

Reflexiones sobre formación de competencias
Araceli Garcia Acosta

Es interesante señalar los profundos cambios que se han ido dando en la educación, a partir del Informe de la UNESCO del años 1973 conocido como APRENDER A SER.

Preocupados por el tema de los aprendizajes, Peter Drucker anticipaba otro concepto y era: Aprender a Aprender.

En el informe de la UNESCO se establecieron directrices dirigidas al señalamiento de los nuevos roles de los actores intervinientes en el proceso educativo.

Se planteaba que la educación al futuro debía atender la transformación y demanda de toda la sociedad, dirigiendo su mirada muy especialmente a los individuos, convirtiéndoles en actores principales de la transformación de la sociedad, facilitándole las posibilidades para que **todos** puedan extraer al máximo su poder creador y transformador, para que todos puedan continuar con su formación a lo largo de toda la vida .

Uno de sus postulados se refería a que “el desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos: individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños”.

Apelaba a la **motivación como pre-requisito** para estas transformaciones. La curiosidad, el deseo de comprender, de conocer o de descubrir tenía que ser fomentada para dar paso a un aprender a aprender. Esto significaba una revisión de todo el

sistema, (instituciones, actores, contenidos, metodología) y la inclusión de las tecnologías de información y de comunicación.

Organismos internacionales, regionales como la UNESCO, la OIT, la OCDE, solo para citar algunos y las instituciones nacionales vinculados con el tema de la educación y formación profesional asumen estos postulados, resultados de investigaciones de distintas disciplinas y sientan las bases de acciones que atento a la velocidad de los cambios tecnológicos, tienen que ser planificadas y puestas en acción con urgencia y requiere instituciones flexibles para responder con calidad y efectividad a las demandas de la sociedad.

Años después, en 1996 UNESCO hace foco en nuevos aprendizajes en la necesidad de formar profesionales comprometidos con la excelencia, la calidad, la productividad y el desarrollo humano integral.

Se multiplican los espacios destinados a la formación y al mejoramiento continuo apelando al compromiso ético de las personas y a su participación y contribución con el desarrollo económico y social.

En el Informe Mundial de la Unesco en el 2005 se presenta a La Sociedad del Conocimiento, con tres capítulos acerca de la Importancia de la nuevas tecnologías en la Aldea Global. La aparición de las redes, de las comunidades de practica, del cambio de paradigma en los métodos de enseñanza aprendizaje.

Todos estos cambios modifican permanentemente las competencias exigidas a los profesionales de la información.

En un trabajo coordinado por Lina Escalona Ríos, titulado “Las competencias en el perfil bibliotecológico en America Latina”, publicado en el 2010 por el Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas (UNAM) se recogen las opiniones de varios

especialistas surgidas durante el 3er. Foro Virtual, orientativas para el diseño de procesos académicos, curriculares y educativos.

Se presenta una comparación de las competencias planteadas para el ámbito europeo y latinoamericano y las definiciones de IFLA, la Asociación de Bibliotecarios Especiales y la Sociedad Americana de Archivistas y las propuestas por los directores y docentes de las Escuelas de Bibliotecología del Mercosur propuestas por los directores y docentes de las Escuelas de Bibliotecología del Mercosur . De esta propuesta especialmente se destacan las competencias en Comunicación y Expresión y las Sociales y Políticas . Así se señala el “actuar colectivamente con sus pares en el ámbito de las instituciones sociales, con el objetivo de la promoción y la defensa de la profesión”.

En otro de los puntos del documento se señala acertadamente que si bien es cierto que el profesional debe responder a las demandas de una sociedad global, “cada institución educativa y cada país **obedecen** a requerimientos propios que tendrán que atender de forma particular con la finalidad de formar recursos humanos de calidad que además de poseer las competencias a nivel internacional satisfagan las necesidades a nivel local”.

Formación profesional desde la Administración Pública Nacional

Los avances tecnológicos siempre generan cambios, mejoras y necesidad de nuevos aprendizajes. Se trabaja para poder brindar servicios de calidad a ciudadanos cada vez mas exigentes.

Para llevar a cabo estas metas se hace necesario mejorar en todas sus dimensiones el aprendizaje organizacional. Crear

organizaciones con capacidad de adaptación, creadoras y movilizadoras de conocimiento e innovación.

En lo que respecta a nuestra actividad, como responsables de la capacitación en cada una de nuestras unidades, es indispensable que nos involucremos, en el diseño de los programas de capacitación ya sea a requerimiento de nuestros organismos, o fuera de la organización .
Estaremos así, reafirmando el compromiso con la profesión, en definitiva, con nuestra misión.

El INAP asume el compromiso de desarrollar actividades de formación que
con una perspectiva de **calidad** con características tales como:

Estar contextualizada , consensuada, centrada en el cliente , tener legitimidad normativa para la acción, contar con una batería de pautas y parámetros que permitan evaluar los procesos y resultados y que exista una anticipación sobre las contribuciones concretas esperadas.

Los impactos y beneficios se pueden apreciar no solo en las encuestas que se realizan al finalizar cada actividad sino aquellas que se realizan a los participantes varios años después.

Más allá de los resultados de estas encuestas, puede pensarse que el mejor testimonio es la imagen que logra proyectar la UID habida cuenta de las transformaciones producidas en las personas, en las propias UID y en su relación con el organismo y el entorno.

Desde fines del año 2010, hemos realizado **tres actividades** con el objetivo de profundizar las posibilidades de desarrollo contextualizado de Intranets.

Se analizaron potencialidades de Intranets de Oficinas de Gobierno y del ámbito académico, concluyendo con la preparación de proyectos para cada una de las áreas de pertenencia de los cursantes.

A título de ejemplo seleccionamos algunos de los siguientes usos:

- apoyo individual a la formación continua y a la búsqueda de mejores desempeños.
- Biblioteca y repositorio.
- Captura de la memoria organizacional
- Comunidades de Práctica y culturas de transversalidad e integración
- la intranet de las intranets.

El último curso brindado por TeleINAP tuvo como objetivo la introducción de enfoques conceptuales vinculados a redes, reflexionando sobre las condiciones necesarias para su desarrollo tales como el clima de confianza y colaboración y sensibilizando sobre la potencialidad del desarrollo de redes mediante el uso de herramientas colaborativas 2.0.

A los Foros, Cursos, Talleres y presentaciones organizados **en el marco del Foro de Directores y Responsables de las UID**, cabe señalar que desde hace dos años, a las actividades presenciales se suman actividades de capacitación bajo la modalidad virtual desde TeleINAP.

El Campus Virtual INAP ofrece a las instituciones públicas el acceso a distintas actividades de capacitación. Las plataformas educativas están basadas en software libre (Moodle y Dokeos) y hacen uso intensivo de las nuevas tecnologías de comunicación e información.

El e-learning se constituye así en una herramienta más que se suma a la tradicional. No aparece como un “reemplazo económico” de la formación presencial. Ambas, permitirán gestionar los cambios organizacionales, alinear comunidades de práctica, crear conocimiento sistémico y gestionar el conocimiento que se continúa en el desarrollo de acciones conjuntas intra y/o interinstitucionales.

El último ForoUID y los tres cursos TeleINAP permitieron reconocer y movilizar los saberes existentes disponibles en la comunidad de práctica, que muchas veces son difíciles de apreciar en el día a día.

Las metodologías implementadas permiten entender la capacitación como una forma de trabajar y el trabajo como una forma de capacitación. (Bonifacio, 200?)

La experiencia laboral es un espacio de aprendizaje y formación. Se agrega valor a las prácticas habituales, con beneficio para la organización.

Es así que se torna indispensable sistematizar esos nuevos conocimientos y buenas prácticas para poder transferirlas, replicarlas en organización que se encuentren en situaciones similares.

La realización de este tipo de actividades de capacitación permiten generar una masa crítica entre el personal de una misma organización. Es necesario que los directivos comprendan y promuevan la participación de colectivos de trabajo atento a que se obtiene un mayor y mejor involucramiento del personal en la gestión de la UID.

Así vemos como de aquel **APRENDER A SER** pasamos hoy a una capacitación que contempla espacios presenciales y virtuales. El e-learning con enfoque 2.0 tiene como eje una serie de estrategias de enseñanza aprendizaje que hacen efectivo el rol del cursante:

Así hemos podido comprobar que
Creando, interactuando, investigando y compartiendo se cumplen los objetivos de capacitación y formación de los recursos humanos del sector público.



Entornos de aprendizajes

**6ª Jornada de Bibliotecas Gubernamentales
44ª Reunión Nacional de Bibliotecarios
Buenos Aires 17-19 Abril 2012**

Ayer y hoy

1973

Edgar Faure
Felipe Herrera
Abdul-Razzak Kaddoura
Henri Lopes
Arthur V. Pétrovski
Majid Rahnema
Frederick Champion Ward
Aprender a ser



Alianza Universidad
Unesco

2012

- ✦ **El e-learning con enfoque 2.0**
(Organismos Internacionales, Regionales y Nacionales)

Estrategias de enseñanza/aprendizaje:

- ✦ Aprender Creando
- ✦ Aprender Interactuando
- ✦ Aprender Investigando y
- ✦ Aprender Compartiendo

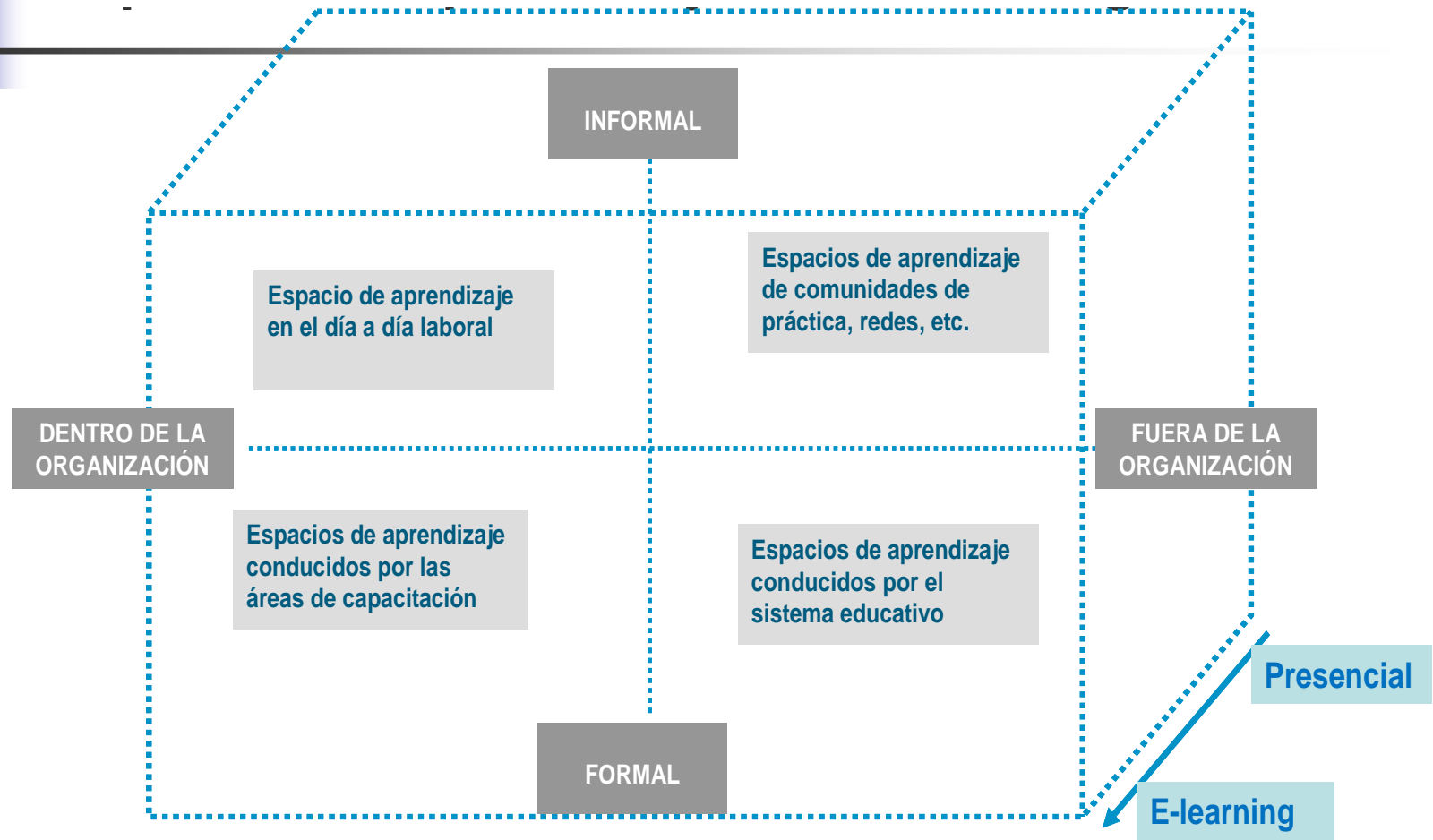
Las redes y comunidades de práctica promueven el aprendizaje informal dentro y fuera de las organizaciones



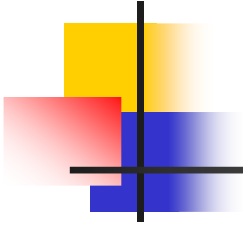
Falivene, Graciela. 5ª Jornada de Bibliotecas Gubernamentales - Bibliotecas y Redes sociales, construyendo puentes al futuro-20-04-2011.

Tabla adaptada y traducida de "E-learning for innovation: Executive Summary - HELIOS YEARLY REPORT 2007" (European E-learning Observation System: Observing, Foresighting and Reporting)

Espacios de aprendizaje del e-learning



Falivene, 2008



**Gracias por compartir, participar y
colaborar**