TRANSCRIPCIÓN DE LA REUNIÓN

Realizada con IA Zoom de CLAD.
Ante errores en el texto, recomendamos visualizar la grabación de la Reunión.

00:02:56.110 --> 00:03:45.990

Nelson De Freitas: *Sean todos bienvenidos y bienvenidas a esta Primera Reunión Virtual 2026 de la Comunidad de Prácticas de la Escuela del CLAD sobre gestión de la capacitación de servidores públicos iberoamericanos. Esta es la Primera Reunión de esta gestión en el año 2026 que nos enorgullece reunir, tanto virtual como presencial, para compartir las buenas prácticas que cada Escuela, que cada país, tenga bien realizar para el debate y luego para la publicación en el portal de la Escuela del CLAD, por tal que es parte de ustedes, de las Escuelas Nacionales de formación y capacitación de funcionarios públicos.*

00:03:46.400 --> 00:04:28.480

Nelson De Freitas: *Soy Nelson De Freitas, Coordinador de la Escuela del CLAD y acá han confirmado 19 escuelas, 19 países. Las otras 3 4 han indicado sus disculpas, que por problemas de agenda no han podido estar, pero que estarán atentos a la grabación, a los informes, a la transcripción, que estaremos generando de esta Primera Reunión de la Comunidad de Prácticas, donde ustedes son los protagonistas. A continuación, le doy la palabra a Ana Castellani, Directora de Formación del CLAD. Adelante, Ana.*

00:04:29.640 --> 00:06:42.290

Ana Castellani: *Hola buenos días a todos a todas. La verdad, es un placer enorme que nos podamos volver a encontrar puntualmente en el mes de marzo de este 2026, en el Segundo Año de la Comunidad de Prácticas que hemos construido desde el CLAD con esta red hermosa de responsables y referentes de capacitación de cada uno de los países de Iberoamérica. Les recuerdo, para aquellos que tal vez no estuvieron en otras, hay algunos viejos conocidos claramente, pero bueno, es obvio que la renovación gubernamental muchas veces en distintos países hace que vayan rotando las personas, o incluso sin cambio de gobierno, haya este tipo de rotaciones en las áreas, y es contarles cuál es el espíritu que llevó a esta construcción, que fue una demanda que surgió de los propios coordinadores de áreas de capacitación allá por el Encuentro que realizamos en Brasilia en 2023 o 2022; no sé bien, no recuerdo cuál de los 2 años. Creo que en 2023. Ahí hablábamos de que era muy importante que no nos limitáramos a tener un encuentro anual para discutir temas, aristas varias de los problemas vinculados a la formación y capacitación de servidores públicos en nuestro en nuestros países. No nos alcanzaba ese encuentro. Teníamos que tener una práctica sostenida de debate, de presentación, de experiencias, de discusión y de interrelación con los distintos países, porque hay muchos, muchos problemas que nos atraviesan a todos por igual y que necesitamos buscar e inspirarnos en las prácticas de otros para ver cómo resolver los nuestros en nuestros países. Así que ese es el espíritu de este Encuentro. Somos muy rigurosos con el uso del tiempo. Sabemos que ustedes son todos funcionarios públicos que tienen*

agendas apretadas. Les agradecemos enormemente el compromiso de estar aquí.

00:06:42.290 --> 00:07:24.470

Ana Castellani: *hasta ahora, siempre estas reuniones han tenido una masiva participación. Es normal que haya 3 o 4 países que no puedan incorporarse, pero en la mayoría de los casos estamos todos y aprendemos todos de estos Encuentros. Para hacerlo concreto y arrancar ya con la agenda, le paso la palabra a Nelson, que coordina siempre estos eventos, y sobre el final, después del intercambio, al escuchar estas 3 presentaciones, nos tomaremos unos breves minutos para contarles avances sobre los temas que los involucran y que vienen para los próximos meses.*

00:07:24.920 --> 00:07:25.890

Ana Castellani: *Gracias.*

00:07:26.410 --> 00:07:52.629

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias, Ana. Les recordamos a todos que esta sesión se está grabando. También vamos a contar con la transcripción y también está la oportunidad de poner el subtitulado, la traducción subtitulada para aquellos de habla portuguesa: Portugal, Angola o Brasil. Si lo quieren, pueden activarlo y está habilitada.*

00:07:52.900 --> 00:08:34.650

Nelson De Freitas: *Vamos a darle, entonces, la palabra a la primera buena práctica e invitado que tenemos, como es el Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (INDES), o vale decir, la academia del BID que, de la mano de Stella Cabalcanti Da Silva, quien es especialista Senior en conocimiento y aprendizaje, nos va a compartir para nuestro aprendizaje y debate "MEiRA y Credenciales Digitales: Evaluación de Impacto y Reconocimiento del Aprendizaje". Adelante, Stella.*

00:08:40.250 --> 00:08:43.680

Stella Porto: *Muchas gracias. ¿Pueden ver mi presentación?*

00:08:43.909 --> 00:08:45.099

Nelson De Freitas: *Sí, sí se puede.*

00:08:45.100 --> 00:09:22.099

Stella Porto: *Súper. Bueno, también, antes de empezar, voy a poner algo que preparé aquí en texto en el chat, porque son recursos relacionados a lo que voy a presentar hoy para ustedes. Muchas gracias por la invitación. Creo que algunos de ustedes estuvieron con Claudia Useche en algún momento del 2025, en un Encuentro presencial, y ella habló de algunos de estos temas, y ahí salió la invitación de hablar un poco más de este tema de evaluación de impacto.*

00:09:23.200 --> 00:09:45.929

Stella Porto: *Me pareció muy interesante que hiciste referencias a Brasil. Yo soy originalmente de Brasil. Entonces, si quieren, puedo hacer la presentación en portugués y la verdad, solo para que sepan un poquito de mí, empecé mi vida en Brasil en el área de computación. La verdad.*

00:09:46.430 --> 00:10:15.250

Stella Porto: *Fui académica por 9 años en Río, de donde estoy originalmente. Y después vine a Estados Unidos. Y cuando vine, cambié un poco de dirección en mi carrera y fui a trabajar en la Universidad Universal Maryland Global Campus, que es una universidad que tiene una tradición de educación en línea, ya de muchísimas décadas. Era una pionera en este tema.*

00:10:15.250 --> 00:10:27.030

Stella Porto: *Y ahí mi carrera cambió mucho. Fui en esta dirección, he hecho una nueva maestría en educación a distancia y educación en línea.*

00:10:27.180 --> 00:11:08.329

Stella Porto: *Y es por este tema que, al final, en 2014, empecé mi trabajo en el área de conocimiento y aprendizaje en el BID. Entonces, llegué aquí no por cuenta de la computación, pero sí por cuenta de todo mi trabajo en el área de educación en línea, pero la verdad es que computación me ayuda cada vez más en temas tecnológicos. Entonces estoy en el INDES desde 2014 y dentro de INDES hemos tenido un trabajo con credenciales digitales desde 2018 y más recientemente, desarrollamos esta metodología que voy a conversar con ustedes hoy.*

00:11:08.810 --> 00:11:22.630

Stella Porto: *Entonces, durante mi presentación voy a hablar primero un poquito de credenciales digitales, no mucho para dar tiempo de entrar en el tema de MEiRA, porque necesito hablar de credenciales digitales,*

00:11:22.630 --> 00:12:06.220

Stella Porto: *porque MEiRA usa las credenciales digitales como parte de la evaluación de impacto y de reconocimiento del aprendizaje aplicado. Entonces, es una metodología que trabaja con credenciales. Cuando están juntos hay una transformación de 2 temas: Uno es una expansión del proceso de aprendizaje, porque MEiRA, además de medir impacto, tiene un efecto en el proceso de aprendizaje de los participantes y hay el tema de reconocer. Entonces, hay reconocimiento del aprendizaje y, posteriormente, un reconocimiento de aplicar lo que se ha aprendido.*

00:12:06.220 --> 00:12:30.130

Stella Porto: *Entonces, primero, empiezo con el tema de credenciales. ¿Por qué surgen las credenciales? Ellas son una respuesta importante en temas de hacer visible el aprendizaje. Cuando vivimos en un mundo donde no hay credenciales digitales, en general ¿qué tenemos? Tenemos certificados en general que nos dicen:*

00:12:30.130 --> 00:13:02.329

Stella Porto: *...tienen una frase, un título, ¿no? A veces dicen cuántas horas… pero no te dicen más nada. No cuentan nada de la experiencia de aprendizaje. No se habla cómo la persona fue evaluada, no se cuenta la historia de la experiencia. Con las credenciales digitales es una oportunidad de primero, tener algo que vive en la Web y que puede transitar por diferentes medios digitales, pero además tiene una riqueza de información, ¿no?*

00:13:02.330 --> 00:13:14.550

Stella Porto: *Entonces, cuando tengo una credencial que es mía, yo puedo realmente contar mi historia de aprendizaje. Para los que no conocen mucho las credenciales, estamos hablando de una imagen, ¿no?*

00:13:14.650 --> 00:13:59.739

Stella Porto: *Y por detrás de esta imagen hay metadatos; los datos están embebidos. Y esto es el fascinante: a veces la gente que se queda muy con mucha atención en la imagen, pero la verdad, lo lindo de las credenciales digitales son estos metadatos ricos, que cuentan la historia y con las nuevas especificaciones que ya están, incluso nosotros ya lo tenemos activado, que son la versión 3 de "Open Badges", que es una especificación internacional. Tenemos ahí, como parte de estos metadatos, cosas que pueden llegar a decir que es una insignia digital para un doctorado.*

00:13:59.770 --> 00:14:19.539

Stella Porto: *Ya existen estos tipos de reconocimiento. La última especificación, ya, por ejemplo, agrega campos de créditos. Entonces todo esto es una apertura de esta tecnología para que pueda ser usada más por medios formales.*

00:14:19.540 --> 00:14:36.060

Stella Porto: *Es una manera ahora de conectar a todos los que participan de este ecosistema de capacitación, desde las universidades hasta las asociaciones o, por ejemplo, organizaciones como las ENAPS y también el BID.*

00:14:36.370 --> 00:14:53.019

Stella Porto: *...ahí van a tener una experiencia un poquito más activa de una credencial hasta el final de esta presentación, porque les voy a dar una credencial por haber estado aquí. Y ahí pueden, si no han recibido una credencial, van a entender bien cómo funciona.*

00:14:53.930 --> 00:15:09.489

Stella Porto: *El BID está en esto desde 2018 y crecimos mucho en esta área, porque para nosotros las credenciales son un matrimonio perfecto porque no somos una universidad, Entonces no teníamos la manera de reconocer. Siempre ha sido con certificados, era una opción muy sencilla. Y exploramos las credenciales no solo para cursos, pero expandimos porque al final credenciales digitales son un mecanismo y esta tecnología puede ser usada para reconocer mucho más que cursos. Tú puedes reconocer sencillamente a una persona por haber hecho algo. Aquí en el BID*

hemos hecho, incluso, insignias digitales que reconocen organizaciones que han alcanzado alguna cosa que se quiere. Es un mecanismo muy, muy versátil.

00:15:56.990 --> 00:16:31.969

Stella Porto: *Y este crecimiento nos llevó a crear un marco institucional. Este marco nos ayudó, por ejemplo, a definir tipos de credenciales; nos ayudó a hacer plantillas con metadatos bien definidos y tener algo organizado; un sistema de gobernanza de emisión de credenciales. Todo esto ha sido muy importante y ha sido adoptado por varias áreas dentro del del BID.*

00:16:33.000 --> 00:16:45.069

Stella Porto: *Allí hago un salto para el tema de medir impacto: ¿cuál era nuestro desafío en relación a medir impacto?*

00:16:45.560 --> 00:17:30.900

Stella Porto: *No sé cuántos de ustedes han intentado usar metodologías como la metodología de Kirkpatrick, por ejemplo, que es muy usada para entrenamiento para medir impacto. Son metodologías que exigen que tú puedas hacer una recolección de datos y hacer un seguimiento individualizado para llegar a los niveles altos de equipaje. Tú tienes que poder seguir la persona que ha tomado el entrenamiento y mirar lo que ha hecho en términos de trabajo. Esto muchas veces no es posible. Nosotros en el BID hacemos mucho entrenamiento para la región y no tenemos control de dónde están las personas, qué hacen… Todo el tema de recolección de datos es bastante complicado.*

00:17:30.900 --> 00:19:38.560

Stella Porto: *Otro tema que yo diría que es inherente a evaluación de cualquier capacitación es el problema de atribución, no desaparece ni con Meira. ¿Qué es atribución? Es decir que algo que la persona está haciendo, un comportamiento o haciendo algo mejor en su trabajo, viene directamente por cuenta de la capacitación. Es como poder mirar el sistema y aislar la capacitación y decir "todo esto es por cuenta del efecto de la capacitación". Este es un problema que no desaparece con ninguna metodología, ni con Patrick, ni con ninguna otra que existe. Entonces, con la atribución, lo que hay que hacer es mitigar el problema de la atribución y, por lo tanto, estas mediciones de impacto tienen que ser hechas en un tiempo acotado no muy distante de la capacitación, porque cuanto más distante de la capacitación estás menos puedes decir que lo que la persona está haciendo viene de la capacitación solamente. Entonces, recolección de datos, atribución del impacto, seguimiento individual, o sea, como mencioné antes, seguir a las personas. Y el otro es que las personas participen de cualquier proceso de evaluación post curso, por ejemplo. Es tener un incentivo, es tener una motivación. Para esto, una de las cosas que MEiRA hace es usar también como incentivo el tema del reconocimiento y usa las insignias no solo como un incentivo en una motivación, pero también para revelar, para tornar visible la aplicación de lo que es lo que se ha aprendido.*

00:19:38.560 --> 00:20:18.629

Stella Porto: *Bueno, entonces, ¿qué es MEiRA? Primero, el acrónimo. Hicimos muchas tentativas de acrónimos, incluso en otros idiomas, pero al final nos quedamos con MEiRA. Danyelle, que vi que es brasileña, va a reconocer que este es un apellido que existe en Brasil, así*

que es fácil de grabar. Entonces, MEiRA, es Marco de Evaluación de impacto y Reconocimiento del Aprendizaje Aplicado. ¿Por qué ponemos la i "pequeña"?

00:20:19.130 --> 00:21:00.059

Stella Porto: *porque muchas veces nosotros, aquí en el BID, vivimos en un ambiente de economistas, y muchas veces para un economista, hacer una evaluación de impacto es hacer todo un estudio, tienes una muestra estadística, toda una población que está aislada, todo un control, o sea, entras ahí, en temas de métodos cuantitativos para hacer esta medición. Y no es esto que vamos a hacer con MEiRA: por esto ponemos la i "chiquita", porque la medición de impacto aquí en MEiRA es muy, muy individualizada.*

00:21:00.570 --> 00:21:27.109

Stella Porto: *Entonces la metodología MEIRA es construido con lo que llamamos 5 pilares, y ustedes van a reconocer algunos de estos pilares que tienen similitudes con algunos de los niveles de Kirkpatrick.*

00:21:27.190 --> 00:22:13.940

Stella Porto: *3 de estos pilares son mediciones dentro de la formación y 2 pilares, los últimos, son mediciones que hacemos post curso. Empezamos con el pilar 1, que llamamos "dedicación" y lo que medimos ahí es el engagement, no el involucramiento de un participante dentro de un curso, entonces va a medir el acceso. Mira si ha mirado recursos, tiempo invertido, interacciones. Todo esto hace parte de esta medición pasando para el nivel 2 ahí. Ustedes van a ver similitudes con KirkPatrick. Medimos percepción y apreciación.*

00:22:13.960 --> 00:22:36.830

Stella Porto: *En general hacemos encuestas. Estas encuestas pueden ser al final del curso, o pueden ser, la verdad, por ejemplo, encuestas modulares. Pero lo que estamos evaluando ahí es cómo el participante percibe su aprendizaje, cuánto ha aprendido y si le le ha gustado la experiencia de aprendizaje, ¿no?*

00:22:37.310 --> 00:22:44.679

Stella Porto: *Entonces pilar 2 pilar 3: es el pilar de cognición y adquisición donde estamos a medir.*

00:22:45.020 --> 00:23:29.429

Stella Porto: *Si hemos llegado a los objetivos de aprendizaje del curso, y estas mediciones son entonces a través de las actividades de evaluación dentro del curso, no que se hace, puede ser con Puigdes, pueden ser cualquier tipo de evaluación. Ahí es considerada para medir cognición y adquisición, Y en este momento es donde surge la primera credencial, porque al final esta medición de cognición es, al final del curso. La persona es aprobada, no en el curso, y por haber completado esto, recibe esta primera credencial que reconoce que ha alcanzado los objetivos de aprendizaje dentro del curso terminó el curso.*

00:23:29.590 --> 00:23:49.129

Stella Porto: *Empezamos entonces con las 2 otras actividades que son post curso. ¿y qué son estos pilares? Estos son los novedosos que no hacen parte de equipaje, que no hacen parte de ninguna metodología que van a encontrar el primer El pilar. Cuatro es lo que llamamos de intención y compromiso.*

00:23:49.470 --> 00:24:08.360

Stella Porto: *Lo que hacemos es, vamos luego que termine el curso. Volvemos a los participantes que fueron aprobados. O sea, esto es progresivo no sólo los que alcanzaron la credencial que mide cognición y expedición. Volvemos a estas participantes y les preguntamos.*

00:24:08.980 --> 00:24:38.090

Stella Porto: *les invitamos a continuar su trayectoria de aprendizaje, porque la verdad MEiRA tiene esto. MEiRA mide y también impulsa a aprender más. Es como una intervención. Entonces imitamos a los participantes que nos cuenten. ¿No creen un plan de cuál es su intención de usar lo que han aprendido en el curso?*

00:24:38.470 --> 00:25:10.030

Stella Porto: *Les damos un tiempo. Es un todo. Estos 2 pilares, 4 y 5 tienen que ocurrir en un tiempo acotado hoy por hoy, lo estamos implementando en 2 meses. ¿por qué? ¿Por el tema que hablamos anteriormente de atribución? No. entonces les damos un tiempo que que hagan este plan. Este plan es revisado y si este plan está bien, o sea, tiene una alineación con los objetivos de aprendizaje tiene la alineación con lo que el curso es. No, no, no puede ser otra cosa.*

00:25:11.050 --> 00:26:08.120

Stella Porto: *Esta persona, de nuevo recibe una credencial, recibe una credencial porque reconocimos que esta persona fue capaz de mirar su contexto, de entender su contexto y ver cómo puede aplicar lo que ha aprendido en el curso y ha y ha creado un plan enseguida. Hay el pilar, 5 estas mismas personas que aquí también, de nuevo, es progresivo solo para las personas que completaron el pilar. Cuatro: estas personas pueden continuar el pilar 5, que es. Dentro de este tiempo, tienen que volver y mostrar las evidencias de que han hecho. Han usado lo que han aprendido. Lo ideal es que esto esté muy casado con el plan. A veces esto no es perfecto por cuenta de cosas de contexto, pero que tiene una evidencia de uso de lo que han aprendido en su contexto.*

00:26:08.120 --> 00:28:00.329

Stella Porto: *Y finalmente, entonces, ese es el pilar 5 y reciben una credencial que reconoce que han usado lo que han aprendido en el curso, entonces es una serie de credenciales. Y también es estos 2 pilares post curso. Son avances porque requiere que las personas continúen a reflexionar y pensar cómo van a usar. Entonces, es una trayectoria de aprendizaje. Bueno, y a y ahí, juntando este tema. yo les había comentado que en el vídeo habíamos creado este marco de credenciales. Les compartía ahí una publicación que habla de este marco de Meira y que menciona el marco de credenciales. Dentro de este marco de credenciales. Tenemos una taxonomía, Esta taxonomía sencillamente es tener todos los tipos de credenciales. ¿qué pasó con MEiRA? En el momento que introducimos*

MEiRA, miramos el marco que teníamos antes y vimos que este marco era deficiente. No teníamos que crear 2 nuevos tipos de credenciales para realmente tratar de destilar. Es 4 y 5. Y ahí revisamos esta taxonomía. Y ahora tenemos, dentro de nuestro marco 2 tipos de credenciales. Una, que es el aprendizaje. Es lo que llamamos ahí la insignia de compromiso del aprendizaje aplicado, que es para el pilar 4 y después la insignia. Está de más de impacto, no de los participantes presentan sus evidencias no para mostrar que usaron lo que han aprendido, entonces la visibilidad del aprendizaje aplicado.

00:28:02.570 --> 00:28:31.790

Stella Porto: *Y ahí un poco esto. La primera, el primer estudio que hicimos para fue un proceso un poco como "Action Research", que hicimos en 2023, la verdad y desde entonces hemos mejorado la metodología está más bien definida. Ya tenemos incluso documentos internos de implementación de MEiRA.*

00:28:31.790 --> 00:30:51.939

Stella Porto: *Estamos muy contentos porque tuvimos interés de la Ops. La Ops nos buscó desde su campus virtual, y también empezaron a usar MEiRA en alguno de sus cursos. También tuvimos interés de un grupo dentro de la Unesco que hace capacitación profesional también con intereses en MEiRA. Yo he tenido conversas con personas, de incluso de Australia, interesadas en usar MEiRA. Esto es lindo de MEiRA porque es una metodología, No es un producto entonces es sencillamente entender la metodología e implementarla en el contexto que sea. Entonces, dentro del BID, esto es solo un para mostrar que hemos tenido diferentes cursos con diferentes temáticas usando MEiRA para hacer esta evaluación de efectividad de impacto del aprendizaje aplicado. Y dónde estamos en trabajando con esta metodología. Bueno, como como les conté, hicimos primero este trabajo en 2023 de que donde la verdad habíamos empezado con Kirkpatrick adaptando Patrick, Sabes fue porque Patrick fue como la semilla, no de como que juntamos que Patch credenciales. Esto fue la verdad. El avance de esta de este trabajo de investigación llevó a crear Mira después de mis 24 tuvimos una primera etapa donde la implementación era hecha a través de una tecnología que hace parte de nuestra plataforma de credenciales era muy, muy manual muy pesado de hacer todo con individuos del otro lado. Entonces no era muy escalable en 20 y 25, Realmente empezamos a implementar a implementar Meira dentro de nuestro propio muro. No que el un elemento que tenemos aquí en el BID tenemos una instalación de Meira de muro y decidimos usar el tiano. Voy a entrar en esto, pero es una tecnología de interoperabilidad.*

00:30:52.020 --> 00:34:02.600

Stella Porto: *¿y por qué el Tia I es interesante? Porque usando el Tia I permite que podamos pensar en esta implementación conectando con otras plataformas. Digamos que la persona hace el curso en una plataforma distinta, y después viene a ser los pilares 4 y 5 en el espacio que está en muro. Entonces el Teae tiene ahí un interés y empezamos a explorar esto en 2025, ahora, 2025 o 2026 del que llamamos mira 20 es que estamos con un proyecto interno. También. Todo con este foco de aumentar la escalabilidad, no para poder a tener una adopción más más expandida de la metodología. Estamos con un proyecto con nuestra tt. De ahí en nuestro departamento de Haití. No estamos con un proyecto de realmente usar inteligencia artificial generativa para hacer las revisiones del pilar 4 y pilar 5 y después capturar datos y tener insights a partir de lo que se recupera de estos 2 pilares. Entonces ahí estamos justo en este momento. Ahora nos va a llevar un tiempo. Pero ya empezó este proyecto y estoy muy*

entusiasmada de ya tener esto este año. Lo que nos ayudó mucho en este proceso y que creo que también está ayudando a que podamos compartir nuestras experiencias con ustedes y con, como con mencioné antes, con la OPS, con la UNESCO, con otras organizaciones. Fue esta sistematización que hicimos con los instrumentos que usamos para hacer estas mediciones. Entonces, por ejemplo, desarrollamos el cómo la persona, cómo los participantes hacen este pilar es 4 y 5 está muy estructurado. Hay una rúbrica muy bien definida. Todo esto nos ayuda a sistematizar que al final nos ayuda también a tratar los datos de una manera más inteligente. Entonces esto es la parte de sistematización. La otra fue que dentro de mi equipo hicimos como una especie de profesionalización en el tema de Meira, porque Meira requiere mucho diseño instruccional. Sabes, entonces no es posible usar Meira en un curso que esté mal diseñado. Es necesario que el curso tenga una alineación muy buena de diseño instruccional para que los instrumentos de del pilar, 4 y pilar. Cinco sigan esta misma alineación. Entonces. cuando empezamos a mejorar a tomar medidas como algo robusto. Vimos que había una necesidad de tener un equipo que sea especializada en entender los diferentes aspectos de mira. Uno de ellos es el diseño institucional.

00:34:02.600 --> 00:34:54.059

Jorge Guadalupe: *El otro es la parte de esto Tecnología. Claro de la. Decir de qué obras. Creo que hay bien. El otro es la parte tecnológica y también dentro del equipo. Creamos personas que participan del proceso de revisión y también son entrenadas para entender la metodología. Esta profesionalización nos fue muy útil para tener un pipeline y poder trabajar con diferentes cursos en el mismo tiempo. Y entonces esto nos llevó al último punto de expansión que es el proyecto que les mencioné, que va a involucrar inteligencia artificial. Hoy por hoy, estamos usando inteligencia artificial, pero todavía con un elemento más humano, muy fuerte, no automatizado.*

00:34:54.270 --> 00:35:24.470

Stella Porto: *Y creo que es la y la idea que tenemos, y me da mucha satisfacción poder decir esto a ustedes. Lo que queremos es que más personas, más instituciones estén interesadas e implementar. MEiRA, porque esta adopción, esta expansión es importante para que la metodología pueda continuar avanzando. Así que encantada, si después de aquí quieren saber más detalles y ver cómo lo estamos usando.*

00:35:24.470 --> 00:36:03.650

Stella Porto: *Entonces May, al final, lo que nos da es que hace visible lo que era invisible. No, Nuestros participantes salían de discapacitaciones, quizás iban usar. A veces buscamos testimonios, gente que pueda dar un testimonio de cómo han usado todo esto. No es más necesario porque MEiRA está capturando esto enseguida a la capacitación cuando el conocimiento todavía está más fresco, no genera historias, no la verdad. Tenemos datos. Los 5 pilares de MEiRA tienen una parte cuantitativa de datos importante, pero tiene también historia.*

00:36:03.900 --> 00:37:52.890

Stella Porto: *Cuenta historias individuales, cuenta historias de personas reales dentro de sus instituciones, como mencioné antes. Diseño instruccional, es un elemento importantísimo en Medel. Entonces mira, la verdad para nosotros ha transformado la manera como diseñamos el*

curso es muy interesante. Ahora, cuando empezamos a diseñar un curso ya tenemos Meira en nuestras cabezas. Entonces, cuando hacemos un análisis de necesidades, lo hacemos distinto porque ya estamos hablando de qué es la evidencia. Luego, después del curso que alguien va a tener, y esto a veces conversando con los especialistas. Es muy interesante, porque un especialista de una hora a veces no ha pensado en esto. ¿cuál es el comportamiento. El día siguiente de haber tomado una capacitación, tiene que haber algo, algo y buscar estas pequeñas cosas. Es un trabajo interesante que ayuda a construir el curso porque tienes más vivo, más claro dónde quieres llegar con el curso. Entonces MEiRA ha transformado la manera de diseñar. Y con esto abre una ventana de conocimiento contextualizado, porque en el momento que yo voy capturar como una determinada persona en una determinada decisión en un determinado país ha usado lo que ha aprendido. Yo tengo la contextualización del del uso del del conocimiento. Y esto muchas veces es de una riqueza enorme para el vid. Pero también es una manera de entender cómo se construye conocimiento, no porque en el momento de contextualizar, es como añadir una capa no al conocimiento original.

00:37:53.390 --> 00:38:01.870

Nelson De Freitas: *Disculpa estela nos minuticos.*

Stella Porto: *Estoy por terminar.*

Nelson De Freitas: *Gracias.*

Stella Porto: *Y justo. Muchas gracias por recordarme.*
00:38:02.000 --> 00:38:11.179
Stella Porto: *Bueno, aquí terminando. ¿qué estamos construyendo con este ecosistema?*

00:38:11.550 --> 00:38:54.249

Stella Porto: *MEiRA hace visible lo que antes era invisible. Transforma el aprendizaje aplicado a través de evidencias que son verificables, que son tangibles. Este reconocimiento que hacemos a través de las credenciales, motiva a las personas, genera datos, no de impacto real. La verdad es una invitación a instituciones como la de ustedes y el BID, que son importantes en el ecosistema de discapacitación. Porfa tomen sus teléfonos o haga una copia de la del URL, para que puedan ganar su credencial.*

00:38:54.490 --> 00:39:39.230

Stella Porto: *Ahí van quien nunca ha recibido una credencial digital van a o no han recibido una credencial dirigida del BID van a recibir. Le va a llegar por su correo. Con este código les va a abrir un formulario. Hay que rellenar ahí con su información y listo, van a recibir su credencial. Y con esto, si no han conseguido, me avisan que les paso. La URL después por chat termino, muchísimas gracias, pero que ha sido interesante y muy abierta a continuar la conversa en otros espacios.*

00:39:40.500 --> 00:41:12.550

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias Stella por esta magnífica presentación que sí avanzó la Directora del INDES Claudia Useche en el Encuentro Iberoamericano de Escuelas, Institutos y Sistemas de Formación de Funcionarios Públicos del año pasado en Madrid, España. Muchísimas*

gracias, con tu permiso, luego, nos compartes esta presentación para también publicar y compartir con los presentes, junto con los datos de contacto que puedan tener, para que la que los INAPS, las escuelas también. Tomen contacto con ustedes. Muchísimas gracias Stella, recordamos que luego habrá un período de intercambio para escuchar a las escuelas, sus preguntas y comentarios de cada una de las presentaciones. También saludamos al director de innovación y de proyectos del CLAD Patricio Lloret, que también se encuentra presente. Vamos a darle la palabra, Costa Rica, de la mano del subdirector general de Servicio Civil Carlos Calvo y de su equipo, que nos estará presentando la buena práctica "rompiendo barreras, estrategias de innovación en el proceso de evaluación de la idoneidad a personas con discapacidad en el régimen de servicio civil de Costa Rica". Adelante.

00:41:14.220 --> 00:43:44.700

Carlos Eduardo Calvo Coto: *Gracias, Nelson, y nuevamente, muy buenos días para todos, de verdad que complacidos poder estar compartiendo con ustedes para la Dirección General de Servicios Civiles. Es un honor exponer en esta primera reunión del año de la de la Comunidad de Prácticas del CLAD y bueno, compartiremos acerca de un tema que no solo es este relevante, sino que es urgente, como el que recién mencionó Nelson que es el acceso al trabajo decente para personas con discapacidad para la Dirección General de Servicio Civil. Debo destacar que se han hecho grandes esfuerzos por crear este un camino real para toda la ciudadanía, un camino más accesible, un camino inclusivo y equitativo durante la innovación. Este también juega un papel muy importante donde hemos tenido que romper barreras, construir caminos donde antes No, no los había. Y esto significa enseñar soluciones que reconozcan y valoren la diversidad humana. La experiencia que vamos a presentar es el resultado de un proceso de sostenido de aprendizaje de un diálogo constante también con los sectores de la comunidad de personas con discapacidad y nos ha llevado a al compromiso de repensar de la manera de cómo hacemos las cosas tanto Este es, reitero un placer poder compartir con ustedes este trabajo y destaco la labor también que ha desarrollado nuestra unidad de instrumentalización y desarrollo de pruebas del área de gestión del empleo, quienes han tenido a cargo este enorme trabajo que han realizado a quienes públicamente. Felicito, y también les puedo sumar la palabra a ellos quién quiénes serán los que expondrán sobre el tema en este momento les vamos a compartir. Así que, de mi parte, muchísimas gracias por el espacio de verdad muy honrados y deseo la palabra a los compañeros del equipo para que realice la presentación correspondiente.*

00:43:47.160 --> 00:46:25.940

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Buenos días. Mi nombre es Katia, Jiménez, y voy a compartirles la presentación. Nada más me confirman que ya sé. Se puede ver la presentación.*

Nelson De Freitas: *Sí.*

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Muchísimas gracias. Buenos días, un placer estar compartiendo con ustedes esta experiencia desde la Dirección General de servicio civil de Costa Rica como Don Carlos les comentaba. Vamos a compartir la presentación "estrategias para la innovación en el proceso de atención y evaluación de la idoneidad a personas con discapacidad en el régimen de servicio civil de Costa Rica". Este es el trabajo que se ha hecho en el área de gestión del empleo de la Dirección General de Servicio Civil. Y esas acciones que nosotros, en Costa Rica, le llamamos acciones afirmativas, están en un marco del principio de igualdad ante la ley. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, la Convención*

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la ley 80 y 862, que es la ley que nos indica verdad que se debe reservar 5 por 100 de las plazas vacantes de las instituciones públicas para ser nombradas, personas con discapacidad y, además, otra normativa relacionada cuando hablamos de acciones afirmativas, son acciones que se ejecutan desde la administración pública, con el objetivo de disminuir desigualdades y discriminaciones, sea para promover este la equidad en los procesos, en este caso, en el proceso de reclutamiento que se hace de la dirección. Actualmente este está la organización que tenemos, el área de gestión del empleo, que es la que se encarga del reclutamiento tiene 3 grandes unidades que la unidad de postulación de candidatos, que es la unidad que reciben las personas oferentes, verdad de la información que está en nuestra página web hasta este, la información que ellos van llenando en oferta de servicios que está actualmente en línea y después venimos con la unidad de evaluación de la idoneidad que ya cuando pasó todo ese filtro, la persona llenó su oferta se verificó los requisitos es la unidad que lo recibe, para luego la aplicación de las pruebas para la declaración de la idoneidad e ingresar a los registros de elegibles del régimen de Servicio Civil.

00:46:25.940 --> 00:46:35.649

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Y la tercera área es la instrumentación y desarrollo de pruebas. Nosotros tenemos un área que desarrolla las pruebas que aplicamos para la comprobación de idónea, pero, además, desarrollamos otros instrumentos técnicos que son también para dar asesoría y guía a las instituciones, a las oficinas de recursos humanos de las instituciones.*

00:46:53.190 --> 00:46:58.870

Kattia Jiménez - Costa Rica: *En estas 3 grandes áreas. Queremos presentarles cuáles acciones se han realizado este. Vamos a empezar por la unidad de postulación de candidatos, verdad que, como les dije, es la que recibe a la persona oferente y actualmente la oferta que nosotros manejamos está en línea, ¿verdad? Y tenemos la opción de que la persona pueda indicar si cuenta o no con una discapacidad. Esa es la primera acción que tenemos.*

00:47:21.160 --> 00:47:32.669

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Esto también basado un poco en la ley de autonomía personal, verdad que hay que respetar Si la persona quiere pasar por el procedimiento indicando si tiene la discapacidad o no.*

00:47:32.900 --> 00:49:50.910

Kattia Jiménez - Costa Rica: *y después tiene la opción de decir si quiere participar solo en los puestos reservados de la ley o también participar en puestos no reservados en este proceso, Este las compañeras que atienden a la unidad de postulación este da una atención personalizada, consultas. Este puede ser por medio de correo electrónico presencialmente, ¿verdad? Y también hay un. Este se encarga también de un de comunicarse con la persona que indica que tiene una discapacidad para que llene una muleta funcionalidad, que es donde ella nos indica que recursos de apoyo requiere para la aplicación de pruebas y también donde se coordina que no sé qué presente un documento desertificación de Conapis, que es la comisión Nacional de Personas con Discapacidad, el Consejo, perdón, quienes son los que certifican la discapacidad. Y aquí, cuando termina este proceso, tenemos, la siguiente unidad. Pero quería comentarles que esto es una de las acciones que se han realizado en nuestra página web, tener todos los documentos accesibles. Si ustedes pueden ver, ahí, está en formato PDF, pero también las tenemos para el lector*

de pantalla, que es un documento que no tiene imágenes, que no tiene cuadros, que no tiene un montón de cositas que pueden hacer que el lector no la lea. Y también tenemos algunos vídeos que por cuestiones de tiempo no lo vamos a ver, pero tiene la información para la ciudadanía de cómo completar su oferta de servicios. Pero además está con la interpretación en "Lesco". Esta, que es la señora que se ve en imágenes, es una intérprete que nos colabora en todos los procesos, pero entonces se ha tratado de que toda la información esté accesible de acuerdo a las necesidades que hemos ido detectando y este volviendo al proceso.

00:51:23.130--> 00:50:08.179

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Después de que los compañeros reciben ofertas, este verifica los requisitos, se pide la boleta funcionalidad. La persona oferente que indica que cuenta con una discapacidad. Tenemos una comisión técnica de estudio de ofertas de servicios para personas con discapacidad que es una comisión interinstitucional que está formada por una persona perdón funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una persona del Consejo Nacional de las Personas con discapacidad y una funcionaria de la Dirección General de Servicio Civil que recibe esa boleta, donde la persona nos indica qué recursos de apoyo necesita para la aplicación de pruebas. Ellos la estudian y hacen una recomendación para el momento de la aplicación: ¿qué recursos de apoyo requiere? La persona puede ser un intérprete de "Lesco", puede ser tiempo adicional para ejecutar las pruebas, una atención individualizada y una aplicación específicamente que sea por un psicólogo y una serie de recomendaciones para que la persona al momento de realizar la prueba tenga las condiciones que requiere, y después, también, otra de las funciones de esta Comisión es asesorar a las oficinas de recursos humanos. ¿por qué? Porque después de que nosotros hacemos este proceso, las oficinas hacen una segunda fase que requieren asesoría también en construcción de pruebas y bueno, y otro montón de temas relacionados.*

00:51:23.130 --> 00:52:55.250

Kattia Jiménez - Costa Rica: *...aquí, tenemos un ejemplo de una boleta que nos envía la Comisión, la Comisión Técnica, donde vienen los datos de la persona que aquí no tenemos ver a la condición de discapacidad y las recomendaciones aquí. A grandes rasgos esta es una persona que tiene ceguera total, ¿verdad? Y que se le va a aplicar una prueba individual que va a utilizar un lector de texto que va a requerir tiempo adicional. Entonces, todas esas recomendaciones se le dan a la persona que va a aplicar la prueba para que se consideren en su momento de la aplicación. Tenemos ahora las acciones que se han realizado desde la unidad de evaluación de la sanidad, que, como les decía, es la unidad en donde se hace, entre otras cosas, la aplicación de las pruebas que tenemos para la Declaración de la unidad. Y lo primero que se hace es una convocatoria a las personas con discapacidad con un poquito más de tiempo. Y, además, esta llama a las personas para verificar que reciben la convocatoria y después la aplicación de las pruebas donde se garanticen los ajustes razonables que ya la persona solicitó y que la Comisión recomienda... también de apoyo emocional y otra serie de recomendaciones.*

00:52:55.250 --> 00:56:19.490

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Nosotros, compartimos una fotografía de una aplicación de pruebas que, por supuesto, la persona nos permite utilizarla y en este caso la oferente, la solicitud que ella hace y que la Comisión nos envía es que pueda hacer la prueba con un animalito que es un perrito de apoyo emocional que ahí se ve en aplicación, pero también hemos tenido otra serie de recomendaciones, y que se aplican al momento de aplica de las pruebas. Y ya, en tercer lugar, están las acciones que se hacen desde la unidad de instrumentación y desarrollo de pruebas. Y aquí*

tenemos 4 grandes acciones que queremos compartir. Primero, una guía que se hizo de pautas para crear y adaptar pruebas que evalúan a personas sordas y a personas con trastorno del espectro autista del régimen de Servicio Civil.

Kattia Jiménez - Costa Rica: *la segunda acción, la capacitación que se hace basada en esta guía, que está dirigida a las instituciones del régimen de servicio civil. La tercera gran acción es la adaptación de las pruebas para la comprobación de idoneidad y la cuarta, el análisis de validez y confiabilidad de las pruebas adaptadas. Voy a irles contando cada una de estas acciones y el alcance que han tenido. Está la primera, que son las pautas que se para crear y adaptar pruebas; se enfocó porque se detectó una necesidad en las personas sordas y del trastorno del espectro autista. Y para esto se trabajó con representantes de la población, tanto sordas como del trastorno del espectro autista con familiares con activistas para conocer qué era lo que se necesitaba y qué era lo que ellos recomendaban para la adaptación de pruebas.*

Kattia Jiménez - Costa Rica: *La idea, también, de estas pautas era no solo para la dirección, sino poderlo transmitir a las oficinas de recursos humanos, que también tienen una parte en el proceso de evaluación y a quienes van a recibir también estas poblaciones en sus procesos y también dentro de la guía se hizo una lista para que las oficinas puedan verificar si los ítems o las pruebas que ellos están aplicando están o no adaptadas. E hicimos un pequeño cuaderno de ejercicios, esto por una recomendación sobre todo a las personas que están dentro del espectro autista, tener en la página un cuaderno de preparación para las pruebas de evaluación de la idoneidad, porque lo que nos decían ahí es que el elemento sorpresa les cuesta mucho manejarlo. Entonces, para ellos, ¿requerían tener una guía de a qué iban a la prueba? ¿cómo iba a ser esa prueba? Entonces, es un ejercicio pequeño que representan lo que van a enfrentar; de esta guía quedaron 2 recomendaciones importantes. Se estandarizó los tiempos adicionales, y esto para recordar que las pruebas que nosotros aplicamos son pruebas estandarizadas, ¿verdad? Son pruebas psicométricas que tienen un proceso de construcción vigoroso.*

00:56:19.490 --> 00:58:32.690

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Entonces, cuando la Comisión nos decía ampliar tiempo quedaba como muy subjetivo, ¿cuánto le ampliamos 5, 10 15 min? Entonces se logró estandarizar esos tiempos máximos para el tiempo adicional y se crearon las pautas de adaptar pruebas en la metodología de lectura familiar fácil, que aquí tenemos un ejemplito de cómo de esa adaptación. La idea de la adaptación de los ítems es que no se cambie el contenido del constructo de la prueba, sino que se siga midiendo lo mismo, pero con una con la metodología de lectura fácil que una reacción más sencilla con palabras más cotidianas, por ejemplo, para las personas sordas, usar palabras más de uso cotidiano… Por ejemplo, poner tren en lugar de ferrocarril… Y para personas dentro del espectro autista, evitar el uso de metáforas, por ejemplo, o de ejemplos que no son muy puntuales y que ellos pueden quedarse imaginando otras cosas. Entonces, bueno, eso es un ejemplo de lo que era el proceso de adaptación de pruebas. Y a partir de esta guía hicimos la segunda acción, que es, brindamos una capacitación virtual a las oficinas del régimen del servicio civil y esta capacitación se ha dado en 2 ediciones: una en octubre del 2023 y otra en octubre del 2025. Y con esto hemos logrado capacitar 50 personas funcionarias del régimen de Servicio Civil para que tengan estas bases de cómo adaptar pruebas para la evaluación de personas con discapacidad. Este curso ha sido pionero en el régimen en esta temática, porque, es la primera vez que se da y que se logra compartir este conocimiento a las instituciones del régimen.*

00:58:32.690 --> 00:58:35.579

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias. Quedan 2 min. Katia.*

00:58:35.580 --> 01:00:16.800

Kattia Jiménez - Costa Rica: *Okay, Perfecto. Voy aterrizando. Este es el afiche de divulgación. Y aquí tenemos lo que es la adaptación de pruebas que se hizo también de la mano de las personas, este de las instituciones, del régimen con que tienen que cuentan con alguna discapacidad este para ello, pues se hizo un proceso igual. Al pasar las los ítems a lectura fácil y se validaron. Se hizo a través de 26 entrevistas cognitivas se validaron 340 ítems, ¿verdad? Y participaron 5 instituciones del régimen y 50 y unas personas con discapacidad. Después de esto se aplicó un plan piloto que estaban. Bueno, que está se la ficha de divulgación Y este. Cuál es experiencia y los alcances. Este se logró esta experiencia a través de las alianzas estratégicas con otras instituciones. La cooperación verdad con las instituciones y este, un una de las de los aprendizajes es que es importante sensibilizar las instituciones sobre este tema y la importancia, verdad y que se debe involucrar a los diferentes actores sociales y principalmente a la población interesada para este lograr un producto que sí están y que se atienden sus necesidades ya muy rápido. Estos son los anexos, que son la política de discapacidad en la institución divulgaciones institucionales y un curso que se debe a los funcionarios de Lesco y un proceso de reclutamiento de personas con discapacidad. Muchas gracias.*

01:00:16.800 --> 01:00:24.609

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias, Katia, por tan necesaria presentación acerca de esta experiencia… Están los aplausos de tu intervención. Muchísimas gracias.*

01:00:31.490 --> 01:01:04.770

Nelson De Freitas: *Vamos a darle la palabra en esta ocasión al Instituto Nacional de Administración Pública, el INAP de Guatemala, de la mano de Ruth Elisabeth Ávalos, gerente del INAP, de Guatemala y de su equipo, que nos van a presentar modelos metodológicos de diagnóstico y visión prospectiva en el fortalecimiento de la institucionalidad pública. Muchísimas gracias y adelante.*

01:01:04.770 --> 01:01:54.850

Elisabeth: *Muchísimas gracias Nelson. Nuevamente, buenos días a todas y todos para nosotros, como INAP Guatemala, es mucho gusto estar para participando en esta Comunidad de Prácticas para presentarles nuestra experiencia en cuanto a la investigación y diagnóstico institucional que nosotros trabajamos para procurar el fortalecimiento de las instituciones públicas. En este día voy a dejarle el uso de la palabra al director de la Dirección de investigación del INAP, el licenciado Carlos Martínez, quien es el encargado de dirigir este tipo de trabajo junto a su equipo de analistas e investigadores. El Licenciado Martínez es una persona con amplia experiencia en conocimiento de trabajo de administración pública y, por lo tanto, de conocimiento de la Administración pública. Además, es un economista investigador que ha investigado la Administración Pública por más de 30 años, así que dejo al licenciado Martínez en el uso de la palabra y nuevamente, les agradezco la oportunidad que nos están*

dando… para que presentemos nuestra experiencia de trabajo.

01:02:35.760 --> 01:04:48.660

INAP Guatemala – Carlos Martínez: *Muy buenos días a todos y a todas que nos están viendo y nos escuchan, y para la Dirección de investigación de INAP. Es un honor compartir con ustedes en esta Comunidad de buenas prácticas el trabajo metodológico que hemos venido implementando en los últimos años en INAP. El mandato de del Instituto Nacional de Administración Pública de Guatemala, al igual que casi todos en América Latina, es el fortalecimiento de las instituciones de la administración pública en ese sentido. Ahí, por el 22' dentro de INAP, tuvo lugar un debate amplio de las distintas direcciones acerca de qué método implementar, qué método utilizar para diagnosticar las instituciones para diagnosticar las fortalezas las debilidades las necesidades de fortalecimiento. Y en esa perspectiva, finalmente se arribó o se acordó un método de trabajo, y es precisamente el que acá voy a presentarles, quisiera saber si estarán viendo, si ya pueden ver la pantalla.*

Nelson De Freitas: *Te estamos viendo a ti. Todavía no hay una presentación.*

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *Sí.*

Nelson De Freitas: *Ahora, Sí.*

01:04:48.660 --> 01:04:50.500

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *Ahora sí. Bien, la presentación tiene un título un poco más amplio que el acá expuesto, y se refiere a al impacto de los modelos metodológicos de diagnóstico y la incorporación de la visión prospectiva en el fortalecimiento de la institución pública del Estado de Guatemala.*

01:05:14.080 --> 01:06:28.500

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *Bien, a el modelo está planteado acá para efectos propiamente de exposición, ¿verdad? Está planteado como robando una fórmula estadística, Pero él es un modelo conceptual. Es un modelo conceptual que acá está presentado como si fuera un modelo estadístico. Y acá pueden ver ustedes, la Dggi, que es la el desempeño general institucional, es igual al a la gestión del marco normativo institucional más la gestión del direccionamiento estratégico más la gestión de la estructura organizativa institucional más la gestión financiera pública, más la gestión de los recursos humanos, más la gestión de los recursos físicos y logísticos más la gestión del de tecnologías y sistemas de información para finalizar con la suma de la gestión por procesos.*

01:06:28.500 --> 01:07:47.369

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *Y sí se llegó a la conclusión de que, en estas 8 dimensiones, en estas 8 variables generales del modelo están sustraídas están subsumidas las distintas funciones de cualquier institución pública. Este modelo está cruzado también por variables que son transversales en la función pública, como es, por ejemplo, la gestión de la de los niveles de pobreza, en la exclusión del cambio climático la equidad de género, es decir, aquellas variables que son permanentes en las exigencias en las demandas hacia la función pública. Entonces, este modelo, bueno, ha tenido durante estos últimos años: procesos de revisión metodológica. Y,*

finalmente, pues no sirve para llevar a cabo un diagnóstico en cada institución del Estado.

01:07:43.890 --> 01:09:07.859

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *Cuál es la utilidad esencial de ese modelo. Primero enfatizamos que es una herramienta metodológica que estandariza el trabajo de diagnóstico del INAP en las instituciones de la administración pública que se aplica sin producir sesgos u omisiones en cualquier institución del Estado, es decir, cualquier institución del Estado, pues se desempeña con esas dimensiones de trabajo. Es importante acá desde enfatizar que no hay una frontera totalmente definida entre las variables entre cada una de esas dimensiones del modelo, es decir, son interdependientes. A veces unas de otras se influencian mutuamente y, por tanto, a la hora de examinar, es decir, los instrumentos de investigación que derivan de ellas están rigurosamente delimitados y tomando en cuenta aquellas aquellos aspectos que son que se cruzan entre una y otra variable ¿qué resultados? ¿En sentido práctico obtenemos de la aplicación de ese modelo?*

01:09:07.859 --> 01:09:10.359

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *En primer lugar, identificamos con bases técnicas las áreas de gestión en las cuales una institución se desempeña con suficiencia o fortaleza.*

01:09:23.470 --> 01:12:45.640

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *En segundo lugar, se pueden identificar siempre con bases técnicas. Las áreas de gestión institucional que requieren de fortalecimiento para hacer lo que deriva del mandato para el cual fueron creadas las instituciones, en muchos casos, por ejemplo, en América Latina, especialmente en los últimos 25-30 años cuando a las instituciones se le fueron creando o superponiendo capas. Las instituciones se vieron en problemas en cumplir su mandato porque en algunos casos terminaron haciendo cosas, por ejemplo, que no les competía o que estaban por encima incluso de su mandato. Entonces, el modelo permite identificar precisamente en esas áreas que necesitan de fortaleza de acuerdo al mandato para el cual fueron creados; y, en tercer lugar, plantear a las instituciones con base en los hallazgos, un bosquejo de diseño institucional que dé respaldo a un desempeño como enfoque prospectivo. ¿Por qué prospectivo? Porque estamos en un mundo cambiante, especialmente a partir de todos los cambios y la revolución tecnológica que requieren realmente una actualización casi permanente en las instituciones y, claro qué producto inmediato ofrece INAP a las instituciones tras la aplicación del modelo. Ofrecemos 3 tipos de productos. En primer lugar, una formación especializada con enfoque de adquisición de capacidades útiles, desde el corto hasta el largo plazo. En coherencia con los objetivos de la institución diagnosticada ofrecemos una asistencia técnico política para que las instituciones puedan superar aquellos hechos que obstaculizan o ralentizan los procesos asociados al cumplimiento del mandato institucional y 3, una visión estratégica y prospectiva. ¿Por qué prospectiva? Especialmente la reflexión actual en los Estados y las administraciones públicas en América Latina nos llevan a pensar. Nos llevan a inferir que vivimos un mundo de cambio donde las administraciones públicas se van quedando rezagadas no solo no sólo precisamente por el colapso. Podría decirse así del orden internacional que operó en los últimos 70-65 años, sino por todas aquellas demandas que plantea la revolución tecnológica y específicamente aspectos como la inteligencia artificial, la expansión de las comunicaciones y precisamente de las demandas de la sociedad frente al Estado.*

01:12:45.640 --> 01:14:05.900

***INAP Guatemala - Carlos Martínez**: Tenemos acá, un caso de ejemplo un poco teorizado, de 1 de los últimos exámenes que nosotros hicimos. Examinamos, por ejemplo, la institucionalidad que gestiona la garantía de los derechos de los pueblos indígenas y la reducción de la discriminación y el racismo y este no es un tema reciente que se debate en América Latina, pero el enfoque más agudo, con más preocupación para los Estados realmente es de los últimos 30, 35 años. Entonces, la institucionalidad que atiende esa garantía de derechos realmente reciente, por ejemplo, en Guatemala arranca de los acuerdos de paz de 1996, donde se crea toda una matriz de instituciones destinadas a (tener) el mandato de gestionar, de garantizar la realización de los derechos integrales de los pueblos indígenas.*

01:14:05.900 --> 01:14:08.150

***INAP Guatemala - Carlos Martínez:** Entonces, con base en el modelo el examen que hicimos, por ejemplo, de la planificación operativa y de la planificación estratégica de la arquitectura de las instituciones su capacidad financiera, el margen que tienen de coordinación e incidencia institucional arribamos a la conclusión de que pone de manifiesto el grado de incidencia dentro de la arquitectura general del Estado, es decir, no voy a plantear cuál es ese grado de incidencia. Puede ser menor o mayor, pero eso nos permite determinar a de manera fehaciente cuál es ese grado de incidencia dentro de la arquitectura general del Estado.*

01:14:55.510 --> 01:16:49.120

***INAP Guatemala - Carlos Martínez:** Y en comparación con la historia de varios siglos de fundación del Estado de Guatemala, esta institucionalidad es de creación reciente. Por tanto, sus desafíos son mayores en un sentido prospectivo. Recordemos que en América Latina son pocos los países que han avanzado de manera más integral que en el cumplimiento en la satisfacción de los derechos de los pueblos originarios. No voy a mencionar países porque suena igualmente (excluyente), pero son pocos los ejemplos de los países en América Latina en que han avanzado de manera integral en el cumplimiento de los derechos de los pueblos originarios, pero el modelo nos permitió también arribar con alguna precisión cuáles son esos déficits de la institucionalidad. Respecto a la matriz de derechos integrales de los pueblos indígenas en Guatemala, siempre es importante tener un escenario prospectivo que establezca un punto de llegada en el futuro, de manera tal que la institución se encamine en su gestión hacia lograr el cumplimiento de su mandato con el mejor nivel de efectividad. Cuando nosotros iniciamos… la investigación diagnóstica de la institucionalidad de los pueblos indígenas, y desarrollamos pequeños debates pequeños, talleres para construir ese escenario prospectivo, ¿cuál era el punto de llegada para compararlo con las capacidades que tenía esa institución hoy?*

01:16:49.120 --> 01:17:44.950

***INAP Guatemala - Carlos Martínez:** Es decir, eso nos permitió tener una apreciación de ese déficit. La incorporación de la visión prospectiva para comparar los resultados del diagnóstico institucional del desempeño actual de la institución con ese escenario prospectivo, posibilita al INAP darle un sentido de progreso, sostenibilidad e innovación a los programas de formación planteados, es decir, los programas de formación que estamos planteando responden a las necesidades de hoy, pero también responden a las posibles necesidades futuras de esa*

institucionalidad, de cara a esa matriz de derechos integrales de los pueblos.

01:17:44.950 --> 01:18:24.970

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *De acuerdo con el último censo de población de Guatemala, los pueblos indígenas del país representan el 43,6% de la población total del país. Esta es una cifra propiamente estadística, ¿verdad? Pero la población podría ser incluso más. Históricamente, la discriminación y exclusión que han sufrido es similar a la que han estado sometidos los pueblos indígenas en cualquier otro país latinoamericano. Por tanto, la institucionalidad encargada de gestionar la garantizarían plena de sus derechos debe avanzar progresivamente hacia ese propósito.*

01:18:24.970 --> 01:18:27.799

Nelson De Freitas: *Gracias, señor Carlos. Quedan 2 min.*

01:18:27.800 --> 01:19:48.420

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *En este punto donde convergen el enfoque de derechos humanos, el enfoque de desarrollo y el enfoque de democracia, el desarrollo de la administración pública en general y en cada una de sus particularidades institucionales, debe producirse con enfoque de democracia integral y un cuarto punto final: creo un punto de llegada al futuro visto en perspectiva desde las bases del diagnóstico de hoy, podría hacer que la institucionalidad que tiene a su cargo. La lucha contra la discriminación y el racismo se desempeñe en torno a un núcleo institucional, autonomía administrativa financiera y operativamente fuerte, que coordine e interactúe en igualdad de condiciones en el marco de toda la institucionalidad del Estado y logre la corresponsabilidad del cumplimiento de propósitos de todas las instituciones del Estado. Recordemos que el Estado en sus orígenes cuando fue fundado, no tenía ese enfoque de inclusión. Muchas gracias.*

01:19:52.850 --> 01:21:16.850

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias, señor Carlos, por la intervención tan necesaria también para el debate y recordamos: ahora vamos a tener un periodo de comentarios y preguntas que pueden habilitar le haciendo clic en "levantar la mano" aquí en su en su monitor del Zoom para darles las intervenciones correspondientes. Recordamos que está siendo grabado y vamos a estar compartiendo la grabación y la transcripción, así como las presentaciones que han estado viendo para que este debate, esta comunidad de prácticas no quede solamente en esta reunión tan necesaria, sino que se extienda a lo largo del año. Así que cualquiera que quiera ya desde ahora y por los próximos minutos intervenir, puede hacerlo levantando clic a levantar la mano. Adelante, Juan Camilo Molina, puedes activar.*

01:21:16.850 --> 01:21:55.510

Juan Camilo Molina Bolivar: *Hola. No sé si me escuchas.*

Nelson De Freitas: *Se escucha, Juan Camilo.*

Juan Camilo Molina Bolivar: *Ahí, dame un segundo, porque tengo...*

Nelson De Freitas: *Cualquier otra escuela también puede ir levantando.*

Nelson De Freitas: *Adelante.*

Juan Camilo Molina Bolivar: *Sí. Bueno, muchas gracias. Yo tenía una pregunta: Si se podía hacer en los 2 panelistas del…*

Nelson De Freitas*: Identificas también de que es.*

Juan Camilo Molina Bolivar: *Ah, ya está. Camilo Molina, coordinador de investigación del IAEN*

Nelson De Freitas: *Ecuador.*

01:21:55.510 --> 01:23:18.169

Juan Camilo Molina Bolivar: *Tenía una pregunta para la primera presentación que se hizo a propósito de las credenciales. ¿Cómo? Digamos, si eso tiene un costo, ¿cómo se puede implementar?*

Juan Camilo Molina Bolivar: *Y la segunda pregunta es: en nuestro entorno las credenciales todavía están, digamos, entrando en el mercado. Y quería saber de la experiencia del BID. ¿cómo han logrado romper con este tema? Porque la mayor parte de la gente lo que nos pide siempre es una certificación tradicional, no un diplomado, etcétera. Pero todavía no conocen mucho acerca de las credenciales. Quería saber la experiencia de del BID, como han hecho para romper con esta barrera, digamos, tan tradicional de la recepción.*

Juan Camilo Molina Bolivar: *Y la última es para saber cómo se puede conocer o hacer un ejercicio también de una transferencia de la experiencia, de la metodología, de evaluación de medir. A mí me llama mucho la atención. Queremos hacer una revisión justamente dándole más peso a lo cualitativo que lo cuantitativo en el ejercicio que tenemos en el día. Entonces, me pareció muy interesante todo lo que se mencionó de ese componente de ese equilibrio entre lo cuántico en la revisión de la traza de la capacitación.*

01:23:19.620 --> 01:25:20.200

Stella Porto: *Súper. Muchas gracias. Son excelentes preguntas. La primera sí, o sea, crear un sistema de credenciales requiere recursos, ¿no? Sí, nosotros tenemos un proveedor, pero la verdad, una de las cosas que creo que vale la pena mencionar es que Moodle… tiene insignias digitales. Entonces yo ya tuve conversas con otras personas que hay mucha gente en la región que usa Moodle como su plataforma virtual de cursos. Y la verdad, existen insignias digitales dentro del Moodle. Entonces, ahora obvio, esto no es sin recursos. Tú tienes que tener gente que va el proceso de insignia. Es un proceso que incluye, por ejemplo, el diseño de las insignias, crear la meta data de tal manera que esté alineada con el curso… Siempre vuelvo a decir que la insignia no corrige problemas de evaluación en los cursos. Sabes, si tú tienes un curso que no tiene alineación de diseño instruccional que no tiene una buena evaluación. La tecnología de reconocimiento no va a corregir esto. Y muchas veces lo que yo veo en mi experiencia es que la gente no tiene un proceso de diseño y desarrollo de cursos que es sólido, a veces no tiene una evaluación. Entonces, si tú no tienes una evaluación, ¿Qué va a reconocer? Tienes que reconocer algo basado en algo, en criterios.*

Stella Porto: *Entonces, y esto en relación a la plataforma. Hay muchos proveedores de credenciales. Si tú quieres ir con un proveedor que no sea usar muro, pero que te va a dar un sistema, incluso hay acredita. Es una. Es una compañía que está en Colombia, una de la región que conozco. Hay algunas americanas...*

01:25:27.610 --> 01:25:54.140

Stella Porto: *...yo te sugiero que hagas un "search" ahí porque hay muchas, hay muchas plataformas, Muchas hay europeas. Hay todo. Nosotros usamos Open Dad Factory que es un proveedor que está en Finlandia, pero la verdad pasamos por otros proveedores. Antes yo tengo larga experiencia de tratar con proveedores.*

01:25:54.520 --> 01:28:29.850

Stella Porto: *Tu otra pregunta era muy importante, esta cuestión de la adopción y estamos en un momento de transición de muchas cosas. La tecnología siempre es así, o sea, cuando tú introduces una tecnología, "bueno, yo no quiero esta insignia, porque la verdad, el lugar donde yo tengo que presentar mis cosas me está pidiendo un papel", ¿no? Entonces hoy vivimos con varios niveles, digamos, de adopción de tecnología ¿qué hacemos, por ejemplo, esto que estamos haciendo aquí? Enseñamos lo que hemos hecho. Yo les compartí en el chat, por ejemplo, un curso. Les invito a todos, que es un curso gratuito autoguiado que enseña todo lo que sabemos de credenciales… diseñar todo, pero yo creo que, a pesar de que hay de algunas partes, esta resistencia de no entender, creo que esto es porque estas 2 cosas van a convivir nosotros mismos. En varios de los cursos, damos el certificado y damos la insignia, nuestra insignia es la verdad, y ya tú puedes generar un PDF a partir de la insignia, obvio que esto no es el ideal porque un PDF no tiene metadatos. Es muy diferente. La gente dice, pues puede, pero es digital, Sí, pero una cosa es ser digital, otra cosa es tener metadatos. ¿Qué significan los metadatos que hay? Hay 2 sistemas que pueden entender el significado de los datos, porque son metadatos. Entonces hoy por hoy, yo creo que esto está avanzando. Es una cuestión de tiempo, ¿no? Y mucho depende de instituciones que tienen sus recursos humanos que viven en décadas anteriores. Sabemos de esto, ¿no? Entonces este es un proceso de avanzar. Siempre lo que yo sugiero a quien quiere empezar es escoger un piloto, un programa piloto donde hay una ganancia de tener la insignia donde es más fácil tener aceptación de la insignia y empezar por ahí para ver cómo avanzar. Y tú última pregunta de MEiRA, ay, ya no me recuerdo que preguntaste de MEiRA, ¿Me puedes repetir?*

01:28:29.850 --> 01:28:40.940

…Juan Camilo Molina Bolivar: *Evaluación de impacto…*

Stella Porto: *Sí. Entonces Meira son los 5 pilares… Los son los 5 pilares. Entonces la parte cuantitativa ocurre en varios de ellos, cuando tú mides, y ahí estoy pensando en cosas que están en un L más que tú vas medir. Por ejemplo, todos estos datos de la dedicación, la percepción, la cognición. Todo estos son datos cuantitativos. Cuando entramos en los pilares 4 y 5 es que entramos ahí en algo que es mucho más cualitativo porque son las historias de los individuos. Esto que es posterior al curso es totalmente cualitativo. Ahora, hay una cosa que no comenté, que tiene que estar claro: implementamos MEiRA de una manera voluntaria. Entonces obvio que al terminar un curso ni todas las personas levantan la mano que quieren participar. Esto es, la verdad, como un filtro, montón de gente se registra, la gente que continúa es un grupo*

más pequeño, la gente que termina es un grupo más pequeño, y después las personas que se involucran en hacer estas 2 otras etapas también son grupos cada vez más chicos. Entonces, es una manera de capturar historias individuales y que después, lo que hemos hecho es cuando miramos todas las historias, en general, buscamos insights en 3 dimensiones: dimensiones de desarrollo individual de temas de procesos… lo que la persona está haciendo está relacionado a algún proceso en su trabajo o a nivel organizacional. Pero esto ya es mirar estas evidencias, que son cualitativas de una manera agregada. Por esto usamos Inteligencia Artificial para hacer esta este tema de insights, no sobre el colectivo.

01:30:47.590 --> 01:31:07.040

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias Stella a propósito. Además, tu respuesta aplicable a todas las escuelas, porque el 99% de los campus virtuales de las escuelas nacionales utilizan Moodle.*

Stella Porto: *Sí, Sí.*

Nelson De Freitas: *Que es un proceso de indagar también en Moodle y hacer la prueba como indicaste.*

Stella Porto: *Sí.*

01:31:07.440 --> 01:31:18.040

Nelson De Freitas: *Vamos a darle la palabra a María Inés Nolasco del de Portugal, y luego a Francisco Enríquez: ¡adelante, Mari Inés!*

01:31:18.810 --> 01:31:22.729

Nolasco, Maria Inês*: Brigada. Mi pregunta es para Stella. También*

01:31:23.250 --> 01:31:27.479

Nolasco, Maria Inês: *quería saber las evidencias, ¿qué tipo de evidencias se solicita a los participantes de una fase de 5? el tipo de evidencias de qué invalida intolerancia artificial que validar una las evidencias o tienes personas a validar conquis de.*

01:31:48.970 --> 01:31:57.740

Stella Porto: *Intown a Jamesy, tanto pilar, 4 con tu pilar. Cinco el es el este en Y para explicar muy desestructurado, muy desestructurado. Usó un caso de pilar. Cuatro son planos, lo que ha pasado fácil y después pilar, un cuestionario muy estructurado y ahí en algunas casas cuestionario. ¿por qué? Porque somos una evidencia verdad que es mucho más difícil: una inteligencia artificial y ya con humano para poder atender a escalar, ¿Y que después un humano se encuentra y y y dar seguimientos?*

01:33:57.780 --> 01:34:06.309

Nolasco, Maria Inês: *Y conseguir tener un vídeo que sea agnóstico. Se requiere para todos tus cursos o te incluir un cuestionario especific.*

01:34:06.310 --> 01:34:43.340

Stella Porto: *Y es la pregunta. Y esa edad también comenzó, como es todo el mundo orgánico y no mudábamos y de estructurado y él mismo. Y todo ello ayudó a que a Audai a Ian, porque De en o a que la misma jurídica o a cualquier miembro que sonar.*

01:34:43.340 --> 01:34:45.300

Nolasco, Maria Inês: *Abriga. No abrigamo.*

01:34:45.470 --> 01:34:46.740

Nelson De Freitas: *Muy complicado.*

01:34:47.180 --> 01:34:52.550

Nelson De Freitas: *Vamos a darle la palabra a Francisco Enríquez. Adelante, Francisco.*

01:34:55.220 --> 01:35:24.890

Francisco Enríquez: *¿Qué tal? Muy buen día a todas y todos. Francisco Enríquez, de la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno de México. Pregunta para Costa Rica para cubrir los puestos vacantes: ¿Tienen algún tipo de perfil, o cómo es la determinación para cubrir esas vacantes con personas con discapacidad?*

01:35:24.890 --> 01:36:33.400

Karla Carranza DGSC - Costa Rica: *Si me permiten, buenos días a todos y todas, Karla Carranza de la unidad de instrumentalización y de desarrollo de pruebas. Si te refieres a algún perfil en específico, pues lo que nosotros tenemos son manuales de clases y especialidades, un manual de clases, especialidades que se aplica a todo el régimen de servicio civil. ¿Cuál es la distinción que se realiza? Como lo explicaba la compañera Katia. Ahora, en la exposición, la persona indica si tiene algún tipo de discapacidad y si desea participar en los mismos puestos para personas que no tienen discapacidad o exclusivamente para puestos para personas reservados para personas con discapacidad. ¿Cuál es la única diferencia? Bueno, lo que explicábamos hace unos minutos es el análisis que se hace de la discapacidad que la persona tiene se evalúa por parte de una Comisión Bueno, las personas también que indican tener discapacidad.*

01:36:34.180 --> 01:36:55.440

Karla Carranza DGSC-Costa Rica: *Deben certificar que tienen esta discapacidad y la Comisión realiza una Comisión que está conformada bueno por el Servicio Civil por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se analiza la información brindada por la persona con discapacidad.*

01:36:55.440 --> 01:38:47.850

Karla Carranza DGSC-Costa Rica: *Si tuvieran alguna duda, una algo que requieran esa comisión profundizar, entonces se pone en contacto esta Comisión con la persona con discapacidad. Y a partir de eso se realizan lo que nosotros denominamos "ajustes razonables", entonces se determina particularmente para esa persona. ¿Qué es lo que se va a necesitar durante la aplicación de la prueba? Si va a requerir más tiempo que, como se explicó, se hizo un análisis*

estadístico para estandarizar el tiempo adicional que se le va a brindar en la aplicación de la prueba, si necesita realizar la prueba de manera individual y requiere que le acompañe alguna persona, también si requiere algún animalito de apoyo emocional, si requiere en un espacio ventilado, si requiere pausas activas, ¿verdad? Pero no hay un perfil, no hay un perfil definido, o sea, con base en la clase y en la especialidad se establecen los requisitos, como explicábamos. También se hace la misma prueba simplemente que se adapta a la persona con discapacidad. Es decir, no se no se reduce el nivel de complejidad de la prueba. Se han realizado los respectivos análisis para garantizar que evalúe lo mismo, el mismo constructo de las pruebas que se aplican a personas que no tienen discapacidad, pero no es que exista un perfil definido específicamente para personas con discapacidad.

Francisco Enríquez: *Claro. Muchas gracias.*

01:38:48.680 --> 01:39:02.590

Nelson De Freitas: *Gracias, Francisco por tu intervención. Gracias, Katia, también de Costa Rica. Vamos a darle la palabra a Ana Castellani, que había indicado que tenía una consulta. Ana.*

01:39:02.590 --> 01:39:39.680

Ana Castellani: *Sí, tenía una consulta para la gente del Instituto de Guatemala: si este tipo de modelo que aplican para el diagnóstico organizacional es solo a solicitud de la organización o si existe desde alguna otra instancia de planificación o de evaluación del gobierno más general; la indicación de realizar por parte del INAP periódicamente estas evaluaciones a distintos estos estudios a distintos organismos.*

01:39:39.680 --> 01:41:25.270

INAP Guatemala - Carlos Martínez: *Bien, e INAP Guatemala no realiza solo precisamente el trabajo de diagnóstico, sino realiza también otro tipo de investigaciones. Entonces el trabajo de diagnóstico, el diagnóstico de las instituciones, si se realiza bajo la firma de un convenio o un cruce de cartas con las instituciones que lo solicitan o están anuentes a que se les diagnostique. Pero también hay otro tipo de trabajo e investigaciones que es a demanda de las instituciones, es decir, este modelo, como es una investigación bastante amplia, entonces sí se realiza bajo la figura de un convenio cruce de cartas. No hay un mandato específico, una orden ejecutiva específica del del Gobierno en general que obliga a las instituciones a que sean diagnosticadas. Además, esto está relacionado también con las capacidades que tiene el Instituto. Hasta el momento hemos aplicado ese modelo en alrededor de unas 12 instituciones. En una fase experimental, 2023 se le aplicó a unas 3, 4 instituciones y de manera ya completa en los últimos años a 8 instituciones. Pero si es bajo la figura de convenio con las instituciones.*

01:41:25.270 --> 01:41:26.740

Ana Castellani*: Muchas gracias, Carlos.*

01:41:28.880 --> 01:42:09.210

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias a todos por este periodo de debate y preguntas. Recordemos, este es un evento que hacemos que inicia acá, pero se comparte. A lo largo del*

año vamos a estar publicando y compartiendo las presentaciones y los contactos de cada una de las instituciones de las buenas prácticas para que ustedes y sus equipos, si quieren desarrollar o compartir o averiguar más de estas prácticas, por favor se pueden se pueden poner en contacto con ellos. Esa es la idea de esta comunidad de escuelas, institutos y sistemas de formación de funcionarios públicos.

01:42:09.210 --> 01:42:33.100

Nelson De Freitas: *Vamos ahora, en estos breves minutos que nos quedan de acuerdo a la agenda que tenemos, vamos a hablar de la mano de Ana Castellani y mi persona de 2 puntos que están en la mesa para todos los INAPS, ENAPS, etcétera, de la región, así que Ana, adelante.*

01:42:33.100 --> 01:44:36.130

Ana Castellani: *Bueno, si es de gran agrado compartir con todos ustedes que estamos avanzando en la elaboración del primer panorama iberoamericano de capacitación. También una idea surgida en uno de nuestros encuentros presenciales. Es cierto que los encuentros presenciales dan para más intercambio, pero también sostenerlos de manera virtual nos permite estar al día con estas novedades. La idea, y hemos conseguido el financiamiento, es realizar un informe anual de la capacitación brindada por las distintas o los distintos organismos que integran esta red a lo largo del año 2025; son 23 países a los que se les ha cursado la herramienta de recolección de los datos, esa herramienta de recolección de los datos, que yo entiendo que requiere un esfuerzo por parte de los equipos técnicos de cada organización para sistematizar la información, nos va a permitir presentar sin dudas en el próximo Encuentro de Escuelas, pero podemos ir compartiendo novedades ante las principales tendencias y los desafíos que tenemos en lo que respecta a la política de capacitación de servidores públicos en nuestros países, es una información exhaustiva que se va a plasmar en un informe que se va a llamar panorama y que la idea es replicar año tras año. Pero, además, vamos a montar todos esos datos en un visualizador Power BI para que se pueda cruzar datos, buscar datos sobre los cursos.*

01:44:36.130 --> 01:45:41.050

Ana Castellani: *Son informaciones que se sistematizan en torno a distintos ejes: Por un lado, la oferta de cursos en cuanto a temáticas. Por otro lado, quiénes son los que imparten esas capacitaciones y cómo, por otro lado, las características de quienes reciben esas capacitaciones por género por edad, por puesto de trabajo, etcétera, es bastante exhaustivo. También recoge opiniones de los directores de las áreas de capacitación para analizar un poquito la cuestión de los desafíos y entiendo que, de continuar, va a permitir no solamente mostrar de una manera y coherente hacia toda la región y otras regiones del mundo lo que se está haciendo en materia de capacitación del servicio público en la región, sino fundamentalmente ayudarnos en estas reuniones de la comunidad de prácticas, a pensar en base a los desafíos que identificamos como desafíos comunes. Cuáles son los temas que debemos abordar en los encuentros o en estas reuniones de la Comunidad.*

01:45:41.050 --> 01:46:05.260

Ana Castellani: *Así que, ansiosas acá por esperar a los resultados. Sé que ya muchas organizaciones ya interesaron los datos, aquellas que no lo hicieron. Les pedimos, por favor,*

que lo hagan. Está venciendo el plazo y necesitamos que todas estén. Así podemos dar un panorama lo más completo posible de la capacitación en la región.

01:46:05.260 --> 01:47:41.480

Nelson De Freitas: *Muchísimas gracias, Ana, y recordar, además, que el día de hoy o mañana vamos a enviar un recordatorio que tenemos hasta el próximo viernes 27 para que las escuelas, los países que faltan por completarla lo hagan en el tiempo para que puedan ser aparecer en este informe que aventuramos y esperamos que sea de referencia global en Iberoamérica sobre capacitación de la de los funcionarios públicos, donde ustedes, las escuelas son protagonista y continuando solamente también ya la mayoría de las escuelas o todas las escuelas lo saben, enviamos un "Save the Date" a principios de año para recordar que el encuentro presencial iberoamericano de escuelas, institutos y sistemas de administración pública se realizará el jueves 4 y el viernes 5 de junio en Bogotá, Colombia. Nuestros queridos anfitriones del Departamento Administrativo de la Función Pública junto con la escuela superior de administración pública. La ESAP nos estará recibiendo en la escuela en Bogotá para debatir la ética y la integridad en el servicio público en la era de la transformación digital.*

01:47:41.480 --> 01:48:34.880

Nelson De Freitas: *En breve, también la próxima semana vamos a enviarles nuevamente la nota oficial de invitación donde requerimos su confirmación. Aquí les adelantamos el objetivo general del encuentro de este año, que es el número 12 en Colombia, debatir y compartir conocimiento en torno a la integridad, la ética y la vida en el servicio público, teniendo como eje central el uso y la aplicación de las tecnologías emergentes y su impacto en la gestión de las administraciones públicas, con especial énfasis, por supuesto, al perfil de este encuentro, que es la formación y capacitación de servidores públicos. Así que tenemos 2 citas importantes en este en este primer semestre del año.*

01:48:34.880 --> 01:49:42.440

Nelson De Freitas: *Las escuelas que faltan por enviar la información para que aparezca en este anuario. En este panorama iberoamericana. Con alcance global. Este. Tenemos hasta el próximo viernes para responder, y cualquier pregunta nos lo pueden hacer ver el día de hoy, o mañana vamos a reenviar este el recordatorio de la fecha y el enlace de la encuesta para que lo puedan completar y también la próxima semana les vamos a enviar a cada dirección de cada escuela instituto y sistema. La invitación al Encuentro de Escuelas que se va a realizar el 4 y 5 de junio en Bogotá, Colombia, de la mano de nuestros anfitriones Departamento Administrativo de la Función Pública y la escuela superior de administración pública, y también agradecer aquí presentes, es también, junto con el Instituto Nacional de Administración Pública de España, quien también es un gran aliado en los encuentros iberoamericanos.*

01:49:42.440 --> 01:49:52.429

Nelson De Freitas: *Si no hay más nada, creo que estos son.*

Ana Castellani: *Yo veo una mano levantada.*

Nelson De Freitas: *Sí, puedo darle la palabra entonces a Rocío.*

01:49:56.120 --> 01:50:32.670

Rocío Castillo Patiño - Directora de Capacitación ESAP*: Hola, Nelson: Un gusto saludarte mi nombre es Rocío Castillo, directora de capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública. Vengo en representación del profesor Joaquín Jura, que el día de hoy no pudo acompañarlos, pero él quería ser extensivo, un saludo para cada 1 de ustedes, desde el departamento administrativo de la función pública, nuestra cabeza del sector en Colombia y desde la escuela superior, y mostrarles un poquito todo un poquito de ese proceso que estamos realizando para recibirlos a todos ustedes en la ciudad de Bogotá. Si me permites puedo presentar.*

01:50:32.670 --> 01:51:20.800

Nelson De Freitas*: Adelante.*

Rocío Castillo Patiño - Directora de Capacitación ESAP*: ...les presento la imagen un poco ya gráfica que se tiene destinada desde la Escuela Superior de Administración Pública. Obviamente, la articulación conclusión pública de Colombia y comprar más o menos. Esta es la ya nos comentaron los compañeros detalladamente el nombre, el objeto del encuentro como tal iberoamericano, pero ya quería contarles un poquito de esta preproducción que se está realizando en Colombia, que, pregunto: ¿están viendo bien mi presentación? Me excuso.*

01:51:41.640 --> 01:53:02.610

Nelson De Freitas: *Sí se ve.*

Nelson De Freitas: *Tenemos rocío, un aproximado de 4 min, así que adelante.*

Rocío Castillo Patiño - Directora de Capacitación ESAP*: No, no te preocupes que me voy a demorar 2 min. Solamente. Entonces, solamente queríamos comentarles que estamos en la etapa de preproducción, el 3 los estaremos recibiendo en la ciudad de Bogotá en junio, y solamente contarles que ya tenemos listo todo lo que es la línea gráfica para los invitados. El evento, la agenda está próxima y sólo nos quedaría pendiente por definirles próximamente el lugar y los conferencistas ya seleccionados para el evento. Pero en el resto de la preproducción queríamos comentarles que ya tenemos absolutamente toda la infraestructura, lista desde la Escuela Superior de Administración Pública para recibirlos un poco de paso. La presentación de lo que tendremos. Esto es un en el no sé spam, los eventos. toda la parte logística. Quiero mostrarles rápidamente, porque el producto desde Colombia, y con esto ya termino, eso creo que fue menos de 2 minutitos, entonces ya pude terminar. Muchísimas gracias y un saludo muy especial para todos.*

01:53:02.610 --> 01:53:34.510

Nelson De Freitas: *Estupendo, Rocío. Si ya esto es un ejemplo de una presentación ágil y de impacto, no en 2 min, lo lograste. Así que muchísimas gracias a todos los presidentes. Ya tenemos estos 2 puntos importantísimos del año 2026 el panorama iberoamericano, donde ustedes serán vitrina con los datos oficiales de sus formaciones y que vamos a estar divulgando*

compartiendo a nivel mundial hasta el próximo viernes para recibir sus encuestas.

01:53:34.510 --> 01:54:14.690

Nelson De Freitas: *Y, segundo, el encuentro que con mucho gusto hemos recibido y escuchado de parte de rocío. El Encuentro de Escuelas que se va a realizar 4 y 5. Pero los que lleguen, obviamente que vayan llegando desde el 3. Seguramente ya habrá una recepción. La próxima semana vamos a enviar la invitación oficial con más información del mismo. Así que hemos cumplido con el horario y el periodo. Muchísimas gracias a todos y todas las presentes, y nos vamos viendo próximamente virtualmente y breve, y luego, presencialmente.*

01:54:14.690 --> 01:54:16.820

Ana Castellani*: Saludos a todos. Muchas gracias.*