

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

### **Nombre**

EL SERVIDOR PÚBLICO COMO FORMADOR. MÓDULO: EL SUJETO DE LA FORMACIÓN Y LA CONSTRUCCIÓN DE CAPACIDADES EN LAS PERSONAS Y EN LA ORGANIZACIÓN

**Código INAP** IN32808/19      **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.

Diseñar espacios de aprendizaje para sus organizaciones de pertenencia adecuando propuestas en diversos entornos presenciales, no presenciales y de práctica laboral.

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 y los 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**

Objetivo general:

Que los participantes adquieran herramientas conceptuales y prácticas que les permitan desde, el rol de formador y agente de aprendizaje, generar propuestas para la generación de capacidades en las personas y en las organizaciones.

Objetivos específicos:

Se espera que los participantes:

- Reconozcan al adulto como sujeto de aprendizaje en diferentes entornos: presenciales, virtuales y de práctica laboral;

- analicen las diferentes estrategias para la transferencia y uso del conocimiento en la organización pública;
- reconozcan diferentes entornos de aprendizaje desde la concepción del aprendizaje universal y ubicuo;
- analicen las posibilidades y limitaciones de las diferentes modalidades formativas: en aula; en entornos virtuales de aprendizaje; en espacios de práctica laboral;
- valoren la importancia y la pertinencia de la convivencia entre propuestas tradicionales y propuestas innovadoras de formación;
- adquieran herramientas para diseñar espacios de aprendizaje desde las perspectivas tradicionales y las propuestas innovadoras;
- fortalezcan competencias comunicativas a través del intercambio de propuestas y experiencias y del trabajo colaborativo;
- se ejerciten en la participación en comunidades de práctica y de aprendizaje;
- se familiaricen con la participación colaborativa en un entorno virtual de aprendizaje y con el uso de las herramientas propias de este entorno;
- valoren la formación como un proceso que promueve el compromiso y la inclusión de los servidores públicos.

## **Contenido**

Unidad 1: El adulto como sujeto de aprendizaje. Características. El lugar de la experiencia. Motivaciones y demandas. El lugar de la experiencia y las huellas de la biografía escolar. Los Entornos Personales de Aprendizaje (PLE).

Unidad 2: Estrategias para la producción y la transferencia del conocimiento en las organizaciones públicas. Entornos amplios de aprendizaje y aprendizaje en aula.

Unidad 3: Herramientas para diseñar espacios de aprendizaje articulando perspectivas tradicionales y propuestas innovadoras. El aprendizaje experiencial como fundamento para el diseño de espacios de aprendizaje.

## **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

Esta actividad, en modalidad virtual, se desarrolla con 32 horas de trabajo de los 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 en los participantes el aprendizaje colaborativo y la apropiación de nuevos saberes, 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 sus producciones y de su participación en las diferentes actividades.

El curso demandará un total de treinta y dos horas. Durante las tres primeras semanas, tendrá lugar el trabajo en plataforma y la elaboración de distintos trabajos. Finalizado período del cursado, los participantes contarán con una semana para la elaboración final del trabajo integrador objeto de evaluación de producto y la participación en un foro de

cierre.

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

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**

Con el fin de acompañar al participante en su labor posterior al curso, la EIAPP hará un seguimiento y evaluación a las actividades que el alumno haya realizado en favor de la aplicación del contenido aprendido, desde actividades formales o institucionalizadas, tales como introducción de la propuesta de mejora, solicitudes de audiencia ante autoridades para exponer el contenido del curso, solicitudes de otro tipo, respuestas oficiales ante las propuestas, etc., a actividades informales o poco institucionalizadas, por ejemplo, reuniones entre compañeros de trabajo, envío del material del curso a autoridades y compañeros, entre otras iniciativas.

La creatividad, base de la innovación, debe ser un valor transversal a cualquier actividad de las administraciones públicas evidenciando una actitud propositiva, emprendedora y de liderazgo organizacional.

Estas evaluaciones serán realizadas a los alumnos y a las autoridades que avalaron la postulación en diferentes momentos al finalizar el curso, a saber: 1er corte: al mes de la última actividad; 2do corte: a los 6 meses luego de la última actividad del curso; 3er corte: al año de la última actividad del curso).

El curso tendrá instancias de evaluación de proceso y de producto.

La evaluación de proceso se realizará sobre las intervenciones en los foros, la presentación de entregas parciales; la participación en otras instancias de trabajo en plataforma o en otros entornos que se habiliten.

La evaluación de producto consistirá en:

La elaboración del perfil del potencial participante de una actividad formal de capacitación o de un espacio de aprendizaje informal, con indicación de sus características laborales y de sus entornos personales de aprendizaje.

Una reflexión sobre el impacto de estas características para el ejercicio del rol del formador.

Los participantes contarán con un documento de orientaciones para la elaboración del trabajo integrador final.

### **Instrumentos para la evaluación**

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: informes de la plataforma, rúbrica de evaluación de los trabajos objetos de evaluación de proceso y de producto.

Instrumentos para la evaluación de la actividad: encuesta de satisfacción de los participantes.

### **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 conforme a los criterios de evaluación..

### **Duración (Hs.)**

32

### **Detalle sobre la duración**

32 horas distribuidas en tres semanas de cursado más una semana para la finalización del trabajo integrador y para la participación en un foro de cierre.

### **Lugar**

CAMPUS VIRTUAL INAP

### **Perfil Instructor**

Especialista en formación de formadores, con experiencia en capacitación de adultos y de docentes en organizaciones educativas y no específicamente educativas.