

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

LOS APRENDIENTES EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS

Código INAP IN37682/22 **Estado** Activo

Programa Campos de Práctica **Área** Gestión del Empleo Público

Fundamentación

Propósito: Desarrollo y fortalecimiento de capacidades.

Tema: Formación, capacitación y aprendizaje.

Esta actividad se enmarca en el Programa INAP futuro.

El curso Los aprendientes en las organizaciones públicas es una propuesta que ofrece el INAP para la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas del CLAD guardan relación con las siguientes áreas temáticas estratégicas 2019-2020 publicadas en la página oficial de la Escuela, especialmente, con el área de Nuevas metodologías de capacitación.

Asimismo, se encuadra en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, Educación de calidad, en lo que hace a promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. A la vez, se enmarca en el campo de la educación de adultos, que, según la UNESCO, designa el conjunto de todos los procesos educativos, formales, no formales e informales, gracias a los cuales personas consideradas adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan y enriquecen sus capacidades para la vida y el trabajo, tanto en provecho propio como en el de sus comunidades, organizaciones y sociedades.

En la construcción de capacidades estatales, la formación continua de las y los trabajadores públicos tiene un valor estratégico tanto para su profesionalización como para gestionar políticas públicas con miras a la construcción de un Estado al servicio de la ciudadanía y de jerarquizar a las personas que le dan vida.

Por lo tanto, se requiere un conocimiento de estas personas que son aprendientes permanentes en las organizaciones como también revisar los modelos desde los cuales aprenden y las nuevas ecologías y territorios de aprendizaje en las que participan.

Las sociedades en general y, en consecuencia, las organizaciones públicas han experimentado y experimentan cambios profundos desde finales del siglo XX, impulsados por el avance de las tecnologías y acelerados por la crisis sanitaria generada por la pandemia del COVID-19.

El documento del CLAD Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI plantea la importancia de que las y los servidores públicos puedan ver en la capacitación no solo una manera de obtener nuevos conocimientos y de fortalecer capacidades sino también un estímulo en relación con su ambiente de trabajo.

Más recientemente, la Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública sostiene que las tecnologías emergentes deben ser una herramienta para la generación y circulación de conocimiento, poniendo al ser humano como protagonista de estos procesos.

Poner al ser humano como protagonista en estos procesos implica considerar tanto al aprendiente como al sujeto formador que le proporciona los andamiajes para potenciar y ampliar sus experiencias de aprendizaje y desarrollar / fortalecer capacidades.

En los términos del séptimo considerando de la Resolución N° 172 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de Argentina por la que se crea el Programa INAP Futuro: “proyectar la gestión pública en la actualidad requiere dimensionar la velocidad exponencial de los cambios tecnológicos en curso, experimentar en ambientes controlados, consolidar el pensamiento estratégico y sistémico, proyectar escenarios futuros para anticiparse a las grandes disrupciones, dominar información relevante en tiempo real y, especialmente, desarrollar las capacidades que permitan a las y los trabajadores estatales aprovechar las tecnologías dentro de un modelo que promueva un trabajo humano basado en el conocimiento creativo y de calidad”.

Desde estas perspectivas, el curso comprende temas que faciliten el conocimiento y la comprensión de los procesos de aprendizaje de los adultos incluyendo los territorios y herramientas ofrecidos por las tecnologías emergentes, al tiempo que se afirma en principios de ética pública, valores democráticos, equidad e inclusión.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir) – Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, Creencias, etc).

Organismos Coauspiciantes:

- Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina.
- Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del CLAD.

Contribución esperada

El curso se propone que las y los participantes fortalezcan capacidades para:

- Operar con una visión amplia de la formación como proceso que ocurre en instancias formales, no formales e informales.
- Reconocer y utilizar las oportunidades de aprendizajes no visibles mediados por la tecnología y por las interacciones en el ámbito laboral.
- Identificar y diseñar espacios de aprendizaje para sí mismos y para sus organizaciones de pertenencia 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 capaces de construir territorios amplios de aprendizaje para sí mismos y para otras y otros miembros de la organización.
- Brinden mejores servicios a la comunidad sobre la base de prácticas reflexionadas y superadoras basadas en el aprendizaje permanente.

Perfil del participante

Esta actividad se dirige a trabajadoras y trabajadores 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 de los aprendizajes en el marco de sus responsabilidades, funciones o prácticas laborales habituales.

Se dirige también a trabajadoras y trabajadores públicos que hayan adquirido una especialidad reconocida y, por la naturaleza de sus tareas, se propongan colaborar en la construcción de una cultura de aprendizaje en sus organizaciones.

Requisitos deseables:

Contar con una cuenta de Gmail o estar dispuestos a abrirla, de manera de tener acceso a otros sitios de la web donde se realizarán actividades.

Es deseable pero no excluyente poseer título de nivel superior universitario o no universitario.

Requisitos técnicos:

Contar con un dispositivo con conexión a Internet (PC, notebook, tablet), que tenga Adobe Reader instalado y que permita acceder fluidamente a páginas web y videos on line.

Objetivos

Objetivo general:

- Se espera que las y los participantes fortalezcan sus capacidades para renovar y diversificar espacios de aprendizaje para sí mismos y para otros miembros de sus organizaciones de pertenencia aplicando una visión amplia de la formación

en perspectiva de construcción de capacidades estatales.

Objetivos específicos:

- Reconocer diferentes espacios de aprendizaje en las organizaciones públicas.
- Caracterizar el aprendizaje ubicuo y valorar su importancia en los procesos de aprendizaje de los adultos.

Reflexionar sobre las nuevas demandas al rol del formador/a en las organizaciones públicas a partir del desarrollo de las tecnologías emergentes.

- Comprender la noción de entornos personales de aprendizaje (PLE) y apropiarse de herramientas para su identificación y construcción.
- Analizar las diferentes posibilidades que ofrecen las tecnologías emergentes para potenciar los aprendizajes en espacios formales e informales.
- Valorar la importancia de la propia formación en relación con la construcción de capacidades estatales.

Contenido

Unidad 1: Espacios de aprendizaje en las organizaciones públicas.

Aprendizaje a lo largo y a lo ancho de la vida.

Aprender en distintos espacios formales, informales. Ventajas y posibilidades.

Aprendizaje ubicuo. Aprender en distintos lugares, momentos y con distintos dispositivos.

El formador como constructor de andamiajes para los aprendientes en organizaciones públicas.

Unidad 2: El aprendiente adulto

El pensamiento adulto.

Las necesidades de aprender ligadas al trabajo. Nuevas necesidades derivadas de la expansión de las nuevas tecnologías.

Las capacidades requeridas para el trabajo en organizaciones públicas.

Unidad 3: Los entornos personales de aprendizaje.

Los entornos personales de aprendizaje. ¿Qué son? ¿Cómo están constituidos?

Recursos y herramientas para construir el propio PLE.

Capacidades y entornos personales de aprendizaje.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Esta actividad, en modalidad virtual, se desarrolla con 32 horas de trabajo de las y los participantes que incluyen actividades en el entorno virtual de aprendizaje (EVA) y actividades de lectura, reflexión y de elaboración de diversas producciones.

La estrategia metodológica se orientará al trabajo colaborativo para la apropiación de nuevos saberes y saberes hacer y para 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.

El rol tutorial consistirá en proponer los materiales y las actividades, moderar y animar los foros y retroalimentar a las y los participantes respecto de sus producciones y de su participación en las diferentes actividades.

El curso demandará un total de 32 (treinta y dos) horas distribuidas a lo largo de 4 (cuatro) semanas, con una dedicación aproximada de 8 (ocho) horas por semana.

En la cuarta semana, las y los participantes presentarán una actividad final integradora donde sistematizarán los aprendizajes logrados. Podrán elaborar: a) una propuesta para ampliar sus propios entornos personales de aprendizaje; b) una propuesta para que un equipo de trabajo elabore sus propios entornos de aprendizaje.

Actividades introductorias:

Al inicio del curso, se propondrán actividades de familiarización con la plataforma, en las que las y 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 las y 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 el aula virtual.

Actividades de desarrollo:

En la segunda fase se abordarán los temas y se realizarán diversas actividades de aprendizaje. El contenido se organiza en unidades temáticas para las cuales se prevé que las y 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.
- Debate y presentación de experiencias sobre las especificidades del aprendiente adulto en las organizaciones públicas.
- Construcción colaborativa de capacidades requeridas para andamiar el aprendizaje adulto.
- Reconocimiento de los propios entornos personales de aprendizaje (PLE) y reconocimiento de los PLE de los agentes de sus organismos de pertenencia.
- Caracterización de los sectores y sujetos de las organizaciones de pertenencia.

Actividades integradoras:

Las y los participantes podrán optar entre:

- a) una propuesta para ampliar sus propios entornos personales de aprendizaje (PLE);
- b) una propuesta para que un equipo de trabajo elabore sus propios entornos de aprendizaje (PLEs).

En cualquiera de las dos opciones, se deberá incluir una reflexión sobre los efectos o requerimientos de las características del aprendiente adulto sobre el rol del formador y una reflexión de los propios aprendizajes durante la elaboración de la actividad final integradora.

La participación en los foros es asincrónica, debiendo respetarse las fechas de cierre que la tutora proponga. Las participaciones deberán ser válidas y responder a la consigna planteada. No se considerarán válidas las intervenciones que solo manifiesten acuerdo o repitan lo que otras y otros participantes o la tutora hayan expresado.

Finalizada la última semana del curso se desarrollará un foro de despedida y de reflexiones. Las y los participantes evaluarán el desarrollo de la formación y reflexionarán sobre los aportes recibidos.

Las y los participantes que no satisfagan los requisitos de aprobación podrán realizar actividades de recuperación.

Descripción de la modalidad

El curso se desarrollará en la modalidad en línea (on line), con tutoría, sobre la Plataforma Campus Virtual INAP

Bibliografía

La bibliografía que se presenta a continuación podrá ser completada en el aula virtual con otros títulos o sitios de interés.

BLAKE, Oscar Juan (1997). La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones. 2ª ed. Buenos Aires, Macchi.

CLAD (2003). “Carta Iberoamericana de la Función Pública”. En:
<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf/view>

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](http://old.clad.org/documentos/declaraciones/gestion_publica_iberamericana_para_el_siglo_xxi/view)

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/> .

CASTAÑEDA, Linda y Jordi ADELL, (eds.), “Entornos Personales de Aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red”, 2013, Alcoy: Marfil. En: <https://bit.ly/34rHLMO> .

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

GORE, Ernesto (2021). La vida en las organizaciones. El aprendizaje como acción colectiva. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2021.

GORE, Ernesto (2020). "Compilación de artículos y reflexiones sobre el aprendizaje organizacional". CUIINAP N° 16. Buenos Aires, INAP, año 1, 2020. Secretaría de Empleo y Gestión Pública. Disponible en <https://bit.ly/2Qaxzjz>.

La formación en el puesto de trabajo: ¿por qué tarda tanto en volver a aparecer?" <https://bit.ly/3hgQS6w> .

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

MONTENEGRO, Sergio; otros (2016). "Causas de deserción en cursos de E-learning del Campus Virtual del Hospital Italiano de Buenos Aires". Disponible en <https://bit.ly/2Exz2xu>

NAJMANOVICH, Denise (2017). "El sujeto complejo: La condición humana en la era de la red". En Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 22, núm. 78, julio-septiembre, 2017, pp. 25-48. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <https://bit.ly/2EuiPcq>

PARDO, Hugo (2014). "Construcción del conocimiento colectivo a través de medios digitales". Disponible en: Construcción colectiva del conocimiento a través de medios digitales Disponible en <https://bit.ly/34rdGx3>

PARDO, Hugo (2014). "Construcción del conocimiento colectivo a través de medios digitales". Disponible en: Construcción colectiva del conocimiento a través de medios digitales Disponible en <https://bit.ly/34rdGx3> Recuperado el 14/08/2020.

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.

SPINOSA, Martín (2009). "Los saberes y el trabajo. Ensayo sobre una articulación posible". Universidad Pedagógica Provincial. Seminario de Planeamiento y Gestión del Sistema Educativo. Disponible en <https://bit.ly/2YtlyKy>

VARGAS, Elaine. "La situación de enseñanza y aprendizaje como sistema de actividad: el alumno, el espacio de interacción y el profesor". En: Revista Iberoamericana de Educación. En <https://bit.ly/34IXhcY> .

Sitios recomendados:

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

Instituto Nacional de la Administración Pública – INAP <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap>

Publicaciones del INAP - <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/publicaciones>

Asociación Argentina de Estudios de Administración Pública <https://aaeap.org.ar/>

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

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

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

Evaluación de los aprendizajes

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.

Para la evaluación de producto, las y los participantes podrán optar entre:

- a) una propuesta para ampliar sus propios entornos personales de aprendizaje (PLE);
- b) una propuesta para que un equipo de trabajo elabore sus propios entornos de aprendizaje (PLEs).

En cualquiera de las dos opciones, se deberá incluir una reflexión sobre los efectos o requerimientos de las características del aprendiente adulto sobre el rol del formador y una reflexión sobre los propios aprendizajes logrados durante la elaboración de la actividad objeto de evaluación de producto.

Serán criterios para la evaluación de producto:

- Completud: Todos los puntos mencionados en la consigna de elaboración deberán estar desarrollados. (30%)
- Ajuste del desarrollo del trabajo a los temas trabajados en el curso y a la bibliografía y fuentes de consulta recomendadas. (30%)
- Pertinencia de las herramientas y recursos TIC seleccionados. (30%)
- Ajuste a las pautas formales de presentación de los trabajos (10%).

Se aplicará la siguiente escala para la evaluación del trabajo integrador final:

Excelente: trabajo completo; se ajusta a la consigna; no requiere comentarios, recomendaciones ni observaciones; responde a la totalidad de las pautas formales para la presentación.

Muy bueno: trabajo completo, se ajusta a la consigna; los comentarios, recomendaciones y observaciones que requiere son de orientación y especificaciones para la mejora; responde a la totalidad de las pautas formales de presentación.

Bueno: responde a la consigna, aunque no de manera completa; los comentarios, recomendaciones y observaciones que requiere se orientan a la modificación o profundización de los componentes del trabajo; las pautas formales de presentación no se cumplen en su totalidad.

Revisar y rehacer: no responde satisfactoriamente a la consigna; los comentarios, recomendaciones y observaciones que requiere involucran la mayoría de los componentes del trabajo; las pautas formales de presentación no se cumplen o no se cumplen en su totalidad. Los trabajos que hayan obtenido esta calificación podrán ser presentados nuevamente conforme a las indicaciones de la tutora y dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la recepción de la devolución.

Las y 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 objeto de evaluación de proceso y de producto.

Instrumentos para la evaluación de la actividad: encuesta de satisfacción de 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 o de la tutora.

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 (treinta y dos) horas distribuidas en 4 (cuatro) semanas de cursado más una semana para participar en el foro de cierre y despedida y completar la encuesta de satisfacción.

Lugar

Campus virtual INAP.

Perfil Instructor

Elisa Lemos

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

Origen de la demanda

INAP - CLAD

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27124446819	LEMOS,ELISA