SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

EQUIPOS DE TRABAJO: DESDE LA ORGANIZACIÓN A LA SUPERVISIÓN.

Código INAP IN27016/17 ***Estado*** Activo

Programa -Formación Continua ***Área*** + Administración y servicios de oficina

Fundamentación

Desde el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (INAP), se ha generado el programa Itinerarios Formativos con el propósito de ofrecer un plan de capacitación para cada puesto de trabajo.
Los itinerarios se diseñaron a partir del nomenclador elaborado por la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) que identificó todas las familias de puesto de la Administración Pública Nacional (APN) y los perfiles que la integran, de la información relevada en las jurisdicciones a través de entrevistas, y del análisis de distintas actividades de capacitación basadas en el enfoque de competencias generadas por el programa Sistema de Gestión de Calidad del INAP.
La información recolectada permitió delinear un conjunto programado y ordenado de espacios de capacitación denominado itinerario formativo con el propósito de asegurar una capacitación coherente con el trabajo diario y el horizonte de carrera de los empleados públicos y desarrollar o fortalecer competencias acordes con el perfil.
El diseño de un itinerario formativo, basado en el enfoque de competencias, plantea un recorrido en cuya base se especifican metas formativas y se identifican los saberes y pasos necesarios para alcanzarlas. Las competencias reflejan un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes.
El itinerario tiene una estructura modular y cada módulo se vincula con una actividad de formación tendiente a desarrollar las competencias requeridas por el perfil. Esta actividad responde a la necesidad de fortalecer las competencias vinculadas a la organización y supervisión de las actividades de un equipo de trabajo.

Las acciones previstas se encuentran enmarcadas en la Propuesta de Capacitación del INAP 2017, en las actividades tendientes al desarrollo de Competencias Profesionales del Personal del Estado

Contribución esperada

Que el espacio de formación permita a los empleados públicos:
- una mejora en las relaciones laborales con los integrantes del equipo de trabajo y que esta impacte progresivamente en la producción del área,
- que la organización del trabajo en los equipos reflejen un liderazgo con vistas a potenciar el logro de los objetivos dando cuenta de la calidad del servicio que se brinda.

Perfil del participante

Esta actividad es transversal a diversas familias de puestos, y está dirigida a quienes se desempeñan como:
- Responsable administrativo a cargo de la organización y supervisión de la gestión y provisión integral de los servicios de asistencia administrativa de una unidad, área o programa. Como por ejemplo: Responsable del equipo de atención al público, Jefe o Coordinador de compras y contrataciones, Responsable y/o Coordinador de Gestión de Personal/Desarrollo Carrera/Capacitación, Responsable de servicios generales y de mantenimiento, etc.

-Secretarias de Dirección.
-Secretarias de programas o de proyectos.

Objetivos

Que los participantes sean capaces al finalizar la formación de:

- Identificar fortalezas y debilidades en el funcionamiento de su equipo de trabajo.
- Organizar el equipo de trabajo teniendo en cuenta herramientas de gestión.
- Valorar la comunicación eficaz, las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos para crear un clima de trabajo productivo.

Contenido

El proceso de formación de un equipo de trabajo.
Los distintos roles en un equipo de trabajo.
Factores motivadores e incentivos en los equipos de trabajo.
Características de los equipos eficaces.
Estilos de liderazgo y equipos de trabajo.
La planificación de proyectos, la asignación de las tareas y el análisis del desempeño.
Planificación y conducción de reuniones de trabajo.
Modelos de resolución de problemas y toma de decisiones.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

El foco de la capacitación está puesto en el desarrollo de capacidades específicas de la formación del profesional e intenta promover un aprendizaje práctico, integral y activo. Busca como resultado cambios en la forma de pensar y actuar de las personas. En este sentido, se destaca el valor de la experiencia (propia y de otros) que adquieren significación a partir del acercamiento a situaciones vinculadas con la realidad del trabajo.
Durante el desarrollo del curso se propondrán actividades individuales y grupales. Y se implementarán a través de distintas técnicas: lecturas guiadas, grupos de discusión, análisis, resolución de casos y debate a partir de la presentación de documentos, foro virtual, etc.

A modo de ejemplo se describen algunas actividades que se implementarán:
Actividades introductorias: Presentación del curso: propósito, estructura, objetivos, contenidos, cronograma de tareas a desarrollar, criterios de evaluación. Autodiagnóstico relativo a la identificación de roles, fortalezas y debilidades de lso integrantes de su equipo de trabajo y su capacidad de liderarlo.

Actividades de desarrollo:

- descripción del equipo y etapas de conformación.
- identificación y análisis de los elementos obstaculizadores y facilitadores para el desarrollo de los equipo de trabajo
- participación en foros sobre liderazgo y conducción de equipos.

Algunos trabajos, resultado de las actividades propuestas, integrarán un porfolio para el desarrollo de la actividad final.

Actividades integradoras: a modo de integración, se solicitará un trabajo final que integre la descripción del equipo y el plan de trabajo para mejorar el desempeño de sus integrantes.

Por otro lado, tendrán acceso a las herramientas para interactuar con el tutor y con el resto de los participantes: correo electrónico, foros, buzón de Tareas

Descripción de la modalidad

Virtual con tutor

Bibliografía

Anzorena, Oscar (2008): Maestría personal. El camino del liderazgo. Buenos Aires: Lea.
Blake, R. y Mouton, J. (1989): El nuevo grid gerencial. México: Diana.
Disandro, E. y Almirón Bassetti, H. (1998): Capacitación a distancia en gestión de organizaciones comunitarias. Módulo 6: Liderazgo y dirección. Buenos Aires. INAP
Fainstein, Héctor (1997): La gestión de equipos eficaces. Buenos Aires: Macchi.
Gore, Ernesto (1996): Conceptos y herramientas de Managment. Módulo I.J. Trabajo en equipo. Buenos aires. Mercado.
López Espinosa, Gustavo (1996): Conceptos y herramientas de Managment. Módulo I.S. Liderazgo. Buenos Aires. Mercado.
West, Michel (2003): El trabajo eficaz en equipo. Buenos Aires: Paidós.
Dyer, W. (1998): Formación de equipos. Problemas y alternativas. México: Addison-Wesley Iberoamericana.
Robbins, Harvey y Finley, Michael (1999): Por qué fallan los equipos. Los problemas cómo corregirlos. Buenos Aires: Granica.

Evaluación de los aprendizajes

La evaluación se considerará como una instancia presente durante todo el proceso de enseñanza con el propósito de

identificar fortalezas y dificultades, y efectuar los reajustes necesarios para favorecer el desarrollo de las capacidades.

Se proponen tres tipos de evaluaciones: diagnóstica, de proceso y de resultados o final:

- Evaluación diagnóstica: al inicio del curso o tema nuevo, para que el tutor pueda efectuar un diagnóstico del grupo y realizar los ajustes necesarios en las actividades y secuencia de los contenidos.

- Evaluación de proceso: realizada en forma continua y sistemática. Monitoreo de las actividades previstas individuales y/o grupales y la intervención en los foros. Se tendrá en cuenta la entrega en tiempo y forma de los productos solicitados así como acreditar por lo menos una o dos intervenciones sustantivas en cada foro.

- Evaluación de producto: que consiste en un plan de acción, según pautas del docente, para la mejora en la organización y seguimiento del equipo de trabajo.

Criterios de evaluación:
Los criterios de evaluación están asociados a las capacidades descriptas en el curso.
El tutor evaluara si el participante:
Se comunica con claridad y precisión conceptual.
Fundamenta las decisiones tomadas.
Identifica situaciones problemáticas en su equipo de trabajo y propone soluciones.
Reconoce roles y funciones de su equipo de trabajo.
Propone un plan de trabajo que sea factible de implementar con su equipo.
Comprende la importancia del uso de herramientas de gestión.

Instrumentos para la evaluación

Grilla de seguimiento de las actividades de los participantes.
Matriz de evaluación del trabajo integrador final.
Encuestas para relevar la opinión de los participantes.
Encuesta para relevar la opinión del tutor.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Es requisito realizar y entregar los trabajos solicitados por el tutor y aprobar la evaluación final integradora del curso. Para cada actividad se otorgará una semana de plazo con un margen de hasta 3 días posteriores. Para el trabajo final se dará una semana de plazo con un margen de hasta 5 días. Según el caso, se contemplará la postergación de la entrega de los trabajos.

Para la ponderación de las distintas actividades se aplicarán los siguientes porcentajes:
Las introductorias tendrán una valoración del 10%.

Las de desarrollo tendrán una valoración del 40%.

La de integración (producto/trabajo final) tendrá una valoración de 50%.

Duración (Hs.)

40

Detalle sobre la duración

El curso será enteramente en modalidad virtual.

Actividades en la plataforma virtual. Se organizará en 6 (SEIS) semanas.

Actividades en el puesto de trabajo: se estima que el participante destinará en cada semana aproximadamente 6/7 horas para realizar las tareas solicitadas.

Lugar

campus2 INAP

Perfil Instructor

Tutor-especialista y con experiencia e idoneidad en la temática del curso. Con experiencia en educación a distancia virtual.

Origen de la demanda

Itinerario Formativo

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27317235483	CHIRINO,CAMILA LUCIA
20175271717	LESNICHEVSKY,CLAUDIO GABRIEL