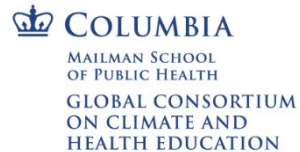


RESPUESTA EN CLIMA Y AMBIENTE PARA LA SALUD EN LAS AMÉRICAS

Gestión del Trabajo en Equipos Transdisciplinarios
18 de octubre, 2022

Lily House Peters, Gabriela Alonso Yáñez, Marshalee Valentine, Martin Garcia Cartagena



Objetivos de aprendizaje

- Identificar los escollos habituales en el trabajo en equipos transdisciplinarios y las estrategias para gestionar los equipos transdisciplinarios de forma ética y equitativa
- Describir cómo mitigar los conflictos habituales en los equipos transdisciplinarios
- Explicar la importancia de incluir a diversos actores en la investigación con énfasis en la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI), incluyendo la equidad de género, la diversidad racial y étnica y la inclusión intergeneracional
- Explicar y aplicar un modelo de "cadena de resultados" a un problema de investigación específico



Áreas Focales:

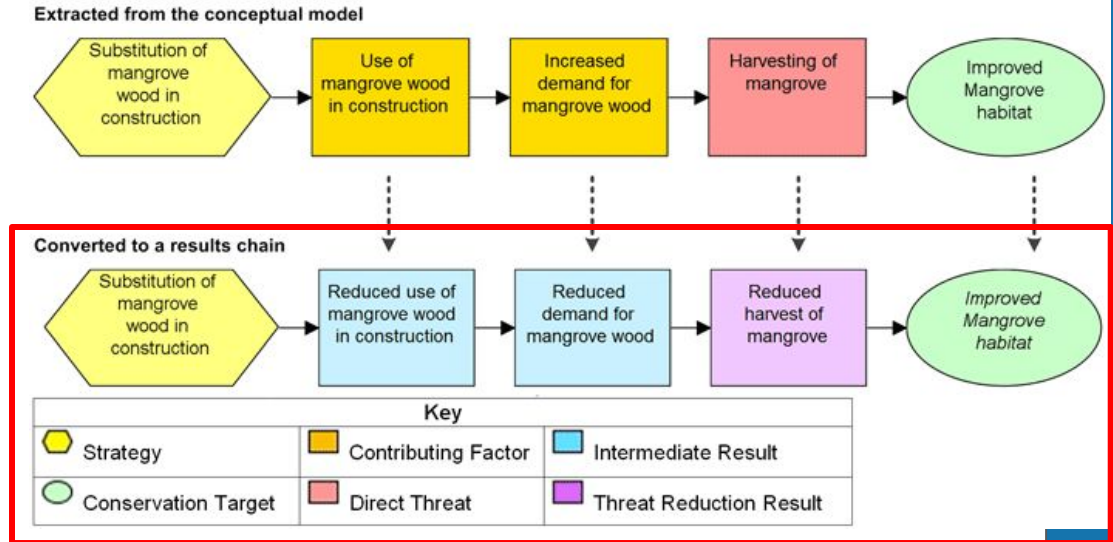
- Mejores prácticas para gestionar los conflictos que surgen en los equipos transdisciplinarios, incluyendo la equidad de los actores y el aprendizaje social para fortalecer el trabajo en equipo
- Política y ética de la investigación transdisciplinar en equipos compuestos por diversas disciplinas científicas, hacedores de políticas y partes interesadas
- Las mejores prácticas a aplicar y los escollos a evitar en los procesos de participación de las partes interesadas, incluidos los jóvenes y los niños, utilizando una lente centrada en el EDI
- Explicar y aplicar un modelo de "cadena de resultados" a un problema de investigación específico



El Modelo Lógico de Cadena de Resultados

- La cadena de resultados guía la implementación del proyecto y es esencial para el seguimiento y la evaluación de los resultados del proyecto.
- En general, un “resultado” es algo que sucede o existe debido a algo más que ha sucedido.
- En el desarrollo y la gobernanza de proyectos de investigación, la cadena de resultados ofrece una descripción más detallada de los diferentes tipos de "resultados".
- La cadena de resultados está compuesta de cinco elementos lógicamente conectados:

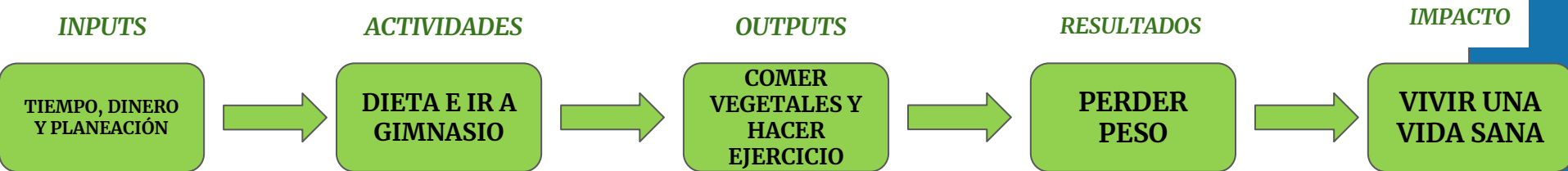
- **INPUTS**
- **ACTIVIDADES**
- **OUTPUTS**
- **RESULTADOS**
- **IMPACTO**



Ejemplo: Cadena de Resultados

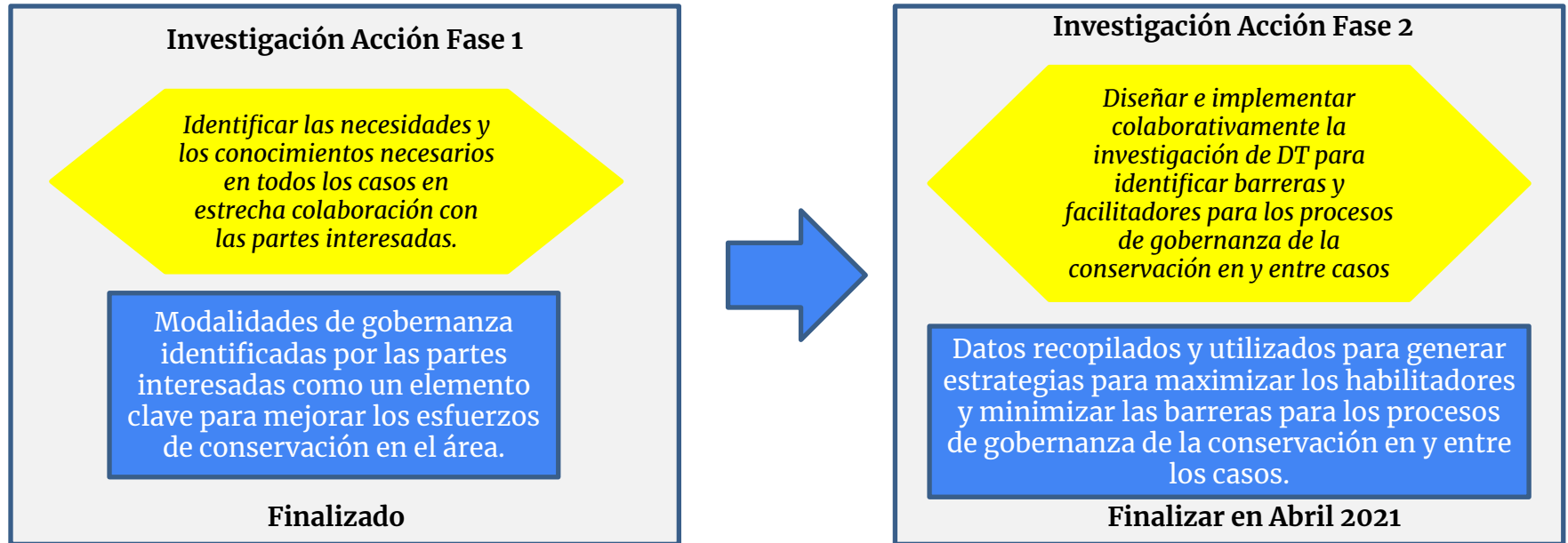


EJEMPLO COTIDIANO: Qué debo hacer para vivir una vida más saludable. Vivir más saludablemente es mi impacto deseado. Para hacer eso, quiero reducir mi peso. Reducir mi peso es mi resultado planeado. Para reducir mi peso total, planeo comer más vegetales y hacer ejercicio con regularidad. Estas son mis salidas planificadas. Comer más sano requiere hábitos de compra más conscientes. Más ejercicio requiere que vaya a correr o me inscriba en un gimnasio. Estas son algunas de mis actividades planificadas. Estas actividades requieren algo de tiempo y dinero extra. Estas son las entradas.



Ejemplo de Cadena de Resultados

- Proyecto del Programa de Pequeñas Donaciones (SGP, por sus siglas en inglés) financiado por el IAI (2018–2022), “*Incorporación de sistemas de conocimiento local y tradicional: nuevos conocimientos para los servicios ecosistémicos y colaboraciones transdisciplinarias*”
- Pregunta central de investigación: *¿Qué modalidades de gobernanza son las más adecuadas para navegar intereses divergentes, incorporar conocimientos locales y tradicionales y lograr la implementación de la conservación de la biodiversidad a escala local?*
- 4 lugares de estudio de caso: Colombia, Uruguay, Chile, Canadá



Investigación Acción Fase 3

Comunicar de manera efectiva los resultados de la investigación a través de una variedad de actividades a las partes interesadas estratégicas

Resultados incorporados y utilizados para informar las acciones y decisiones de gestión de la gobernanza de la conservación

Desarrollándose actualmente

Investigación Acción Fase 4

Reflexionar en colaboración sobre los resultados de la investigación en y entre los casos y diseñar estrategias/directrices para mejorar los desafíos de gobernanza en los casos

Lineamientos escritos que documenten y sistematicen barreras, facilitadores y estrategias para cada uno de los casos.

Iniciado



Mejora del bienestar de la comunidad local

Valores del Patrimonio Cultural Salvaguardados

Mejora de la conservación de la biodiversidad

Referencias

Estrategias/Acciones

Resultados

OBJETIVOS

Votación en Zoom

¿Cuál es el propósito de desarrollar cadenas de resultados en un proyecto de investigación de TD?

1. Participar en actividades de manera disciplinada.
2. Co-diseñar con todos los actores involucrados las actividades que lograrán los productos
3. Para guiar la evaluación cuando se completa el proyecto.
4. Todas las anteriores

What is the purpose of developing results chains in a TD research project?

1. To engage in activities in a disciplined way
2. To co-design with all actors involved the activities that will achieve outputs
3. To guide the assessment when the project is completed
4. All of the above

Equipos en Investigación en sistemas socioecológicos

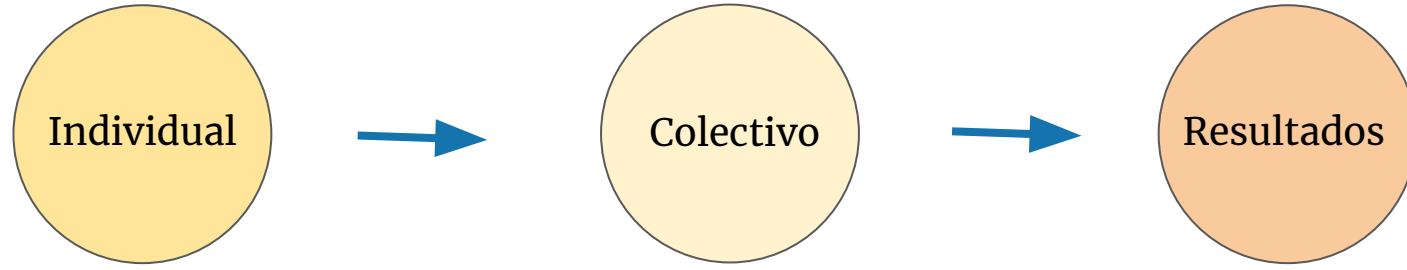
Qué atributos/características de los miembros del equipo conducen a ID y TD resultados de la investigación en equipo que unen con éxito brecha conocimiento-acción?

22 equipos ID y TD

- Activos y completos
(Programa de pequeñas donaciones, Mediana y Larga financiación)
- 17 Países



Equipos en Investigación en Sistemas Socioecológicos (Análisis)



Dimension	Atributos	Item ejemplo
Cognitivo	Modelos mentales, <i>aprendizaje</i>	Aprendizaje: Conozco los materiales y los recursos que necesitan mis colaboradores para realizar su trabajo
Conativo	Incentivo, <i>motivaciones</i>	Motivación: Priorizo las reuniones de equipo por sobre otros compromisos
Afectivo	Confianza basada en afecto, <i>apoyo</i>	Apoyo: El trabajo puede seguir si un colaborador está ausente

Estructura de Equipo:
Diagramas y Escenarios

Aplicación de Conocimiento

(
impacto en campo,
soluciones tangibles)

E

Extensión de Conocimiento

(
reuniones técnicas,
desarrollo de manual
de política)

Equipos en Investigación en Sistemas Socioecológicos (Resultados)

Los resultados de la extensión del conocimiento tienen más probabilidades de ser alcanzados por equipos que:

- Liderazgo de arriba hacia abajo
- Diversidad de equipo
- Cognición compartida (F2F, entrenamiento conjunto)
- Confianza (Confianza, experiencia previa)

Los resultados de la aplicación del conocimiento tienen más probabilidades de ser alcanzados por equipos que:

- Diversidad de equipos y diversidad de miembros (dos sombreros)
 - Liderazgo distribuido
 - Cognición compartida (F2F, entrenamiento conjunto)
 - Confianza (Confianza, experiencia previa)
-
- **La curiosidad, el desafío intelectual y las amistades son incentivos importantes para el trabajo en equipo.**
 - **La presión institucional para publicar anula el interés y la motivación de los científicos para realizar el trabajo en equipo de ID y TD**

10 consejos para una dinámica de equipos positiva

Confianza

La confianza proporciona la base para un equipo; dinámica de equipo positiva; manejo exitoso de conflictos

Visión

Proporciona un ancla para el equipo; base común para lograr los objetivos del equipo

Conciencia de sí mismo

La autorreflexión, el aprendizaje y la investigación mejoran la calidad de las interacciones del equipo; ayuda a construir y nutrir relaciones sólidas

Liderazgo

El liderazgo colaborativo reconoce y facilita las fortalezas y capacidades de cada miembro del equipo

Tutoría/Asesoría

Brindar oportunidades de capacitación y aprendizaje; Identificar áreas para que los miembros del equipo crezcan y tengan éxito

Dinámica de equipo

Navegar por las etapas críticas de la evolución del equipo; desarrollar una dinámica de equipo positiva; incluye conflicto "tormenta"

Comunicación

Vital para el funcionamiento del equipo; Requiere confianza, respeto y un ambiente seguro para tener conversaciones y desacuerdos sinceros/difíciles

Compartir el éxito

Reconocer y recompensar las contribuciones y los logros de los miembros del equipo; construye una dinámica de equipo positiva

Desacuerdo

El conflicto puede ser un recurso; El desacuerdo puede expandir el pensamiento y estimular nuevas direcciones para la investigación.

La red

Las relaciones son clave; Los equipos colaborativos trascienden los límites organizacionales; Ampliar la movilización del conocimiento

Navegando la dinámica de evolución del equipo



5 Fases de la Evolución del Equipo:

1. Formando el equipo
Etapa temprana; gran entusiasmo; educado; poco desacuerdo; expectativas positivas
2. Tempestad
Etapa difícil, pero clave para la cohesión y el éxito posterior del equipo; pluralidad de sistemas de conocimiento; resistencia
3. Estableciendo Normas
Acuerdo sobre propósitos y objetivos compartidos; mejora la cohesión del equipo; visión colectiva
4. Ejecutando
Alta motivación, confianza y empatía; desempeño efectivo del equipo; equilibrar la interdependencia y la autogestión
5. Aplazamiento

Estrategias de Manejo de Conflictos

La etapa de “asalto” se reconoce como un paso clave en el desarrollo del equipo

- El conflicto puede ser productivo (recurso) o destructivo (maldición) dependiendo de cómo se maneje

Crear oportunidades para “aprender juntos” en equipo, entender las diferentes epistemologías, marcos conceptuales y herramientas metodológicas que cada integrante aporta al equipo

- Talleres de métodos
- Presentaciones teóricas
- Co-crear una visión compartida, metas y reglas/normas acordadas

Auto reflexión y reflexiones grupales para entender la pluralidad dentro del equipo

- ¿Cuáles son mis propias suposiciones, creencias, entrenamiento y experiencia?
- ¿Cuáles son mis propios sesgos y preferencias?
- ¿Qué marco teórico o conceptual es apropiado para el problema de investigación?
- ¿Qué herramientas o métodos son apropiados para el problema de investigación?

No ignore las tensiones, es probable que esto genere relaciones adversas y resentimientos.

Votación en Zoom

¿Con qué estrategias de gestión de conflictos se ha comprometido en entornos de equipo? (Elija hasta 2)

1. Aprendiendo juntos
2. Autorreflexión
3. Compartir metodologías o marcos conceptuales entre disciplinas
4. Ejercicios para generar confianza
5. Ninguna

Which conflict management strategies have you engaged with in team settings? (Choose up to 2)

1. Learning together
2. Self-reflection
3. Sharing methodologies or conceptual frameworks across disciplines
4. Trust-building exercises
5. None of the above

Análisis de políticas y TD (ejemplo de estudio de caso)

Análisis de políticas y TD



MASSEY
UNIVERSITY

Dr. Martín García Cartagena

School of People Environment and
Planning

Massey University

M.cartagena@massey.ac.nz



Temas de hoy:

- Que es la política pública?
- Como se desarrolla la política pública?
- Análisis racional de políticas públicas
- Políticas públicas, problemas sencillos, y problemas complejos
- Modelos de desarrollo de políticas públicas y distintos roles del analista/asesor
- Ejemplo práctico: Whanganui East/Proceso de construcción de una estrategia de resiliencia comunitaria