



Aprendizaje y desarrollo de competencias¹ Preparación individual de un seminario de realimentación y perspectiva

Ciclo de entrevista para superiores de área² y especialistas de temas

Introducción y generalidades:

En los procesos administrativos y técnicos de los sectores públicos, sociales y privados se necesitan servidores competentes, comprometidos y flexibles que estén dispuestos y que sean capaces de adaptarse rápidamente a nuevos problemas, familiarizarse con nuevos procesos y nuevas estructuras de trabajo y continuamente adquirir nuevas competencias necesarias para sus funciones, las cuales están sujetas a cambios constantes. Las exigencias cada vez son mayores, que tiene que cumplir, requieren del personal un alto grado de autonomía, compromiso y creatividad.

El conocimiento y la calificación se mantienen como condiciones necesarias de empleo para nuevos colaboradores. Las capacitaciones hoy por hoy fomentan las competencias actualmente necesarias y el aprendizaje durante toda la vida. Para ello se necesitan no sólo capacidades cognitivas, sino, sobre todo, una motivación adecuada, valores, habilidades sociales y una capacidad de juicio práctico.

Asimismo, cobran importancia sobre todo las habilidades sociales y comunicativas. Mientras más complejas las tareas en el trabajo, más importante la capacidad de colaborar con otros en equipo y de mantener un intercambio constructivo de información, opiniones y experiencias. El trato con otras personas – la capacidad de coordinar y cooperar, llevar conversaciones y negociaciones y, de ser necesario, resolver conflictos – se convierte en la clave del éxito.

Este cuestionario reúne información sobre la cultura de aprendizaje actual en un contexto seleccionado, la cual será aprovechada en un seminario, con las personas involucradas.

Contexto: ¿En qué ámbito se enfocan las preguntas?

Por favor contestar las preguntas en este contexto.

Paso 1: Valoración

Se presentan 8 áreas clave, cada una con dos escenarios opuestos que se valoran según su percepción de la situación actual. Lea con atención los dos escenarios de cada área clave y marque una “x” en uno de los círculos, indicando el grado en que cada escenario se asemeja a su realidad.

Paso 2: Observación

Después de que haya valorado las 8 áreas clave, escriba para cada área una observación desde su experiencia diaria, en relación con su valoración dada.

Paso 3: Orientación

En el último paso se le pedirá identificar, desde su punto de vista, la importancia de las áreas clave para el desarrollo de innovación hacia una nueva cultura de aprendizaje. Por favor usar la tabla que se presenta al final del cuestionario.

Por favor realimentar sobre la situación hasta la fecha en el contexto indicado.

¹ Autor: Martin Carnap (2016)

² El cuestionario se dirige a gerentes, líderes de grupos, coordinadores(as), directores(as) y colaboradores(as) en el contexto, cuyas competencias se solicitan para el buen desempeño del área.

Paso 1: Valoración y **Paso 2:** Observación

Lea con atención los dos escenarios de cada área clave y marque una “x” en uno de los círculos, indicando el grado en que cada escenario se asemeja a su realidad.

Área clave 1: Objetivos de aprendizaje		
El/la superior y/o especialista en el tema presentan los temas y se desarrollan, negocian y acuerdan los objetivos de aprendizaje en conjunto con las y los colaboradores.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	El gerente presenta los objetivos y problemática según la responsabilidad. La lógica profesional de la materia da el orden necesario del abordaje.
Marque con x según su percepción de la situación actual.		
Observación desde mi experiencia diaria:		

Escriba para cada área una observación desde su experiencia diaria, en relación con su valoración dada.

Área clave 2: Planteamiento de las tareas de aprendizaje y de mejora		
El/la superior y/o especialista en el tema presenta, a partir de sus conocimientos de la materia, sobre el planteamiento de las tareas y el orden de elaboración.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Los colaboradores diseñan las tareas y sus secuencias para una apropiación “paso a paso” del conocimiento, habilidades y solución de problemas.
Marque con x según su percepción de la situación actual.		
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 3: Acceso a la información		
Las fuentes de información propias (superior del área y/o especialista en el tema y colaboradores) se aprovechan libremente para la elaboración de las tareas.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Los materiales de estudio están completos, y la información necesaria es predefinida por el superior del área y/o especialista en el tema.
Marque con x según su percepción de la situación actual.		
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 4: Procesos laborales y de aprendizaje		
Las y los colaboradores están enfocados en la exposición y realimentación del superior del área y/o especialista en el tema.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	La solución y el aprendizaje es el resultado de un intercambio entre todos los y las involucradas.
Marque con x según su percepción de la situación actual.		
Observación desde mi experiencia diaria:		

Lea con atención los dos escenarios de cada área clave y marque una "x" en uno de los círculos, indicando el grado en que cada escenario se asemeja a su realidad.

Área clave 5: La gestión de errores		
La gestión de errores es cerrada, p. ej. estos se califican como "malos" o se castiga en alguna forma.	○ ○ ○ ○ ○ ○	La gestión de errores es abierta, p.ej. el encuentro de un error confirma la experiencia y se usa como oportunidad de aprendizaje.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 6: Rol del conocimiento adquirido		
El resultado es útil para el /la colaborador/a, más allá del proceso de aprendizaje. El nuevo conocimiento y la competencia adquirida tienen gran importancia para el individuo.	○ ○ ○ ○ ○ ○	La o el aprendiz no percibe el beneficio de conocer el tema. El nuevo conocimiento y la competencia adquirida no tiene ninguna importancia para el individuo, más allá de la evaluación por el superior del área y/o especialista en el tema.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	

Área clave 7: Evaluación de desempeño y procesos		
El/la aprendiz acepta las normas de evaluación preestablecidas desde afuera. La evaluación se da desde el criterio de superior del área y/o especialista en el tema.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Se reflexiona sobre su propio desempeño y se negocian cooperativamente las normas de evaluación
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 8: Atmósfera del humor		
El /la superior del área y/o especialista en el tema restringe la alegría entre colegas al tratar asuntos. Se expresan malos sentimientos con cualquier interferencia.	○ ○ ○ ○ ○ ○	El /la superior del área y/o especialista en el tema siembra la alegría entre colegas al tratar asuntos. Cualquier situación provoca risa y buen humor.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Paso 3: Orientación

Por favor identifique desde su punto de vista, la importancia de las áreas clave para el desarrollo de innovación hacia aprendizaje y desarrollo de competencias de liderazgo.

Distribuya los números 1: Muy importante hasta 8: muy poco importante.

Rango	Área clave para el desarrollo de innovación
	Objetivos de aprendizaje
	Planteamiento de las tareas de aprendizaje
	Acceso a la información
	Procesos laborales y de aprendizaje y de mejora
	La gestión de errores
	Rol de conocimiento adquirido
	Evaluación de desempeño y procesos
	Atmósfera de humor

Se sobreentiende que el cuestionario es anónimo (sin nombre). Así se presentan los datos en un manual del participante, para una sesión de realimentación y perspectiva. Por ello, les pedimos que se tomen el tiempo necesario para llenar completamente el cuestionario.

Muchas gracias por su contribución.

El marco de referencia para la metodología de desarrollo de cooperación se presenta por Zimmermann (2016). La creación de esta herramienta y su presentación en e-meta fue apoyado por Gunter L. Huber, Universidad Tubinga, Alemania. El método didáctico para procesos de cambio y la plataforma electrónica e-meta, son desarrollados por Metaaccion, S.A.³ La Certificación Procesos de cambio de Metaaccion da acceso a la plataforma electrónica para gestionar campañas de entrevistas a involucrados y crear el informe como material para el y la participante, y habilidad de facilitar eventos con gran diversidad de grupos para alinear equipos, formar líderes facilitadores y desarrollar competencias necesarias. La ventaja de este proceso consiste en la cercanía a la práctica, el aprendizaje activo y la aplicación directa de los resultados.

³ Zimmermann, Arthur (2016): Sistemas de cooperación. Conceptos y herramientas. Abya-Yala, Quito