

## SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

### Nombre

CICLO DE ACTIVIDADES INAP: DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS PARA EL TRABAJO DEL FUTURO - LIDERAZGO

**Código INAP** IN38942/23      **Estado** Activo

**Programa** )Actividades Transversales      **Área** Desarrollo de habilidades blandas

### Fundamentación

Tema: Conducción de personas y equipos

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

Es fundamental repensar las competencias que deberían atesorar los trabajadores públicos en el futuro. Los especialistas en la materia nos anuncian que se trata de competencias blandas o socio-comunicacionales: capacidad constante de adaptación y de aprendizaje, flexibilidad, creatividad, capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, capacidades para el liderazgo e inteligencia emocional.

Es así que, en el marco del Programa INAP Futuro que tiene, entre otros objetivos, el de construir los perfiles públicos para el siglo XXI, desde INAP se diseñó un Ciclo de actividades para la capacitación de los trabajadores de la APN, que tiene en cuenta los desafíos que tendrán que enfrentar los futuros perfiles y las competencias blandas que resultarán fundamentales para desempeñarse con un nivel competencial de calidad en los nuevos contextos laborales.

El Ciclo se compone de 6 actividades formativas - una por cada competencia de las mencionadas al inicio &#150;. Las personas podrán optar por participar en todas, algunas o solo una de las actividades. En este caso, nos abocamos a la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios.

En años recientes, tuvo lugar eventos globales y saltos tecnológicos que, combinados, redefinieron la manera en que vivimos y trabajamos. Una marea de influencias desestabilizadoras está generando una cuarta revolución industrial. Al mismo tiempo, la pandemia obligó a los líderes a reevaluar lo que significa ser un líder.

El liderazgo en el futuro del trabajo no implica solo el panorama laboral que está evolucionando; el liderazgo también debe cambiar para hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presenten.

El lugar de trabajo del futuro viene acompañado de desafíos relacionados con las habilidades a los que los líderes deberán hacer frente. Lo más importante es cómo usar la tecnología nueva para aprovecharla al máximo. Sin embargo, la manera en la que los líderes dirigen y capacitan a sus fuerzas laborales es otro pilar fundamental del éxito.

Se requiere un cambio: pasar de enfocarse en las disciplinas, las funciones y los roles a reconocer las capacidades individuales y tener una visión más integral de lo que las personas pueden lograr para la organización, enfocándose en las áreas críticas.

Deben ser mucho más flexibles, enfocarse en el futuro, consolidar relaciones y construir puentes. Fomentar el trabajo en

redes y asociaciones más amplias, duraderas y complementadas con un mayor diálogo entre los equipos de los distintos sectores.

Los miembros de los equipos podrían estar preocupados por los cambios rápidos en el lugar de trabajo. Tal vez, necesiten tiempo para adaptarse a la modalidad híbrida o a las nuevas maneras de trabajar, o deban aprender a usar nueva tecnologías.

En el lugar de trabajo del futuro, la visión se creará de manera colaborativa y se compartirá con los equipos y los individuos.

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 qué hacer (saberes de situación relacionados con la capacidad de tomar decisiones en situaciones y contextos específicos) &#150; Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, creencias, etc.).

### **Contribución esperada**

Se espera que los participantes, líderes de equipo, de cualquier área o sector de la Administración Pública Nacional, desarrollen capacidades y saberes que profundicen sus conocimientos sobre una de las nuevas competencias que se requieren en este cambio de época., para poder adaptarse a los cambios que se presenten en el sector/ área en el que se desempeñan o a nivel institucional.

Se espera también que fortalezcan su capacidad de resolver conflictos interpersonales de manera efectiva, que suelen surgir durante ese proceso.

### **Perfil del participante**

Personal de cualquier nivel y función de la APN, líder de equipo

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

### **Objetivos**

Que los participantes logren:

Comprender las necesidades de nuevos liderazgos

Identificar estrategias de gestión de estos liderazgos

Valorar las capacidades y habilidades que conforman una nueva cultura de cambio en entornos híbridos

### **Contenido**

Módulo I. Nuevos estilos de gestión

La empatía en la gestión

Adoptarán un enfoque colaborativo

Este enfoque inclusivo, que empodera a los empleados

Módulo II Cambio de cultura

Ser resilientes y flexibles

Respetar el tiempo de todos

Fijar y mantener la dirección

Transmitir una visión para el futuro

Módulo III Desarrollo de nuevas habilidades

Capacidad de respuesta

Empoderar a los trabajadores

Impulsar equipos multidisciplinares

Módulo IV Adaptación al trabajo híbrido

Los aspectos más difíciles de dirigir equipos híbridos

Desafíos de la gestión de equipos híbridos

Asegurar el sentido de pertenencia y cercanía

### **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 y significado de nuevas habilidades para el liderazgo

Además, los participantes realizarán actividades de autoevaluación y trabajo en grupos para identificar su propio estilo comunicacional. 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 momentos de cambios que le exija la Institución.

### **Descripción de la modalidad**

Virtual sincrónico.

### **Bibliografía**

- Fullan, M. (2002) Liderar en una cultura de cambio. Barcelona: Octaedro.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004) Comportamiento organizacional. México: Thomson.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007) Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia. México: McGraw Hill.

### **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 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.

Realización del trabajo final: los participantes deberán desarrollar un plan de mejora para un nuevo liderazgo.

### **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, la realización y aprobación de las actividades propuestas y del trabajo final propuesto.

### **Duración (Hs.)**

7

### **Detalle sobre la duración**

2 encuentros virtuales sincrónicos mensuales de 2 hs cada uno.

3 horas de trabajo asincrónico para la elaboración del trabajo final.

### **Lugar**

Plataforma 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.

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](http://www.ciamberlani.com.ar) con artículos de gerenciamiento y gestión de Instituciones / empresas / organizaciones en gestión de las personas.

### **Origen de la demanda**

INAP - PEC

### **Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27059673101	CIAMBERLANI,LILIA