rol que el/los autor/es del trabajo desempeñarán. Para la elaboración de este trabajo, las y los participantes contarán con una guía con orientaciones y con un foro para la presentación de dudas y consultas.

La participación en los foros es asincrónica, debiendo respetarse las fechas de cierre que la tutora proponga.

Finalizada la última semana del curso se desarrollará un foro de despedida y de reflexiones. Los participantes evaluarán el desarrollo de la formación y reflexionarán sobre los aportes recibidos. Los participantes que no satisfagan los requisitos de aprobación podrán realizar actividades recuperatorias.

### **Descripción de la modalidad**

Virtual tutorado

### **Bibliografía**

CLAD (2003): "Carta Iberoamericana de la Función Pública". En:

<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf/view> Recuperado el 15/03/2019.

CLAD: "Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI". XL Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del CLAD, Santo Domingo, 8-9/11/2010. En:

<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/gestion-publica-iberoamericana-para-el-siglo-xxi/view> Recuperado el 15/03/2019.

COBO ROMANÍ, Cristóbal; MORAVEC, John W. (2011). Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación. Col·lecció Transmedia XXI. Laboratori de Mitjans Interactius / Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona. En: <https://educationfutures.com/books/aprendizajeinvisible/es/> Recuperado el 15/03/2019.

GAIRÍN SALLÁN, Joaquín (Ed.) (2012). Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo: formación y formación corporativa. Madrid, Editorial Wolters Kluwer Educación.

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE JUSTICIA (2010). El trabajo colaborativo en la Administración. En [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/gestio\\_coneixement/trabajo\\_colaborativo\\_compartim.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/gestio_coneixement/trabajo_colaborativo_compartim.pdf) Recuperado el 15/03/2019.

GORE, Ernesto (2003). Conocimiento colectivo. Buenos Aires, Granica.

GORE, Ernesto (2012). El próximo management. Buenos Aires, Granica.

“La formación en el puesto de trabajo: ¿por qué tarda tanto en volver a aparecer?”

<https://jesusmartinezmarin.org/2014/03/28/la-formacion-en-el-puesto-de-trabajo-por-que-tarda-tanto-en-volver-a-aparecer/>  
Recuperado el 15/03/2019.

MAS GARCÍA, Xavier (2017). El tejido de Weiser. Claves, evolución y tendencias de la educación digital. Barcelona, Editorial UOC.

NAVÍO GÁMEZ, Antonio (2006). “La formación de los profesionales de la formación para el trabajo: algunos dilemas y algunas respuestas”. En Educar 38, páginas 63 a 79.

PFEFFER, J.; SUTTON, R. (2005). La brecha entre el saber y el hacer. Buenos Aires, Granica.

RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, Manuel (Coordinador) (2014). e-Learning y gestión del conocimiento. Buenos Aires, Miño y Dávila.

SPINOSA, Martín. “Los saberes del trabajo y la intervención educativa. Aportes desde la teoría socio histórica”. En Novedades Educativas, Año 22, N° 230, febrero 2010, p. 28 a 31.

Sitios recomendados:

Blog TRABAJO COLABORATIVO. Reflexiones sobre formación y aprendizaje colaborativo, en <https://jesusmartinezmarin.org/>

CLAD – Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. <https://www.clad.org/>

SEDICI - Repositorio de la UNLP <http://sedici.unlp.edu.ar/>

Construcción colectiva del conocimiento a través de medios digitales

<https://www.slideshare.net/HugoPardoKuklinski/hugo-pardo-kuklinski-construccion-colectiva-de-conocimiento-en-entornos-digitales>

El portal El Proyecto de Educación y Nuevas Tecnologías (PENT) de FLACSO en <http://www.pent.org.ar/publicaciones>

### **Evaluación de los aprendizajes**

Evaluación de proceso: se evaluarán las intervenciones en los foros y las producciones parciales conducentes a la elaboración del trabajo final integrador.

Evaluación de producto: los participantes elaborarán una propuesta de reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje y de producción de conocimiento en sus organizaciones de pertenencia, con indicación de los actores intervinientes para la construcción de la legitimidad de esos espacios y del rol que el/los autor/es del trabajo desempeñarán. Para la elaboración de este trabajo, las y los participantes contarán con una guía con orientaciones y con un foro para la presentación de dudas y consultas.

Serán criterios para la evaluación de este trabajo:

adecuación de la selección de los escenarios

justificación de la selección  
identificación de los actores involucrados  
descripción del rol del autor del trabajo

### **Instrumentos para la evaluación**

Informes de la plataforma.  
Instrumentos para la evaluación de los trabajos parciales.  
Rúbrica para la evaluación del trabajo integrador final.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

Participar en la totalidad de los foros. Se considerarán participaciones válidas las que den cuenta de lecturas o reflexiones a partir de la consigna del foro. No se considerará válida la participación que solo enuncie adhesión a las expresiones de un compañero o compañera.

Presentar en tiempo y forma y aprobar los trabajos parciales y el trabajo integrador final.

### **Duración (Hs.)**

32

### **Detalle sobre la duración**

32 horas distribuidas en tres semanas.

### **Lugar**

Campus Virtual INAP

### **Perfil Instructor**

Especialista en formación de formadores.  
Experiencia en formación de formadores en el Sector Público.  
Experiencia reconocida de trabajo en el ámbito público.