

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA: MÓDULO V: PROGRAMA ESTRATEGIAS PARA GENERAR CAMBIOS INTERNOS. LIDERANDO EL CAMBIO EN UNO MISMO.

Código INAP IN27189/17 **Estado** Activo

Programa Alta Dirección Pública **Área** Desarrollo de competencias

Fundamentación

La revolución tecnológica y digital se refleja en nuestra vida cotidiana. A partir de la consolidación de internet y la incorporación de las nuevas tecnologías a este mundo globalizado se han generado nuevos enfoques organizacionales. Se trabaja con diferentes plataformas y herramientas digitales, ingresan al nuevo modelo laboral generaciones nacidas en los años 90, las cuales poseen nuevas motivaciones y exigencias que han obligado a reconvertir el modelo con el que se trabajaba en las organizaciones, con el fin de adaptarse al nuevo escenario laboral. Estas nuevas necesidades, motivaciones y exigencias, también han replanteado las habilidades directivas necesarias para ejercer cargos de liderazgo, trabajando con equipos calificados para la concreción de objetivos. Las organizaciones debieron replantearse los modelos y adaptarlos y hacerlos más flexibles, abiertos, comunicativos, con relaciones igualitarias y con menos distancia jerárquica. Generando espacios de sugerencias y participación, incentivando a la innovación, la creatividad y el desarrollo de las personas, con el fin de sumar a la mejora continua de las organizaciones. Para relacionarse con los agentes a cargo e incluso con otros agentes, se ha optado por una mirada más cercana, amplia y transversal, adaptándose a esta revolución tecnológica del siglo XXI; pudiendo incorporar y desarrollar las habilidades directivas imprescindibles para una buena gestión. La propuesta formativa es modular y cada uno de los módulos que la integran pretende dar respuesta al desarrollo de competencias directivas del siglo XXI; que fomenten el relacionamiento interpersonal, la resolución de conflictos, la retroalimentación activa, el empoderamiento situacional, la toma de decisiones, la motivación y la comunicación, como algunos de los temas más relevantes para la gestión con equipos de trabajo a cargo. El Programa busca impulsar la profesionalización de los agentes que se desempeñan en la Alta Dirección Pública, facilitando un plan de aprendizaje continuo que permita jerarquizarlos a través del desarrollo de las competencias individuales. En este módulo se analizarán las condiciones necesarias para la promoción del propio cambio personal interno como condición necesaria para el desarrollo del cambio organizacional.

Contribución esperada

Potenciar las capacidades de los líderes de la administración pública se espera que al finalizar la actividad incrementen los resultados de sus equipos de trabajo, como así también, la satisfacción en cuanto a clima laboral, relacionamiento

interpersonal, calidad en el desempeño de sus funciones y por orden transitivo, el desarrollo de los agentes a su cargo. Se espera que al finalizar el módulo los agentes adquieran el propio dominio de distintos aspectos limitantes y promotores del cambio personal.

Perfil del participante

Los destinatarios son agentes que componen la Alta Gerencia Pública y agentes con personal a cargo que desarrollan funciones de liderazgo, planificación, análisis, organización, dirección ejecutiva y manejo de equipos de trabajo entre algunas de sus funciones cotidianas para el cumplimiento de objetivos establecidos en la Organización.

Objetivos

Se espera que los asistentes al curso logren:

Reflexionar sobre la propia forma de pensar y de relacionarnos con los demás.

Reconocer como opera la percepción propia de la realidad.

Reconocer los procesos internos que definen nuestras interpretaciones y nuestros propios juicios de valor.

Aplicar técnicas de superación de barreras comunicacionales.

Contenido

La secuencia de los contenidos atiende a la lógica del proceso del liderazgo sin desatender su carácter sistémico, y a facilitar a los participantes la apropiación y uso de los saberes. En esta secuencia, la evaluación de los aprendizajes y el tratamiento de la tecnología como recurso para la formación constituyen contenidos transversales. Los temas se han agrupado en módulos cuyos contenidos abarcan los distintos componentes del diseño de actividades.

Los contenidos seleccionados para el presente módulo se describen a continuación:

MÓDULO V: PROGRAMA ESTRATEGIAS PARA GENERAR CAMBIOS INTERNOS. LIDERANDO EL CAMBIO EN UNO MISMO.

Docente: Mg. Roxana Garay

Contenidos:

1.1 Percepciones. Forma de Pensar y de Relacionarnos (3 horas).

Desafiando nuestras percepciones. Como nuestra forma de pensar y entender afecta nuestra forma de actuar y relacionarnos.

Los dominios de la observación.

Juicios e interpretaciones.

1.2 El Desafío del Pensamiento. Formas de Percibir la Realidad (3 horas).

Replanteo de sus formas de percibir la realidad.

Manera de ver, pensar y entender.

1.3 Interpretaciones y Juicios de Valor (3 horas).

Las interpretaciones y los juicios. Forma en que impactan en nuestra manera de ser.

Funcionamiento de nuestro cerebro. Los modelos mentales y su influencia en las elecciones, decisiones y motivaciones.

Forma en que afectan nuestro estilo de trabajo, niveles de productividad, aprendizaje y relaciones.

1.4 Las Intenciones y las Acciones. Los Miedos y los Procesos de Comunicación (3 horas).

El desafío de las intenciones. Factores que motivan o detienen.

El desafío de las acciones. Forma de gestionar el logro de objetivos.

Detectar y disolver obstáculos.

Recursos necesarios. Ejercicio vivencial.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

El plan formativo propuesto incluirá el desarrollo de casos teórico prácticos, realización de dramatizaciones para poner a los participantes en situación y debates grupales para consensuar las mejores prácticas profesionales. La metodología de trabajo será presencial, en diferentes sedes. Se contemplan distintos tipos de actividades:

Actividades introductorias: estas actividades están orientadas a que el cuerpo docente pueda delimitar saberes previos de los participantes y sus expectativas a fin de adecuar y ajustar contenidos y estrategias metodológicas ajustadas a las realidades de los participantes.

Actividades de desarrollo: proponen instancias de trabajo grupal en donde los participantes analizarán y debatirán a partir de la presentación de casos distintas técnicas introspectivas.

Actividades integradoras finales: en esta instancia se integrarán los contenidos desarrollados y que están relacionadas tanto con la contribución esperada como con el producto final de la actividad. Está prevista una evaluación escrita final como producto final.

Descripción de la modalidad

Presencial.

Bibliografía

La bibliografía consiste en un dossier de materiales y recursos didácticos (videos, links, pág. Webs, etc.) seleccionado por el docente.

Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de proceso se llevará a cabo a través de las actividades individuales y grupales propuestas por los docentes.

La evaluación de producto consistirá en un trabajo escrito de aplicación de los contenidos desarrollados durante el curso.

Instrumentos para la evaluación

Con respecto a la evaluación de aprendizajes se emplean grillas de evaluación de seguimiento de las actividades de procesos y de producto.

Encuesta de satisfacción de los participantes y cuestionario de los docentes sobre el desarrollo de los módulos.

Requisitos de Asistencia y aprobación

La asistencia del 80% de los encuentros presenciales y la aprobación de una evaluación final escrita.

Duración (Hs.)

12

Detalle sobre la duración

3 encuentros presenciales de 4 horas de duración por encuentro.

Lugar

Universidad de Buenos Aires (UBA).

Perfil Instructor

Experto en cambio organizacional.

Origen de la demanda

Alta Dirección Pública.

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
20265538119	STRAFACE, GONZALO