



IDERA

Infraestructura de
Datos Espaciales de la
República Argentina

JORNADAS DE CAPACITACIÓN EN SIG E IDE

18 y 19 de mayo, 2017

Lugar:

Salón Ezequiel Soria - 1er Piso Cine Teatro Catamarca
San Martín N° 535



GOBIERNO DE CATAMARCA
SECRETARÍA GENERAL DE LA GOBERNACIÓN
SUBSECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PLANIFICACIÓN



atamarca

20



Infraestructura de
Datos Espaciales de la
República Argentina



Ministerio de Agroindustria
Presidencia de la Nación





Jornadas de Capacitación en SIG e IDE

UNIDAD VIII

EXPERIENCIAS DE IDE PROVINCIALES

LA COMUNIDAD DE PRÁCTICA IDE

Octavio José Medici | IDET
omedici@tucuman.gov.ar

San Fernando del Valle de Catamarca
18 y 19 de mayo de 2017



Ahora sabemos que...

La información geográfica

- Es fundamental para mejorar la toma de decisiones.
- Permite mayor conocimiento del territorio a sus diferentes escalas.
- Posibilita soluciones efectivas en temas de urbanización, servicios, desarrollo sustentable y protección al ambiente.
- Permite prever la ocurrencia de eventos naturales o antrópicos, su atención y resiliencia.



Ahora sabemos que...

Una *IDE*

- Permite el acceso y la gestión de conjuntos de datos y servicios geográficos (descritos en sus metadatos) a través de Internet.
- Contiene información que cumple con normas, estándares y especificaciones que regulan y garantizan la interoperabilidad de la información geográfica.
- Se encuadra en un marco legal que garantiza que los datos producidos por los nodos sean compartidos por todos los usuarios y su uso potenciado por los ciudadanos.

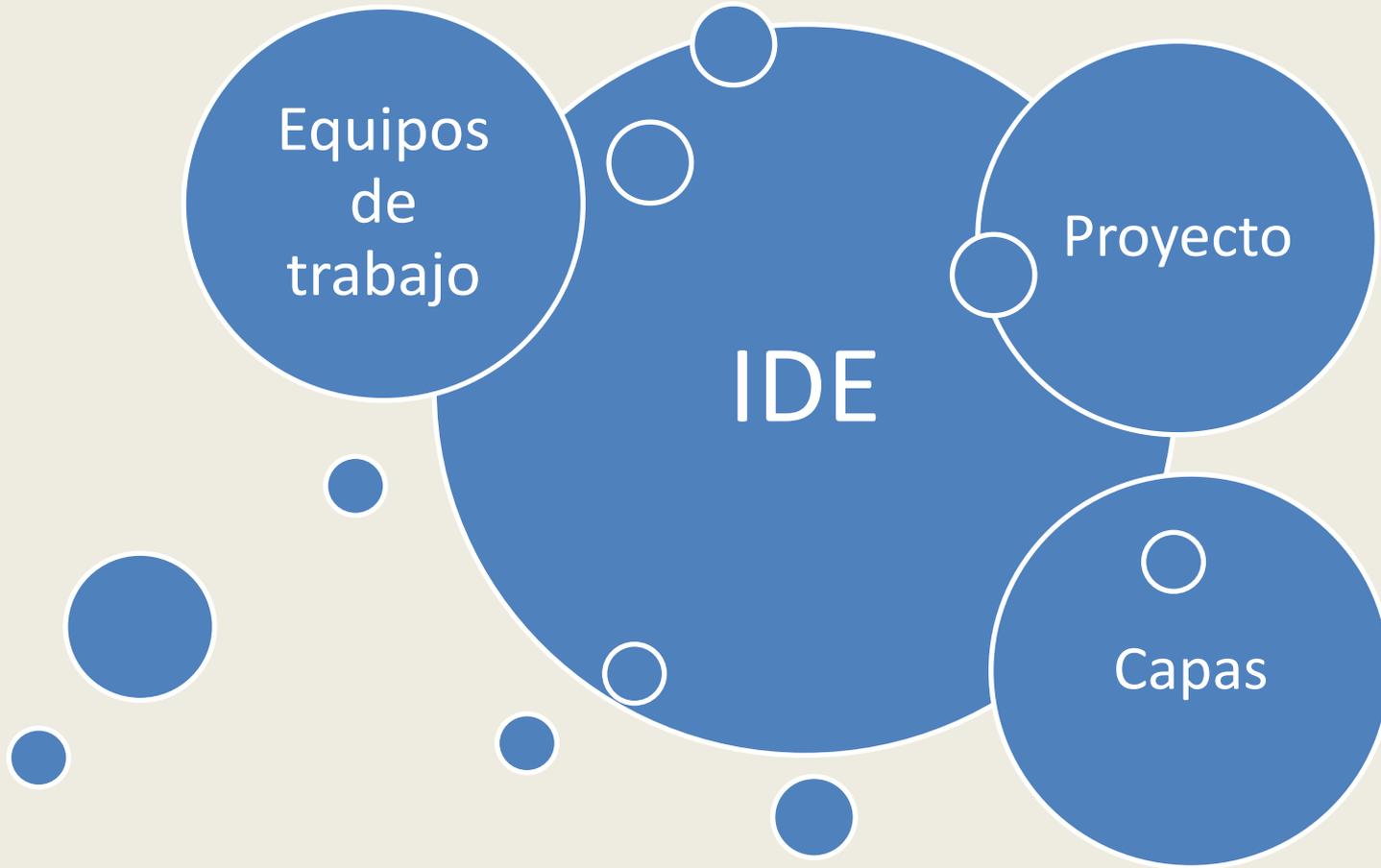


Conceptos básicos

- Servicios
- Beneficios
- Creación, desarrollo y consolidación de una IDE
- Fundamentos y principios de las IDE
- Categorías y tipos de nodos
- Estructuras de las IDE, componentes principales
- Planificación
- Procedimientos, normativa, y tecnología
- Gerenciamiento



Enfoques para crear nodos





Enfoques para crear nodos

- Enfoque por equipo de trabajo
 - Desarrollo de actividades focalizadas por área temática
- Enfoque por proyecto
 - Proyectos multitemáticos aplicados a un área territorial específica
- Enfoque por capa
 - Cada área es responsable de mantener sus capas
 - Gobiernos provincial y municipales, ONG, sector privado



Principios de IDERA

- Cooperación
- Participación
- Coordinación
- Planificación
- Eficacia y eficiencia
- Competencia
- Estandarización
- Difusión
- Servicio a la comunidad
- Equidad



Dificultades

- Altos costos para la producción y puesta en conocimiento, por los órganos nacionales, provinciales y locales.
- Los gobiernos locales generalmente tienen recursos limitados.
- Las “soluciones” bajadas a territorio por los órganos de gobierno provincial o nacional, con el tiempo se transforman en “problemas” para los gobiernos locales.
- Tomar decisiones en base a datos estadísticos solamente, no es suficiente para lograr que la política en el territorio sea tan efectiva como eficiente.



Cómo lograr la equidad participativa

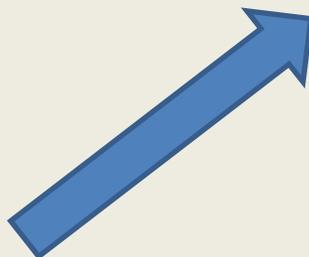
1

Visión de la IDE



2

Plan estratégico



Planificar - Hacer - Verificar - Actuar



Mejora continua



EQUIDAD PARTICIPATIVA



Visión | ¿Qué queremos lograr?

①





Plan estratégico | ¿Cómo lograrlo?

2





Equidad participativa

Genera las condiciones para posibilitar la participación de todos en la IDE

- La equidad, entendida como “el deber y la conciencia”, nos guía de modo tal que nuestras acciones se direccionarán hacia la inclusión de todos los actores.
- La cooperación, convivencia y el esfuerzo que se realiza permite lograr una relación estable, que perdure y se alimente mutuamente, que se ve reflejada como parte de nuestra diaria convivencia y trabajo con ellos.
- Debe entenderse que los pares son socios y no sólo beneficiarios de un producto.



Equidad participativa

- Emerge de la relación con las contrapartes o con los pares o con los ciudadanos con deseos de una mejor calidad de vida.
- Permite la integración de los nodos de la IDE.
- Promueve el uso de herramientas SIG para la toma de decisión en la gestión operativa, en la planificación estratégica vertical y horizontal.



Hemos considerado que la construcción de una IDE debe basarse en por lo menos estos tres axiomas en sus diferentes instancias:



- ✓ Promover la participación de todos
- ✓ Posibilitar la participación de todos
- ✓ Propiciar la “Equidad Participativa”.

Aunque parezcan sinónimos, esa pequeña diferenciación terminológica crea una brecha insoslayable en la construcción de una verdadera IDE.



El plan debe ser



- Simple, de fácil comprensión
- Concreto, que incluya acciones simples
- Medible
- Verificable
- Dinámico



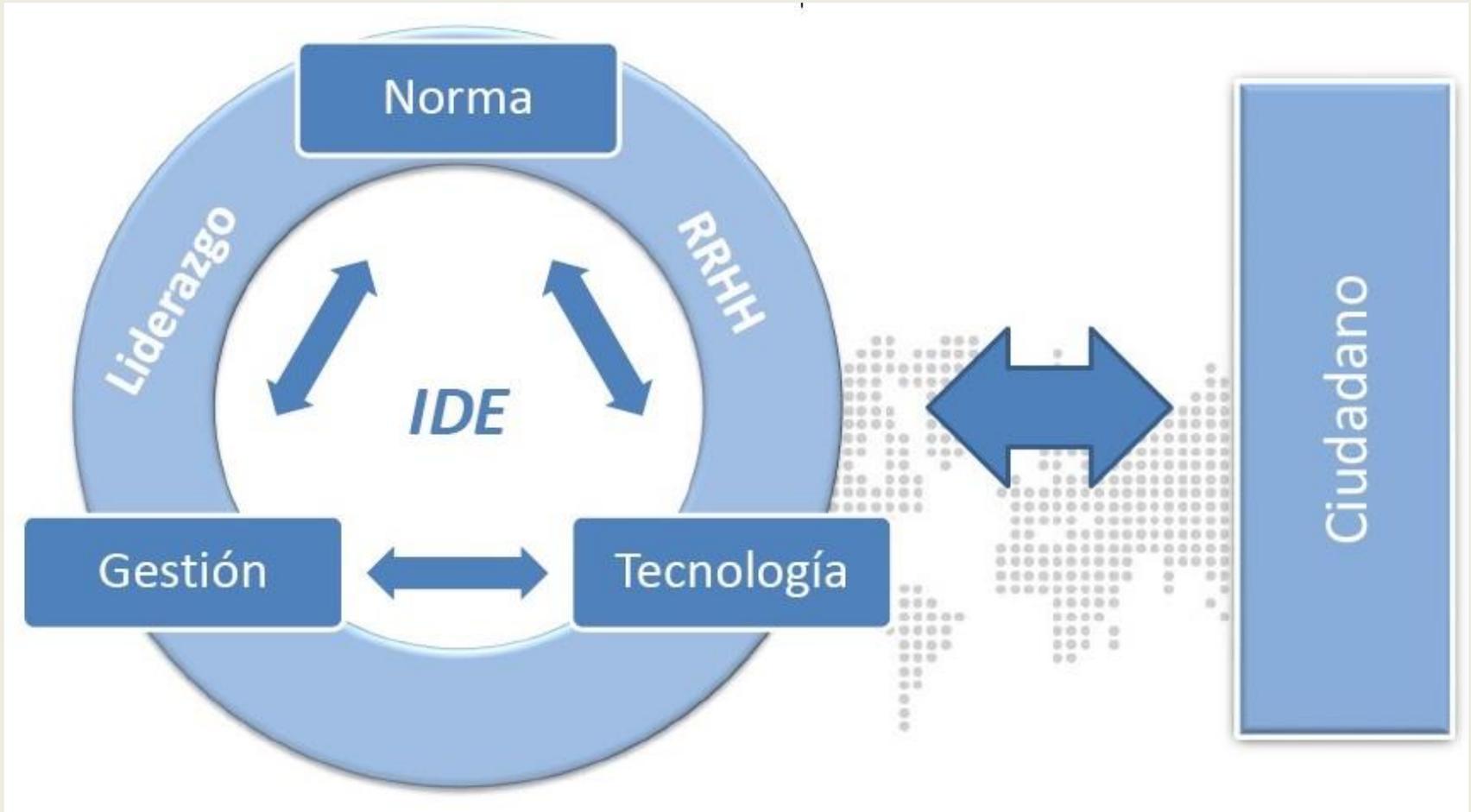


Definición del plan estratégico

- **Comunicación fluida** como eje central del compromiso.
- **Compartir conocimientos, experiencias y respetar las diferencias** para sumar ideas. y construir juntos.
- **Crear igualdad** entre ambas partes **mediante el intercambio.**
- Ponerse en el lugar del otro y **trabajar de igual a igual.**
- **Cooperar y tolerar errores propios y ajenos** y saber aprovecharlos para continuar en el camino.
- **Gestionar procesos de manera conjunta y participativa.**



Gerenciamiento





Importancia del trabajo en equipo

- **Ventajas**
 - Mayor productividad.
 - Sistemas de comunicación e información más eficaces y directos.
 - Mayor compromiso con los objetivos del grupo.
 - Mejor clima de trabajo.
 - Mejor coordinación entre los miembros del grupo.
 - Aumenta la probabilidad de éxito de las tareas complejas.
 - Facilita la dirección, el control y la supervisión del trabajo.
- **Desventajas**
 - Relaciones internas que inciden negativamente en la calidad de las decisiones.
 - Conflictos duraderos entre los miembros por las diferentes formas de pensar.
 - Discusiones que dividan al grupo.
 - El trabajo en equipo puede consumir más tiempo.
 - Errores sin responsables.



Importancia del trabajo en equipo

- Practicar la empatía
- Ser proactivo
- No desvirtuar el objetivo común
- Aprovechar la sinergia



Comunidad de práctica

- Es una teoría del aprendizaje social.
- Es una forma de trabajo colaborativo, que está emergiendo en las organizaciones comprometidas con los principios fundamentales del aprendizaje.
- Son grupos de personas que comparten una inquietud o una pasión por algo que ellas hacen y que interactúan regularmente para aprender cómo hacer eso mejor.



El Estado y la comunidad de práctica

- Las organizaciones públicas se están adaptando a los cambios, transfieren el conocimiento y la experiencia existente entre sus miembros, de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otros en la organización.
- Las organizaciones del Estado se pueden autogestionar y crear conocimientos dentro del entorno de la Administración Pública.
- El Estado debe estimular una actitud autoformativa entre sus trabajadores para compartir y desarrollar conocimientos colectivamente en el lugar de trabajo o en relación a este.
- Desde las teorías del aprendizaje, surge el concepto de Comunidad de Práctica (Wenger) como instrumento válido para aplicar al proceso de cambio.



Comunidad de práctica | Objetivos

- Sentido de pertenencia a la comunidad
- Intereses y motivaciones compartidos
- Relaciones interpersonales
- Afianzamiento de la cultura organizacional
- Coordinación y facilitación ágil
- Eficiencia operativa



Comunidad de práctica | Implementación

- Roles
 - Facilitador
 - Referente
 - Dueño del proceso
- Feria de datos
 - Proveedor
 - Consumidor
- Salas de situación de procesos
 - Flexibilidad
 - Reusabilidad
- Análisis de normas y reglamentos



Comunidad de práctica | Ejecución

- Reuniones presenciales
- Foros virtuales
- Mesas de ayuda



Comunidad de práctica

- Son grupos de individuos que comparten una preocupación, un conjunto de problemas bajo perspectivas similares o un interés común acerca de un tema y que a través de la comunicación entre sus miembros, comparten y generan un cuerpo de conocimiento grupal o colectivo.
- Se considera que el aprendizaje es una actividad situada en un contexto que la dota de inteligibilidad, según la cual la descontextualización del aprendizaje es imposible, puesto que toda adquisición de conocimiento se da en algún tipo de actividad social.
- La comunidad de práctica pone de manifiesto la importancia del nexo entre el individuo y la comunidad en el contexto laboral y promueve el desarrollo de una identidad como miembro de una comunidad para llegar a tener habilidades y conocimientos como parte del mismo proceso.
- El individuo llegará a ser más activo y a estar más comprometido con la cultura y por ello, asumirá una nueva identidad en el proceso de cambio.



El conocimiento colectivo

- El conocimiento colectivo es un complemento necesario al individual.
- Existen problemas que requieren la integración de conocimientos individuales para poder resolverlos.
- Implica que los miembros de la organización que lo comparte van a actuar con criterios similares y eso la convierte en previsible más allá de las contingencias individuales.



Rol de coordinador

- Lo que busca la comunidad de práctica es lograr que se produzca aprendizaje colectivo. Ahora bien, el hecho de que un grupo de personas con un interés común se relacione e interactúe ¿Es suficiente para garantizar que se produzca aprendizaje colectivo? ¿De qué depende el aprendizaje colectivo? De producirse aprendizaje ¿Qué nos garantiza que sea en beneficio de la organización del Estado en este caso?
- La misión del coordinador es colaborar facilitando la interacción de sus miembros y estimular un sentido constructivo dentro de la comunidad.
- La paradoja de las comunidades es que en un determinado momento sean auto organizadas, para ello se requiere de una persona o un cuerpo que tenga un delicado seguimiento de las actividades de la comunidad; y que a la vez entienda y sea parte de todos los temas y procesos que se traten.
- Para designar a un coordinador con estas funciones se puede hacer de diversas maneras, según lo decida el grupo o la institución que tenga la iniciativa de formar la comunidad. Una de las maneras posibles es someter postulantes a la elección de la comunidad, lo más racional sería que surja dentro del grupo, todo dependerá del criterio de los participantes a cerca de los valores, actitudes y condiciones técnicas que debería poseer el coordinador.



Las reuniones de la comunidad de práctica

- En las reuniones presenciales, el coordinador sugiere consignas de trabajo a la Comunidad a los fines de tener una guía temática. Los participantes aportan sugerencias y/o críticas en su diseño.
- Las reuniones deben tener "un hilo conductor".
- La primera consigna de trabajo en la Comunidad de Práctica consistió en realizar análisis, definiciones y consensuar lo que para el grupo significan los temas en común.
- La siguiente consigna es definir problemas. El obstáculo más importante para realizar la tarea de manera efectiva, consiste en poder expresarlos de manera clara y precisa. En aquellos problemas que representaban incomodidad o amenaza aparecía el uso de "rutinas defensivas". Las rutinas defensivas es cualquier acción, política o práctica que evita que los participantes de una organización vivan situaciones incómodas o amenazantes y, al mismo tiempo les impiden descubrir las causas de esas situaciones. Las rutinas defensivas de la organización inhiben el aprendizaje y sobreprotegen al individuo y a la organización.
- Clasificar los problemas internos, los problemas externos específicos, y los problemas externos con otras reparticiones.
- En primera instancia las personas empiezan pudiendo identificar y entender cómo funcionan estos obstáculos. Se espera que con el tiempo desarrollen la capacidad para eliminarlos.
- Habiendo debatido opiniones, compartido información relativa a los problemas, se conformaron nuevamente grupos para sugerir posibles cursos de acción a fin de obtener soluciones.
- Los diálogos de la comunidad suelen ser muy productivos, dado que entre sus integrantes hay gente con varios años de experiencia, otros son profesionales o fueron capacitados en alguna oportunidad para determinadas tareas.
- Durante las reuniones se generan espacios en los que las personas tienen oportunidad de hablar sobre ellos y conocerse. Esto potencia y refuerza los vínculos de la comunidad.
- Se espera que, con el tiempo, estas interacciones y relaciones mutuas vayan constituyendo un cuerpo común de conocimientos y un sentimiento de identidad.



La memoria de la comunidad

La Comunidad va generando conocimiento que se va registrando permanentemente y queda a disposición de cualquiera de sus miembros. Las personas que posteriormente ingresen a la Comunidad pueden acceder libremente al material.

Una de las ideas que van surgiendo desde la comunidad es articular todo el proceso de cada una de las reuniones con la correspondiente difusión de las actividades. La manera más simple y menos costosa de comunicación es a través de Internet, entonces la Comunidad de Práctica puede tener una página web que permita:

- ✓ Difundir prácticas para lograr el cumplimiento de los objetivos de manera eficaz y eficiente.
- ✓ Publicar leyes, decretos, resoluciones, formularios y material adecuado para auto capacitación.
- ✓ Mantener una comunicación permanente entre los miembros de la comunidad.
- ✓ Implementar y moderar foros para promover el diálogo e intercambio de experiencias entre los participantes.
- ✓ Tener al alcance en todo momento información útil.
- ✓ Lograr que accedan todos aquellos empleados públicos que desarrollen la misma actividad laboral que los miembros de la comunidad que se encuentren en cualquier lugar de la Provincia.
- ✓ Difundir el programa para hacerlo conocido en la extensión del territorio provincial para que pueda ser adoptado y adaptado para otras gestiones, como por ejemplo en los Municipios y Comunas.

Es necesario poseer una sólida base de datos tanto con el material que se va desarrollando en la comunidad como con los aportes y creaciones de sus miembros y los contactos para poder comunicarse con ellos.



El ciclo de crecimiento

