

## SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

### Nombre

FORMACIÓN DE INSTRUCTORES: HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Código INAP IN37288/22      Estado Activo

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

### Fundamentación

La Ley 20173 de creación del INAP le asigna, entre otras, la siguiente función: Formar funcionarios públicos, perfeccionando y actualizando sus conocimientos, de acuerdo a las necesidades de capacitación del Sector Público y a las exigencias de las carreras establecidas en los Estatutos y escalafones respectivo (art. 3° inc.b).

Asimismo, en el Decreto N° 170/17, de Jerarquización del INAP, se formulan objetivos específicos para este organismo, de los cuales, a los fines de este curso, se destacan:

Aprobar, en su carácter de órgano rector del Sistema Nacional de Capacitación, los planes de capacitación y formación propuestos por los Ministerios y Organismos Descentralizados, así como los créditos aplicables a la carrera administrativa. (Objetivo 2)

Entender en la ejecución de la política de capacitación y formación para el personal de las distintas Jurisdicciones y Entidades del Sector Público Nacional estableciendo pautas metodológicas y didácticas. (Objetivo 3)

Favorecer el desarrollo y la implementación de metodologías y entornos de capacitación y formación en el ámbito de su competencia. (Objetivo 14)

En línea con estas normas, el INAP ha definido su misión como Liderar la formación de todos los servidores públicos mediante programas y planes que les permitan adquirir conocimientos y competencias para su desarrollo profesional, con vistas a la consolidación de un Estado comprometido con el ciudadano. (<https://www.argentina.gob.ar/inap>)

En consecuencia, la formación; el perfeccionamiento y actualización del funcionariado público; las actividades formativas que se incluyen en los planes de capacitación de los distintos organismos; el establecimiento de pautas metodológicas; la promoción e implementación de metodologías y entornos de capacitación conforme a las exigencias de las carrera administrativa y con miras a consolidar un Estado comprometido con el ciudadano, requieren contar con capacitadores, formadores, instructores, facilitadores competentes para planificar, gestionar la interfaz pedagógica en cualquiera de sus modalidades, y evaluar los aprendizajes con propuestas superadoras de los enfoques tradicionales de evaluación.

El presente curso se diseña en este marco a la vez que orientado a fortalecer competencias de los prestadores docentes de las distintas jurisdicciones y entidades del Sector Público Nacional.

### Contribución esperada

Se espera que los participantes fortalezcan sus competencias para: diseñar actividades de capacitación contextualizadas en la organización pública, orientadas a producir resultados sobre las personas, los equipos de trabajo y los objetivos

institucionales, en diferentes áreas de gestión y en diversidad de dominios temáticos. En este sentido, los planes de capacitación constituyen una guía para la elaboración de diseños que tiendan a producir impacto; seleccionar estrategias y recursos para gestionar la interfaz pedagógica en distintas modalidades y entornos de aprendizaje haciendo foco en el saber hacer y en el aprender con otros; diseñar instancias de evaluación adecuadas al aprendizaje con base en la experiencia, articulando estrategias de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; En cuanto a las organizaciones públicas, se espera que cuenten con equipos de capacitadores capaces de diseñar actividades en diferentes modalidades, haciendo centro en el sujeto que aprende y conforme a las pautas de diseño y de calidad de la capacitación establecidas por INAP.

### **Perfil del participante**

Capacitadores, instructores, formadores de los organismos del Sistema Nacional de Capacitación inscriptos con alta provisororia en el Registro de Prestadores del INAP.

Todos los participantes deberán contar con PC con acceso a Internet y una dirección de correo electrónico.

### **Objetivos**

Se espera que los participantes logren:

Comprender el diseño de una actividad de capacitación desde una perspectiva sistémica.

Conceptualizar el diseño de una actividad de capacitación como proceso y como producto.

Valorar la importancia de esclarecer la demanda de capacitación como parte del proceso de diseño de una actividad de capacitación.

Contextualizar una propuesta de capacitación en la organización pública en el marco de sus necesidades de capacitación y de los requerimientos de carrera del personal.

Reconocer las particularidades del sujeto adulto como sujeto de aprendizaje.

Reflexionar sobre el ejercicio del rol de facilitador, promotor de aprendizaje, capacitador, instructor en las organizaciones públicas.

Ejercitarse en las operaciones de seleccionar, organizar y secuenciar contenidos.

Formular objetivos de aprendizaje coherentes con la demanda de capacitación y con los contenidos seleccionados.

Fortalecer criterios para seleccionar estrategias metodológicas y recursos didácticos para promover las actividades de aprendizaje de los sujetos de la capacitación.

Diseñar instancias de evaluación de los aprendizajes desde la perspectiva de la evaluación auténtica, articulando estrategias de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

### **Contenido**

Unidad 1: El diseño de la actividad de capacitación

Los momentos de una actividad de capacitación: momento preactivo y momento de interfaz pedagógica. El diseño como proceso y como producto. El diseño como una herramienta para la interfaz pedagógica.

El diseño desde una perspectiva sistémica. Los componentes del diseño y sus interrelaciones. Contextualización del diseño (Fundamentación y contribución esperada). Objetivos de aprendizaje. Contenidos. Estrategias metodológicas y

recursos didácticos. Las nuevas tecnologías y sus aportes a la capacitación laboral. Modalidad. Evaluación de los aprendizajes.

Escenarios que generan aprendizajes: el puesto de trabajo. Las interacciones. La autoformación.

Unidad 2: La dimensión organizacional del diseño

La contextualización del diseño en la organización pública. Análisis y esclarecimiento de la demanda. Fundamentación y contribución esperada.

Descripción del perfil del participante.

Unidad 3: El adulto como sujeto de aprendizaje en capacitación laboral

Caracterización del adulto como sujeto que aprende: necesidades, motivaciones y demandas.

El pensamiento del adulto y el lugar de los saberes y las experiencias previas en el aprendizaje.

Unidad 4: El servidor público como formador

Los saberes requeridos: saber sobre el contexto, saber a enseñar, saber enseñar, saber sobre el sujeto, saber sobre sí mismo.

Tensiones y amenazas del ejercicio del rol en las organizaciones públicas.

Unidad 5: La dimensión didáctica del diseño. Objetivos y contenidos

Los objetivos de aprendizaje en relación con la demanda y la contribución esperada de la capacitación.

Los contenidos. El valor de las tipologías: "calibrar" la propuesta. Operaciones básicas: seleccionar, organizar secuenciar.

Unidad 6: La dimensión didáctica del diseño. Estrategias, modalidad y evaluación

Las estrategias metodológicas y los recursos didácticos: estrategias centradas en el aprendizaje experiencial; la clase invertida; las TIC como herramientas para la enseñanza y el aprendizaje.

La estrategia didáctica: técnicas y recursos para promover las actividades de aprendizaje.

Criterios para seleccionar técnicas y recursos.

Modalidades: Presencial, Presencial (virtual sincrónica – streaming), Semipresencial con tutorías virtuales, Semipresencial sin tutorías virtuales, virtual con tutorías, virtual autogestionado.

La evaluación de los aprendizajes. Combinación de enfoques: evaluación alternativa y evaluación tradicional. Los aportes de la evaluación alternativa en la capacitación laboral.

### **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

En este curso, en modalidad virtual con tutoría se utilizarán diferentes técnicas que promuevan las actividades de aprendizaje, que incluyen:

Foros de presentaciones personales

Foros de intercambio y debate.

Foro de consultas generales sobre el diseño.

Foros para la presentación y socialización de los propios avances de diseños.

Foro Cafetería (para generar un clima de intercambio fuera de los temas y actividades de aprendizaje, con miras a promover el conocimiento entre los participantes y su sentido de pertenencia al grupo virtual).

Presentación de actividades en el buzón de entrega de tareas.

Se utilizará variedad de recursos: bibliografía, videos, presentaciones en power point, imágenes y textos para analizar y debatir, sitios de Internet con textos y materiales relacionados con el tema de la formación laboral.

Recursos de la plataforma educativa: foros de discusión, páginas web sugeridas, anuncios del tutor, mensajería interna, propuesta de actividades, wikis, bases de datos, etc.

Los participantes realizarán actividades introductorias, de desarrollo y de integración.

Actividades introductorias: presentaciones personales, relatos de experiencias como capacitadores, visionado y análisis de videos, descripciones de experiencias, navegación por la plataforma.

Actividades de desarrollo: análisis de casos, lectura de textos, elaboraciones parciales de los componentes de un diseño de capacitación, análisis de imágenes; participación en wikis.

Actividades integradoras: producción del diseño global de una actividad de capacitación, elaboración de un trabajo de reflexión personal sobre el propio proceso de aprendizaje.

### **Descripción de la modalidad**

Virtual tutorada.

### **Bibliografía**

ANIJOVICH, Rebeca (comp.) (2010). La evaluación significativa. Buenos Aires: Paidós.

BARBIER, J. M. (1999). Prácticas de formación. Evaluación y análisis. Buenos Aires: coed. Fac. de Filosofía y Letras de la UBA-Ediciones Novedades Educativas.

BLAKE, Oscar Juan. (2008). Así aprendieron a trabajar. Buenos Aires: Granica.

BLAKE, Oscar Juan. (2001). Diseño educativo. Buenos Aires: Macchi.

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

EDELSTEIN, Gloria. (2011). Formar y formarse para la enseñanza. Buenos Aires: Paidós.

FALIVENE, Graciela; SILVA, Graciela. "Formación, cambio tecnológico e innovación en organizaciones públicas. X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública". Santiago, Chile, 18 - 21 Oct. 2005.

FERNÁNDEZ GÓMEZ, Eva. (2012). U-Learning. El futuro está aquí. 1ª. ed., México: Alfaomega Grupo Editor.

GAIRÍN, Joaquín (editor) (2012). Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo: formación y formación cooperativa. Madrid: Wolters Kluwer/Educación.

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

GORE, Ernesto; VAZQUEZ MAZZINI, Marisa. (2010). Una introducción a la formación en el trabajo. 2ª ed. Buenos Aires: Granica.

GORE, Ernesto. (2004). La educación en la empresa. 2ª ed. Buenos Aires: Granica.

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

HUBERMAN, Susana (2001). Cómo se forman los capacitadores. Buenos Aires: Paidós.

INGRASSIA, Clara; GIMÉNEZ, Adriana (S/F). "Aulas extendidas o ampliadas: ¿cómo y para qué usarlas?". En:

<http://campus.unla.edu.ar/aulas-extendidas-o-ampliadas-como-y-para-que-usarlas/> [Fecha de consulta: 05/02/2019].

LAVE, Jean. (2001). "La práctica del aprendizaje". En CHAIKLIN, S.; LAVE; J. Estudiar las prácticas. Buenos Aires: Amorrortu, p. 15 a 45.

LE MOS, Elisa (2014). "Producir resultados en capacitación. Una perspectiva sistémica y compleja". Ponencia presentada en la PRIMERA JORNADA ARGENTINA DE CAPACITACIÓN EN EL ESTADO, organizada por INAP en octubre de 2014.

LE BOTERF, Guy (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.

MAS GARCÍA, Xavier (2019). El tejido de Weiser. Claves, evolución y tendencias de la educación digital. Barcelona: Editorial UOC.

PAIN, Abraham. (1996). Capacitación laboral. Buenos Aires: Novedades Educativas.

PAIN, Abraham. (1993). Cómo evaluar las acciones de capacitación. Buenos Aires: Granica.

PERKINS, David. (2010). El aprendizaje pleno. Barcelona: Paidós.

RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, Manuel (coordinador) (2014). e-Learning y gestión del conocimiento. 1ª. ed., Buenos Aires: Miño y Dávila.

SANTOS GUERRA, Miguel A. (2017). Evaluar con el corazón. Rosario: Homo Sapiens.

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.

VÁZQUEZ MAZZINI, Marisa (1997). "¿Indicadores de qué? Reflexiones sobre la evaluación de programas de Capacitación Laboral". En: <http://www.huatana.com.ar/2019/files/uploads/materiales-consulta/Indicadores-de-Que.pdf> [Fecha de consulta: 03/02/2019].

TECNOLÓGICO DE MONTERREY REPORTE EDUTRENDS Octubre 2014 Aprendizaje invertido. En <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/edutrends-aprendizaje-invertido.pdf> [Fecha de consulta: 05/02/2019].

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: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1306Vargas.pdf> [Fecha de consulta: 05/02/2019]

VÁZQUEZ BRONFMAN, Sergio. "Comunidades de práctica". En: Revista Educar, vol. 47/1. 2011.

<https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/244622/327644> [Fecha de consulta: 02/02/2019].

Links de interés:

<http://www.gerza.com> Sitio que recopila diversidad de técnicas para la formación

<http://www.huatana.com.ar/2019/recursos.php#> Sitio sobre el tema de la formación en organizaciones

<https://jesusmartinezmarin.org/> Blog de un especialista en temas de formación en administraciones públicas.

## **Evaluación de los aprendizajes**

Evaluación de proceso: se evaluarán las actividades que realicen los participantes: intervención en foros; producciones parciales de los componentes de un diseño; lectura y discusión de materiales; análisis de casos (en soporte texto y en video).

Evaluación de producto: se evaluará la producción de un diseño completo de una actividad de capacitación, junto a la presentación de un trabajo de reflexión sobre el propio aprendizaje.

Criterios para la evaluación del diseño y de la reflexión sobre el propio aprendizaje:

Pertinencia: Surge del análisis de la fundamentación y de la contribución esperada. 20 %

Completud: Todos los componentes deben estar desarrollados conforme a los contenidos del curso. 20%

Coherencia: Entre los distintos componentes. Los distintos componentes guardan relaciones válidas entre sí. 20 %

Comunicabilidad: Surge de cómo la propuesta da a entender eficazmente en qué consiste. 10 %

Pertinencia metodológica: Surge del análisis de las estrategias metodológicas, actividades de los participantes y recursos didácticos y sus relaciones con otros componentes del diseño. 20 %

Reflexión sobre el propio aprendizaje: Presenta la actividad de reflexión sobre el propio aprendizaje y da cuenta de una mirada sistémica sobre este proceso. 10 %

### **Instrumentos para la evaluación**

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: informes de la plataforma; guía para la evaluación de las producciones parciales y final del diseño de una actividad de capacitación; guía para autoevaluar el diseño de capacitación.

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

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

Participación en al menos el 60 % de los foros; participación en otras actividades de la plataforma: wikis, bases de datos, etc; entrega en tiempo y forma de los trabajos solicitados; aprobación de las producciones parciales y final conforme a los criterios de evaluación establecidos.

Se considerarán intervenciones válidas en los foros aquellas que den cuenta de opinión, experiencia, reflexión, lectura y no la mera adhesión a las intervenciones de otros participantes o del tutor.

### **Duración (Hs.)**

32

### **Detalle sobre la duración**

Treinta y dos horas distribuidas en cinco semanas.

### **Lugar**

Campus virtual INAP.

### **Perfil Instructor**

Especialistas en la temática.

### **Origen de la demanda**

INAP/PEC

### **Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27385308286	AQUINO,ALUMINÉ BELÉN
27315263145	BARBIERE,MARIA FLORENCIA
27385223884	CENTURION,JULIA

<b>CUIT/CUIL</b>	<b>APELLIDO Y NOMBRE</b>
27276226636	CRUCIANI RICCI,SILVANA
20321131582	FERNANDEZ,JUAN IGNACIO
27124446819	LEMONS,ELISA
27172530430	ORECCHIA,VIVIANA MARCELA
27230863607	TOMAS,VERONICA SILVIA