

Campus Virtual de Salud Pública La Perspectiva de Educación Permanente y el rol del Formador



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

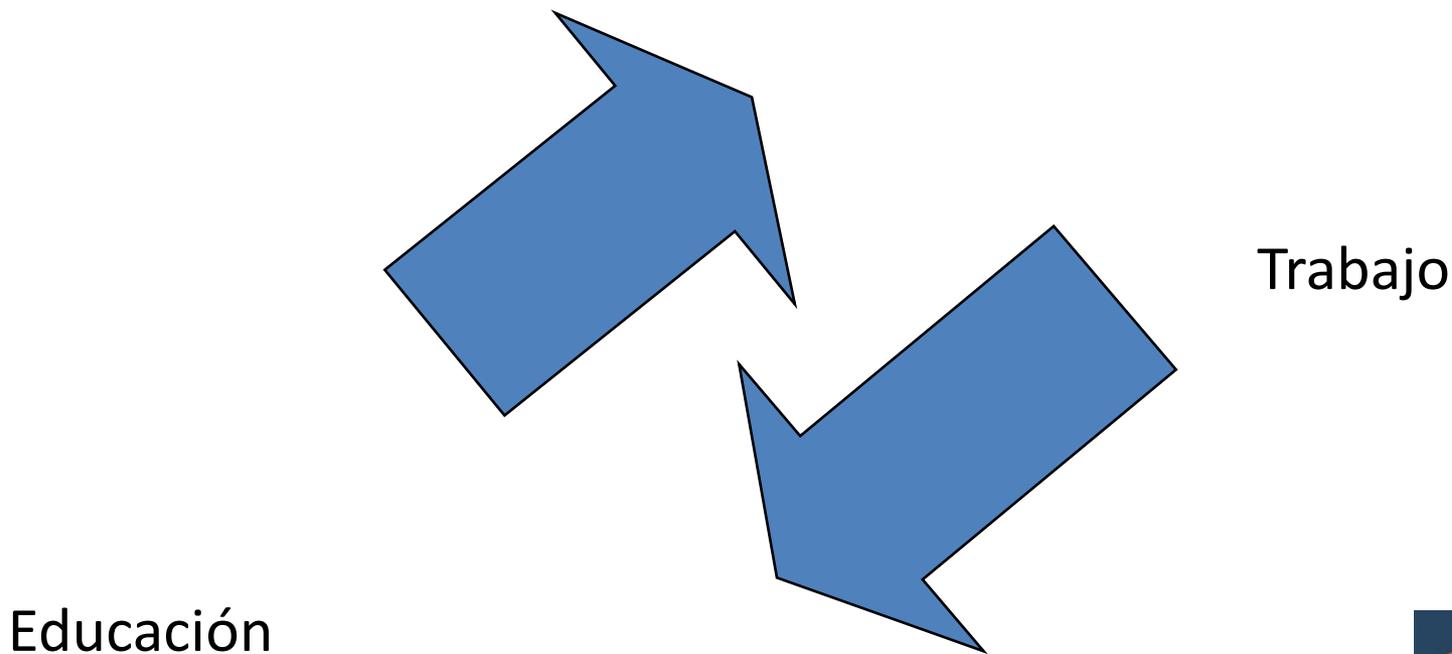


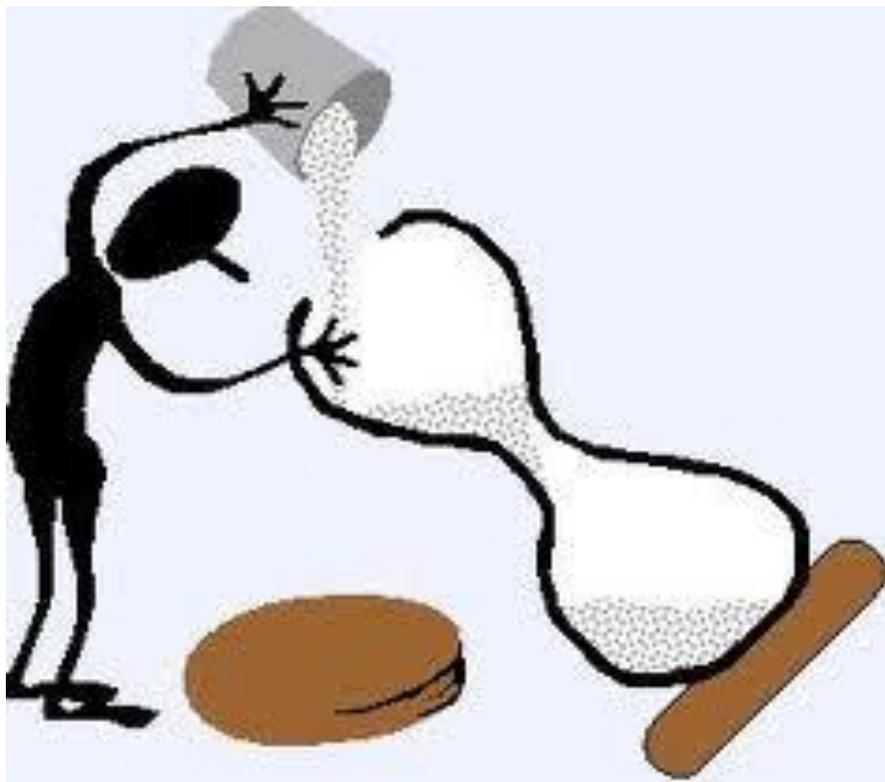
Salud universal
Acceso y cobertura para todos



CAMPUS VIRTUAL DE SALUD PÚBLICA
"Acercando el conocimiento a la práctica"

Los Sistemas de Salud brindan una oportunidad única para articular el Espacio del Trabajo con el espacio del Aprendizaje y la Formación.





Especialización



Desespecialización
generalista

Los Problemas de la formación

- El Reduccionismo
- La visión Instrumental de la Educación
- El Inmediatismo
- La baja discriminación de los problemas sobre los cuales formar
- La tendencia a actuar por programas y proyectos

UNIVERSO EDUCATIVO

- 👉 EDUCACIÓN FORMAL
- 👉 EDUCACIÓN NO FORMAL
- 👉 EDUCACIÓN INFORMAL
- 👉 EDUCACION PERMANENTE

LA EDUCACIÓN PERMANENTE

“No hay en la vida de un individuo una fase en la que se aprende y otra en la que se vive de los conocimientos adquiridos; a lo largo de toda la vida, cada uno debe continuar su educación”

Este concepto ayuda a reconocer y valorar que todo ser humano tiene derecho a:

- ✓ Aprender a lo largo de toda la vida.
- ✓ Tomar la propia experiencia vital como punto de partida de su proceso de aprendizaje

No toda acción de capacitación implica un proceso de educación permanente.

La Educación Permanente, como estrategia sistemática y global, puede albergar en su proceso a distintas acciones específicas de capacitación.

Todo proceso de educación permanente requiere ser pensado, diseñado y operado a partir de un análisis estratégico y de la cultura institucional de los servicios de salud en la que se instala.

CAPACITACIÓN

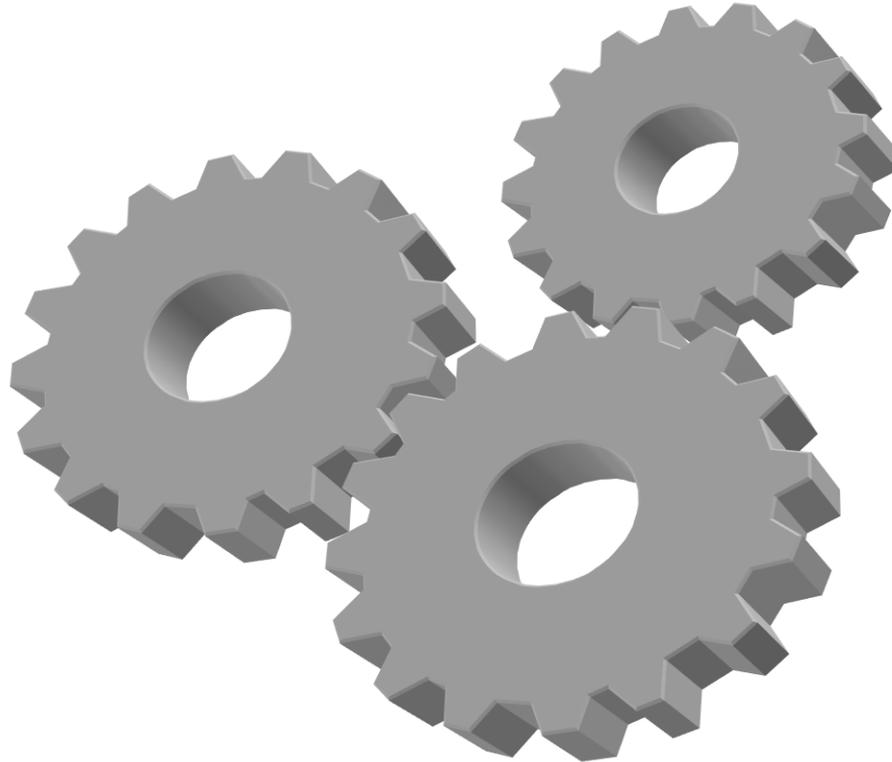
La habilidad del capacitador consiste en:

UTILIZAR HERRAMIENTAS Y PROCESOS EDUCATIVOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Utilizar como decía Dewey *“El Potencial Educativo de la Realidad”*.

El Conocimiento en el marco de la formación en los servicios de salud

- Es Producto
- Es insumo



Supuestos en la Gestión del Conocimiento

El Modelo Escolar	El Aprendizaje en el contexto del trabajo
■ El conocimiento es explícito y preexistente	■ El conocimiento se crea en el contexto donde se desarrolla la acción
■ Las personas no hacen las cosas porque no saben	■ Las personas no hacen las cosas porque necesitan coordinar con otros para hacerlas
■ El conocimiento se incorpora a redes dadas	■ Las redes crean conocimiento del mismo modo que el conocimiento crea redes

El aprendizaje en el “hacer escolar” y en el “trabajo”. Ocde 1999

Aprendizaje Escolar	Aprendizaje en el Trabajo
■ Declarativo	■ Procedimental
■ Enunciado	■ Mostrado
■ Abstracto	■ Concreto
■ Distante de la aplicación	■ Cercano a la aplicación
■ Fragmentado	■ Integrado
■ Ligado a un texto	■ Ligado a personas y hechos
■ Un montón de información	■ Un repertorio de experiencia
■ Rápidamente olvidado	■ Olvidado lentamente
■ Comprobado por exámenes	■ Comprobado por desempeño
■ Débilmente ligado a la identidad	■ Fuertemente relacionado con la identidad
■ Ligado a la enseñanza	■ Ligado al coaching

La **Formación** cumple por un lado con una necesaria función **MULTIPLICADORA** (a modo de ondas sucesivas) pero tiene además relevancia y valor estratégico en la **CREACIÓN Y PRODUCCIÓN DE LAS TRANSFORMACIONES QUE LA ORGANIZACIÓN REQUIERA.**

Multiplicar

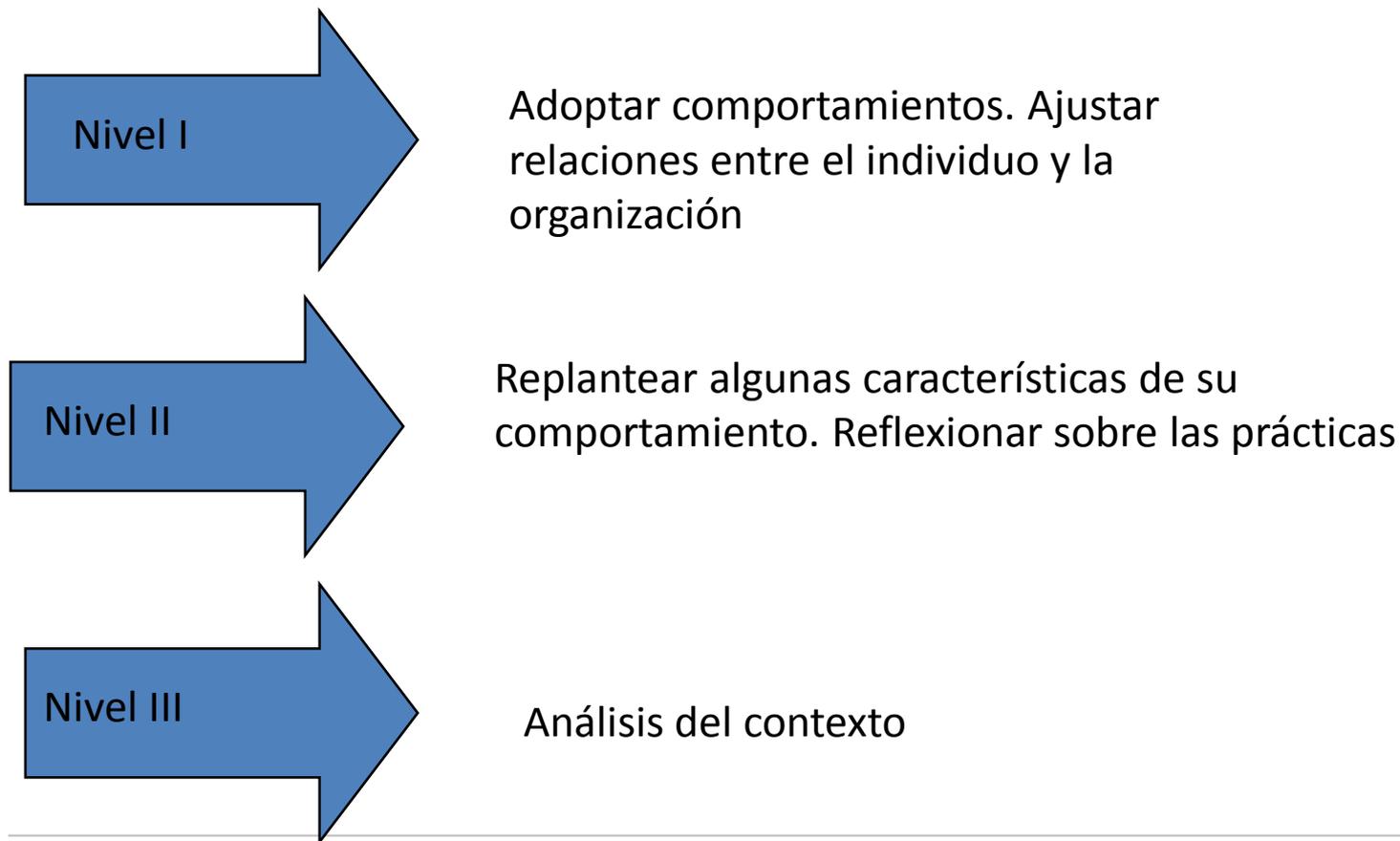


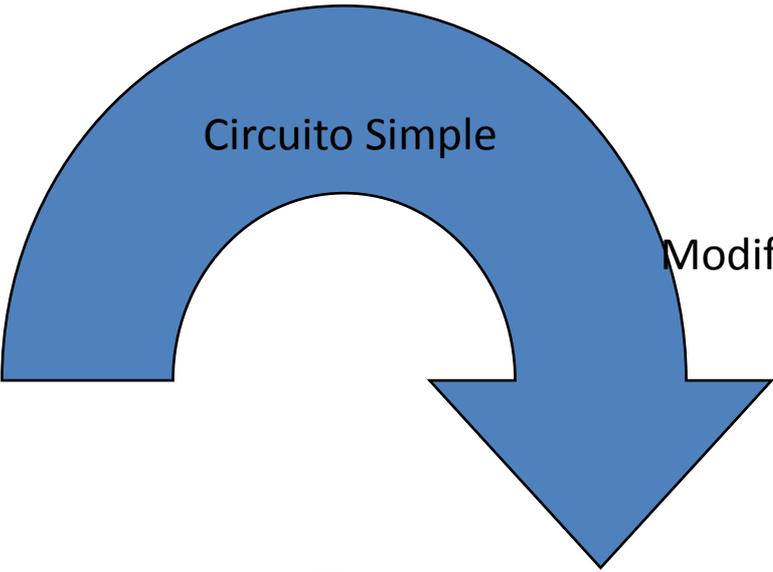
Transformar

“El Aprendizaje no es un momento ni una técnica: es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión y que ilumina la acción”. Ernesto Gore

Aprendizaje en las Organizaciones

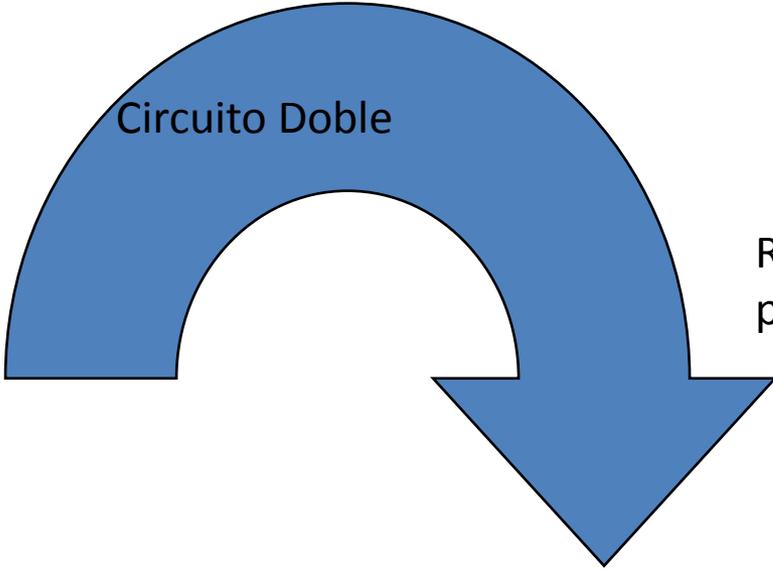
Bateson 1991





Circuito Simple

Modificar estrategias para lograr objetivos.-



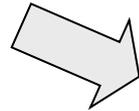
Circuito Doble

Revisión de los valores que gobiernan nuestra propia conducta

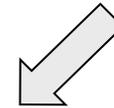
Argyris Chris.-

¿Cuáles son los problemas del formador?

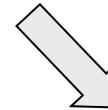
DETECTAR QUE SE
NECESITA



ENSEÑARLO



LOGRAR QUE LA GENTE LO
APRENDA



TRASLADARLO A LA TAREA



SOSTENERLO EN EL
TIEMPO

Construir escenarios posibles...



Liderazgo situacional



¿CÓMO PROMOVER APRENDIZAJES?

- Incorporando el enseñar y el aprender a la vida cotidiana de la organización
- Partiendo de la práctica como fuente de conocimiento y de problemas, problematizando el propio quehacer
- Promoviendo en el sujeto la reflexión sobre su práctica
- Abordando al equipo de trabajo como estructura de interacción

Algunas recomendaciones. Teoría de la Flexibilidad Cognitiva

(Spiro et al. 1988)

1. Evitar la excesiva simplificación del proceso educativo

2. Propiciar múltiples representaciones del contenido.

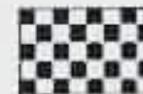
3. Enfatizar el aprendizaje basado en casos.

4. Trabajar con estructuras del conocimiento dependientes del contexto

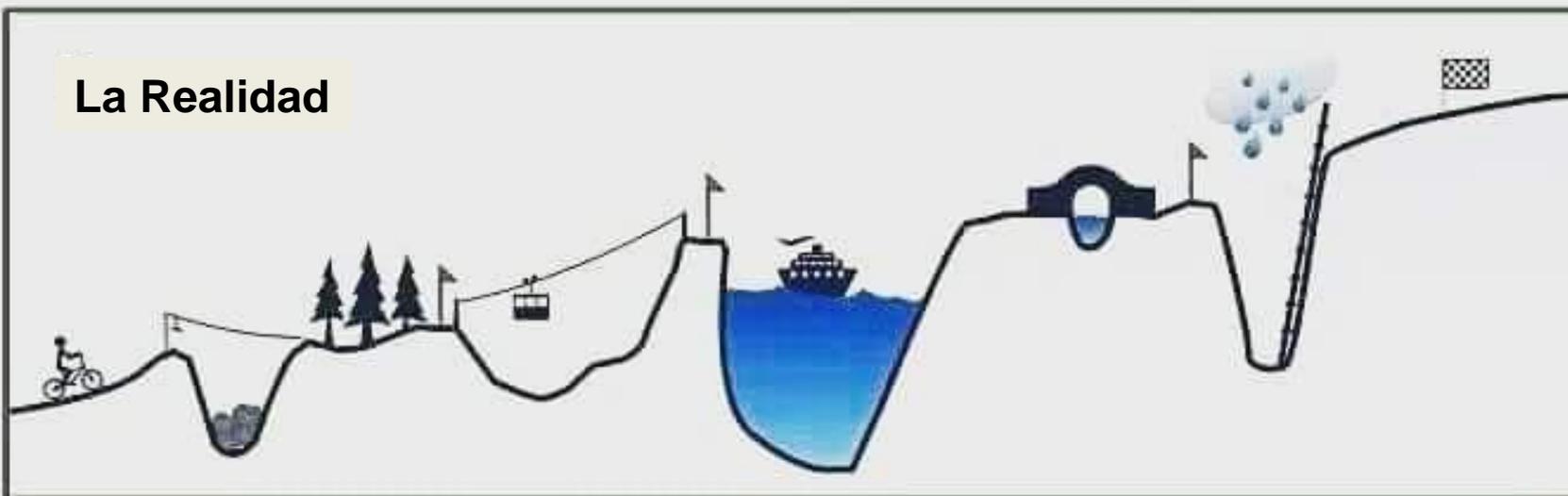
5. Enfatizar la construcción del conocimiento y no su transmisión.

6. Trabajar la complejidad.

Nuestro Plan



La Realidad



EL DISPOSITIVO A UTILIZAR ES
CONSECUENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN
ARTESANAL ENTRE LOS OBJETIVOS A
ALCANZAR Y LOS RECURSOS
DISPONIBLES

TANTOS DISPOSITIVOS Y ESTRATEGIAS
COMO NUESTRA CREATIVIDAD Y
RECURSOS NOS PERMITAN



Las 6 E del formador

Etica

Experticia

Empowerment

Economía

Eficiencia

Efectividad