SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

CICLO DE ACTIVIDADES INAP: DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS PARA EL TRABAJO DEL FUTURO – CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

Código INAP IN38937/23 ***Estado*** Activo

Programa)Actividades Transversales ***Área*** Desarrollo de habilidades blandas

Fundamentación

Tema: Trabajo en equipo
Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

Es fundamental repensar las competencias que deberían atesorar los empleados públicos en el futuro. Los especialistas en la materia nos anuncian que se trata de competencias blandas o socio-comunicacionales: capacidad constante de adaptación y de aprendizaje, flexibilidad, creatividad, capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, capacidades para el liderazgo e inteligencia emocional.
Es así que, se diseñó un Ciclo de actividades para la capacitación del personal de la APN, que tiene en cuenta los desafíos que tendrán que enfrentar los futuros perfiles y las competencias blandas que resultarán fundamentales para desempeñarse con un nivel competencial de calidad en los nuevos contextos laborales.

La colaboración en el trabajo puede estimular la innovación, mejorar la productividad y aumentar la satisfacción de los miembros del equipo.
Permite que los equipos compartan sus habilidades, talentos e ideas para alcanzar un objetivo común. Los equipos colaborativos trabajan juntos con lluvias de ideas nuevas, llevan a cabo proyectos ambiciosos y cumplen con sus objetivos. Como mínimo, los integrantes de un equipo colaborativo logran más trabajando juntos de lo que podrían lograr por separado.
Los equipos interdisciplinarios tienen diferentes miradas y objetivos comunes, y dentro de un escenario de cambios coyunturales, incertidumbre y volatilidad, esto sirve de gran ayuda.

Un equipo interdisciplinario es el que se constituye con un grupo de empleados o profesionales con funciones delegadas, que comparten la responsabilidad por la tarea, en vistas al logro de uno o varios objetivos comunes. En un equipo interdisciplinario se toman las decisiones de forma conjunta. Son personas con habilidades complementarias, un propósito común y metas de desempeño, de todo lo cual se hacen mutuamente responsables.
En épocas de reinvención y cambios, la diversidad de enfoques y la apertura para implementar las mejores ideas se convierten en imprescindibles. Porque se necesitan muchas ideas, miradas y perspectivas para ser ágiles, con la

convicción que en el desacuerdo se gesta la creatividad y la innovación. Los equipos interdisciplinarios se conforman entre roles distintos y complementarios que intervienen en una realidad que se vincula mejor con un contexto cambiante, ambiguo y volátil, que exige cada día afrontar nuevos desafíos y a la vez saber tomar las mejores oportunidades.

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 qué hacer (saberes de situación relacionados con la capacidad de tomar decisiones en situaciones y contextos específicos) – Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, creencias, etc.).

Contribución esperada

Desarrollar capacidades y saberes que profundicen respecto al pensamiento colaborativo dentro de los equipos de su sector/ área de desempeño o a nivel institucional.
Se espera también que fortalezcan la capacidad de interdisciplinariedad que permita tener un pensamiento colaborativo, de trabajo en red y generación de compromiso y confianza.

Perfil del participante

Personal de cualquier nivel y función de la APN
Profesionales, técnicos, líderes de proyecto y/o responsables de equipos de trabajo.

Objetivos

Comprender el significado del trabajo de colaboración en red dentro de los equipos.
Identificar estrategias para ponerlo en práctica en el equipo de trabajo internamente como con otras instituciones.
Valorar las capacidades y habilidades que fortalecen este concepto que son: la comunicación, la coordinación, la complementariedad, la confianza y el compromiso.

Contenido

Módulo I. Construir equipos diversos
Pautas para la construcción de equipos
1. Equipo multidisciplinario
2. Equipo interdisciplinario

Módulo II. Comunicaciones y conversaciones abiertas
Conversación para un propósito común
Conversación de la confianza
Conversación sobre los miedos
Conversación sobre los compromisos

Módulo III. Valores clave de los equipos colaborativos
Claridad: Las comunicaciones claras son la clave.
Eficiencia: La manera en que colabore el equipo no debe necesariamente tener estricta correlación con el tiempo que pasan juntos.
Positividad: Los equipos que pueden superar fracasos y volver a empezar proyectos nuevos con una actitud positiva
Confianza: Los miembros del equipo necesitan sentir confianza, para contribuir con sus ideas y habilidades únicas y particulares.

Módulo IV. Maneras de mejorar la colaboración en los equipos
Entender quién hace qué y por qué
Aprender de los demás
Respetar otros puntos de vista
Evitar las luchas de poder
Acabar con la jerga confusa
Crear una comunidad dentro del lugar de trabajo
Utilizar las herramientas de comunicación adecuadas

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Durante el desarrollo de los encuentros, se realizarán actividades individuales y grupales a partir de un enfoque metodológico que privilegia la reflexión sobre la acción.
Se partirá de exposiciones teóricas para promover el intercambio, la reflexión y el análisis entre lo abordado, las características y significado de un proceso de creación y lo que requiere adaptarse a él.
Además, los participantes realizarán actividades de autoevaluación y trabajo en grupos para identificar su propio estilo comunicacional, sus miedos o bloqueos para poder buscar soluciones creativas a situaciones comunes o complejas.
Para finalizar, deberán reflexionar y proponer acciones factibles de ser implementadas a través de un plan de mejora, que promueva la creatividad dentro y fuera de la organización.

Descripción de la modalidad

Virtual sincrónico

Bibliografía

- Almendares. Juan: (2019) “Interdisciplinariedad y Trabajo en Equipo”. Revista Centroamericana de Ciencias de la Salud
- Suárez Guerrero, Cristóbal (2019) “Aprender En Red “ Editorial UOC, S.L .
- Hassekieff ,Gisela (2018) “Equipos interdisciplinarios y trabajo en equipo”. Createspace Independent Publishing Platform
- Saeteros Guzmán David; Ordoñez Cesar; Valero Betty (2018). “Redes interdisciplinarias institucionales e interinstitucionales para la creación de unidades de producción”. Instituto Tecnológico Superior Simón Bolívar.

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación de proceso: La evaluación es considerada como una instancia presente en todos los encuentros pautados, en la cual, se valorarán las intervenciones en los espacios de intercambio que promueva la docente.
Evaluación de producto: Consistirá en la realización de las actividades de autoevaluación y elaboración de acciones a ser implementadas en sus equipos de trabajo, a partir de los contenidos desarrollados durante la cursada y de la relación entre éstos y las tareas que desempeñan en sus espacios de trabajo.
Realización del trabajo final: Descripción de un caso. Nuevas propuestas para la mejora continúa.

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: Informes de la plataforma.
Grilla para el seguimiento y evaluación de las actividades.

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

Requisitos de Asistencia y aprobación

Para la aprobación de la actividad se requiere del 80% de asistencia a los encuentros virtuales sincrónicos, la participación en los intercambios, la realización y aprobación de las actividades propuestas y del trabajo final propuesto.

Duración (Hs.)

7

Detalle sobre la duración

2 encuentros mensuales de 2h cada uno
3 horas de trabajo asincrónico para la elaboración del trabajo final.

Lugar

Plataforma Cisco Webex.
Plataforma virtual INAP.

Perfil Instructor

Lic. Lilia Ciamberlani
Licenciada en filosofía y letras(UBA)
Magíster en Lingüística,(Instituto Caro y Cuervo-OEA-Colombia)
Semióloga. Docente Universitaria (UBA).
Especialista en Comunicación y Cultura Organizacional en procesos de alto impacto.
Asesora de Organismos Internacionales en el diseño de estrategias comunicacionales.
Líder de proyecto en empresas públicas y privadas, definiendo estrategias comunicacionales para el cambio de procesos.
Capacita a la Alta Gerencia en temas de comunicación, calidad y crisis.

Dicta cursos de posgrados en distintas instituciones públicas como privadas sobre Semiótica de las Organizaciones.
Docente de distintas Universidades nacionales e internacionales sobre estrategias de calidad en la atención al cliente y auditoría de comunicación para la calidad.
Integrante de diversos Comités de Expertos de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (CONEAU) en la acreditación de carreras de grado y posgrado en áreas de Ciencias de la Comunicación
.Autora de varias publicaciones, entre ellas: “Comunicación para la transparencia”, “Comunicación en las instituciones de salud”,” Cómo gerenciar la comunicación”.
Blog: www.ciamberlani.com.ar con artículos de gerenciamiento y gestión de Instituciones / empresas / organizaciones en gestión de las personas.

Origen de la demanda

INAP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27059673101	CIAMBERLANI,LILIA