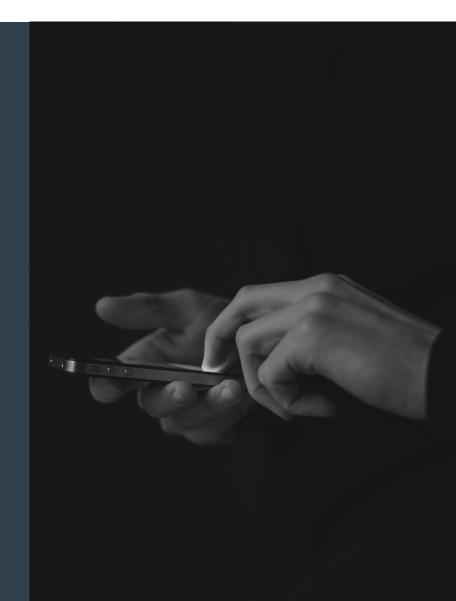
BUENAS

PRÁCTICAS

Lo aprendido en pandemia en Formación y Aprendizaje 2020



MarketPlace



Ámbito 1. Instancias de reflexión

¿ Qué encontraremos aquí?

En este apartado encontraremos esta categoría:

• Repensar la función de formación.

Esta categoría está formada por un grupo de experiencias en las que los departamentos de formación establecieron debates intencionales de reflexión. En general se trataba de valorar cambios necesarios que supusieran nuevos aportes ante la emergencia, también la incorporación de nuevos recursos como chatbots que permitieran ser más eficientes.

- 1.1. Lecciones aprendidas: instauración de una experiencia de reflexión organizacional.
- 1.2. Aprendizajes y reaprendizajes para el futuro de las administraciones públicas.
- 1.3. Sinergia en formación. Especial mención a la experiencia EMC en casa y la figura del PAT.
- 1.4. "Forma", el chatbot de formación.
- 1.5. Formación, aprendizaje, desarrollo e innovación en las organizaciones de salud.

CEJFE Departament de Justícia de Catalunva

1.1. Lecciones aprendidas: instauración de una experiencia de reflexión organizacional

Tras las primeras semanas, de desorientación organizacional, tras el inicio de la pandemia, se detectó la oportunidad de establecer un programa estructurado de reflexión organizacional. Su objetivo era introducir "nuevas respuestas organizacionales" frente a los nuevos retos que presentaba la nueva situación.

Especialmente críticos eran los ámbitos con una gran carga de atención a usuarios: internos en las prisiones, familias, víctimas, juzgados etc...).

Se estableció un comité organizador en el que estaban representadas todos los ámbitos de actividad del Departamento y se confeccionaron instrumentos metodológicos y de ayuda técnica para impulsar la reflexión y la acción posterior.

El programa se estructuró en tres fases: anotación de las retos y las soluciones que se habían aportado, la identificación de las conductas que se habían introducido y respondían bien a los retos planteados; y, finalmente, en la etapa tres, la introducción "institucional" de los cambios identificados en los procesos departamentales.

Este programa afecta a más de 3000 personas y en este momento se procede a identificar las "lecciones aprendidas" para todo el Departament.

¿Qué ha aportado?

Una de las grandes carencias de la formación y el aprendizaje es la carencia de instancias de reflexión estructuradas. Este programa, gracias al "choque" que supuso la irrupción de la pandemia y el consecuente cambio obligatorio en la forma de trabajar, posibilitó que la organización fuese sensible a dotarse de nuevos instrumentos de reflexión-acción. Su puesta en marcha mejora las prestaciones de la formación clásica.

EFIAP Escuela de Formación e Innovación de la Región de Murcia

1.2. Aprendizajes y reaprendizajes para el futuro de las administraciones públicas

La incidencia que la Covid-19 ha tenido en las organizaciones públicas, especialmente en la EFIAP, y la necesidad de adoptar un nuevo enfoque en todo lo que tiene que ver con el aprendizaje.

¿Qué ha aportado?

La crisis de la Covid-19 ha supuesto para la EFIAP un "antes" y un "después" y un replanteamiento integral de todo lo que tiene que ver con el aprendizaje (con un especial acento en las personas y en lo organizacional). La necesidad de aprender a aprender, desaprender y reaprender se ha hecho especialmente patente, al igual que la necesidad de partir de un enfoque estratégico en el que a modo de "ecosistema" la gestión del conocimiento y la inteligencia colectiva se convierten en una de las principales palancas del cambio organizacional.

Agència Catalana del Consum

1.3. Sinergia en formación: Agència Catalana del Consum y Departament d'Empresa i Coneixement. Especial mención a la experincia EMC en casa y la figura del PAT

Antes de la pandemia, estaba previsto el cambio de parte del personal de la Generalitat a un edificio corporativo, lo que implicaba no solo cambio de ubicación, sino también de manera de trabajar y la entrada en vigor del teletrabajo. A tal efecto, y para dar respuesta a las necesidades del personal de la Agencia Catalana del Consum y del Departament de Empresa y Conocimiento, los dos equipos de formación apostaron por trabajar de manera conjunta. De esta manera se aprovechaban los recursos disponibles de una manera más óptima a la vez que se facilitaba el acceso a la formación a más personal. Se trabajó así actividades relacionadas con nuevas formas de trabajar, office 365, la resistencia al cambio...Asimismo, se contó con una figura llamada PAT (punto de atención TIC): una persona dedicada a dar apoyo y acompañamiento en el cambio a 365. La suma de estos hechos hizo que, una vez llegada la pandemia, fuéramos de los afortunados que disponían de la formación y equipos preparados para teletrabajar.

En confinamiento todo el personal pudo acceder al PAT para resolver dudas. Vista la importancia de esta figura, se potenció la misma, organizando pequeñas sesiones de formación vía TEAMS que eran diarias y abiertas a todo el personal. Ha sido una práctica muy valorada por el personal y el Grupo de Trabajo de Formación formada por representantes sindicales y los responsables de formación dado que se han sentido acompañados en todo momento a nivel TIC.

Si bien muchos trabajadores estaban preparados para el teletrabajo y por lo tanto, tenían los medios técnicos, muchos otros que no se iban a desplazar al nuevo edificio se encontraron en una peor situación. Se detectó que un gran número de compañeros se sentían solos y no podían, ni siquiera, acceder a la Intranet. Esto originó que se creara un debate sobre cómo resolver este tema y la decisión fue crear un boletín que "reprodujera" la Intranet y que fuera accesible, por lo que se creó usando SharePoint y se bautizó como "EMC en casa". Este boletín es colaborativo, y además de las noticias institucionales, dispone de diversos espacios como recomendaciones, un apartado en el que se publican posts de diferentes temáticas, anuncios. A fecha de hoy se sigue publicando gracias a la labor de la Responsable de Formación del Departamento, el Área de Administración Electrónica y los colaboradores.

Agència Catalana del Consum 1.3. Sinergia en formación: Agència Catalana del Consum y Departament d'Empresa i Coneixement. Especial mención a la experincia EMC en casa y la figura del PAT

¿Qué ha aportado?

Un personal formado y preparado que, contrariamente a lo pensado hasta ahora, apuesta por la formación aunque esta no se acredite mediante certificado.

Un personal que se ha sentido acompañado tanto en lo que respecta a lo tecnológico como a nivel de equipo y personal.

Una gestión de los recursos, tanto económicos como personales, más eficiente.

El afianzamiento de equipos o coops colaborativos.

Diputación de Barcelona

1.4. "Forma", el chatbot de la formación de la Diputación de Barcelona

La Dirección de Servicios de Formación proyecta su actividad, de manera continuada y recurrente, a un público amplio: tanto desde el punto de vista organizativo (todos los ayuntamientos de la provincia y demás entidades locales: 350) como de recursos humanos (en número de empleados públicos: aproximadamente 45.000). De la actividad desarrollada (a destacar las cerca de 1.600 ediciones de acciones formativas que se programan anualmente) se deriva una atención continuada a diferentes actores del ciclo formativo: participantes, docentes, responsables de formación, etc. En 2019 se atendieron 7.530 llamadas telefónicas y se respondieron 8.120 correos electrónicos. Del análisis de esta atención al usuario, se desprende que un porcentaje importante de llamadas y correos hacen referencia a consultas que no generan valor añadido y producen interrupciones continuadas en tareas que requieren concentración. El contexto de la pandemia fue definitivo para apostar por un sistema de inteligencia artificial que canalizara una parte de la atención al cliente. En una primera fase, el objetivo es intentar que buena parte de las consultas entrantes, que no generan valor añadido (problemas para entrar a aplicaciones, recordatorios de contraseñas, dudas generalistas ...), se puedan atender y resolver mediante este chatbot. En una fase posterior, y a medida que el sistema 'aprenda', el objetivo sería incorporar otras consultas más complejas.

¿Qué ha aportado?

De entre las ventajas competitivas que ofrece un asistente virtual de estas características, destacan las siguientes: Da un servicio altamente personalizado: atención particular en función de las necesidades y datos específicos que el usuario haya facilitado. Conexión con CRMs, plataformas o software para ejecutar acciones solicitadas (en nuestro caso la plataforma de gestión de la formación). Recoge y usa datos propios o externos abiertos. Ante determinadas preguntas de un usuario el asistente se conecta a Apis o bases de datos para facilitar previsiones. Está disponible y visible para responder a todo tipo de plataformas: páginas web, apps, redes sociales u otros asistentes. Su educación es rápida y el cuadro de mando permite concentrarse en dos indicadores fundamentales: las respuestas no acertadas y la mejora de respuestas que se han hecho de forma más compleja.

Unió Consorci Formació

1.5. Formación, aprendizaje, desarrollo e innovación en las organizaciones de salud

La pandemia ha puesto de evidencia que las prácticas tradicionales de los y las profesionales de formación están siendo superadas por las nuevas necesidades que la organización y sus usuarios presenta. Específicamente, las organizaciones sanitarias son el ejemplo más claro de ello. Para responder a este reto desde Unió Consorci Formació hemos diseñado un itinerario formativo dirigido tanto a responsables de formación de los diferentes hospitales, centros de atención primaria y profesionales de formación del ICS, como a docentes que querían asumir responsabilidades de programación. El objetivo del programa es establecer nuevas coordenadas en la planificación y administración de la formación/ aprendizaje en la organización sanitaria. Pretende transformar radicalmente la manera de enfocar la formación v trasladar los ingredientes de éxito que se han mostrado eficientes en organizaciones que están obligadas a dar respuestas inmediatas y muy enfocadas a sus problemáticas. Entre los diferentes módulos de aprendizaje se encuentra el de la preparación rápida para actualizar la formación de presencial a virtual. Pero, también, incluye elementos de gestión del conocimiento interno, intervención para la transformación de la cultura organizacional, formación de agentes de cambio, el propio rol de los y las profesionales de formación, dinamización de espacios y redes y nuevas herramientas tecnológicas.

¿Qué ha aportado?

Entre las aportaciones más importantes hay que destacar la introducción de un nuevo marco de entendimiento para el trabajo de los y las profesionales de la formación en el ámbito de salud. Al final, la formación en su evolución de los últimos años, se ha mostrado ineficiente. Ha sido la pandemia la que ha puesto de manifiesto que las prácticas tradicionales no resolvían los problemas que de verdad importan a la organización. Sólo desde la proactividad (y de un nuevo mindset de los encargados de ella) se pueden disponer de nuevas herramientas para aportar valor.



Ámbito 2. Formación on line de emergencia

¿ Qué encontraremos aquí?

Aquí encontraremos tres categorías:

- Virtualización de materiales: de contenidos en papel administrados presencialmente a contenidos digitales.
- Formación síncrona (webinars).
- Refuerzo de competencias tecnológicas y digitales para empleados.
- 2.1. Formación online
- 2.2. Adaptación de cursos presenciales a telecursos
- 2.3. Virtualización de los cursos selectivos
- 2.4. Formación de acogida en tiempos de Covid-19.
- 2.5. Fórmate desde casa.
- 2.6. Empieza el día con el IAAP.
- 2.7. El primer dinamizado de INAP. Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.8. Cursos masivos de autoformación para el teletrabajo y para su supervisión.
- 2.9. ITV para profesores.
- 2.10. #Comparteams, la revolución de las pequeñas costumbres.

Instituto Andaluz de Administración Pública

2.1. Formación on line

Debido a la pandemia, se reconvirtieron todos los cursos semipresenciales a cursos on line. Para ello, se elaboró una guía urgente para dar pistas al profesorado para como hacer el cambio.

¿Qué ha aportado?

Una guía de pistas para la formación on line.

Capacidad de adaptación a la nueva situación.

Ante situaciones extremas se puede extraer lo mejor de todos. El profesorado ha puesto de su parte al 100% para poder dar lo mejor de sí en un entorno totalmente virtual al que no estaban acostumbrados.

Hemos aprendido a cambiar y rápido y hacerlo lo mejor posible.

Diputació de València. Servici de Formació telecursos

2.2. Adaptación de cursos presenciales a telecursos

La formación en línea, semipresencial, y presencial conviven en nuestro modelo desde 2006. Durante la crisis sanitaria, todas las modalidades confluyen en la plataforma de teleformación. Para hacer viable la modalidad semipresencial y presencial, ha sido necesario realizar diversas adaptaciones. Se inicia un proceso que afecta tanto a la tecnología (incorporación a la plataforma de un nuevo sistema de videocoferencia, más potente), a las personas (formación del profesorado, del personal técnico de formación, del alumnado...) a los procesos (desarrollo de guías, videotutoriales, revisiones metodológicas, adaptación de los espacios de aprendizaje....), a la organización (tiempo y espacio de la formación, gestión del tiempo de trabajo....). Lo esencial de este proceso se realiza durante el confinamiento y a distancia.

¿Qué ha aportado?

Esta experiencia ha supuesto una revisión general, no sólo de los procesos de formación, y del enfoque de la formación en línea que se realizaba hasta la fecha; para las personas involucradas (personal técnico, alumnado, profesorado...) ha sido un proceso intenso de aprendizaje (y desaprendizaje), en el que todavía nos encontramos

Ha dejado documentos, guías, de gran valor, pero también planteamientos, enfoques y nuevas reflexiones.

Además hemos aprendido a trabajar a distancia, lo que no habíamos hecho hasta la fecha.

INAP 2.3. Virtualización de los cursos selectivos del INAP

El inicio de la pandemia y la declaración del estado de alarma planteó un importante reto al INAP: adaptar la metodología de los cursos selectivos gestionados por el INAP, y previstos para el primer semestre del año, para pasar de forma rápida y ágil de un formato exclusivamente presencial a otro formato exclusivamente virtual. Este proceso de adaptación ha supuesto un enorme esfuerzo por parte de los responsables y gestores del INAP y de todos los actores implicados en el proceso: docentes colaboradores, alumnos y alumnas, gestores de formación y entidades universitarias colaboradoras. Y el éxito de este proceso ha estado, en gran medida, facilitado por la colaboración mutua y la interacción de todos ellos. Se resumen las principales características de este proceso:·La rápida capacidad de reacción de los gestores de formación y aprendizaje del INAP para dar continuidad a las actividades formativas durante el periodo del confinamiento y poder efectuar un rápido proceso de adaptación de los cursos selectivos y másteres a la metodología virtual, además de dar apoyo y asistencia a todos los actores implicados. La explotación eficaz de los actuales entornos virtuales de aprendizaje del INAP -Moodle y Google Suite for Educationque han facilitado el uso de nuevas posibilidades de recursos didácticos y de herramientas a utilizar en el proceso de aprendizaje. En este caso, se lanzan varios recursos de acompañamiento y de aprendizaje online dirigidos a docentes y colaboradores del INAP:*El "programa de mentorización online para formadores" a través de un curso en Google Classroom con recursos síncronos y asíncronos básicos para adaptar las sesiones presenciales a la metodología virtual.*Los "recursos de acompañamiento individualizado" a través de tutorizaciones online dirigidas por una persona experta en elearning.*La iniciativa #DirectoINAP, que incluye un programa amplio de sesiones online en directo, a través de Youtube, para proporcionar a los docentes y otros colaboradores del INAP, las herramientas necesarias para efectuar con éxito la adaptación de las actividades formativas a los entornos de aprendizaje virtuales.*El "Kit de supervivencia GSE" para introducir a gestores de formación y docentes al entorno de Google del INAP. •La general respuesta positiva de los docentes, en la que ha predominado la flexibilidad y un rápido proceso de adaptación al nuevo entorno de aprendizaje, frente a casos puntuales de resistencia al cambio, de rechazo al uso de nuevas tecnologías o de adaptación de los contenidos a la nueva metodología. •La capacidad de alumnos y alumnas de los cursos selectivos para adaptarse con agilidad a los nuevos entornos virtuales de aprendizaje y para poner en práctica con éxito sus competencias digitales. •La implantación de un modelo de gestión de las actividades formativas de carácter transparente y participativo en el que se facilita la colaboración y la interacción con el INAP de todos los actores implicados a través de canales formales e informales de comunicación: publicación previa de todas las guías didácticas de todas las asignaturas, constitución de las de subcomisiones de calidad y convocatoria de reuniones virtuales, reunión del Consejo Académico Único del INAP, constitución de espacios virtuales de encuentro y comunicación, sesiones virtuales informativas y plenarias por curso selectivo, reuniones con delegados vía sesión Meet, creación de grupos de Whatsapp, etc.

2.3. Virtualización de los cursos selectivos del INAP

¿Qué ha aportado?

Los resultados de todo este proceso de adaptación de los cursos selectivos a la metodología virtual de aprendizaje han sido muy positivos y han sido visibles a corto plazo. Los principales logros que se han conseguido han sido:

- Evitar la suspensión de las actividades formativas ya iniciadas y relacionadas con los cursos selectivos y los procesos de selección de la AGE, pese al contexto de confinamiento y del estado de alarma. Se garantiza así la planificación prevista de los procesos selectivos y evita tener que posponer los nombramientos de los nuevos funcionarios y funcionarias de carrera de la AGE.
- Impulsar un proceso de colaboración y de esfuerzo conjunto por parte de responsables y gestores del INAP, junto con docentes colaboradores, alumnos y alumnas y otros colaboradores externos, muy productivo gracias al cual hemos conseguido superar las dificultades técnicas, los obstáculos de la gestión del cambio y las circunstancias personales y emocionales adversas, y hemos logrado adaptarnos con éxito al nuevo proceso de aprendizaje virtual. El resultado de este trabajo colaborativo ha sido la adaptación ágil y eficaz de todas las actividades presenciales previstas a una metodología exclusivamente online.
- Mantener los estándares de calidad de las actividades formativas del INAP y de la actividad de sus docentes, a través del reconocimiento y la satisfacción de alumnos y alumnas.
- Lograr la máxima conectividad de alumnos y alumnas de los cursos selectivos. Tras este importante esfuerzo que los desafíos de la crisis sanitaria han planteado al INAP, se han puesto de manifiesto los buenos resultados obtenidos y también la adquisición, en el proceso, de nuevas competencias profesionales por parte de todos los actores implicados: gestores del INAP, docentes y alumnos y alumnas. No obstante, somos conscientes de la necesidad de mejora continua y que todos juntos tenemos que seguir trabajando en este proceso de adaptación.

CEJFE Departament de Justícia de Catalunya

2.4. Formación de acogida en tiempos de Covid-19. Una experiencia desde el CEJFE

Diseño, elaboración, virtualización e impartición de una formación inicial de acogida en línea para cerca de 200 profesionales del ámbito de prisiones, cuya incorporación se ha debido al COVID19.

Ante la situación del COVID19, los Centros Penitenciarios de Cataluña han requerido de la incorporación de profesionales externos al ámbito, legos en la materia. La incorporación se ha ido produciendo progresivamente, y el acompañamiento y tutorización de estos profesionales ha sido variable. Desde el CEJFE se propuso hacer una formación de acogida, que ha cogido la envergadura de una actividad en línea con videos, presentaciones, materiales y el acompañamiento de un tutor, en la plataforma moodle, del campus virtual.

Todo esto se ha realizado por parte de la Unidad de Formación Inicial -UFIEP, en adelante-(jefa y técnico de la UFIEP), con el apoyo del jefe del área y de la Subdirección de Régimen Interior de la Secretaria sectorial, en la primera fase de diseño, y un gran apoyo por parte del informático del CEJFE, en la fase de virtualización.

CEJFE Departament de Justícia de Catalunya

2.4. Formación de acogida en tiempos de Covid-19. Una experiencia desde el CEJFE

¿Qué ha aportado?

Dar respuesta a la necesidad que los profesionales que se han ido incorporando tuvieran acceso a una formación de acogida alineada con los valores institucionales y centrada en las ideas clave que desde la dirección estratégica del Departamento se pretendía ofrecer. Formación que ha contribuido a no tensionar más el sistema. Desde la UFIEP, elaboramos una propuesta inicial de objetivos de aprendizaje, bloques de contenidos y metodología que se fue trabajando, de manera colaborativa con la Subdirección de Régimen Interior, de la Secretaría sectorial. Dada la inmediatez con la cual se nos formuló el encargo y los tempos que se acordaron, fue necesario replanificar toda la actividad de la Unidad y adoptar una actitud muy propositiva..."veíamos la necesidad, veíamos la oportunidad, vimos claramente que era un objetivo que merecía aunar y multiplicar esfuerzos!". Uno de los aspectos más positivos ha sido percatarnos que, pese a la distancia, las videoconferencias nos ofrecían la oportunidad de reunirnos con más frecuencia con la dirección estratégica del Departamento de Justicia, del área de ejecución penal. Por este motivo fuimos propositivos, para partir de una propuesta formativa, pero lo abrimos al diálogo y consenso con la organización. Hecho que provocó un diálogo interesantísimo y permitió concretar los objetivos de aprendizaje e ideas clave. Nuestra carencia de experiencia en edición de contenidos, producción de videos y creación de aulas virtuales (esto en todo el CEJFE hasta ahora lo hacían empresas que contratamos), ha comportado un gran aprendizaje en positivo, hemos aprendido técnicamente a hacer muchas cuestiones; hemos intentado hacer prevalecer la metodología y que la subdirección sea consecuente con las decisiones que toma en relación con aquello esencial que tiene que constar en una formación inicial de acogida; hemos tenido que hacer prevalecer, constantemente, la idea que el avance que hemos hecho es muy significativo y que es una versión beta que mejoraremos en un futuro, puesto que desde la subdirección se han hecho encargos que hemos tenido que ir superando pero intentando hacer prevalecer esta idea y la importancia de la temporalidad pactada. Como mejorable es clarísimo que hay que pactar un guión (el guionizaje que siempre nos requerían las empresas) y, o bien tener formación, o bien hacer el encargo a empresas externas. Sino, sinceramente, es algo inasumible con el volumen de actividad que llevamos a cabo desde la Unidad. Y está claro, hemos hecho esto trabajando desde la madrugada hasta la noche, durante un mes! Y esto ha provocado cierto desgaste emocional en la Unidad; suerte del refuerzo positivo que nos proferimos entre nosotros, nos cuidamos y hemos agradecido el trabajo, también al informático del CEJFE y a los docentes que ha participado y de los cuales hemos encontrado una gran solidaridad, vocación docente y han invertido esfuerzos ingentes, en la actual situación.

Instituto Valenciano de Administración Pública

2.5. Fórmate desde casa

Tras la declaración del estado de alarma a causa de la pandemia por la Covid-19, el IVAP siguió ofreciendo formación a través de Internet, con un notable incremento de los recursos de autoaprendizaje disponibles para que las empleadas y empleados públicos al servicio de la Generalitat pudieran mejorar y consolidar sus competencias profesionales. Además de las acciones formativas de la primera convocatoria del Plan 2020 que se impartían en modalidad online, el IVAP puso a disposición del personal nuevos cursos autoformativos, píldoras formativas y el apartado "apuntes IVAP", instrumentos todos ellos que posibilitan desde casa el aprendizaje y adquisición de conocimientos. Adicionalmente se incorporaron otros formatos complementarios a los tradicionales, como comunidades de conocimiento, cursos en modalidad telepresencial o las Matinals. Continuamos trabajando para mejorar la formación.

- * CURSOS AUTOFORMATIVOS *Cursos online no tutorizados, en materias de formación general, orientadas al desempeño de cualquier puesto de trabajo y disponibles las 24 horas todos los días del año. Hemos duplicado el número de cursos que se imparten en esta modalidad.
- * PÍLDORAS *Las píldoras formativas son un formato de aprendizaje de corta duración para adquirir conocimientos de forma rápida y eficaz sobre una materia muy concreta para la realización de determinadas tareas que le corresponda en su puesto de trabajo.
- * APUNTES *Contenido de las acciones formativas realizadas en el marco del plan formativo, en formato textual o videotutoriales, cuyos autores/as han querido compartirlos para la consulta y autoformación del personal empleado público, hayan asistido o no a los mismos..
- * COMUNIDADES DE CONOCIMIENTO *Fomento del aprendizaje social mediante la colaboración de grupos de personas que comparten información, ideas y experiencias sobre un área de interés común.
- * FORMACION TELEPRESENCIAL*Transformación del canal de impartición de las acciones formativas sincrónicas presenciales a videoconferencia.Para ello se ha creado para la impartición de cursos un entorno de TELEAULAS sobre la plataforma de formación en línea de la GVA, eFormación, disponiendo de un aula virtual de apoyo. Integración de Moodle con WebeX para aprovechar las ventajas de las dos herramientas (LMS-Videoconferencia)
- * MATINALS *Las MATINALS son sesiones informativas, emitidas por videoconferencia, dedicadas a temas de interés para la organización por su relevancia o novedad, y permiten el debate e intercambio de experiencias profesionales del personal de la administración de la Generalitat.

¿Qué ha aportado?

- Mantenimiento de la oferta formativa, a pesar de las restricciones impuestas respecto a la formación presencial a causa de la COVID19
- Mejora del alcance de la formación a través del canal de Internet, que permite la participación de alumnado de toda la CV
- Fomento del aprendizaje autónomo y consolidación del mismo mediante el programa "APRENDE DE TU RITMO"- Aumento de las competencias digitales del personal empleado público
- Mejora del desempeño de los puestos de trabajo, al favorecer la actualización de conocimientos del personal empleado público necesarios para su trabajo diario, sin las restricciones temporales y limitaciones de plazas inherentes a la formación certificable tutorizada.
- Reciclaje de todo el personal de IVAP y de los equipos docentes en metodologías didácticas y herramientas de eLearning
- Ampliación del ámbito de aplicación de la digitalización de la formación en la oferta formativa, que ha pasado de un 33% a un 58% a través de internet
- Ahorro de costes y sostenibilidad medioambiental (aulas, material,...)

Instituto Andaluz de Administración Pública

2.6. Empieza el día con el IAAP

En la primera quincena de Marzo se decreta el estado de alarma en todo el estado. El Instituto Andaluz de Administración Pública la semana previa al confinamiento, atendiendo a lo que estaba pasando en el marco internacional, empezó a repensar su actividad habitual. Entendíamos que como administración teníamos que adecuarnos para seguir aportando valor público. Era necesario acompañar a las personas al servicio de la administración pública en su día a día, proporcionando formación, ayudándoles a seguir conectados y con ello contribuir a su bienestar y a la mejora de la productividad del personal funcionario en esta nueva realidad del COVID. Así se ponen en marcha diversas iniciativas, a modo de recetas, para mitigar los efectos de la nueva situación que nos obligaba más que a teletrabajar, que es otra cosa, a trabajar desde casa de modo abrupto. Y este fue nuestro menú de recetas en abierto:

- "Empieza el día con el IAAP". Todos los días lectivos desde el 28 de marzo y durante dos meses se emitía una webminar a las 8:15 de la mañana de modo que, por un lado aportábamos formación para el teletrabajo y por otro, no menos importante, acompañábamos en remoto a todas las personas de la Junta y fuera de ella. Entendíamos que era necesario mantener la conexión, acompañar y aportar contenidos que ayudaran a ser más productivo en una situación tan excepcional.
- A partir del 18 de mayo empezamos "Empieza la semana con el IAAP", ya en el inicio de la desescalada y ante la incorporación inminente. Eran webminar de mayor duración y más especializadas que hacíamos los lunes a primera hora.
- "El libro del Día". En el mes de abril, coincidiendo con el día del libro, iniciamos pequeñas video recomendaciones bibliográficas, de dos minutos de duración, presentadas por personas de prestigio.
- Fortalecer la formación abierta. Se refuerzan el número de cursos en formación abierta de automatriculación disponibles durante las 24horas del día y 7 días a la semana. Ampliándose esta formación al personal del sector instrumental de la Junta de Andalucía a través de "forma2online".
- Refuerzo de la formación online tutorizada. Toda la formación online prevista para el segundo semestre del año se adelanta.
- Disponibilidad de MOOCs constructivistas. Se ponen a disposición cinco cursos abiertos, masivos y online. Estos cursos están abiertos no sólo a la administración de la Junta de Andalucía sino también a cualquier persona de habla hispana, contando con participación de personas de todo el territorio nacional y América Latina.

Instituto Andaluz de Administración Pública

2.6. Empieza el día con el IAAP

¿Qué ha aportado?

1º Nos ha hecho trabajar con sentido de urgencia. Sentíamos que o esto lo hacíamos rápido o el efecto no hubiera sido el mismo. Estos son los datos:-"Empieza el día con el IAAP" con 42 piezas emitidas tuvo más de 51.000 visitas con una media en directo de 400 personas cada mañana a las 8.15 de la mañana.- "Empieza la semana con el IAAP" con 8 piezas emitidas a lo largo de dos meses obtuvo más de 2300 visitas. - "El libro del día "con 13 piezas emitidas ha obtenido más de 3200 visualizaciones.- "Formación abierta" con 54 cursos de formación abierta se formó a más de 14.300 personas, de la administración general de la Junta de Andalucía, personal no judicial de justicia y sector instrumental de la Junta de Andalucía, que completaron 51.000 cursos de entre 15/20 horas de duración que fomentan competencias esenciales para el personal al servicio de la administración pública. - El número de personas interesadas en la plataforma de virtualización de cursos ascendió a 120 entre personal formador y gestor.- Se han matriculado casi 5.700 personas en los cinco MOOC, de las que el 24 % obtienen la certificación de aprovechamiento del curso. Este porcentaje es muy elevado en esta modalidad de cursos.

2º Ha sido un trabajo coral donde distintos departamentos de la casa han colaborado dando lo mejor de si en una situación excepcional y arriesgando la posibilidad de equivocarnos.

3º Nos ha hecho reflexionar desde la práctica de estrategias para mejorar la virtualización de la formación.

4º Ha servido de elemento de conexión emocional con las personas empleadas públicas en un momento en el confinamiento .

INAP

2.7. El primer dinamizado de INAP. Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Análisis, enfocado en las competencias digitales de los participantes, de la primera edición de una actividad dinamizada que se desarrolló durante la crisis sanitaria.

¿Qué ha aportado?

Reflejo del nivel de competencias digitales, en concreto en el uso de redes sociales y herramientas colaborativas, por parte de los empleados públicos. Necesidad de su implementación y de dedicar un acompañamiento especial en este ámbito, en un contexto en el que el aprendizaje en línea tiende a imponerse y el manejo de redes sociales y herramientas colaborativas se está perfilando como un elemento de gran importancia en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Escuela de Administración Pública de Cataluña

2.8. Cursos masivos de autoformación para el teletrabajo y para su supervisión

La pandemia y el confinamiento ha provocado la necesidad de convertir el trabajo presencial en la Administración pública en trabajo en línea.

La Escuela de Administración Pública de Cataluña junto a la Dirección General de Administración Digital ha puesto en marcha dos cursos de formación masiva de autoaprendizaje, con 7 ediciones en 2020, destinada a formar a trabajadores y supervisores del teletrabajo en la Generalitat.

Os contaremos nuestra experiencia desde el Servicio de Formación Continua Profesionalizadora y el Servicio de Formación en Alta Dirección de la EAPC.

¿Qué ha aportado?

Un cambio radical en los modelos de aprendizaje y de trabajo en la Administración.

Además de reglar la capacitación de teletrabajar.

Una experiencia muy enriquecedora a nivel profesional.

Diputación de Alicante. Departamento de Formación y Calidad

2.9. ITV para profesores

La llegada de la pandemia nos pilló a todos con Planes de formación ya organizados y preparados para su ejecución, pero para una realidad totalmente distinta. El principal problema al que nos enfrentábamos era la incertidumbre, el no saber qué iba a pasar a dos meses vista, lo que dificultaba la toma de decisiones. Tomamos entonces la determinación de potenciar la formación online que ya existía en nuestro plan y elegimos una serie de cursos presenciales que, por sus características, pudieran ser susceptibles de reconvertirse en "presenciales virtuales". Para ello teníamos varias tareas que acometer. Por un lado la reprogramación de horarios y contenidos de cada una de las sesiones, adaptar nuestros procedimientos, informar a los alumnos y por otro, objeto de esta práctica, el reciclaje de nuestros profesores. Elegimos Zoom como herramienta para impartir las sesiones "videopresenciales". A continuación fuimos invitando a los profesores a participar en una píldora formativa, creada a tal efecto, en la que no sólo les enseñábamos el funcionamiento de la herramienta Zoom, sino que también cómo usarla para realizar trabajos colaborativos y combinarla con otras aplicaciones que permitan la interacción y aprendizaje entre iguales. Aprovechamos también para explicarles los nuevos procedimientos instaurados. Hemos realizado sesiones con grupos superreducidos, desde 1 profesor hasta grupos de 8, con el fin de que más allá de la explicación pudieran practicar lo aprendido. El objetivo de esta píldora era triple, por un lado, que aprendieran el uso técnico de la herramienta, por otro, romper esquemas mentales que permitieran comprender que la videopresencialidad no está reñida con la participación y el trabajo grupal y por último minimizar el miedo a dar el paso a trabajar de una manera diferente a la que no estaban acostumbrados y que les obligaba a salir de su zona de confort.

¿Qué ha aportado?

Creo que esta iniciativa ha aportado mejoras significativas en varios ámbitos: Al departamento ha permitido tener un mayor control sobre la formación que se estaba impartiendo videopresencialmente, homogeneizando la metodología.

A los profesores en general les ha permitido mejorar sus competencias y suavizar la abrupta transición a la que se tenían que enfrentar los profesionales menos avanzados digitalmente.

Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública de la Generalitat de Catalunya

2.10. #Comparteams, la revolución de las pequeñas costumbres

Se trata de un espacio a través del cual todo el personal del Departament de Digitales y Administración Pública puede compartir preocupaciones, experiencias y avances en relación a las nuevas formas de trabajo. Se pretende generar pequeñas revoluciones en el día a día de los empleados, acompañándolos en esta transformación con el apoyo del equipo de desarrollo del programa. El equipo está creado sobre la funcionalidad Teams de Office365 y este acompañamiento se lleva a cabo a partir de pequeñas unidades de comunicación, de la publicación de material formativo y la realización de sesiones virtuales en forma de talleres de exploración sobre casos de uso vinculados a las herramientas office365. También se ha creado un canal de soporte para atender todas las dudas respecto a las nuevas herramientas de Trabajo colaborativo ubicado en la misma herramienta de TEAMS, que pueden chatear con los usuarios. Todo el material formativo, tanto en formato presentación como vídeo de los talleres queda almacenado en el apartado de ficheros del grupo para posterior consulta de cualquier miembro del grupo.

¿Qué ha aportado?

La existencia de este grupo ha facilitado en primer lugar una comunicación dirigida a todo el personal y ha evitado la sensación de aislamiento provocada por la súbita necesidad del trabajo a distancia. Los talleres han ayudado a integrar de forma muy rápida las nuevas formas de Trabajo y la posibilidad de compartir los logros ha sido un incentivo extra para animar a todo el personal en un momento de cambio organizativo. Asimismo, disponer de un canal de soporte para consultar dudas sobre las nuevas herramientas permite que la resolución sea conocida por todos los miembros, e incluso que el propio personal pueda ayudarse entre sí y genera de esta forma conocimiento compartido.



Ámbito 3. Curación e innovación de las propuestas tradicionales de formación

¿ Qué encontraremos aquí?

Aquí encontramos dos categorías:

- Curación de materiales y contenidos.
- Innovación en formatos.

- 3.1. Promoviendo la formación en línia
- 3.2. #aprenderentiemposdecoronavirus
- 3.3.e-Aprèn, portal de contenidos de autoformación
- 3.4. Casos prácticos en confinamiento
- 3.5. III Jornada de Gestión del Conocimiento
- 3.6. Proyectos de Integración sociourbana

Escuela de Administración Pública de Castilla y León

3.1. Promoviendo la formación en línia

La ECLAP tradicionalmente ha apostado por la formación en línea. La teleformación facilita la posibilidad de formar a los empleados públicos de la Administración de la Comunidad, de las Entidades Locales y al PAS de las Universidades públicas superando las dificultades de la dispersión de la población que caracteriza a esta Comunidad Autónoma, contribuye a superar los problemas de movilidad que podrían derivarse de limitaciones físicas por algún tipo de discapacidad, permite adquirir formación a un mayor número de participantes, proporciona flexibilidad a la hora de acceder a los contenidos pudiendo así compaginar la formación con el desempeño del trabajo como empleado público, facilita la adquisición de competencias digitales y favorece el desarrollo sostenible. Durante la pandemia: Hemos mantenido la programación establecida en el Plan de Formación 2020, impartiendo todos los cursos que estaban diseñados en modalidad de teleformación y adaptando a esta modalidad los que eran mixtos. Hemos impartido seminarios web multitemáticos los miércoles y seminarios web de inglés los jueves. Se convocó el programa de autoformación (41 contenidos formativos ofertados, pudiendo acceder a dicha formación hasta finales de año). Convocados 12 MOOC. Elaboración de la guía de trabajo en remoto. Elaboración de la guía de responsables de equipo para el trabajo en remoto. Se incluyeron en la página web de la ECLAP como contenido abierto los temarios al Cuerpo Auxiliar, Cuerpo Administrativo y al Cuerpo de Gestión. Se inició el Programa de Apoyo a la Promoción que cuenta con una plataforma virtual de formación habilitada al efecto, donde están disponibles los materiales didácticos de apoyo a la promoción: temarios actualizados, cuestionarios, supuestos prácticos y un foro de resolución de dudas sobre el temario, tutorizado por especialistas en cada materia.

¿Qué ha aportado?

Creemos que es muy importante consolidar una cultura de formación online y esto se ha puesto de manifiesto durante la pandemia dado que hemos tenido que formarnos y trabajar a distancia. Nuestros formadores y alumnos están muy familiarizados con esta modalidad de formación, no se han producido situaciones de dificultad para acceder a la plataforma, participar en los foros o realizar la evaluación. Toda la formación realizada ha sido certificada por la Eclap con normalidad.

Diputación de Alicante. Departamento de Formación y Calidad

3.2. #aprederentiemposdecoronavirus

Con el hashtag #aprenderentiemposdecoronavirus, en el período que va del 17 de marzo al 16 de junio, y a través de las cuentas en redes sociales del departamento (Twitter y Facebook), se lanzaron hasta 50 iniciativas relacionadas con la formación y el aprendizaje de los empleados públicos. Estas recomendaciones eran siempre sobre actividades gratuitas, ofertadas por el sector público, pero también por empresas privadas. Se trataba de incidir básicamente en cuestiones transversales y combinando distintos formatos: MOOCs, webinars, grabaciones en video, texto escrito, etc. En el período de confinamiento total (mientras nuestro departamento estuvo cerrado), estas recomendaciones fueron diarias. A partir del 19 de mayo, coincidiendo con el comienzo de la desescalada, y hasta el comienzo de la "nueva normalidad" fueron 2 ó 3 a la semana. A través de un hilo (Twitter) o comentario (Facebook), se sintetizaba toda la información: contenidos, forma de inscripción, duración, enlaces. Antes de publicitarlas se hacía un trabajo de testeo y valoración (curación), desde la perspectiva de su interés para el colectivo de empleados públicos de la provincia. Además del anuncio directo y diario, semanalmente, vía email, se hacía una recopilación y se enviaba a las personas de contacto de los departamentos de la diputación y ayuntamientos de la provincia, para que a su vez lo difundieran entre las personas de su institución más directamente relacionados con la materia de que se tratase. recomendaciones consultarse https://drive.google.com/file/d/1H_R_C_vBYDGJih-

¿Qué ha aportado?

nHAkc6Mmj0J62FQ7H/view?usp=sharing

Posibilitar el aprendizaje de empleados públicos durante el confinamiento.

Optimizar los recursos públicos y privados compartidos.

Potenciar el autoaprendizaje y el "aprender a aprender".

Fomentar que los empleados públicos estuvieran activos y conectados en red durante la pandemia.

Ampliar el PLE de los empleados públicos.

Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública de la Generalitat de Catalunya

3.3. e-Aprèn, portal de contenidos de autoformación

e-Aprèn es un portal que pone a disposición de los empleados públicos de la administración de la Generalitat de Catalunya, de manera centralizada, los materiales de autoformación creados por diferentes unidades y departamentos. El usuario tiene diversas opciones para encontrar la formación que se ajuste a sus necesidades concretas, a través de un amplio abanico de criterios de búsqueda: temática, nivel, formato, tiempo estimado de dedicación, etc... Actualmente está operativo para todos los temas relacionados con la administración digital, pero en un futuro podrá ser complementado con otros temas de índole general. El portal ofrece al usuario la posibilidad de valorar aquellos materiales que haya consultado y conocer los datos de visualización de cada material, así como realizar comentarios en las publicaciones. Técnicamente, el portal se ha desarrollado a partir de las opciones que ofrece Office365, a través de Sharepoint, y es fruto de la colaboración entre el Centro de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información, la Secretaría de Administración y Función Pública y la Escuela de Administración Pública de Catalunya.

¿Qué ha aportado?

Facilitar a los usuarios contenidos que hasta ahora se encontraban dispersos en diferentes webs o intranets, mediante su ubicación en un único portal.

Disponer de materiales elaborados por diferentes unidades administrativas: áreas de formación, áreas TIC, gabinetes técnicos, etc.., en diferentes formatos.

Poder afinar la búsqueda de los contenidos más adecuados, a través de criterios definidos en el momento de publicación de cada material.

Mejorar la gestión de los recursos destinados a formación, a través de la detección de nuevas necesidades o de mejoras de los materiales existentes.

Mejorar la experiencia de los usuarios al permitir la valoración y comentario sobre los contenidos.

Agència de Salut 3.4. Casos prácticos en confinamiento Pública de Catalunya

El Equipo de Gestión del Conocimiento de la ASPCAT programó entre el 3 de abril y el 10 de julio un ciclo de sesiones telemáticas de trabajo para profesionales de la salud pública. El objetivo de estas sesiones fue crear un espacio de conversación para compartir conocimiento y aprender colaborativamente a partir de la experiencia aportada por los profesionales. Las sesiones trataron temas relacionados a situaciones complejas del día a día de los inspectores y técnicos de Salud Pública, algunas de las cuales no cuentan con normativas específicas o protocolos concretos de actuación. Se programaron 25 sesiones, dos semanales de una hora de duración, martes y viernes a las cinco de la tarde. Los contenidos de estas sesiones se han publicado y compartido para que puedan ser aprovechados por quien lo necesite de la organización y de fuera. En este sentido, después de cada sesión, los participantes recibían el video con la grabación de la sesión, la presentación y un documento con la curación de los contenidos aportados durante la conversación. Gracias a estas sesiones se ha generado una nueva modalidad de comunidades de práctica, las CoP expresa que, con su trabajo, dan respuestas rápidas a las necesidades detectadas en el contexto de las medidas de protección y prevención ante la Covid-19.Además, se está consiguiendo generar red entre los profesionales de salud pública lo que, sin duda, beneficia la ASPCAT y la ciudadanía que recibe sus servicios. El ciclo se inició por una serendipia ya que para aprovechar la nueva herramienta TEAMS organizamos un webinar piloto dirigido por Jordi Vendrell (ASPCAT), con el acceso exclusivo para el personal de profesionales de l'ASPCAT de la demarcación de Tarragona y de las Terres del Ebre, dedicado a casos prácticos en mataderos de conejos. Esta sesión fue un éxito y se volvió a programar, ya abierta a cualquier persona interesada y luego ya programamos todos los temas de interés que detectábamos en las encuestas que hacíamos al final de cada sesión. Las sesiones sobre casos de mataderos se han programado para las especies aviar, porcino y bovino. Se han llevado a cabo también exposiciones sobre usos y abusos de biocidas, cronobiología y salud, gestión de alérgenos, anisakis, listeriosis, nutrición, desperdicio alimentario, COVID, entre otros.

3.4. Casos prácticos en confinamiento

¿Qué ha aportado?

Un espacio para mantener y potenciar, durante el confinamiento, la conversación y los vínculos entre profesionales donde la experiencia compartida ofreció una perspectiva valiosa y aplicable en el día a día.

Se generó una red entre los profesionales de salud pública lo que, sin duda, beneficia la ASPCAT y a la ciudadanía que recibe sus servicios.

Además, gracias a estas sesiones se ha generado una nueva modalidad de comunidades de práctica, las CoP expresa que, con su trabajo, dan respuestas rápidas a las necesidades detectadas en el contexto de las medidas de protección y prevención ante la Covid-19.

Cuando nuestra principal tarea durante esta pandemia es "apagar fuegos" corremos el riesgo de perder la visión sistémica de la salud pública.

Es necesario fomentar y mantener los vínculos dentro de la organización si queremos que los profesionales (personas) aporten todo su talento.

Instituto Andaluz de Administración Pública

3.5. III Jornada de Gestión del Conocimiento de la Junta de Andalucía

Jornada de cierre de la tercera edición del programa Embajadores/as del Conocimiento. Se ha trasladado el formato de jornada presencial de mañana (9 a 14h) a un formato de aula inversa. Unos 10 días antes, se ha enviado a las personas inscritas los contenidos en videopresentaciones (los 6 proyectos trabajados en la edición del programa). En la sesión online del 08/10/2020 se realizaron presentaciones del estado del programa y se incluyeron 6 dinámicas participativas online con las personas asistentes. Uso intensivo de las TIC en una transmisión con 26 panelistas.

¿Qué ha aportado?

El objetivo de la jornada era doble: presentar/difundir los resultados de los proyectos trabajados, y captar a nuevas personas para la siguiente edición del programa. El formato online ha posibilitado la llegada a personas más allá de la organización de la administración andaluza.

Importancia de las escaletas de contenido/tiempos, y que la conozcan todos los panelistas.

3.6. Proyecto de Integración sociourbana: ecobarrios populares en Concepción del Uruguay. Pcia de Entre Ríos, Argentina

Este año se trabajó en el primer cuatrimestre sobre dos barrios populares de la ciudad de Concepción del Uruguay: LaTablada y La Mandarina, que forman parte de los 20 barrios populares (villas y asentamientos) relevados en el marco del Renabap (Registro Nacional de Barrios Populares). Ambos presentan la particularidad de su cercanía a dos cursos de agua, con los problemas y potencialidades que ello implica; en una ciudad en la que por su carácter ribereño existe una larga historia de producción social del hábitat informal en asentamientos en áreas inundables. La bibliografía que incluye videos, se organiza en los 6 ejes desde los que se abordará el problema a tratar:1.- Urbanismo ecosistémico: Eje que encuadra el trabajo práctico introductorio en el marco teórico del urbanismo eco-sistémico y la aplicación de super manzanas y la conformación de ecobarrios como forma de hacerlo operativo y aplicable a casos concretos.2.- Eje antropológico-filosófico-epistemológico: adoptado para reflexionar y reposicionarnos en la relación Cultura- Naturaleza/Construido-Natural.3.- Diseño sensible al agua y basado en la naturaleza y la biodiversidad: eje que aborda la conceptualización de las infraestructuras verdes y la consideración de los ciclos del agua en el entorno urbano.4.- Paisaje Urbano Productivo Continuo: eje que contempla las potencialidades de la agroecología urbana al logro de la mejora de la calidad de vida de la población y el desarrollo sostenible5.- Barrios Populares: eje conceptual tendiente a la integración socio urbana de villas y asentamientos, con formas de abordaje que incluyen la diversificación de estrategias para hacer efectivo el derecho a vivienda y a la ciudad, y ampliando las formas de tenencia que trasciendan el viviendismo con vistas a crear ecobarrios cooperativos.6- Diseño arquitectónico: eje que considera ejemplos de calidad de vivienda social (Quinta Monroy, conjunto Monteagudo y Conjunto Barrio Los Andes) al igual que ejemplos de equipamientos comunitarios de calidad como medio de integración socio urbana (caso Medellín), estrategias de diseño y mejora de la vivienda existente como el Método de Desco de Densificación de la Vivienda Popular y la aplicación que la cátedra ha hecho en el Barrio La Concepción y el enfoque de la Arquitecta Tatiana Bilbao de la vivienda Social en relación a la ciudad, tomando como base la disertación que realizara en el año 2016 en la Universidad de Harvard.7-Movilidad y espacio público: en este eje se reelaboran los escenarios de Movilidad del seminario introductorio realizado por la Cátedra durante año 2016 a efectos de integrar un escenario de movilidad sostenible que será marco para la integración socio urbana de los barrios Las Mandarinas y La Tablada, siendo continuidad de la actividad de trabajo desarrollada ininterrumpidamente desde al año 2010 al año 2019, referidos al análisis de la problemática de la vivienda en Concepción del Uruguay utilizando indicadores de sostenibilidad urbana para la evaluación de los casos de vivienda social existentes, su remediación y la creación de políticas urbanos alternativas de vivienda social y movilidad aplicando indicadores urbanos de sostenibilidad, la densificación de los bulevares y barrios populares, el diseño de supermanzanas en el centro de la ciudad y eco barrios en sectores seleccionados. Teniendo como herramienta integradora el equipamiento urbano y el espacio público.

3.6. Proyecto de Integración sociourbana: ecobarrios populares en Concepción del Uruguay. Pcia de Entre Ríos, Argentina

Diseño planificación y Gestión participativos. El objetivo del eje 8 es analizar la importancia de la participación ciudadana tanto para la innovación social como para que los proyectos tengan más eficacia en el cumplimiento de la mejora de la calidad de vida e inclusión de aquellas personas cuyos derechos a la vivienda y el hábitat adecuados se encuentran vulnerados. Se deberá identificar a los actores que deben participar en la urbanización de ambos barrios. METODOLOGÍA DE MEDIATIZACIÓN TECNOLÓGICA EN TIEMPOS DE PANDEMIA: toda la bibliografía ordenada se subió a un Drive compartido en donde también se subieron los trabajos parciales en carpetas de cada equipo con accesibilidad al grupo. Este aspecto ha estado mucho más ordenado y ha sido más exhaustivo que en años normales. Los talleres se realizaron por ZOOM en cuva plataforma se realizaron correcciones, seminarios bibliográficos, encuentros con algunos vecinos, autoridades y organizaciones sociales y el aporte de consultores en tres áreas: biodiversidad, agroecología y tratamiento biológico de aguas. También se contó con una consultora australiana y uno local sobre construcciones ecológicas de viviendas. Se entregó con quince días de anticipación la rúbrica de evaluación en función de los ejes trabajados, se tuvieron correcciones previas y una exposición pública con invitados, por zoom, todas las clases se grabaron, se tuvo un grupo de whtasapp del grupo de docentes y alumnos general y uno para cada grupo, a la vez que un grupo sólo para el equipo de docentes y consultores. Las consultas en general tuvieron que ver con plazos y los aportes docentes se debieron a feedbacks posteriores a los talleres en zoom. RESULTADOS DEL PRIMER CUATRIMESTRE : el equipo docente en una teleconferencia de equipo evalúo que a pesar de que leyeron más teoría, sin la interacción directa y reflexiva (shön) el aprendizaje fue menor, aplicaron débilmente la mayoría de los conceptos nuevos y a pesar que en los ejercicios parciales parecía que se hubiesen comprendido los nuevos conceptos y que para el proyecto final contaban con consultores temáticos, a quienes NO consultaron para aplicaciones concretas salvo una excepción en que la solución fue exactamente espejada a los antecedentes ofrecidos por el especialista,, no lo hicieron y prosiguieron con sus prácticas habituales, sobre todo en la precaria consideración de las variables que tienen que ver con un manejo integral del paisaje y de la diversidad ecológica y construida y de la adecuación a las particularidades del sitio en especial con relación a los cursos de agua y a la selección de especies.

3.6. Proyecto de Integración sociourbana: ecobarrios populares en Concepción del Uruguay. Pcia de Entre Ríos, Argentina

Fue errónea o no se hizo la identificación de actores ni se pudieron imaginar espacios para impulsar la gobernanza. En conclusión por lo visto hasta ahora la interacción docente estudiante y estudiantes entre sí exclusivamente mediada por la tecnología generó peores resultados a pesar que tuvo procesos aparentemente exitosos.

A partir de ellos pedimos a los estudiantes que individualmente y para cada uno de los equipos aplicaran la rúbrica de manera estricta a lo realizado, Fue hecho con profesionalismo y rigurosidad, cada equipo debió realizar la integración de opiniones con la indicación de no quitar riqueza ni restar variedad. Se realizó muy bien . Por lo que en esta segunda etapa en la que hemos decidido que todo el grupo trabaje en el Barrio de las mandarinas que realmente tiene más potencial para la integración, ampliamos un poco el polígono a efectos de tener oportunidades de diseñar bordes porosos con actividades en las que confluyen distintos sectores. En esta oportunidad le vamos a solicitar a los y las estudiantes que diseñen su propia rúbrica, la discutiremos y ellos y ellas la deberán aplicar previo al equipo docente. Tengo fe en que esta segunda etapa será superadora. Tener en cuanta que los equipos iniciales eran de 4 estudiantes y ahora trabajamos en un equipo de 8 que tiene el desafío de organizarse según sus respectivas competencias y habilidades para cumplir con tareas y plazos, ese es un objetivo específico de este segundo cuatrimestre ya nombraron coordinador y se conocen los suficiente en acción para poder hacerlo.

3.6. Proyecto de Integración sociourbana: ecobarrios populares en Concepción del Uruguay. Pcia de Entre Ríos, Argentina

¿Qué ha aportado?

1-La importancia de la participación de los estudiantes en la construcción de las rúbricas de evaluación y su evaluación sobre todo en el caso de aprendizajes proyectuales. Tema sobre el cual ya habíamos escrito https://www.academia.edu/9053298/Las_r%C3%BAbricas_en_el_e_learning_y_su_relaci%C3%B3n_con_la_SIC_y_el_Gobierno_Abierto

- 2- La revalorización de la construcción colaborativa de las rúbricas de evaluación y de la autoevaluación como etapa crítica y sustantiva del proceso de aprendizaje y máximo cuando no existe contacto corporal y toda la relación está mediatizada.
- 3-Tener siempre en cuenta que el mapa no es el territorio y que en temas territoriales es esencial la participación con los actores del territorio, la construcción corporal de acuerdos de acción a partir de la empatía entre las personas, para la empatía la presencia y los cuerpos son esenciales. la mediatización fortalece abstracciones y fomenta una cultura descomprometida donde se pierde la necesidad de contrastar la validez de la comunicación, es difícil deconstruir prejuicios con respecto a las otras personas sin haberse encontrado en el sentido que plantea Carl Rogers en sus grupos de encuentro.
- 4- la experiencia estética personal en los territorios también es irremplazable, el sol, las sombras , los filtros , los espacios, las regularidades, las naturaleza y su ausencia o destrucción, los olores los colores , las topografías bajo los pies, etc son irremplazables como bien ha postulado Hunderwasser y también Hidegger en su ensayo Habitar y construir , escritos por los pobres resultados del racionalismo arquitectónico de posguerra debido a la abstracción del espacio. Es peligros ver sólo el territorio desde los satélites y los google drive porque corremos el peligro en que los territorios se conviertan en tableros de ajedrez y los seres humanos pierdan importancia, como se está viendo con las violencias que en estos momentos sufren los ambientalista, y la falta de empatía por la pérdida de derechos a un hábitat digno que se han hecho evidentes con la pandemia: desalojos, tomas, de tierras, ocupaciones, incendios de ecosistemas para la explotación extractivista. Todos hechos muy graves que requieren de sensibilidad social y ecológica que se debe construir caminando los territorios y acompañando a las personas.



Ámbito 4. Ayuda y acompañamiento

¿ Qué encontraremos aquí?

En este ámbito encontramos una categoría:

• Apoyo emocional/soporte a profesionales.

- 4.1.; No estás solo!
- 4.2. El CEJFE te acompaña
- 4.3. Formación #Contigo
- 4.4. Cordeles. De tu balcón a mi balcón creando comunidad
- 4.5. 12 pasos sencillos para (RE)construir equipos y mantenernos unidos/as tras el confinamiento

Institut Català 4.1. ¡NO estás solo!

Las organizaciones sanitarias, con profesionales al límite de sus posibilidades, hemos observado un cierto rechazo a cualquier actividad formativa.

No obstante, es patente la necesidad de conocer y practicar herramientas de soporte emocional para controlar el estrés en periodos tan largos de tiempo. Esta situación nos ha llevado a grabar un cortometraje de los profesionales para los profesionales aprovechando las habilidades cinematográficas de algunos compañeros.

¿Qué ha aportado?

Conocimientos y aprendizajes de manera informal.

Ha facilitado que las personas pongan su talento al servicio de las personas.

CEJFE Departament de Justícia de Catalunva

4.2. El CEJFE te acompaña

En un periodo muy breve, no habían pasado ni 7 días desde el inicio de la pandemia, el CEJFE estructuró una respuesta global frente a las nuevas necesidades. Se denominó "el CEJFE t'acompanya" . Consistía en el recambio de la oferta tradicional por nuevas respuestas. Eran nuevos programas (utilizando nuevas metodologías y nuevos enfoques frente a las nuevas necesidades) dirigidos a los más de 14000 usuarios del Departament. En este enlace se describen todas las programas que se ofrecieron http://cejfe.gencat.cat/ca/formacio/cejfe-acompanya/ .Especial impacto tuvo lo que denominamos Webinars de confinamiento. En este enlace (http://cejfe.gencat.cat/ca/formacio/cejfe-acompanya/webinars-confinament/) se encuentran hasta siete diferentes categorías de programas que se ofrecieron. Hay que anotar que el centro contaba desde hace años con una plataforma síncrona, Adobe Connect, en la que los profesionales tenían experiencia y en muy pocos días pudieron establecer emisiones síncronas para toda la organización. En el periodo marzo- julio se llegaron a ofrecer hasta 87 webinars.

¿Qué ha aportado?

Una respuesta tan rápida a las nuevas necesidades ha contribuido a posicionar la formación y el aprendizaje, el CEJFE, como el gran referente de ayuda y desarrollo personal y organizacional, de los profesionales del departamento.

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

4.3. Formación #Contigo

Newsletter quincenal, accesible a todos los empleados del MINCOTURI con temáticas variadas, relevantes y actualizadas.

¿Qué ha aportado?

Cercanía a todos los empleados, acompañamiento en momentos difíciles, información relevante en diferentes ámbitos: herramientas para el teletrabajo, gestión emocional, acceso a formación gratuita y diversificada, información sobre arte, literatura, ocio....

Apoyo entre todos los miembros del equipo, esfuerzo compartido, colaboración de todo el personal de la Unidad de Formación, Desarrollo y Acción Social y la satisfacción de superar el reto de hacer posible la rápida publicación de news letters accesibles y atrayentes.

Instituto Andaluz de Administración Pública

4.4. Cordeles. De tu balcón a mi balcón creando comunidad.

La situación que vivimos con el coronavirus ha hecho que hubiera cosas de nuestra vida cotidiana y de nuestras agendas que cambian o se bloqueen, pero de igual forma ha habido otras que se están volviendo más significativas para abordar la complejidad de los desafíos de nuestro tiempo, la necesidad de pasar de la suma de aportaciones a la verdadera interacción colaborativa.

Por eso es por lo que en pleno confinamiento surgió una iniciativa en el Instituto Andaluz de Administración Pública, para seguir avanzando en la construcción de cercanía y comunidad con la realización de una serie de Micro talleres virtuales dirigido a personas enfocadas en el trabajo colaborativo. El nombre de la iniciativa ha sido "Cordeles." De tu balcón a mi balcón creando comunidad. Y los talleres fueron:

- 1.Primeros pasos para el trabajo colaborativo.
- 2. Juegos de sentido para tejer redes.
- 3. Conversaciones sobre recursos colaborativos.

Para más información:

http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/cops_in iciativas.for

¿Qué ha aportado?

Ha aportado una importante reflexión a la luz del nuevo contexto para ir tejiendo nudo a nudo de esa red que es todo espacio de aprendizaje y construcción colectiva de conocimiento. Los resultados han sido muy interesantes, entre los que queremos destacar que cualquier proceso de construcción colectiva de conocimiento pasa por tener en cuenta el valor de los cuidados y la calidad convivencial que es la que hace posible la conversación y la aportación.

Son aspectos que se han vuelto esenciales en medio de tanta incertidumbre para afianzarnos en la nueva realidad.

Instituto Andaluz de Administración Pública

4.5. 12 pasos sencillos para (RE)contruir equipos y mantenernos unidos/as tras el confinamiento

Las personas implicadas en "Programa En Comunidad. La Colaboración Expandida" (Red de Comunidades de práctica de la Junta de Andalucía), han generado un material con el título "12 Pasos sencillos para (RE)construir equipos y mantenernos unidos/as" que aporta algunas claves a tener en cuenta para el trabajo de colaboración y trabajo en equipo con más sentido aún si cabe en el momento de crisis originada por la COVID19. Esta iniciativa propone a cualquier unidad, servicio o comunidad de práctica de la Administración andaluza una forma sencilla de abordar la vuelta a la normalidad poniendo el acento en la conversación y en la colaboración, en la reconstrucción de los equipos tras estos meses de confinamiento.

Para más información:

http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/cops_iniciativas.for

¿Qué ha aportado?

Ha aportado un espacio para el encuentro, la escucha y para recoger experiencias y prácticas de las personas con responsabilidad de dirección. Todo ello ha permitido compartir buenas prácticas sencillas que ya se están realizando.

Identificar algunas rutinas que no ayudan a construir equipo desde esta orientación y que podría ser pertinente dejar de sostener y defender. Aquellos aspectos más complejos que aún no sabemos cómo gestionar y que requerirían de mayor profundización y reflexión para aclarar. Acciones concretas que desde este trabajo podríamos implementar y probar de manera inmediata como una incorporación que complementa lo que ya estábamos haciendo y lo mejora.