SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

COMPETENCIAS DIGITALES PARA LIDERAZGO REMOTO

Código INAP IN34537/20 **Estado** Activo

Programa)Capacidades Específicas Gestión Pública **Área**)Conducción Personas y Equipos

Fundamentación

La tecnología irrumpe en la vida laboral modificando la tarea cotidiana. La profundidad del impacto varía en los diferentes entornos laborales como así, en las diferentes áreas de trabajo que lo conforman y temáticas que atraviesan. Se usan canales de comunicación tecnológicos de acuerdo a la necesidad, de manera intuitiva, y pocas veces de manera profesional desde el inicio. La gestión a distancia, como uno de los modos actuales de trabajo, se ve beneficiada por el acceso a nuevos canales que conectan a las personas, pero también, se convierte en fuente de conflicto en la gestión y comunicación. Entre las causas, podemos reconocer que nos hemos lanzado a usar medios digitales sin una mirada estratégica, trabajamos con esquemas tradicionales de la comunicación presencial. El desconocimientos de la modalidad de trabajo mediado por las nuevas tecnologías, nos hace cometer errores. Por este motivo, es necesario profesionalizar a los agentes de la Administración Pública en el trabajo en entornos digitales y el uso de tecnología que permitan realizar una gestión eficaz. El presente curso brinda herramientas claves y contenidos teóricos orientados a la reflexión del nuevo paradigma de trabajo en equipo y al desarrollo de las habilidades que un líder de equipos a distancia debe poseer, para que pueda diseñar sus encuentros virtuales de manera eficaz. Así mismo, la actividad se enmarca en las propuestas que desarrolla el INAP orientadas al desarrollo y fortalecimiento de capacidades y habilidades para los/las trabajadores/trabajadoras de la Administración Pública Nacional.

Contribución esperada

Al finalizar la actividad, se espera que los participantes adquieran conocimientos que les permitan lograr una mejora de las relaciones laborales entre los integrantes de equipos de trabajos virtuales, que impacte progresivamente en la producción del área. Además, se espera que desarrollen capacidades para el liderazgo de equipos de trabajo en el entorno virtual que potencien el logro de objetivos que den cuenta de la calidad del servicio que se brinda.

Perfil del participante

Agentes públicos con funciones directivas y agentes públicos técnicos profesionales.

Objetivos

Que los participantes logren:
Comprender las características de la comunicación mediatizada por la tecnología en el entorno laboral. Analizar los

contenidos que conforman la comunicación virtual.
Aplicar herramientas tecnológicas acordes a cada situación.
Identificar situaciones problemáticas en su equipo de trabajo derivadas de la mediatización tecnológica. Elaborar una propuesta de mejora factible de ser implementado.
Fortalecer la capacidad de gestionar de manera eficaz equipos de trabajo en modalidad no presencial.

Contenido

Módulo 1: Encuentro de trabajo en entorno virtual.
Contexto de trabajo digital. Liderazgo de equipos remotos. Competencias digitales.
Características del trabajo mediatizado por la tecnología.
Liderazgo en entorno virtual. Una modalidad de trabajo, el líder como coach.

Módulo 2: Los colaboradores del otro lado de la pantalla.
La importancia de conocer al destinatario: El desafío de las personas. El mapa de los participantes del equipo. Lo que compone un equipo.
La atmósfera de trabajo que trasciende la tecnología Creación de la confianza. Los tipos de confianza en el trabajo virtual. Los desafíos del líder. Los desafíos del equipo.

Módulo 3: La comunicación en el entorno virtual
La teleconferencia, el lenguaje no verbal en los entornos virtuales. La comunicación oral: Lo verbal y lo no verbal. Oralidad y escritura: temporalidad, recursos y contenidos. Los implícitos de la comunicación. El líder y las conversaciones en el entorno digital. Netiqueta: Tiempo y espacio laboral y no laboral.

Módulo 4: Las emocionalidad del líder.
Definiciones de inteligencia emocional. Las emociones en los equipos virtuales. Acciones del líder coach. Tipos de contenidos. Errores habituales y tips de comunicación. Registro de la comunicación virtual: Empatía. Escucha. Dar y recibir feedback en entornos digitales.
Contexto de trabajo. Liderazgo de equipos remotos. Características del trabajo mediatizado por la tecnología.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

La estrategia metodológica se orienta a la actualización de conocimientos y a promover aprendizajes en colaboración con otros, orientados desde la tutoría.

Durante el desarrollo del curso, se propondrán actividades individuales y grupales que se implementarán a través de distintas técnicas: lecturas guiadas, grupos de discusión y debate a partir de la presentación de documentos, foro virtual, etc. A modo de ejemplo se describen algunas actividades que se implementarán:

Actividades introductorias: relevamiento de información sobre conceptos que se trabajan en el curso y experiencias previos

mediante intercambios al iniciar cada módulo.

Actividades de desarrollo: de distinta complejidad, orientadas a la identificación de las estrategias de comunicación mediatizada por la tecnología en el entorno laboral, los ejercicios del rol del liderazgo en los equipos virtuales y las herramientas de gestión de equipos de trabajo en modalidad no presencial. El curso incluye foros para incentivar la participación grupal con aportes durante la lectura de los contenidos, el intercambio de opiniones y experiencias, la presentación de dudas e inquietudes a ser resueltas entre los participantes y el tutor/a, entre otros intercambios.

Actividades integradoras: desde la tutoría se orientará a los participantes para lograr que establezcan relaciones significativas entre las competencias y estrategias comunicacionales a desarrollar en la gestión de equipos de forma remota a partir de realizar un análisis de su contexto laboral en la APN y diseñar un proyecto de análisis a partir de la situación de liderazgo remoto actual y la que se debería alcanzar luego de una intervención planificada

Se incluyen los siguientes recursos didácticos: desarrollos textuales imprimibles especialmente diseñados para el curso, recursos seleccionados y material bibliográfico.

Descripción de la modalidad

Virtual tutorado.

Bibliografía

ARGYRIS, Chris. (1999). Conocimiento para la acción. Granica
ANZORENA, Oscar. (2008). Maestría Personal. El camino del liderazgo - Un modelo para la práctica del coaching y la facilitación del desarrollo personal y organizacional. Ediciones Lea.
BOTTIGLIERI,A: Artículo sobre el impacto de le tecnología en la escritura de correo electrónico. http://www.lavoz.com.ar/opinion/palabras-no-se-lleva-viento
ECHEVERRÍA, R. El arte de la retroalimentación en equipos de alto desempeño. Paper Newfield Consulting.
ECHEVERRÍA, Rafael. (2010). Actos de lenguaje: La escucha. Granica. FLORES, Fernando. (1994). Creando organizaciones para el futuro. Dolmen Fúndeu BBVA.
Escribir en intranet. Editorial Galaxia Gutemberg. Edición 2012.
Goleman, Daniel: La inteligencia emocional. Random House USA. 3 de febrero 2007. Edición 10.

Competencias.
Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD): Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público. XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estadohttps://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf Consultado 11 de agosto 2020.

Trabajo remoto
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/recomendaciones_para_empleados_publicos_sobre_trabajo_remoto_y_bienestar_psicosocial.pdf Consultado 26 de agosto 2020.
https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/ Consultado 2 de agosto 2020.
Harvard Business Review: Cinco pasos para ser eficiente cuando trabaja a distancia.
https://hbr.es/colaboraci-n/1094/cinco-pasos-para-ser-eficiente-cuando-trabaja-distancia Marco Europeo de Competencias digitales. Consultado 12 de agosto 2020
https://www.nebrija.com/medios/nebrijaglobalcampus/2016/05/03/comunicacion-no-verbal-en-entornos-virtuales-ii/ Consultado 12 de agosto 2020.
http://jakintza.eus/wp-content/uploads/DIGCOMP_Donostia_ES-Rev.pdf Documental sobre teletrabajo:\\\"Desde la nube\\\". Marzo de 2015. Consultado.26 de agosto 2020

Evaluación de los aprendizajes

La evaluación se considerará como una instancia presente durante todo el proceso de enseñanza con el propósito de identificar fortalezas y dificultades, y efectuar los reajustes necesarios para favorecer el desarrollo de las capacidades.
Evaluación de proceso: Realizada en forma continua y sistemática a partir de la realización de las distintas actividades prácticas propuestas e intervención en los foros.
Evaluación de resultado: El trabajo de integración final consistirá en la elaboración de un plan de trabajo factible de ser implementado con su equipo, donde los participantes puedan aplicar lo aprendido para la gestión eficaz en entornos virtuales.
Criterios de evaluación:
Se comunica con claridad y precisión conceptual.
Fundamenta las decisiones tomadas.
Reconoce roles y funciones de su equipo de trabajo.
Comprende la importancia del uso de herramientas de gestión.
Identifica situaciones problemáticas en su equipo de trabajo y propone soluciones.
Propone un plan de trabajo que sea factible de implementar con su equipo.

Instrumentos para la evaluación

Matriz de seguimiento de las actividades de los participantes.
Informes de la Plataforma.
Matriz de evaluación del trabajo final integrador.
Encuesta de satisfacción de INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Participación en todos los foros de discusión.
Entrega en tiempo y forma y aprobación de las actividades propuestas.

Entrega en tiempo y forma y aprobación del trabajo de integración final.
Para la ponderación de las distintas actividades se aplicarán los siguientes porcentajes:
Actividades de desarrollo tendrán una valoración del 40%. Actividad de producto (trabajo integración final) tendrá una valoración del 50%.
Participación en foros de discusión: 10%.

Duración (Hs.)

32

Detalle sobre la duración

32 horas distribuidas en cuatro semanas del curso disponible en plataforma.

Lugar

Campus virtual INAP.

Perfil Instructor

Especialista en la temática:
Lic. y Prof. Adriana Bottiglieri.
Licenciada y Profesora en Letras Modernas con experiencia en docencia universitaria en comunicación estratégica y experiencia ejecutiva en comunicación, tanto en la gestión corporativa como en el diseño y dictado de cursos de capacitación.
Especialista en Coaching Ontológico. Co fundadora de Marca Personal online, (emprendimiento que ayuda a las personas a desarrollar su presencia y visibilidad online).

Origen de la demanda

Escuela de Formación Pública.

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
23143140474	BOTTIGLIERI,ADRIANA ELENA DEL VALLE