SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

HERRAMIENTAS BLANDAS PARA MANDOS MEDIOS

Código INAP IN36554/21 **Estado** Activo

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

Fundamentación

Propósito: Desarrollo o fortalecimiento de capacidades

El momento actual de incertidumbre, cambios de hábitos y de alto impacto en las conductas diarias, requiere niveles de conducción comprometidos y con el conocimiento de herramientas específicas para obtener el máximo del rendimiento de sus equipos de trabajo, establecer los objetivos claros, motivar a sus colaboradores, y dirigir reuniones efectivas.
Además, los mandos medios absorben un 70% de la información que circula en la organización es por eso, que deben conocer herramientas de comunicación eficiente para poder delegar, motivar, resolver conflictos, etc.
Un buen líder debe manejar y controlar los cambios que se presenten, implementando nuevos objetivos que generen valor agregado a su área o sector. Asimismo, debe hacer que su equipo se involucre de manera activa en el trabajo y minimizar el conflicto interpersonal. Optimizando la comunicación y potenciando el uso del tiempo, el jefe- líder logrará fortalecer su propio rendimiento e incrementar el de su área de trabajo.
De esta manera, la presente actividad propone el abordaje de aquellas herramientas necesarias para la mejora de sus gestiones, con el fin de establecer una comunicación apropiada; la toma de decisiones acorde a los momentos que se viven; incentivar y motivar a sus colaboradores; aprender a decir NO; delegar eficazmente; administrar el uso del tiempo.

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 qué hacer (saberes de situación relacionados con la capacidad de tomar decisiones en situaciones y contextos específicos); Saber interactuar (saberes de relación que se expresan a través de los vínculos que se establecen con los demás).

Contribución esperada

Se espera que las y los participantes que desempeñan el rol de Mandos Medios de cualquier área o sector de la Administración Pública Nacional, profundicen sus conocimientos sobre herramientas blandas, para gestionar a las personas y a sus equipos con eficiencia, fortalecer la comunicación asertiva y las relaciones entre los miembros del equipo. En consecuencia, que logren mejoras en el rendimiento del área o sector y en la del equipo que lideran conforme a los objetivos.

Perfil del participante

Las y los participantes deberán estar liderando equipos de trabajo en cualquier área o sector de la Administración Pública Nacional.

Objetivos

Que las y los participantes logren:

Reconocer aquellos conceptos, herramientas y técnicas denominadas “blandas” que permiten gestionar a las personas.

Analizar las características de sus equipos de trabajo con el propósito de facilitar y promover el compromiso hacia su Organización.

Evaluar las características que presenta su rol de liderazgo conforme a las herramientas abordadas.

Proponer acciones específicas para la mejora de su rol conforme a la valoración realizada.

Contenido

Módulo I- Comunicación eficiente

Empatía/asertividad

Aprender a decir NO

Expresiones que desmotivan

Barreras comunicacionales

Tablero de sus emociones(inteligencia emocional)

El feedback positivo y negativo

Módulo II - La toma de decisiones

Factores de la toma de decisiones

Cómo mejorar el planeamiento en las actividades diarias

Focalizar la atención

La construcción del equipo

Módulo III- Compromiso y motivación

Herramientas comunicacionales para el liderazgo

Gestionar la comunicación para la motivación y el compromiso

El reconocimiento como herramienta de motivación

Módulo IV- El jefe-líder como facilitador de acciones

Delegación efectiva

Promover la confianza

Inspirar a sus colaboradores

Módulo V El jefe como líder de equipo

Entrenando al equipo para delegar.

Evaluando a mi equipo.

Técnicas efectivas de reconocimiento a sus colaboradores.

La resolución de conflictos como oportunidad para mejorar resultados.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Durante el desarrollo de los encuentros, se realizarán actividades individuales y grupales a partir de un enfoque metodológico que privilegia la reflexión sobre la acción.

Se partirá de exposiciones teóricas para promover en los participantes el intercambio, la reflexión y el análisis entre lo abordado, las características que presenta el rol de liderazgo que ocupan en sus equipos de trabajo y su relación con el desempeño de los mismos en las tareas que llevan adelante.

Además, las y los participantes realizarán actividades de autoevaluación y trabajo en grupos para identificar su propio estilo comunicacional, de liderazgo y evaluar las características que presenta su equipo de trabajo.

Para finalizar, deberán reflexionar y proponer acciones factibles de ser implementadas a través de un plan de mejora, que promueva la motivación, el compromiso y la participación en los equipos que lideran.

Descripción de la modalidad

Virtual sincrónico.

Bibliografía

Ciamberlani, L, Steinberg, Ccomunicación para la transparencia.Granica.2000

Costa Joan, Comunicacion Corporativa y revolucion de los servicios. Ed. de la Cs. Sociales. Madrid 1995

Diez,E., F. Martin, R.Perianez. Estructurar las organizaciones. Edit.Sintesis Madrid l997

Etkin, J. La empresa competitiva. Grandeza y decadencia. Mc. Graw Hill. 1996.

Etkin, J. La identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Paidos. Bs. As. 1992.

Gerstein, A. Arquitectura organizativa. Granica. Barcelona. 1994

Hall, R. Organizaciones: estructuras, procesos y resultados,Prentice Hall Hispanoamericana. 1996

Lesca, H. Información y cambio en la empresa. Fundemi books. Ediciones Gestion 2000. Barcelona. 1991.

Lucas Marin,Antonio. La comunicacion en las empresas y las organizaciones. Edit.Bosch comunicacion.barcelona.1997

Müller, J. C. El ejercicio del poder en la práctica de la empresa. Deusto. España. 1990.

Montevecchio, B. La identidad negativa. Metáfora de la conquista. Kargierman. Bs. As. 1991.

Pascale, N. La comunicación global. Comunicación institucional y gestión. Paidos. Barcelona. 1990.

Schaun Tyson y T. Jackson La esencia del comportamiento organizacional.Edit. PHH Mexico l997

Thevenet, M. Auditoría de la cultura empresarial. Díaz de Santos. Madrid. 1991.

Watzlawick, P. El lenguaje del cambio. Herder. Barcelona. 1989.

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación de proceso: La evaluación es considerada como una instancia presente en todos los encuentros pautados, en la cual, se valorarán las intervenciones de las y los participantes en los espacios de intercambio que promueva la docente.
Evaluación de producto: Consistirá en la realización de las actividades de autoevaluación y elaboración de acciones a ser implementadas en sus equipos de trabajo, a partir de los contenidos desarrollados durante la cursada y de la relación entre éstos y las tareas que desempeñan en sus espacios de trabajo.

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: Informes de la plataforma.
Grilla para el seguimiento y evaluación de las actividades.
Instrumentos para la evaluación de la actividad: Encuesta de satisfacción INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Para la aprobación de la actividad se requiere del 80% de asistencia a los encuentros virtuales sincrónicos, la participación en los intercambios y la realización y aprobación de las actividades propuestas.

Duración (Hs.)

10

Detalle sobre la duración

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

Lugar

Plataforma de videoconferencias CISCO Webex
Campus Virtual INAP

Perfil Instructor

Lic. Lilia Ciamberlani

Licenciada en filosofía y letras(UBA)
Magíster en Lingüística,(Instituto Caro y Cuervo-OEA-Colombia)
Semióloga. Docente Universitaria (UBA).
Especialista en Comunicación y Cultura Organizacional en procesos de alto impacto.
Asesora de Organismos Internacionales en el diseño de estrategias comunicacionales.
Líder de proyecto en empresas públicas y privadas, definiendo estrategias comunicacionales para el cambio de procesos.
Capacita a la Alta Gerencia en temas de comunicación, calidad y crisis.
Dicta cursos de posgrados en distintas instituciones públicas como privadas sobre Semiótica de las Organizaciones.
Forma parte del equipo de profesores del Instituto de Estudios para la Excelencia Competitiva.- I.E.E.C
Docente de distintas Universidades nacionales e internacionales sobre estrategias de calidad en la atención al cliente y

auditoría de comunicación para la calidad.
Integrante de diversos Comités de Expertos de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (CONEAU) en la acreditación de carreras de grado y posgrado en áreas de Ciencias de la Comunicación.Autora de varias publicaciones, entre ellas: “Comunicación para la transparencia”, “Comunicación en las instituciones de salud”,” Cómo gerenciar la comunicación”.
Blog: www.ciamberlani.com.ar con artículos de gerenciamiento y gestión de Instituciones / empresas / organizaciones en gestión de las personas.

Origen de la demanda

INAP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27059673101	CIAMBERLANI,LILIA