

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

FORMACIÓN DE INSTRUCTORES. HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.
MODALIDAD VIRTUAL

Código INAP IN24255/16 **Estado** Activo

Programa -Formación Continua **Área** -Administr. y desarrollo del Personal

Fundamentación

La política de INAP se orienta a promover la capacitación situada en las organizaciones públicas, para lo cual desarrolla estrategias y herramientas específicas. Dentro de las estrategias se encuentran: el fortalecimiento de los equipos de gestión de la capacitación, la instalación de espacios de intercambio y desarrollo de comunidades de práctica que gestionan procesos transversales del ámbito público; la recuperación, sistematización y difusión del conocimiento construido en las organizaciones públicas, la instalación de la cultura de la calidad en materia de formación de recursos humanos. Entre las herramientas pueden mencionarse los planes estratégicos de capacitación, las guías metodológicas para su elaboración, el acompañamiento y la asistencia técnica a los organismos en materia de innovaciones en capacitación y el Registro de Prestadores, que constituye una base de capacitadores e instructores capaces de clarificar la demanda institucional de capacitación y de diseñar y desarrollar actividades acordes con esta, atendiendo a la construcción de competencias requeridas y a los resultados esperados en las áreas de trabajo y en las organizaciones en las tendrán lugar las actividades formativas.

Los instructores comparten junto con los responsables institucionales de la capacitación, la responsabilidad de que las acciones de formación se orienten 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.

En el marco del Sistema de Gestión de la Calidad, el INAP ha elaborado la Guía para la elaboración de diseños de capacitación, como conjunto organizado de criterios y orientaciones tendientes a mejorar la anticipación y previsión de las actividades a desarrollar.

Esta actividad de formación de instructores responde a necesidades de la política de capacitación del INAP, a los requerimientos de la normativa vigente sobre el Registro de Prestadores (Disposición INAP N°032/2002: puede consultarse el texto de esta norma y la información sobre el Registro de Prestadores en:

<http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/capacitacion/prestadores/prestadores.html>) y a criterios relacionados con el aprendizaje de adultos en situación de capacitación laboral.

Los Planes Estratégicos de Capacitación

(http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/capacitacion/planes_institucionales/planes_institucionales.html) constituyen el marco institucional para la contextualización de las propuestas formativas.

Contribución esperada

Desde el punto de vista de los organismos, el taller se propone contribuir a que las organizaciones públicas diversifiquen la variedad de estrategias de capacitación (tales como cursos, talleres, comunidades de aprendizaje, formación en el puesto de trabajo, entre otras) y potencien el uso de las herramientas tecnológicas disponibles para la formación y la gestión del conocimiento organizacional. Asimismo, se espera que los organismos públicos cuenten con equipos de capacitadores que trabajen colaborativamente e interactuando con una variedad de actores involucrados en la gestión de la capacitación. Se espera que los participantes del taller fortalezcan sus capacidades para: diseñar actividades ajustadas a los requerimientos de los Planes Estratégicos de Capacitación; interactuar con diversos actores para el esclarecimiento de la demanda; contextualizar los diseños en función de las demandas de las organizaciones y de las necesidades de los potenciales participantes y de sus puestos de trabajo; incorporar la tecnología como recurso estratégico de sus prácticas; articular las dimensiones organizacional, interpersonal y didáctica en la producción de sus diseños y recuperar el potencial educativo de las organizaciones públicas. Desde el punto de vista del INAP como órgano rector en materia de capacitación en el sector público, se espera que el diseño de las actividades jurisdiccionales se realice sobre la base de pautas compartidas y de una visión más abarcativa e integral de las necesidades de los organismos y de sus trabajadores. De esta manera, también se mejoran los procesos de aprobación y acreditación de las actividades incluidas en los planes anuales de capacitación. En relación con el Registro de Prestadores, esta actividad da cumplimiento a lo que prescribe la normativa en relación con la acreditación de competencias técnico-docentes. Se espera que los inscriptos adquieran una visión integral del Sistema Nacional de Capacitación y del Registro de Prestadores como su herramienta.

Perfil del participante

Inscriptos en el Registro de Prestadores del INAP con alta provisoria. Incluye capacitadores que se desempeñan en el ámbito del Sistema Nacional de Capacitación y otros con trayectorias fuera de él. La formación y los recorridos profesionales-laborales son muy diversos, así como su experiencia docente.

Requisitos: todos los inscriptos deberán tener acceso a Internet y una dirección de correo electrónico.

Objetivos

Se espera que los participantes logren:

- ubicar la capacitación laboral como un proceso educativo en las organizaciones públicas, que contribuye a la generación de competencias y al logro de resultados organizacionales;
- identificar diferentes modalidades de capacitación que recuperen los espacios formativos que tienen lugar en las organizaciones públicas, con la mediación de las tecnologías;
- desarrollar habilidad para esclarecer la demanda de capacitación y transformarla en un diseño adecuado a dicha demanda y a los planes estratégicos de capacitación;
- comprender el aprendizaje como un proceso de construcción social de saberes que ocurre en el marco de la intersubjetividad, la articulación teoría-práctica y la reflexión compartida;
- valorar la tecnología como herramienta mediadora entre el sujeto y el saber;

- caracterizar al adulto en situación de capacitación laboral, en sus aspectos cognitivo, motivacional, evolutivo y laboral;
- reconocer los saberes requeridos para el desempeño del rol del instructor;
- apropiarse de herramientas teóricas y prácticas para la elaboración de un diseño de capacitación ajustado a las necesidades organizacionales y de los participantes, privilegiando el 'saber como' sobre el 'saber qué';
- comprender la evaluación de los aprendizajes como un componente transversal a los diseños de capacitación y aplicar técnicas y criterios de evaluación coherentes con esta visión;
- experimentar, a través de la realización de actividades, diversas situaciones vinculadas con el diseño de actividades de capacitación y
- familiarizarse en la participación colaborativa en un entorno virtual de aprendizaje y en el uso de las herramientas propias de este entorno.

Contenido

Los contenidos fueron seleccionados de acuerdo con la fundamentación, la contribución esperada, el perfil de los participantes, los objetivos de aprendizaje y la utilidad para los sujetos de la formación. Se destaca el interés institucional por el logro de la contribución esperada.

La secuencia atiende a la lógica del proceso de diseño (sin desatender su carácter sistémico), y a facilitar a los participantes la apropiación y uso de los saberes. En esta secuencia, la evaluación de los aprendizajes y el tratamiento de la tecnología como recurso para la formación constituyen contenidos transversales.

Los temas se han agrupado en unidades cuyos contenidos abarcan los distintos componentes del diseño de actividades de capacitación laboral.

Unidad 1: La capacitación laboral en las organizaciones públicas. Bases para el diseño

- El contexto organizacional de la capacitación: objetivos institucionales y competencias laborales. El Plan estratégico de Capacitación (PEC) como marco y orientación de los diseños. El Plan Anual de Capacitación (PAC): operacionalización del plan estratégico.

- La Guía para la elaboración de diseños de capacitación como herramienta en la construcción de los diseños.

Dimensiones y componentes del diseño.

- Demanda institucional. Esclarecimiento y ajuste de la demanda; fuentes: actores claves, documentos, planes estratégicos, información proveniente de los sitios webs de los organismos, etc. La capacitación como respuesta a: un proyecto organizacional, a la actualización de competencias laborales, a la resolución de un problema, a la evolución de las profesiones y oficios. Explicitación de los resultados esperados de la capacitación en términos de productos generados en el espacio de formación, transferibles a los puestos de trabajo de los participantes.

- Las estrategias de capacitación: estrategias en el puesto de trabajo, estrategias fuera del puesto de trabajo. La capacitación en aula como una reconstrucción de la realidad laboral: de la construcción de capacidades a la construcción de competencias.

Estrategias basadas en el uso de tecnología. Comunidades de práctica y comunidades de aprendizaje.

Unidad 2: El sujeto de aprendizaje

- El aprendizaje del adulto en el ámbito laboral.
 - El adulto como sujeto de aprendizaje. Características cognitivas, motivacionales y laborales de la etapa adulta. Demandas de utilidad, de participación, de práctica. El lugar de la experiencia. Las “escenas temidas” del adulto que aprende: temor a la exposición, temor al fracaso, temor a la evaluación. Las huellas de la biografía escolar.
- Sujetos y nuevas tecnologías: impacto sobre los aprendizajes en contextos laborales y de formación.
- Los componentes de la teoría de la actividad: sujetos, objeto, herramientas, comunidad, reglas y resultados. La situación de formación como sistema de actividad: el sistema aprendiz, el sistema formador, el espacio de interacción.

Unidad 3: El capacitador o instructor

- Construcción del rol de capacitador o instructor. Los saberes requeridos: saber experto, saber pedagógico, otros saberes.
- Características y dimensiones de la práctica del instructor.

Unidad 4: Las tecnologías en el ámbito laboral: oportunidades para el aprendizaje.

- Impacto de las tics en la vida cotidiana y en las prácticas laborales en las organizaciones públicas.
- La interacción mediada por el uso de la tecnología. Oportunidades para la formación.
- Las herramientas conceptuales, metodológicas y tecnológicas. La construcción de comunidades virtuales de aprendizaje.

Unidad 5: Dimensión didáctica del diseño de la capacitación

- 5.1. Los objetivos de aprendizaje: resultados esperados en las personas, con orientación a la construcción de capacidades. Recomendaciones para su formulación.
- 5.2. Contenidos. El conocimiento como insumo y como producto de la actividad formativa; como parte de la actividad de los sujetos, del contexto y de la cultura en que se produce. Selección, secuenciación y organización de los contenidos formativos. La importancia del el ‘saber cómo’.
- 5.3. Estrategias metodológicas. Planificar la transferencia de los aprendizajes: anticipar la construcción de las competencias. Selección y secuenciación. La estrategia como disparadora de la actividad del participante. Actividades de aprendizaje: introductorias, de desarrollo e integradoras.
- 5.4. Recursos o medios. Selección y secuenciación. Recomendaciones para usarlos.
- 5.5. El manejo del tiempo. La distribución de los tiempos en el diseño y en las sesiones de capacitación.
- 5.6. La evaluación en capacitación laboral. Especificidades. Evaluación de los aprendizajes: evaluación de proceso y de producto. Técnicas, criterios de selección, consistencia con objetivos y contenidos. Criterios de evaluación: construcción, ponderación, publicidad. Instrumentos para el registro de resultados de evaluación. La evaluación de satisfacción: técnicas y aplicaciones de la información obtenida.

Unidad 6: Los encuentros o sesiones de capacitación

- Los encuentros o sesiones de capacitación como momento de realización del diseño.
- Plan de clases. La tensión cumplimiento-flexibilidad. Orientaciones e instrumentos para su elaboración.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Se trabajará con modalidad virtual y el trabajo en la plataforma permitirá:

- la revisión de las ideas, conocimientos previos y actitudes hacia el ejercicio del rol del capacitador de agentes públicos,
- la discusión a partir del marco teórico,
- la apropiación y uso de nuevos saberes,
- el análisis y la revisión de las propias prácticas,
- la elaboración de nuevas propuestas para la acción.

Se espera que el actual o futuro instructor vivencie en procesos y actividades conducentes a revisar y/o planificar sus propias actividades de capacitación. Para ello, la estrategia incorpora diferentes técnicas y propuestas de actividades

- Foros de debate, intercambio y análisis.
- Foros de puesta en común
- Foros de redacción de objetivos
- Consignas en cada ocasión de apertura
- Seguimiento y devoluciones.
- Devoluciones evaluativas generales y comentarios individuales.
- Reflexiones sobre un texto propuesto, a partir de preguntas específicas.
- Murales de reflexión e intercambio.
- Comunicación y el intercambio mediante correo electrónico, contestando dudas o realizando devoluciones particulares para cada alumno.
- Audios
- Esquema conceptual que resume cada bloque
- Cuaderno de actividades
- Ejemplo prototípico
- Usar imágenes, de imágenes y textos literarios.
- Relato y análisis de experiencias

A través de estas técnicas, la estrategia se propone un recorrido flexible para facilitar la producción progresiva de un diseño de capacitación que integre saberes previos y nuevos aprendizajes.

Recursos didácticos

- Selección de bibliografía actualizada.
- INAP-Documentos del Sistema de gestión de la calidad (2012): Guía para la elaboración de diseños de capacitación.

- Videos: se utilizarán videos diseñados con finalidades educativas y segmentos de películas del circuito comercial utilizados con fines de enseñanza.
- Presentaciones en ppt.
- Internet: links a sitios y documentos de interés.
- Recursos de la plataforma educativa:, correo electrónico, foros de discusión, páginas web sugeridas, anuncios del tutor, mensajería interna, propuesta de actividades, wikis, bases de datos, etc.

Descripción de la modalidad

Virtual. A través del Campus Virtual INAP.

Bibliografía

- BARBIER, Jean 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.
- http://www.sgp.gov.ar/contenidos/ag/paginas/ponencias/docs/clad_x/Formacion_cambio_tecnologico_innovacion_organizaciones_publicas.pdf
- 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.
- LAVE, Jean. (2001). "La práctica del aprendizaje". En CHAIKLIN, S.; LAVE, J. Estudiar las prácticas. Buenos Aires: Amorrortu, p. 15 a 45.
- LE BOTERF, Guy. (2000). Ingeniería de las competencias. Ed. Gestión 2000.
- 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.
- SANZ MARTOS, Sandra. (2005). "Comunidades de práctica virtuales: acceso y uso de contenidos". En: LARA NAVARRA, Pablo (coord.). Uso de contenidos digitales: tecnologías de la información, sociedad del conocimiento y universidad [monográfico en línea]. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC) (vol. 2, n.o 2). UOC.

<http://www.uoc.edu/rusc/2/2/dt/esp/sanz.pdf>

[Fecha de consulta: 02/02/2012].

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.

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: 01/07/2011]

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

Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes será de proceso y de producto.

Evaluación de proceso. Los participantes deberán cumplir con la realización de las actividades individuales y/o grupales propuestas en la plataforma educativa y con la elaboración parcial y progresiva de los componentes de un diseño de capacitación.

Evaluación de producto. Los participantes deberán producir un portafolios electrónico que contenga:

- el diseño básico de una actividad de capacitación en el área de la especialidad declarada en la planilla de inscripción del Registro de Prestadores,
- la agenda de la actividad diseñada en la que se presenten los contenidos distribuidos a lo largo de las sesiones o encuentros de capacitación previstos. En caso de diseños en modalidad a distancia, la distribución será en semanas,
- un diseño de un encuentro o sesión de capacitación. En el caso de diseños en modalidad a distancia, se presentará la planificación correspondiente a una semana. En caso de diseños grupales, los planes correspondientes a un encuentro o a una semana deberán realizarse en forma individual; esto es, uno por cada autor del diseño global,
- una producción escrita individual en la que el participante reflexione sobre su propio proceso de aprendizaje.

Criterios de evaluación

Criterios para la evaluación del diseño: ajuste a la Guía para la elaboración de diseños de capacitación (30 %); contextualización en la organización pública (10 %); adecuación a la demanda (10 %); comunicabilidad (15%); coherencia interna (15%); fundamentación de selección de contenidos y de estrategias metodológicas (10%); apropiación de los contenidos del taller de formación de instructores (10%).

Criterios para la evaluación del plan de un encuentro o de una semana de actividades (según la modalidad): ajuste al diseño global presentado (30 %); completitud (30 %), coherencia interna (20 %); adecuación al momento de desarrollo de la actividad diseñada (20 %).

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos elaborados para la evaluación de los trabajos parciales y finales.

Informes de la plataforma del Campus Virtual INAP sobre el trabajo de los participantes.

Guía para la elaboración de diseños de capacitación.

Guía para la autoevaluación del propio diseño de capacitación.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Participación en las propuestas de foros. (Al menos 60%)

Envío de los trabajos parciales y finales en tiempo y forma y con ajuste a los criterios de evaluación formulados.

Participación en al menos el 80 % de los foros; participación en otras actividades de la plataforma: wikis, bases de datos, glosarios, etc.

Duración (Hs.)

50

Detalle sobre la duración

50 horas de trabajo distribuidas en seis semanas.

Lugar

Campus Virtual INAP

Perfil Instructor

Graduado en educación.

Especialista en tecnología educativa.

Especialista en formación de docentes.

Experiencia en formación de adultos.

Origen de la demanda

Actividad INAP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
20321131582	FERNANDEZ, JUAN IGNACIO
27209881573	FLOOD, CECILIA
27124446819	LEMONS, ELISA
27230863607	TOMAS, VERONICA SILVIA
27360365285	VALENTINI, MARTINA