

LIDERAZGO

DESCRIPCIÓN GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO

En toda organización, ya sea pública o no, los altos cargos y los mandos medios, deben asumir el rol de liderazgo y ser los responsables de implementar un modelo de gestión, dirigir y motivar a sus equipos de trabajo y llevar a cabo procesos de cambio organizacional.

La acción del líder es un factor primordial para articular los objetivos de la organización con la gestión del área a cargo, optimizar los recursos y generar el compromiso de los funcionarios.

Dado el contexto cada vez más cambiante y la tendencia a la fijación de metas desafiantes en la organización, a los líderes se les exige cada vez más una gestión profesional de los recursos, en especial tratándose de la función pública. En consecuencia, requieren desarrollar diversas competencias, no sólo de gestión, sino a nivel intrapersonal o de autoconocimiento e interpersonal o de relacionamiento con las personas del entorno, que les permitan alinear a sus colaboradores con un propósito compartido y contribuir al éxito de la organización.

Esta complejidad demanda también expandir el liderazgo, transformar la cultura organizacional para ir más allá del liderazgo emanado del cargo. En tal sentido, el taller busca hacer del liderazgo, una experiencia accesible a todos, de manera que cada miembro pueda ser reconocido como líder, en la medida que converjan sus características personales con el propósito del equipo y de la organización.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Contribuir a desarrollar y fortalecer en los participantes competencias para liderar personas, equipos y transformaciones organizacionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que al finalizar el taller, el participante logre:

- Desarrollar la conciencia del cambio de paradigma con respecto a la figura del líder y sus funciones.

- Reflexionar acerca de las competencias necesarias para un liderazgo efectivo.
- Identificar las conductas y prácticas que generan mayor compromiso y satisfacción en los colaboradores.
- Reconocer su estilo de liderazgo, sus fortalezas y oportunidades de mejora, a fin de lograr cambios positivos en su gestión.
- Valorar los aspectos básicos de la inteligencia emocional.

POBLACIÓN OBJETIVO

La propuesta está dirigida a funcionarios de toda la administración pública que ocupen cargos gerenciales y jerárquicos, conduzcan equipos de trabajo o deseen reconocer y potenciar sus habilidades de liderazgo.

CONTENIDO TEMÁTICO

Tema 1 Nuevos líderes para nuevas organizaciones

- Presentación del taller: objetivos, metodología, contenidos globales y forma de trabajo.
- La evolución del mundo del trabajo: nuevos modelos de gestión.
- Ruptura de los paradigmas de liderazgo convencional.
- El liderazgo y su relevancia para la gestión del capital humano.
- Nuevos retos de la organización y del líder. organizacional.
- Rol del líder en el cambio
- Creación de una cultura de liderazgo.

Tema 2 Liderazgo y dirección

- Evolución de las diversas Teorías del liderazgo.
- Definición y origen de la autoridad y el poder.
- Gerentes- supervisores- líderes: ¿Son diferentes?
- Características del liderazgo y responsabilidad del líder.
- Estilos y funciones del liderazgo.
- El líder como coach.

Tema 3 Características de un liderazgo efectivo

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523
Tel.: (598 2) 901 3941/901 4643 | e-mail: escuela@onsc.gub.uy

- Visión del futuro
- Alinear a las personas a los objetivos organizacionales.
- Motivar e inspirar
- Desarrollo de sus colaboradores
- Trabajo en equipo y colaboración
- Manejo del conflicto.

Tema 4 Maestría en uno mismo

- Auto conocimiento, auto regulación y auto motivación.
- Actitud positiva y actitud de responsabilidad.
- La importancia de la creatividad en el líder.
- Creatividad y solución de problemas.
- Conciencia emocional: las emociones y los estados de ánimo.

Tema 5 Maestría en las relaciones

- Comunicación, la gran herramienta del líder.
- La habilidad de preguntar y escuchar.
- La importancia de la retroalimentación y el reconocimiento.
- El poder de la influencia.
- La confianza y las relaciones.
- Desarrollo de un clima de trabajo productivo y de compromiso.

METODOLOGÍA

La metodología a aplicar para el desarrollo de los contenidos temáticos propuestos está basada en la capacitación a distancia e-learning, donde se intercalan actividades obligatorias con material de lectura, foros de discusión y trabajos entregables, y dos encuentros presenciales programados vía zoom no obligatorios.

Se estimulará la reflexión y el autoanálisis.

Se apunta siempre a situar a los asistentes en el ámbito de su labor cotidiana, en las dificultades que deben manejar diariamente, mientras que se propicia el fortalecimiento de conocimientos, actitudes y habilidades.

ASIGNACIÓN HORARIA

15 horas distribuidas en dos semanas de duración.

BIBLIOGRAFÍA

Disponible en el Centro de Documentación y Biblioteca:

Baliño, E. & Pacheco, C. (2011). *No más pálidas. No más excusas, pálidas, quejas: Cuatro actitudes para el éxito.* (1ª. ed.). Montevideo: Xn Publishing.
Covey, S. (2011). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa.* (2ª. ed.). Buenos Aires: Paidós.

Goleman, D. (2007). *La inteligencia emocional en la empresa.* (2ª. ed.). Barcelona: Zeta.

Kotter, J. P. (1997). *El líder del cambio.* (1ª. ed.). México: Mc Graw Hill.

Senge, P. (2007). *La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente.* (2ª. ed.). Buenos Aires: Granica.

Sugerida por la docente:

Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder.* (1ª. ed.). Madrid: Ediciones B.

Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento organizacional.* (1ª. ed.). México: Prentice Hall.

Kotter, J. P. (1999). *La verdadera labor de un líder.* (1ª. Ed.). Bogotá :Harvard Bussines School Press. Ed. Norma.

Maxwell, J. C (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo.* (10ª. ed.) Madrid: Grupo Nelson.

Schein, E.H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica.* Madrid: Plaza y Janes.

REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

Los requisitos de aprobación están establecidos en los Art. 36 y Art. 45 del Reglamento Académico de la ENAP.