

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

DESDE LOS CAMBIOS PERSONALES A LOS CAMBIOS INSTITUCIONALES.

Código INAP IN29474/18 **Estado** Activo

Programa -Competencias Directivas **Área** -Habilidades Directivas

Fundamentación

La influencia del Jefe, desde el directivo hasta el facilitador de equipo, es un tema antiguo pero no por ello menos importante.

Estudios modernos nos confirman que la gente se va de las organizaciones como reflejo de las acciones de sus líderes, no necesariamente por descontento con la institución. En las públicas y estatales, también se reconoce que el índice de ausentismo, especialmente licencias por largo tratamiento, o el de rotación interna (áreas expulsoras o tractoras del personal), son valores que suben con el mal liderazgo y bajan cuando pasa lo contrario.

Ser Jefe y coordinar personas es una acción profesional, y requiere de conocimiento y preparación específica.

Dirigir personas no es un acto intuitivo, ni del sentido común, ni de lo bueno que seamos en nuestra competencia técnica: es habitual creer que haciendo más o poniendo más esfuerzo se resuelven los problemas de gestión de las personas. Por tanto, dirigir personas es una especialidad compleja que se orienta a conceptos y técnicas específicas por demás probadas para el éxito en esta materia.

Lograr el compromiso de los trabajadores dentro de un grupo y transformarlo en equipo es un comienzo ineludible del desarrollo institucional.

Una de las herramientas esenciales del líder, es la motivación, aplicada a través de un conjunto de conceptos y técnicas que generan un multipropósito en al menos tres aspectos de mirada conjunta y sistémica, a saber:

- sentirse mejor como líder,
- hacer que las personas se encuentren en un camino de desarrollo personal y profesional
- y lograr resultados institucionales concretos.

Contribución esperada

Se espera de la actividad que el participante desarrolle capacidades para conformar y liderar equipos de alto performance lo cual produce en la organización un incremento de la productividad.

Perfil del participante

Altos Directivos Públicos vinculados estrechamente con la gestión política y/o que implementen la gestión estratégica de las políticas públicas y/o aquellos sean responsables de la gestión operativa centrados directamente en los procesos de prestación de productos y servicios. Asimismo, el ciclo está orientado a profesionales expertos con manejo de equipos o

aspirantes a cargos de conducción.

Objetivos

- Liderar sistémicamente; pensamiento basado en redes de gestión antes que en enfoques individuales.
- Establecer objetivos consensuados.
- Desarrollar estrategias de motivación.
- Potenciar sus grupos de trabajo a equipos de alto desarrollo.
- Resolver los conflictos de equidad.
- Identificar debilidades y fortalezas propias y del equipo del trabajo con el fin de desarrollar el capital humano.

Contenido

Unidad 1: De grupos a Equipos.

Expresar una clara sistematicidad en la creación de relaciones que permitan que las personas establezcan vínculos de desarrollo entre sí y con el jefe a partir de centrarse en los requerimientos de capacitación necesaria para el puesto de trabajo, tengan desde los útiles y herramientas para la realización del trabajo tanto como la información, la guía y las devoluciones necesarios para su correcta realización y dispongan de criterios de participación y consenso para que la motivación personal se explicita en realizar el trabajo a través de metas que se vinculen con el orgullo personal y grupal y la responsabilidad explícita del puesto.

Unidad 2: De “decir” a “escuchar”

Las investigaciones muestran que siempre se ha asociado al liderazgo con la capacidad de decir, de comunicar y “escuchar” y “saber preguntar” es más beneficioso que tratar de “tener todas las respuestas”: Observación de las capacidades de escuchar personales. Técnicas para su mejora y desarrollo. Asociación de las preguntas como medio de delegación de tareas por un lado y de motivación del agente por el otro. Realización participativa de planes y cronogramas con enfoque de resultados posibles y desafiantes a la vez.

Unidad 3: Autogestión de normas para el consenso

Conocer las técnicas de desarrollo de valores que auguren un marco de convivencia consensuado que permita a los autores interrelacionarse más eficazmente, y con énfasis en la misión o tarea. Darse un sistema de resolución de conflictos, que sea un protocolo consensuado del equipo. Método para la auto-creación de normas de convivencia y clima

laboral. Uso de los espacios creados por la Gestión para tal evento.

Unidad 4: Enfoque de Proceso. Guía de Resultados.

Ningún resultado es la continuidad de una línea recta. Por ende, la construcción de la mejora en el impacto de resultados es siempre poner énfasis en la mejora de los procesos incluidos en su logro: Mejora de los procesos de trabajo como una continuidad del plan de desarrollo del Equipo a través del Método de Participación y Consenso. Descubrimiento de Fortalezas y Debilidades. Observación de Oportunidades y Amenazas. Desarrollo de una Matriz Foda.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Se trabajará mediante exposición dialogada a partir del cual los participantes serán invitados a realizar aportes. Las actividades introductorias se centrarán en el reconocimiento de las propias problemáticas de los participantes mediante una presentación personal. Las actividades de desarrollo consistirán en la participación entre los grupos e individuales. La actividad integradora final, conllevará los resultados resultantes de cada actividad del aula taller incentivándose la actividad vivencial a partir de disparadores suscitados mediante distintas estrategias didácticas.

Recursos. Videos. Análisis de Casos. Cuadernillo de prácticas para el participante

Descripción de la modalidad

Presencial.

Bibliografía

- CHIAVENATO I, (2012) Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill
- GOLEMAN D. (2001) La inteligencia Emocional en la Empresa. Vergara.
- BENNIS, W.; NANUS, B. (2001). Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz. Paidós.
- BRANDEN, N. (1999). La autoestima en el trabajo. Barcelona: Paidós.
- FRANKL, V. (1993). El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder.
- LEVY, N. (2003) La sabiduría de las emociones. Random House España.

Evaluación de los aprendizajes

De proceso: Durante la cursada, cada participante llevará un portfolio de sus trabajos prácticos realizados y corregidos por el docente. El contenido del portfolio tiene una ponderación del 25% y comprende:

- Síntesis de las lecturas realizadas.
- Investigación documentada de un problema laboral que le gustaría resolver.
- Listado documentado de preguntas de la reunión anterior o dudas.
- Autoevaluaciones solicitadas por el docente.

Asimismo, cada participante presentará, mediante una puesta en común, un avance sobre qué cambios debe realizar en

sus conductas para la transformación personal. Dicho avance, tiene una ponderación del 25%.

Esta etapa en total se evalúa en un 50%

De producto:

Por último, habrá una presentación final grupal sobre un caso que cada grupo elegirá de entre todos los que hayan aportado sus integrantes, en el que se expondrá el diagnóstico de la situación realizado según los contenidos dados en el curso y su correspondiente un plan de acción para la producción de un cambio tanto personal como organizacional.

El mismo grupo deberá ponderar la calidad del aporte de cada miembro sobre el trabajo realizado y explicitar cómo y por qué se realizó la división de tareas al interior del grupo.

Con evaluación:

La misma evaluación será evaluada en los siguientes aspectos centrales

- a) La congruencia ente la detección del problema, el uso de herramientas para su resolución y sus conclusiones.
- b) El modo de la presentación que deberá contener una propuesto basada en las técnicas de “alto impacto emocional” dicho de otro modo: Solvencia comunicacional en los términos de los que observan.
- c) La evaluación será doble:
 - i. Una del resto de los grupos que deberá observar tanto la congruencia como la solvencia comunicacional (esta evaluación es a la vez un modo de que cada equipo muestre la adquisición de herramientas para la observación del desempeño). Dos la evaluación y devolución del profesor.
 - ii. El porcentaje otorgado a esta actividad es del 50 %

Instrumentos para la evaluación

- Planilla de síntesis de lectura.
- Planilla de síntesis de reunión.
- Planilla de investigación documentada de un problema a resolver en el marco teórico.
- Planilla de autoevaluaciones.
- Encuesta de opinión de satisfacción de los participantes.
- Listado de los Códigos de Valores.
- Bitácora del funcionamiento del grupo con mención expresa de participantes en cada reunión, tiempos de trabajo de cada trabajo interno y descripción de los roles que fueron adoptando cada miembro del equipo.
- Trabajo práctico final en papel y digital.

Requisitos de Asistencia y aprobación

80% de asistencia, completamiento de los instrumentos de evaluación de Proceso y aprobación del Trabajo Final.

Duración (Hs.)

27

Detalle sobre la duración

Presenciales: 9 reuniones de 3 horas igual, 27 horas.

Lugar

A designar.

Perfil Instructor

Especialistas en la temática.

Origen de la demanda

Alta Dirección Pública.

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
20129466848	MIRANDA,RAUL ESTEBAN