

**SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD****Nombre**

NUEVOS TIEMPOS, NUEVOS LIDERAZGOS

Código INAP IN36211/21 **Estado** Activo**Programa**)Capacidades Específicas Gestión Pública **Área**)Conducción Personas y Equipos**Fundamentación**

Propósito: Desarrollo o fortalecimiento de capacidades

El mundo en el que vivimos está atravesando grandes cambios en distintos ámbitos, generando nuevas formas y necesidades de conducción. A partir del contexto de pandemia las personas, equipos y áreas se vieron movilizadas por la situación generándose nuevos o distintos interrogantes para nuevas posibilidades de acción, considerando que la forma en que se llevaba a cabo la tarea cambio diametralmente.

Una de las formas de comprender el liderazgo es visto como tener a disposición los medios necesarios para llegar a los resultados y objetivos planteados de la forma más satisfactoria. Parte del nuevo liderazgo consta de generar agentes que optimicen el talento de las personas con retos motivantes generando compromiso y equilibrando los objetivos personales con los de la organización.

El autoconocimiento personal es el punto de partida para el desarrollo del liderazgo. Para un desarrollo profesionalizado del liderazgo se puede tener en cuenta las competencias interpersonales, intrapersonales y técnicas que den lugar a una gestión de forma saludable para todas las partes a partir de contar con herramientas que permitan un mejor desenvolvimiento, equilibrando la importancia que tienen las relaciones de trabajo con la tarea encomendada.

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 (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir) - 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

Luego del recorrido que realice cada participante, se espera que desarrollen sus capacidades de liderazgo, permitiendo una mejor conducción y gestión en los equipos de trabajo, a partir de herramientas prácticas para afrontar los desafíos actuales en sus áreas de desempeño. A su vez, se aguarda un crecimiento profesional y personal, a partir de debates y conocimientos que nutran la forma en que se plantea la dinámica de trabajo cotidiano con sus equipos.

Perfil del participante

Trabajadores que se encuentran en cargos de conducción, de coordinación o referentes de equipos o con personal a cargo en la Administración Pública Nacional.

Se recomienda contar con buena conexión a internet. Uso de computadora y celular en lo posible.

Objetivos

Comprender los conceptos fundamentales del liderazgo y trabajo en equipo.

Comprender la importancia de las competencias blandas.

Identificar los estilos de liderazgo en la actualidad.

Distinguir las técnicas que permiten liderarse uno para liderar a los demás.

Interiorizarse de los desafíos del liderazgo en este momento.

Identificar los aspectos favorables y las oportunidades a mejorar en los espacios de trabajo.

Aplicar herramientas vinculadas a liderazgo y gestión de equipos.

Contenido

UNIDAD 1: Aprender a Aprender y Liderarme para Liderar

Los obstáculos del aprendizaje. Líder ¿es el que aprende?

Autoconocimiento para el liderazgo.

Mapas para Equipos. ¿Cómo medir el desempeño?

¿Qué es el liderazgo? Tipos de liderazgos.

Gestión por competencias.

UNIDAD 2: Liderazgo para el Trabajo en Equipo

¿Grupos de Trabajo o Equipos de Trabajo?

Equipos de Calidad.

El concepto de compromiso-engagement.

¿Cómo monitorear a mi equipo?

Objetivos S.M.A.R.T. y K.P.I.s

UNIDAD 3: Herramientas de Comunicación para el Liderazgo Remoto

Comunicando y conectando.

¿Cómo comunicarnos mejor?

Conversaciones difíciles, ¿Qué hacer?

Empatía no es simpatía. Efecto Pigmalión.

¿Cómo dar feedback?

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

La metodología es práctica-teórica. Para la apropiación significativa del aprendizaje se utilizan herramientas didácticas de: gamificación (aprendizaje a través del juego, mediante APPs y pág. Webs), análisis de casos y aprendizaje basado en

problemas, actividades lúdicas y dinámicas para generar el aprendizaje, debate y role playing.

Actividades introductorias: orientadas a conocer los saberes previos y sus expectativas a fin de adecuar y ajustar contenidos y estrategias metodológicas.

Actividades de desarrollo: se conformarán grupos de simulación que tomarán situaciones del ámbito laboral para aplicar las herramientas de liderazgo y trabajo en equipo. Se desarrollarán debates a los fines de que los participantes analicen las situaciones y las distintas posibilidades que pueden tener, a partir de lo trabajado en los encuentros. Se valorarán los aportes de los participantes en relación a las herramientas expuestas, a los fines de que puedan evaluar y tomar decisiones a conciencia.

Actividades integradoras finales: Como forma de cierre se buscará recapitular lo aprendido pensando las situaciones cotidianas de trabajo donde se puede aplicar lo visto en el ámbito público y entorno laboral, vinculando lo aprendido como una forma de gestión y conducción de personal para generar formas de trabajo satisfactorias. Se realizarán actividades de autoevaluación y se prevé una evaluación escrita como producto final.

Se utilizarán los siguientes recursos didácticos:

Material teórico, casos prácticos, videos, material preparado para cada clase.

Planilla de evaluación y formato del trabajo final a presentar.

Descripción de la modalidad

Virtual Sincrónica

Bibliografía

Alles M. (2006). Diccionario de preguntas: gestión por competencias. Como planificar la entrevista por competencias. 1era Edición. Editorial Granica, Buenos Aires.

Echeverría R. (2005). Ontología del Lenguaje. Sexta edición. Editorial Lom Ediciones. Chile.

Filippi, G. (1998). Liderazgo, Poder y Motivación. En Filippi, G. El aporte de la Psicología del Trabajo a los Procesos de Mejora Organizacional (3era. Ed.). Buenos Aires: Eudeba.

Levy-Leboyer, C. (2000). Identificar y evaluar las competencias. En: Levy-Leboyer, C. Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión.

Robbins S. y Jugde T. (2009). Comportamiento organizacional. Décimo tercera edición. Editorial Pearson.

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación de proceso: Se realizará a lo largo de toda la cursada a partir de las actividades de desarrollo planteadas, promoviendo así, la elaboración e integración progresiva de los contenidos desarrollados para el logro de los objetivos propuestos. Realizará un cuestionario por cada unidad en los encuentros sobre los conceptos desarrollados.

Evaluación de producto: El trabajo de integración final consistirá en el desarrollo y análisis por escrito de un caso propio del ámbito laboral referido a una situación de liderazgo, donde se apliquen las herramientas y técnicas (objetivos para el personal, indicadores, comunicación, formato de devolución, etc.) vistas en el curso. Las tres etapas del trabajo final son: desarrollo del caso, aplicación de herramientas y técnicas, conclusiones sobre los resultados posibles a obtener.

Se aplicarán los siguientes criterios de evaluación:

Articulación de los conceptos vistos con la actividad final.

Calidad de la forma de vincular las herramientas vistas.

Jerarquización de la información para plantear soluciones a la actividad.

Integración del equipo de trabajo.

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes:

Informes de la plataforma.

Matriz para la evaluación del trabajo de integración final.

Instrumentos para la evaluación de la actividad:

Encuesta de satisfacción INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Para la aprobación de la actividad se requiere:

Asistencia al 80% de los encuentros virtuales sincrónicos.

Realización y aprobación de los cuestionarios con el 70% de las respuestas correctas.

Realización y aprobación del trabajo de integración final.

Duración (Hs.)

14

Detalle sobre la duración

7 encuentros virtuales sincrónicos de 2 horas de duración cada uno.

Lugar

Plataforma de videoconferencias CISCO.

Webex Campus Virtual INAP

Perfil Instructor

Javier Saladino

Licenciado en Psicología M.P.: 11002 por la Universidad Nacional de Córdoba. Magister en Dirección de Negocios M.B.A.,

por la Escuela de Graduados de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Coach Ontológico

Profesional por la Fundación Aprendizaje para el Cambio.

Origen de la demanda

INAP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
20333595266	SALADINO ,JAVIER