

## SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

### **Nombre**

TRABAJO EN EQUIPO

**Código INAP** IN35865/21      **Estado** Activo

**Programa** )Capacidades Específicas Gestión Pública      **Área** )Conducción Personas y Equipos

### **Fundamentación**

Propósito: Desarrollo o fortalecimiento de capacidades

El desafío de la gestión en situaciones de alta complejidad que enfrentan las organizaciones públicas, presupone una alta cuota de innovación y mejora continua. Una de las claves para mejorar la productividad y la efectividad organizacional, es que los equipos de trabajo funcionen eficazmente, evitando la rutina, coordinando habilidades, creando acuerdos, auto evaluando sus acciones, produciendo respuestas creativas y relativamente rápidas a los problemas, de modo de generar valor a las organizaciones.

El trabajo eficaz en equipo supone un nuevo estilo de gestión y el desarrollo de nuevas capacidades por parte de sus integrantes. Quienes lideran equipos, además de sus conocimientos técnicos en sus áreas de acción específicas, deberán aplicar capacidades y habilidades que les posibiliten la conducción y el desarrollo de sus equipos, para el logro del desempeño y la efectividad grupal.

Es por esto que en el marco del Sistema Nacional de Empleo Público, el INAP pone a disposición de los agentes este curso que les permitirá fortalecer competencias para una mejor efectividad en el trabajo en equipo y una mayor profesionalización en la gestión pública.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir) - Saber interactuar (saberes de relación que se expresan a través de los vínculos que se establecen con los demás).

### **Contribución esperada**

Se espera que los participantes estén en condiciones de reflexionar y valorizar el trabajo en equipo, tomen conciencia de su potencialidad y manejen técnicas de grupo que les permita incrementar el impacto del mismo en el alcance de los objetivos organizacionales. Asimismo, al finalizar la actividad están en condiciones de emplear diferentes herramientas y criterios de acción en pos de gestionar procesos de formación de equipos eficaces.

### **Perfil del participante**

Funcionarios públicos profesionales.

## **Objetivos**

Que los participantes logren:

- Analizar los conceptos teóricos y metodológicos que entran en el trabajo en equipo.
- Explorar las principales herramientas para trabajar y gestionar un equipo efectivo.
- Detectar fortalezas y debilidades personales, grupales y organizacionales en el funcionamiento de su equipo de trabajo.
- Aplicar los conceptos y habilidades claves de un conductor de equipos de trabajo dentro de una organización compleja.

## **Contenido**

Unidad 1: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO DESDE EL ENFOQUE DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

La era del conocimiento y las nuevas problemáticas en la organización y conducción del trabajo. Los trabajadores del conocimiento. La evolución de la gestión del trabajo. Hacia la gestión del trabajo del conocimiento. Qué es un Equipo de Trabajo. Cuándo son necesarios los equipos de trabajo. Dimensiones del equipo. Diferencias y semejanzas entre los equipos y los grupos. El proceso de formación de los equipos de trabajo. Características de los equipos eficaces.

Unidad 2: CLAVES DE LOS EQUIPOS EFECTIVOS.

Competencias para trabajar en equipo, colectivas e individuales. Valores, creencias y actitudes que sustentan la acción. Visión Compartida, Alineación y Sinergia. Establecimiento de metas específicas. ¿Cómo llevamos la teoría a la práctica?

Unidad 3: COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN EN EQUIPOS DE TRABAJO.

El equipo como red conversacional. Las redes de relaciones. Acordar compromisos. Los componentes del compromiso. Los pedidos. Los ofrecimientos. Las condiciones de satisfacción. El trasfondo de confianza. Dificultades en la coordinación de acciones. El reclamo como accionar productivo.

Unidad 4: CONDUCCIÓN Y LIDERAZGO DEL EQUIPO DE TRABAJO.

Distinción entre conducción, gerenciamiento y liderazgo. La función y el rol. Las responsabilidades de la gestión. Los enfoques conceptuales del liderazgo. El paradigma de la influencia. Los valores en el liderazgo. Las responsabilidades del liderazgo de desarrollo. Liderar las emociones. De la cultura del miedo a la confianza.

## **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

La actividad se desarrollará a través de un entorno virtual de aprendizaje del INAP. El eje de la propuesta pedagógica es promover el trabajo colaborativo entre los participantes y la reflexión a partir de los contenidos del curso y su vinculación con situaciones cotidianas en el ámbito laboral que les facilite y posibilite ir incorporando los conocimientos y habilidades desarrolladas en el curso e ir llevándolas a la práctica en forma simultánea en sus puestos de trabajo. Los participantes en todo de momento se encuentran orientados con tutores especialistas en el tema. A tal efecto se realizarán:

Actividades introductorias:

En el Foro de Bienvenida a los efectos de que los participantes y comiencen a construir la pertenencia al grupo y al trabajo colaborativo y puedan compartir sus saberes, experiencias y las dificultades que se les presentan en su quehacer laboral en relación a la temática planteada. El producto final de estas actividades es la formulación de un mapa de expectativas y saberes previos.

Actividades de desarrollo:

A los efectos de que los participantes se apropien de conceptos, metodologías y herramientas, se desarrollarán ejercicios de:

- autorreflexión acerca de su práctica comunicacional.
- análisis de los postulados teóricos y su vínculo con la práctica cotidiana en su ámbito laboral.
- intercambio en el foro acerca del análisis de textos y videos.
- realización de actividades de dar y recibir feedback en su equipo de trabajo autoadministrados.
- realización de ejercicios para la mejora de la coordinación de acciones en su ámbito laboral.

Actividades integradoras finales:

A los efectos de relacionar e integrar los contenidos desarrollados se desarrollará el Trabajo Práctico Final.

### **Descripción de la modalidad**

Virtual tutorado.

### **Bibliografía**

- Michel A West, El Trabajo eficaz en equipo, Ed. Paidós, 2003.
- Jon Katzenbach, Equipos de alta gerencia, Ed. Díaz de Santos, 1998.
- W Dyer, Formación de Equipos. Problemas y alternativas, Ediciones Addison Wesley Iberoamericana. EEUU, 1998.
- Juan Malaret, Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico, Diaz De Santos, 2003.
- Harvey Robbins y Michael Finley, Por qué fallan los equipos, Granica, 1999.
- Nicky Hayes, Dirección de equipos de trabajo, Thomson, 2002.
- Peter Block, El manager fortalecido, Paidós, 1990.
- Rafael Echeverría, Ontología del Lenguaje, Dolmen, 1994.
- Fernando Flores, Creando Organizaciones para el Futuro, Dolmen, 1994.
- Oscar Anzorena, Maestría Personal, El camino del Liderazgo - Un modelo para la práctica del coaching y la facilitación del Desarrollo Personal y Organizacional, Ediciones Lea, Bs. As. 2008.
- Fernando Flores, Creando Organizaciones para el Futuro, Dolmen, 1994.
- Oscar Anzorena, Maestría Personal, El camino del Liderazgo - Un modelo para la práctica del coaching y la facilitación del Desarrollo Personal y Organizacional, Ediciones Lea, Bs. As. 2008.

Chris Argyris, Conocimiento para la acción, Granica, 1999.

Peter Senge, La Quinta Disciplina, Granica, 1992.

Fredy Kofman, Metamanagement, Granica, 2001.

### **Evaluación de los aprendizajes**

La evaluación de los aprendizajes será de proceso y de producto.

Evaluación de proceso: La aprobación de cada Unidad Temática implicará la realización y aprobación de diferentes tipos de actividades. También se tendrá en cuenta la participación en los foros de discusión en las unidades en las que estén presentes.

Evaluación de producto: La evaluación final requerirá la elaboración y aprobación del Trabajo Práctico Final. Este trabajo será de carácter individual y para la realización del mismo deberá poder relacionar y poner en práctica los conocimientos aprendidos en las distintas unidades temáticas.

Para la evaluación se ponderará en un 50% la adquisición e integración de los conceptos desarrollados y en otro 50% la competencia de aplicarlos a una situación específica del ámbito laboral.

### **Instrumentos para la evaluación**

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: Grillas de evaluación de seguimiento de las actividades de procesos y de producto.

Instrumentos para la evaluación de la actividad: Encuesta de satisfacción INAP.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

Aprobación en los plazos previstos tiempo de la totalidad de las actividades de desarrollo correspondientes a cada unidad temática.

Participación en la totalidad de los foros de discusión.

Aprobación del Trabajo Práctico Final.

### **Duración (Hs.)**

27

### **Detalle sobre la duración**

27 horas de trabajo en plataforma virtual cumplimentando actividades y participación en foros.

### **Lugar**

Campus virtual INAP.

**Perfil Instructor**

Experto en Gestión de los Recursos Humanos.

**Origen de la demanda**

Actividad organizada por INAP.

**Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27167651882	BELLO,MARIA ALEJANDRA
27327386757	LOPRESTI,CECILIA EDITH
20178224256	MUSSI,RODOLFO LUIS
27322364801	RODRIGUEZ LECUMBERRI,MARIA EUGENIA
27202013363	SLUTZKY,VIVIANA EDITH
20277780012	VERON,JORGE ALEJANDRO