

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN PARA EQUIPOS DEL SECTOR PÚBLICO

Código INAP IN37534/22 **Estado** Activo

Programa)Campos de Práctica **Área** Desarrollo de habilidades blandas

Fundamentación

Tema: Conducción de personas y equipos

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

Esta capacitación ha pensada y diseñada en el marco del Programa INAP FUTURO.

Todos los días, el responsable de un equipo de trabajo debe obtener el máximo del rendimiento del equipo.

Establecer los objetivos claros, desarrollar planes de acción, motivar a sus colaboradores, y realizar reuniones eficientes.

Estas acciones demandan el dominio de habilidades que le permitan ser efectivo en la gestión. De ahí que abordar ejes temáticos en relación con los desafíos de cara al futuro, en estos nuevos contextos en los que se demandan capacidades digitales, blandas y analítico-estratégicas es fundamental para estos referentes.

Un buen líder maneja y controla los cambios, implementado nuevos objetivos que generen valor agregado a su área.

Además logra que su equipo se involucre de manera activa en el trabajo y minimiza el conflicto interpersonal.

Optimizando la comunicación y potenciando el uso del tiempo, el líder logrará tener colaboradores más capacitados y preparados para adaptarse a los cambios externos e internos. Cada integrante del equipo debe llegar a conocerse a sí mismo como individuo y a conocer a los demás integrantes del equipo para tener consciencia de sus capacidades y competencias, y con ello alcanzar la sinergia necesaria para obtener el máximo de los objetivos propuestos..

La función básica de un JEFE/COORDINADOR/RESPONSABLE/LIDER no es sólo la creación de una estrategia para la acción, sino la conducción emocional de su gente y de sí mismo.

Los jefes-lideres moldean el estado de ánimo de las áreas que dirigen. Las consecuencias son múltiples, pero quizás la más llamativa sea el impacto en los resultados que se buscan lograr. De él depende el desempeño de sus colaboradores.

El estado de ánimo de los empleados impacta en un 20 a 30% sobre la productividad de lo que se realiza. Mientras que, las acciones del jefe-líder crean el 70% del clima necesario para obtener este estado de ánimo.

La metodología creativa y lúdica que proponemos, incursiona en esta problemática humana y está dirigida a todos aquellos jefes- líderes que desean tener herramientas para potenciar el manejo de las relaciones consigo mismo y con los demás, lograr un autodiagnóstico correcto de las fortalezas y debilidades que se posee; aprender a delegar y no perder control del

poder que se ejerce. En última instancia, adaptarse a un liderazgo más democrático en organizaciones en las que, quizás, su estructura aún no fomenta estas actitudes, pero que sí las necesita.

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 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 líderes de equipos, de cualquier área o sector de la Administración Pública Nacional, profundicen sus conocimientos sobre liderazgo y comunicación, y desarrollen capacidades y saberes para gestionar a las personas 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

Profesionales, técnicos, líderes de proyecto y responsables de equipos de trabajo.

Se requiere tener personal a cargo.

Objetivos

- Valorar la importancia del rendimiento de los colaboradores que pertenecen a un equipo desde el punto de vista de las capacidades que requieren los escenarios futuros, como las digitales.
- Identificar estrategias para resolver los conflictos interpersonales de un equipo desde un punto de vista analítico-estratégico para la toma de decisiones
- Reconocer la incidencia del compromiso emocional de los colaboradores de un equipo en los procesos y resultados de sus actividades
- Elaborar propuestas o planes para la motivación y compromiso de los trabajadores/as del equipo a su cargo.
- Gerenciar el flujo comunicacional con eficiencia.

Contenido

Los ejes temáticos se seleccionaron por su contribución al desarrollo de capacidades digitales, blandas y analítico estratégicas que se desarrollan con su puesta en práctica en actividades de aprendizaje durante la capacitación.

SECCIÓN 1:

El rol del líder como comunicador

- Caja de herramientas comunicacionales
- Empatía

- Asertividad
- Barreras comunicacionales
- El feedback positivo y negativo
- Delegar con eficacia
- Imagen del líder. mensajes claros y comunicación fluida virtual y presencial
- La interacción y la comunicación positiva con otras áreas
- El arte de persuadir
- Técnicas para persuadir a otro
- Lo verbal, lo no verbal en la persuasión
- Motivar al equipo
- Armar el contrato de confianza
- Interacción con el equipo.

SECCIÓN 2: Habilidades o competencias de un buen liderazgo

- Liderar en momentos de incertidumbre
- El rol del líder en momentos de incertidumbre
- El doble desafío: como líder de equipos de trabajo y para con la institución
- Valores para liderar: confianza, sensibilidad, estabilidad y esperanza.
- Nuevas competencias: empatía/sensibilidad /flexibilidad
- Liderar equipos virtuales: reuniones eficientes/actividades virtuales/ feedback virtual
- Inteligencia emocional
- Gestionar las emociones en los equipos de trabajo
- Manejar la personalidad en momentos críticos: bajo presión, de alto impacto, de estrés
- Liderar con transparencia realizando su propio feedback negativo
- Aprender a decir NO
- Gestión del compromiso en los equipos

SECCIÓN 3: Construir equipos comprometidos y proactivos en contextos virtuales y/o presenciales

- Establecer una comunicación eficaz con sus colaboradores
- Aprender a escucharlos empáticamente en forma virtual y presencial
- Inspirar a los colaboradores y motivarlos desde lo presencial y virtual
- Informar a sus equipos para que adquieran compromiso
- Comunicar con emociones compartidas desde la virtualidad

SECCIÓN 4: El líder como facilitador de acciones más allá de la presencialidad

- Delegación efectiva virtual y presencial
- Promover la confianza del equipo a distancia

- Lograr el compromiso emocional del equipo
- Identificar y eliminar barreras de la comunicación
- Desarrollo de las 4 categorías básicas del liderazgo.

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.

Actividades introductorias: 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 éstos en las tareas que llevan adelante.

Actividades de desarrollo: 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.

Podrán experimentar situaciones en los encuentros virtuales similares a las que suceden durante sus prácticas cotidianas cuando interactúan en la virtualidad y utilizan herramientas digitales.

Actividades de integración: 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, integrando los contenidos del curso.

Descripción de la modalidad

Virtual sincrónico

Bibliografía

- Bautista, José María (2021) Liderazgo VICA : cómo liderar en un contexto de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad EDICIONES SM
- Brose (2010) Caja de herramientas de Liderazgo. México Technik für Automobi
- Cercera Fantoni, Angel Luis (2004) "Comunicación total". Esic, Madrid
- Costa, Joan: "La comunicación en acción: informe sobre la nueva cultura de gestión". Paidós, Barcelona,
- Delgado Leos Alexis (2019) Comunicación y liderazgo para el cambio organizacional Editorial Académica Española
- Garay Madariaga, M. (2010). Comunicación y liderazgo: sin comunicación no hay líder. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, (33), 61-72.
- Gillezeau, P. (1999). La cultura organizacional en el desarrollo de empresas inteligentes. Fundamentos: Valores, Comunicación y Liderazgo. TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 1(2), 221-232.
- Goleman Daniel (2014) Liderazgo El poder de la inteligencia emocional B De Bolsillo
- Gibson, J y otros (2001). Las Organizaciones Santiago, Chile: Mc Graw Hill
- Hougaard Rasmus (2011) la mente del líder. Editorial reverté.
- Mitjans Herrero Saturnino (2005) La Comunicación Incomunicada", Ed. Temas Grupo editorial,
- Orosa García Berta (2009) "Gabinetes de Comunicación Online". Comunicación Social, Ediciones y

Publicaciones. Sevilla.

- Torralba Rosselló , Francesco(2017) Liderazgo Ético: La Emergencia de un Nuevo Paradigma Ppc Editorial.

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.)

8

Detalle sobre la duración

4 encuentros de 2 horas cada uno.

Lugar

Plataforma de videoconferencias CISCO Webex

Campus Virtual INAP

Perfil Instructor

Especialista en los temas y problemáticas del curso. con experiencia en educación virtual.

Origen de la demanda

INAP

Prestadores Docentes

| CUIT/CUIL | APELLIDO Y NOMBRE |
|-------------|-------------------|
| 27059673101 | CIAMBERLANI,LILIA |