

ENCUENTRO INTERNACIONAL PARA EL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE BRASILIA Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MAYORES

9 y 10 de noviembre de 2011
Santiago, Chile

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Silvia E. Gascón

•Directora de la Maestría en Gestión de
Servicios de Gerontología.

Universidad Isalud

•Miembro del Board de HelpAge International



RRHH

“Siendo los servicios de salud (socio-sanitarios) servicios de personas para personas es imprescindible reconocer la significación de los recursos humanos, no sólo como factor estructural, sino también como el principal factor de cambio” (Rovere Mario, 1993)

Sin embargo....

- Las políticas de formación de recursos humanos no forman parte de la agenda de los gobiernos.
- Prácticamente no existen oficinas públicas destinadas a planificar, desarrollar, evaluar y acreditar este desarrollo.
- Para el campo específico de la formación y capacitación de recursos humanos en el ámbito gerontológico las lagunas son mayores.

Esto se expresa:

- En las plantillas de personal de muchas instituciones.
 - En la poca relación entre los procesos formativos y las retribuciones.
 - En las tensiones no resueltas entre las necesidades de formación y capacitación en temas de envejecimiento y la oferta educativa y el mercado de servicios.
-

**Los
profesionales
que trabajan
a diario en
centros
sociales y de
salud
advierten...**

- ✓ Incremento de población adulta mayor en las consultas.**
- ✓ Mayor conciencia de los derechos ciudadanos y exigencia en las demandas de calidad de atención.**
- ✓ Notables avances científicos y exigencia de cambios en las prácticas profesionales.**
- ✓ Necesidad de diseñar nuevos modelos de atención acordes a las necesidades de una población envejecida.**
- ✓ Las respuestas que servían hace un tiempo hoy ya no sirven.**

La Declaración de Brasilia

- Asistencia técnica en información, investigación y capacitación sobre envejecimiento y políticas públicas.
- Acceso a educación continuada y permanente.
- Formación de grado y posgrado en gerontología y gestión de servicios.
- Realizar estudios e investigaciones y trabajo en red.

Aprender es un valor estratégico

- Los recursos humanos no estamos, sino que somos quienes prestamos los servicios sociales y de salud.
 - La formación de los recursos humanos guarda relación directa con la calidad de los servicios.
 - El conocimiento se ha transformado en un requerimiento indispensable para trabajar y producir.
-

OBJETIVOS

- Promover la relevancia de la educación permanente en el marco de la sociedad del conocimiento.
- Entender los escenarios laborales como ámbitos de formación y aprendizaje.
- Reconocer la necesidad de jerarquizar la planificación de los recursos humanos e incorporar nuevos enfoques educativos.

Cambio de Paradigma



Conocimiento Objetivo

Cambio de Paradigma



Conocimiento del
conocimiento

Cambio de Paradigma

*Del PENSAMIENTO LINEAL,
centrado en la razón*



*Al PENSAMIENTO COMPLEJO,
abierto a la historicidad, las
percepciones, los afectos.*

Pensamiento Complejo

Mi familia me dejó una herencia preciosa. Su virtud fue no imponerme ninguna concepción del mundo.

Heredé todas las preguntas por contestar, pero también toda la curiosidad para buscar las respuestas.

La verdad no está parcelada en literatura, filosofía o metafísica: la realidad es una y compleja.

El conocimiento no se alcanza parcelando la realidad en la superficie sino penetrando en su esencia.

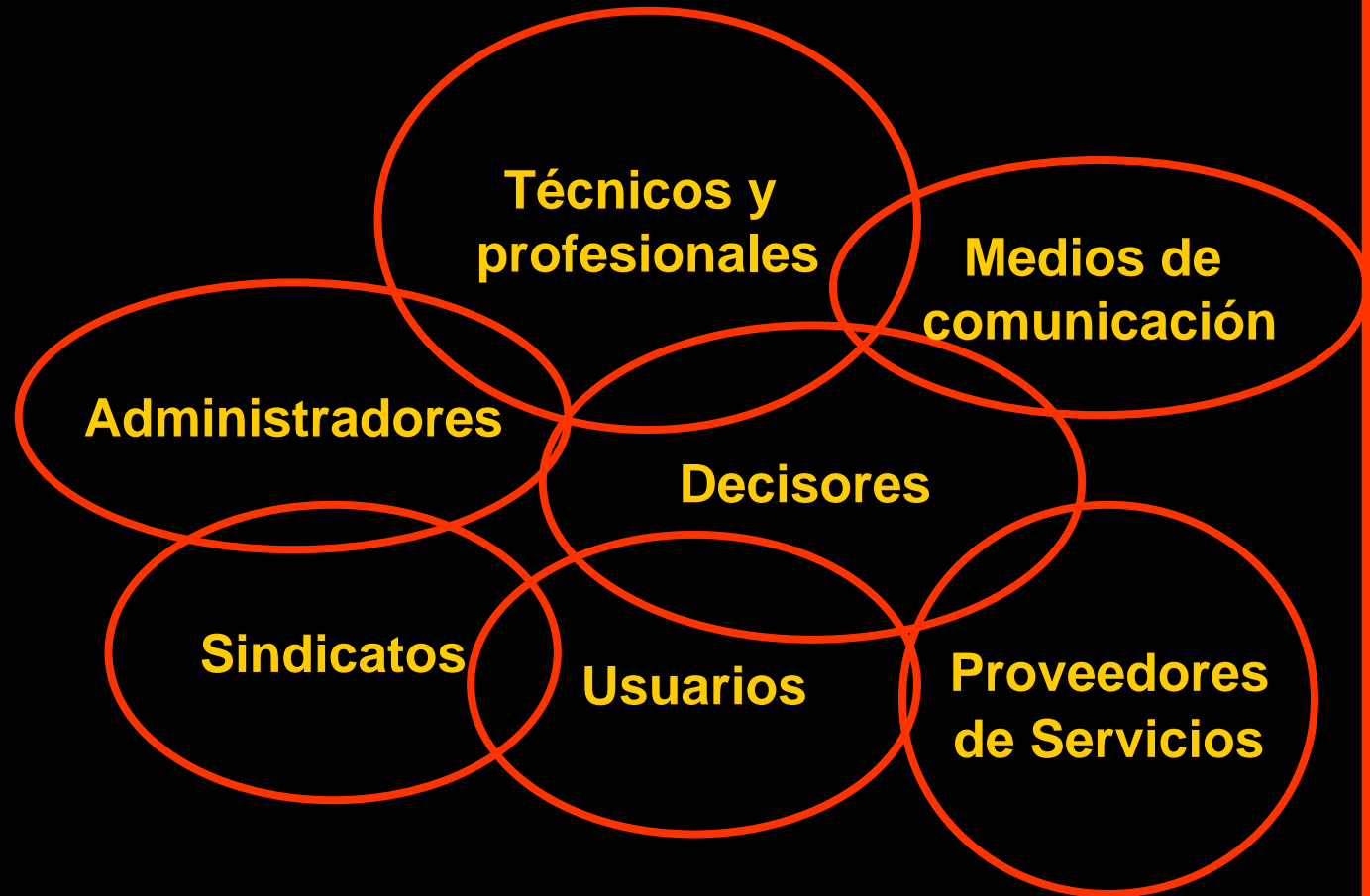
El que se especializa en un ángulo de la foto, jamás sabrá qué sale en la foto.

Edgar Morin

Filósofo y pensador francés, contemporáneo, creador de la teoría del pensamiento complejo



Multiplicidad de actores



Turbulencia e Incertidumbre

CAMBIO

**Sólo mantendremos estabilidad
si somos capaces de cambiar y
adaptarnos a los cambios**

Formación

Es un proceso de largo alcance a través del cual se modela el pensamiento y el comportamiento socio-profesional.

- A través de los años.
- En la interacción cotidiana con nuestros colegas.
- En función de los problemas que nos plantea nuestro trabajo cotidiano.

Capacitación

Se vincula con la capacidad de aprovechar el escenario laboral como ámbito de aprendizaje para resolver las dificultades que se presentan a diario.

La Educación Permanente

Es la posibilidad de aprender en distintos momentos, en distintos lugares y de manera diferente.

Nuevo enfoque educativo

- Reconoce la especificidad del adulto como sujeto de la educación, frente a la perspectiva tradicional centrada en el niño.
- Facilita la aproximación entre las teorías y las prácticas, entendiendo la enseñanza no como desarrollo de temas sino como el trabajo sobre problemas reales y contextualizados.
- Incorpora las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Nuevo enfoque educativo

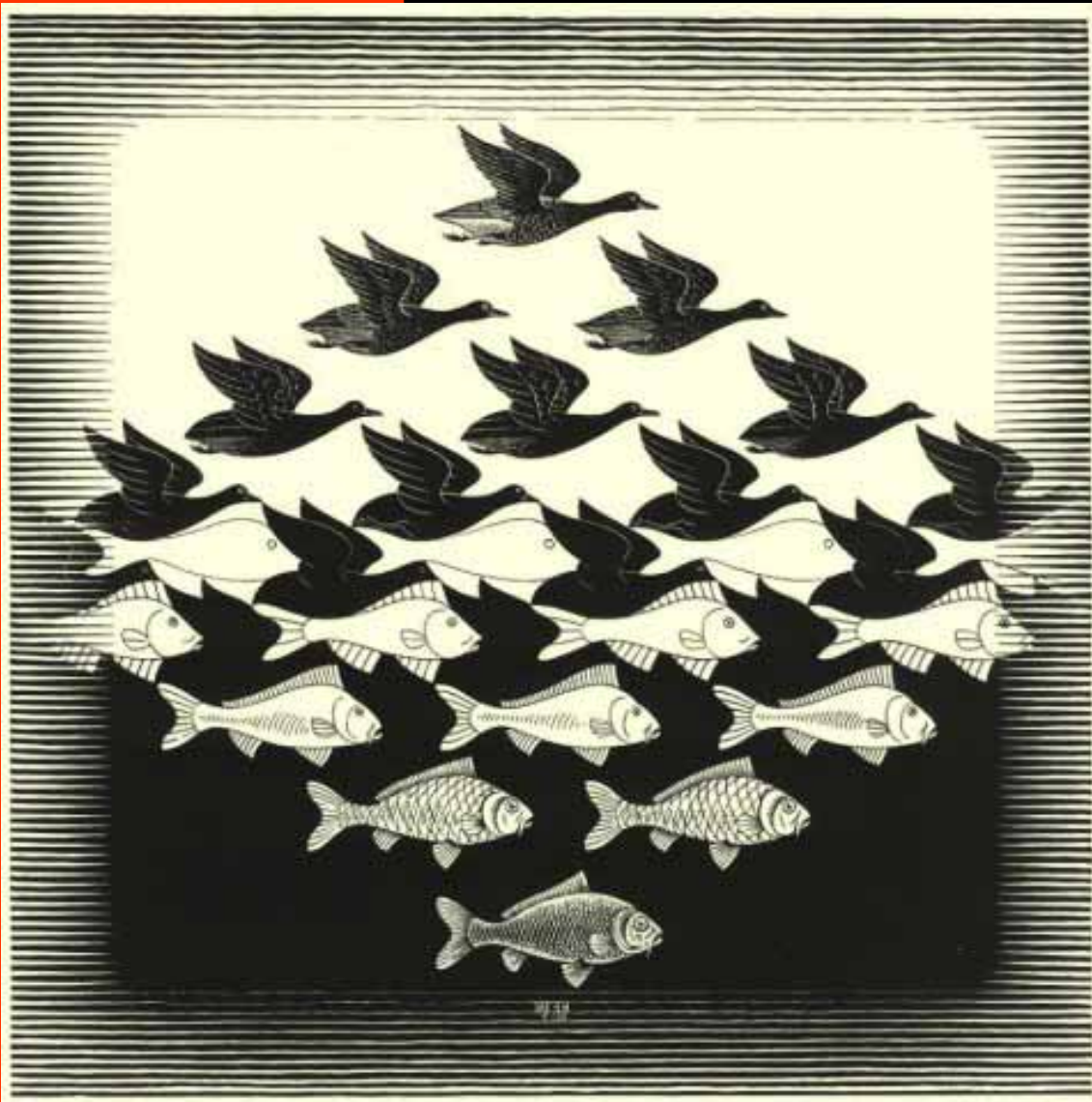
- Coloca a los sujetos como actores reflexivos de la práctica y constructores de conocimiento y de alternativas de acción, en lugar de receptores.
-
- Aborda el equipo o el grupo como estructura de interacción, más allá de las fragmentaciones disciplinarias.
- Amplía los espacios educativos fuera del aula y dentro de las organizaciones, en la comunidad, en clubes y asociaciones, en acciones comunitarias.

El aprendizaje implica la posibilidad de modificar conductas



- ✓ Adquirir conocimientos
- ✓ Desarrollar habilidades y destrezas
- ✓ Modificar actitudes

Revisar nuestros modelos mentales...



De una enseñanza
tradicional teórica y
fragmentada hacia una
educación integral
comprometida con la
realidad orientada a
resolver problemas de
gestión

Pilares de la formación

- Marco de valores orientado a la equidad
- Trabajo en red
- Diseño por competencias
- Aprendizaje centrado en el alumno
- Integración vertical y horizontal
- Vínculo docencia-investigación
- Orientación al cambio

**Las organizaciones en las que
actuamos
son hoy mas que nada
un escenario de**

APRENDIZAJE SOCIAL

El doble rol de formar y gestionar

El estilo de gestión suele imponerse como modelo para los colaboradores.

El estilo pedagógico suele imponerse como modelo de referencia.

Estas conductas se reproducen en procedimientos y actitudes en los vínculos con los ciudadanos.

El doble rol de conducir y enseñar

Dominios de conocimiento

- ✓ Expertos en nuestra disciplina
- ✓ Hábiles gerentes
- ✓ Conocedores de estrategias educativas

El principal desafío es formar personas

- ✓ Capaces de producir los cambios.
- ✓ Con valores éticos, orientados a la búsqueda de la calidad y la satisfacción de la gente.
- ✓ Que puedan desarrollar su potencial de crear, intuir, anticipar.
- ✓ Dispuestas a comprometerse con la realidad para cambiarla.

Una formación que no se agote en determinadas categorías profesionales



sino que se oriente a fortalecer equipos, a mejorar las instituciones y a lograr mayores grados de calidad y equidad.



Silvia Gascón
sgascon@isalud.edu.ar