

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

APRENDIENDO A APRENDER EN EQUIPOS DE TRABAJO

Código INAP IN37290/22 **Estado** Activo

Programa)Capacidades Específicas Gestión Pública **Área**)Organizaciones Públicas

Fundamentación

La gestión integral de los recursos humanos comprende la puesta en marcha de una serie de acciones concretas entre las que se contempla la generación de un cambio cultural en la Administración Pública Nacional. Este cambio encuentra su orientación en el fortalecimiento de los valores del Estado argentino y del rol del servidor público.

Por esta razón, se propone el presente curso con el objetivo de formar, en valores aplicables al trabajo colaborativo, a los servidores públicos que revistan en cargos de conducción y al personal técnico profesional, para acompañar los procesos de transformación hacia un Estado eficiente centrado en el ciudadano.

A una cultura organizacional basada en la funcionalidad piramidal, el apego a los procedimientos y fundada en la autoridad formal es necesario oponerle nuevas rutinas de trabajo basadas en valores, ágiles, adaptativas, innovadoras, disruptivas y preparadas para asumir desafíos de gestión planteados por ciudadanos exigentes en cuanto a su derecho de recibir respuestas de un Estado eficaz.

Contribución esperada

Se espera que las organizaciones incrementen su capacidad de dar respuestas e impulsar proyectos innovadores en contextos de incertidumbre, con un alto desempeño y resultados pertinentes de calidad y oportunos, cercanos a las necesidades del ciudadano o del cliente interno de la AP. Se espera que los participantes apliquen nuevas herramientas que les permitan reflexionar acerca de su participación en equipos de trabajo y sean capaces de potenciarlas.

Perfil del participante

Personal de la Alta Dirección Pública de la APN o con cargos equivalentes de conducción y técnicos profesionales de la Administración Pública Nacional.

Objetivos

Que los participantes logren:

- reconocer capacidades y habilidades requeridas para participar en el trabajo en equipo, en línea con los valores que conforman la cultura organizacional de la APN;
- identificar las principales barreras o conductas que dificultan el trabajo en equipo eficaz, tanto propias como de otros agentes;

- comprender el propio quehacer del equipo como un proceso iterativo orientado al aprendizaje y la mejora continua;
- conocer las ventajas del trabajo en equipo basado en el enfoque de la reflexividad y la participación por sobre las modalidades tradicionales de gestión, para su aplicación en el ámbito de la APN.

Contenido

Unidad 1: Los valores de la APN: Un marco ético para el trabajo en equipo

Parte I. Los valores en la APN. Compromiso, servicio, integridad y transparencia, equipo, aprendizaje, cercanía, hacer la diferencia, innovación.

Parte II. Tipologías y metodologías para el trabajo en equipo. El diseño tradicional. Metodologías ágiles: Scrum. Los equipos autogestionados.

Unidad 2: La consolidación del trabajo en equipo desde la reflexividad

Parte I. ¿Qué es la reflexividad? El proceso iterativo de la reflexividad.

Parte II. Los equipos de trabajo reflexivos: niveles, dimensiones y características. Obstáculos para conformar un equipo de trabajo reflexivo.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

El curso despliega sus contenidos a partir de un relato ficcional que muestra los avatares de un equipo de trabajo de la APN en su funcionamiento cotidiano. La propuesta narrativa ayudará al cursante a tender puentes entre las experiencias de organización y gestión del trabajo que transcurren en la ficción, los materiales obligatorios de lectura, las actividades y los recursos de aprendizaje.

La historia central se plantea “del final al principio” (tipo flashback): el cursante conocerá desde el primer momento los resultados de un proceso de trabajo compartido por un equipo de agentes de la Administración Pública. El desafío, tanto narrativo como didáctico, consiste en reconstruir hacia atrás cuáles fueron las diferentes decisiones que estos agentes (tanto la coordinación del equipo como sus distintos miembros) fueron tomando a partir de un desafío laboral recibido por el área en la que trabajan. Los resultados obtenidos con su desempeño brindarán pistas para la reconstrucción de los hechos.

El cursante deberá considerar en qué medida ciertas decisiones (la mala comunicación, la falta de consenso, la ausencia de objetivos o metas construidas colectivamente, etc.) incidieron o interfirieron en el funcionamiento de este equipo de trabajo desde la perspectiva de “trabajo en equipo”.

La centralidad de las actividades que se desprendan de esta ficción estará dada por problematizar cuál habría sido una buena intervención en clave de “trabajo en equipo”.

Actividades de los participantes:

- Actividades de desarrollo:

En la unidad 1, los participantes realizarán dos actividades:

1. Deberán responder un cuestionario, seleccionando la respuesta correcta. Trabajarán con los valores de la APN y la organización de los equipos de trabajo.
2. A partir de la presentación de un correo electrónico, deberán seleccionar, entre las dadas, la palabra o la frase que corresponda. Trabajarán con metodologías de trabajo en equipo.

En la unidad 2, realizarán dos actividades:

1. Relacionarán fragmentos de la ficción con las características del proceso iterativo correspondiente a partir de una serie de opciones dadas.
 2. Encuesta en la que podrán evaluar el modo de trabajo de los equipos de los que forman parte.
- Actividad de producto: Cuestionario con selección de respuestas de opción múltiple.

Recursos didácticos:

- Hoja de ruta con la presentación general del curso, con enlace descargable.
- Infografía con enlaces descargables.
- Material descargable.
- Historieta.

Descripción de la modalidad

Virtual autogestionada.

Bibliografía

- Comisión para la Educación de la Unión Europea.
- E.A.G. E EQUIPOS AUTOGESTIONADOS: 8 Principios básicos.
- MELLÁN, Verónica: La Cultura Organizacional y su impacto en el rendimiento de los Equipos de Trabajo: El papel mediador del Clima y la Reflexividad – Facultad de Psicología, Universidad de Valencia, junio 2017.
- SANCHEZ CANO, R & SANGONIZ AKARREGI: Reflexividad en Equipos socioeducativos – XIV Jornadas de Infancia y Adolescencia en riesgo, Madrid, CONFER, noviembre 2013.
- SCHWABER, K. & SUTHERLAND, J: “La Guía de Scrum”– julio 2013.
- TRIGAS GALLEGRO, M & DOMINGO TRONCHO, A. C.: Metodología Scrum.
- WEST, M. A. (1996). Reflexivity and work group effectiveness: A conceptual integration. En M. A. West (Ed.), The handbook of work group psychology. Chichester, UK: John Wiley y Sons, Ltd.
- WEST, M. A. (2000). Reflexivity, revolution, and innovation in work teams. En M. M. Beyerlein y D. A. Johnson (Eds.), Product development teams. Stamford: JAI Press.

Evaluación de los aprendizajes

De proceso:

En el marco de cada unidad, el cursante deberá resolver dos actividades que serán objeto de la evaluación de proceso.

Evaluación de producto: Cuestionario final integrador de los contenidos del curso.

Instrumentos para la evaluación

De los aprendizajes: Grilla de evaluación.

De la actividad: Encuesta de opinión de los aprendizajes administrada por INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

-Realizar y aprobar las actividades intermedias con 60% de las respuestas correctas.

-Realizar y aprobar la evaluación final con 60% de las respuestas correctas.

Duración (Hs.)

5

Detalle sobre la duración

5 horas distribuidas en dos semanas del curso disponible en plataforma.

Lugar

Campus virtual INAP.

Perfil Instructor

Especialista en la temática.

Origen de la demanda

INAP/PEC

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
	ACTIVIDAD,AUTOADMINISTRADA