



Fortaleciendo el Rol de Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas

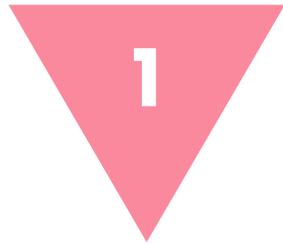
Objetivo del proceso

Fortalecer el posicionamiento y liderazgo del área de Gestión y Desarrollo de Personas, para acompañar y asesorar a jefaturas y equipos de la institución, en los nuevos desafíos que se enfrentan.

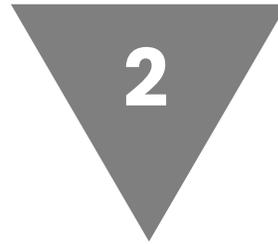
Objetivo de la sesión

Consensuar los objetivos de desarrollo que permitirán abordar los desafíos para instalar el cambio de paradigma del liderazgo público.

Flujo del Proceso para consolidar una Estrategia de Fortalecimiento del Rol



**SESIÓN DE TRABAJO
VIRTUAL**
Desafíos del liderazgo
para la gestión y
desarrollo de personas

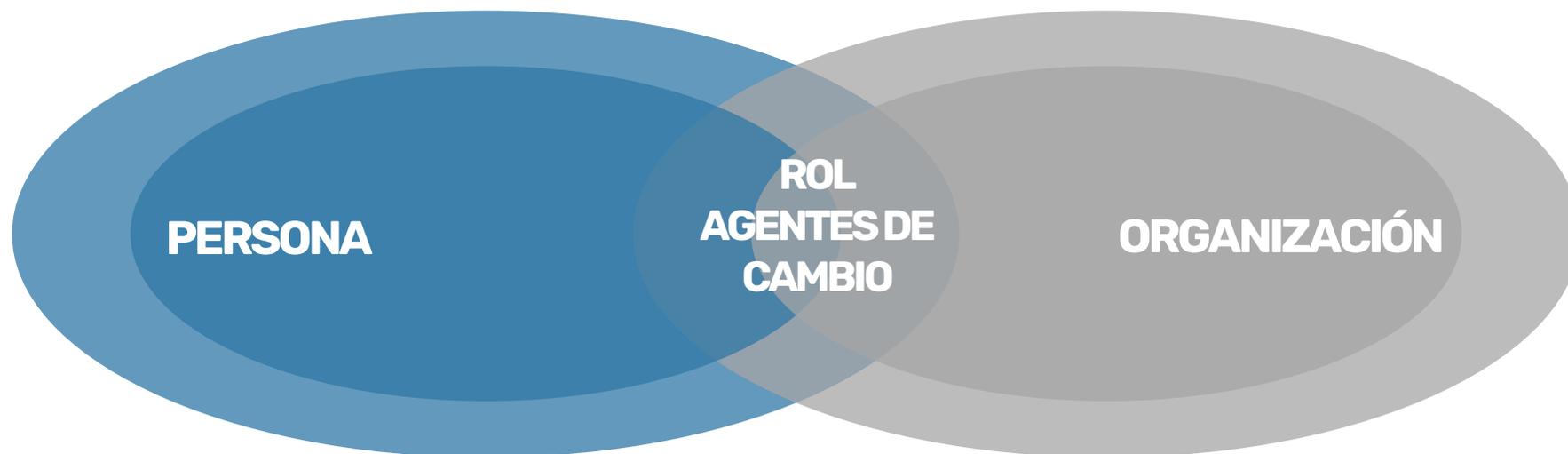


**JORNADA
NACIONAL**
Definición de
Objetivos y
competencias



**SESIÓN DE TRABAJO
VIRTUAL:**
Diseño de Plan de acción

Rol de jefaturas gestión y desarrollo de personas



Para fortalecer el rol liderazgo público

Desafíos para fortalecer rol de liderazgo de jefaturas y la confianza ciudadana

sintoniza

LIDERAZGO PÚBLICO

POSICIONAR

Rol de Gestión y Desarrollo de Personas a nivel estratégico

FUNCIÓN PÚBLICA

Fortalecer el sentido ético del rol público

SELLO LIDERAZGO

Identificar un estilo de liderazgo público.

FORTALECER LIDERAZGO

Adaptación al Cambio, escucha, empatía en jefaturas



RELACIÓN CON CIUDADANÍA

GENERAR CONFIANZA

Desarrollo competencias técnicas + valores

FOCO USUARIOS/AS

Desde la planificación estratégica hasta desempeño cotidiano

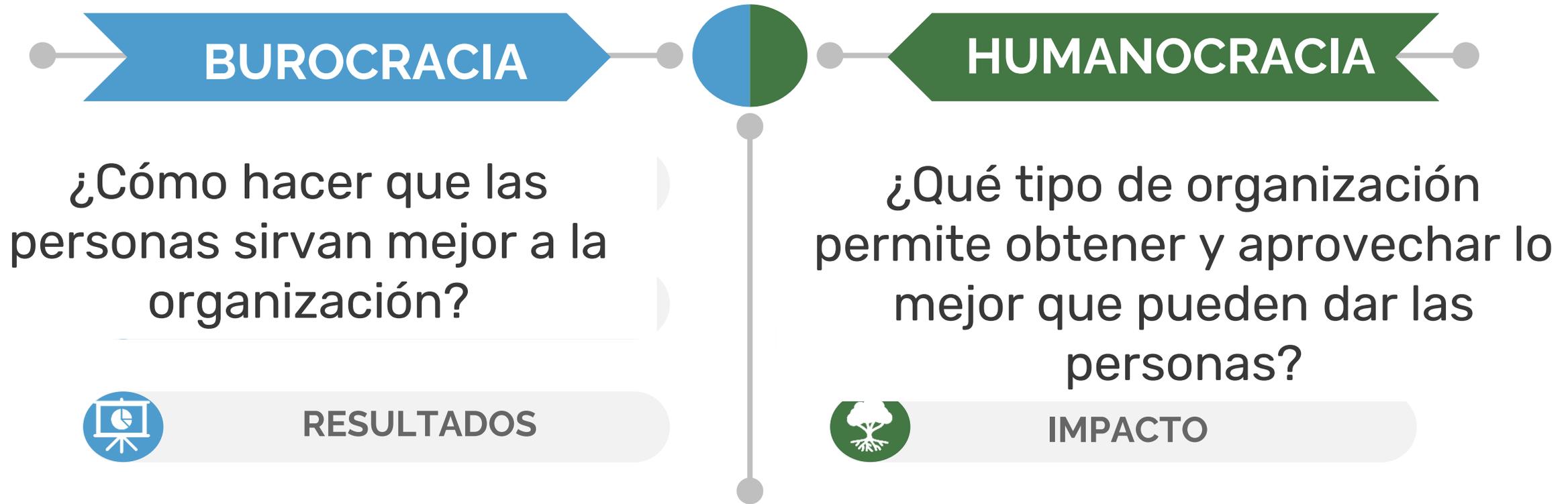
TRANSPARENCIA

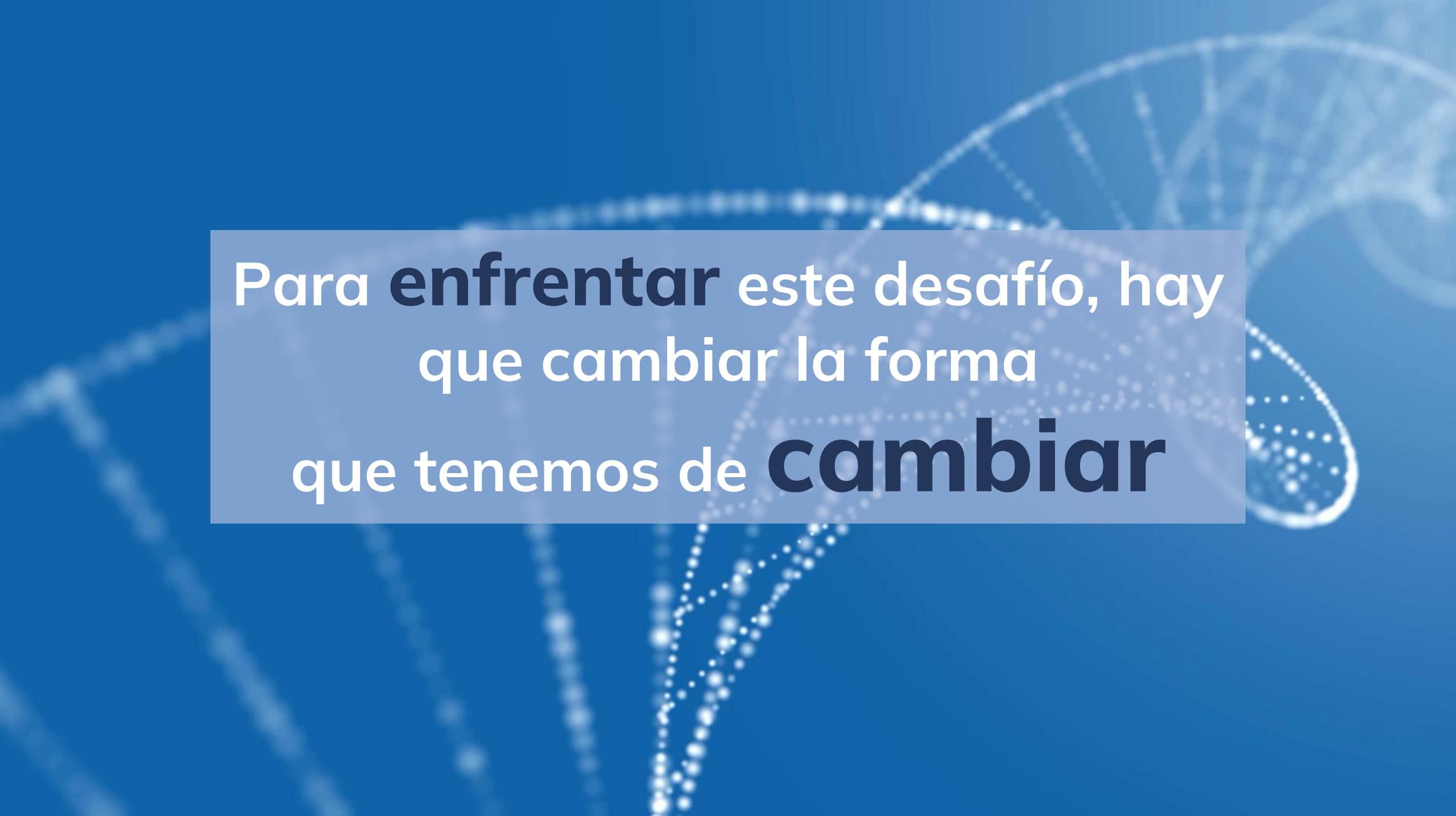
En los procesos y acceso oportuno a información.

PROMOVER

Ambientes Laborales saludables impacta en la Calidad de Servicio.

De la Burocracia a la Humanocracia





Para **enfrentar** este desafío, hay
que cambiar la forma
que tenemos de **cambiar**

¿Cómo cambiar el sistema si no depende de ti?

Para cambiar una organización, hay que **empezar por uno mismo**, de una u otra forma todas y todos somos **responsables** de haber perpetuado una forma de funcionar.



Al iniciar el cambio...

a. Ceder el poder

“El liderazgo no está definido por el ejercicio del poder, sino por la capacidad de incrementar la sensación de poder entre los que lideras”

(Mary Parker Follet)

- ☒ **Determina la Dirección:**
 - Pide a tu equipo que defina la misión que comparten
 - Provee periódicamente una mirada estratégica
 - Permite que tu equipo defina prioridades

- ☒ **Coordinarse con otras funciones y equipos**
 - Motiva a tu equipo a que se reúna y trabaje con otras áreas
 - Delega y rota la responsabilidad de temas estratégicos

- ☒ **Organiza el trabajo**
 - Permite que tu equipo organice y distribuya las tareas

Al iniciar el cambio...

b. Hackear la gestión

“Asumir la responsabilidad, la tengan o no, de resolver problemas”

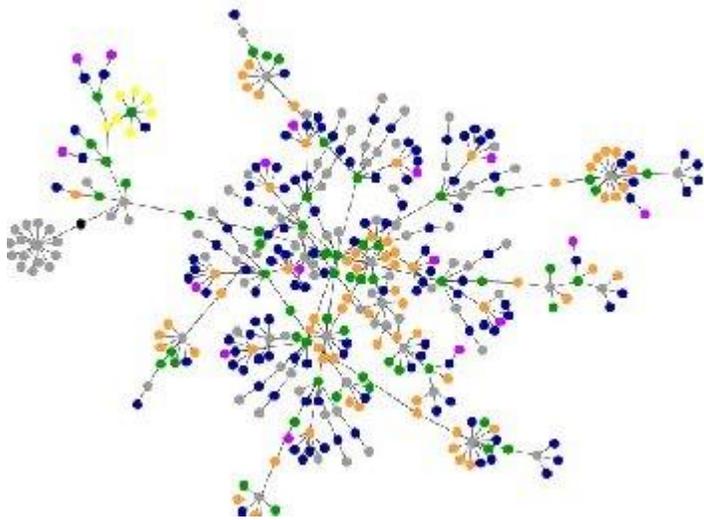
Eric Raymond autor de “La catedral y el bazar” plantea que el espíritu del hacker se define por 3 creencias:

1. El mundo está lleno de problemas fascinantes que están esperando ser resueltos.
2. Nadie tendría que resolver un problema 2 veces.
3. La actitud no sustituye la habilidad.

Al iniciar el cambio...

c. Crear Comunidad

“Las redes permiten ampliar el poder de influencia al momento de implementar un cambio”



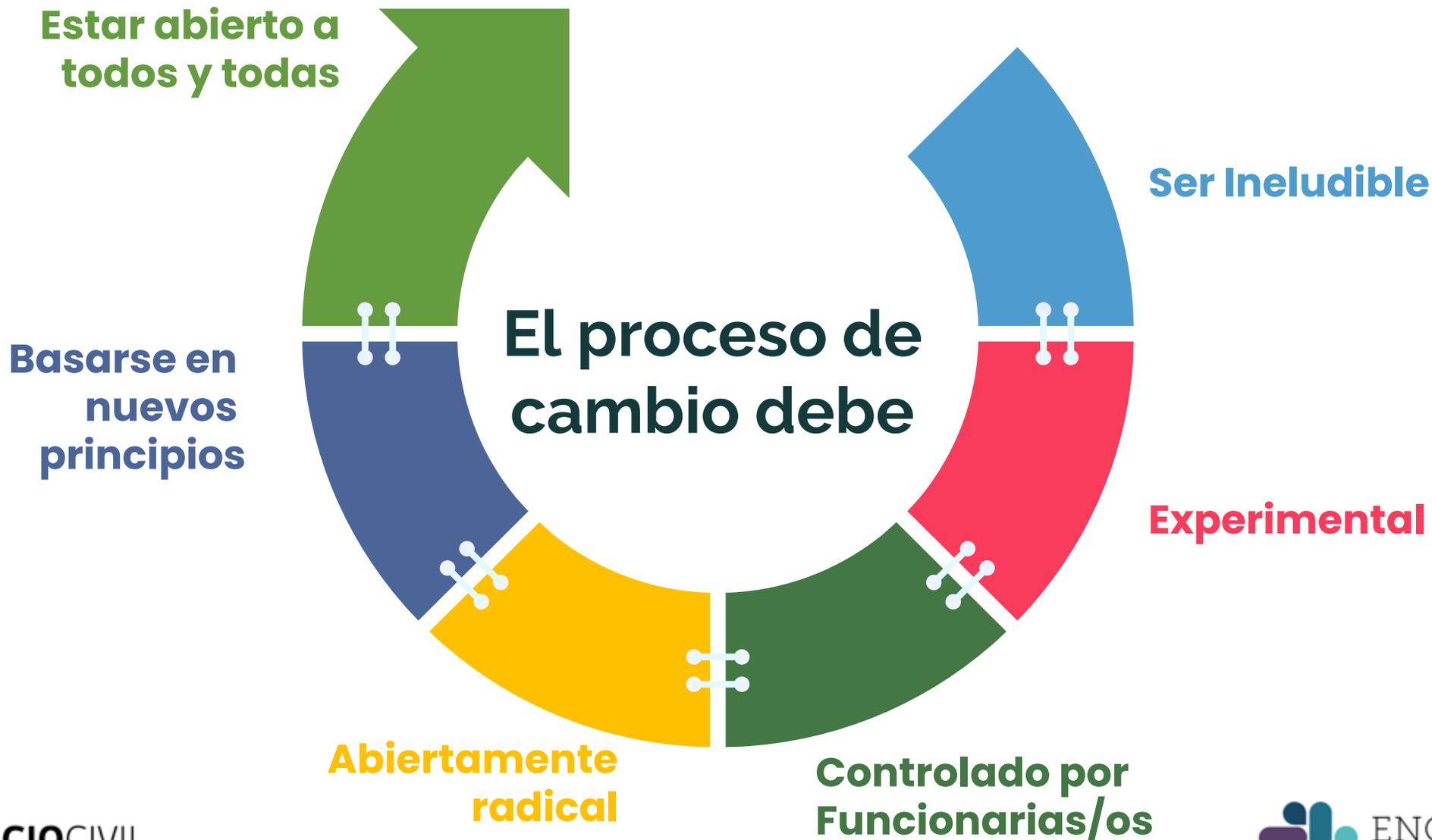
- ☒ El análisis de redes, permite diagramar las redes, pensar cómo la organización funciona, y tomar un enfoque estratégico, sistémico, ético y conectado a su trabajo.
- ☒ Es posible identificar las redes que los influyen y en las que pueden influir.
- ☒ Ilumina la red exponiendo dónde radica el poder, dónde las comunicaciones son buenas y dónde están bloqueadas.

Ampliar el cambio...

sintoniza

Para impactar a la organización debes pensar como un “activista”, para lo cual es fundamental cuidar 5 aspectos.

- 1. La Credibilidad:** “Coherencia entre lo que dices, piensas y haces”
- 2. La Valentía:** “Los logros son proporcionales a nuestra valentía”
- 3. El Pensamiento contrario:** “Si el problema aun no fue resuelto, piénsalo distinto”
- 4. La Compasión:** “Poner en primer lugar a los otros”
- 5. Las Redes:** “Crear una comunidad”



Actividad reflexión y aplicación **presencial**:

En cada uno de los grupos tienen un papelógrafo impreso:

1. Revisen los desafíos de su rol de Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas y desafíos para fortalecer la confianza ciudadana (5 minutos)
 2. Representen las redes con las que cuenta para impulsar el cambio de paradigma de liderazgo público. Cerca de la circunferencia interior las redes más cercanas y según eso las que están más lejos. (15 minutos)
 3. Identifiquen los objetivos y competencias críticas para hacerse cargo de los desafíos identificados, y así fortalecer su rol de Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas (30 minutos)
- Los grupos cuentan con la colaboración de un/una consultor/a que guiará la actividad.

DESAFÍOS LIDERAZGO PÚBLICO

LIDERAZGO PÚBLICO

POSICIONAR

Rol de Gestión y Desarrollo de Personas a nivel estratégico

FUNCIÓN PÚBLICA

Fortalecer el sentido ético del rol público

SELLO LIDERAZGO

Identificar un estilo de liderazgo público.

FORTALECER LIDERAZGO

Adaptación al Cambio, escucha, empatía en jefaturas

DESAFÍOS CONFIANZA CIUDADANÍA

RELACIÓN CON CIUDADANÍA

GENERAR CONFIANZA

Desarrollo competencias técnicas + valores

FOCO USUARIOS/AS

Desde la planificación estratégica hasta desempeño cotidiano

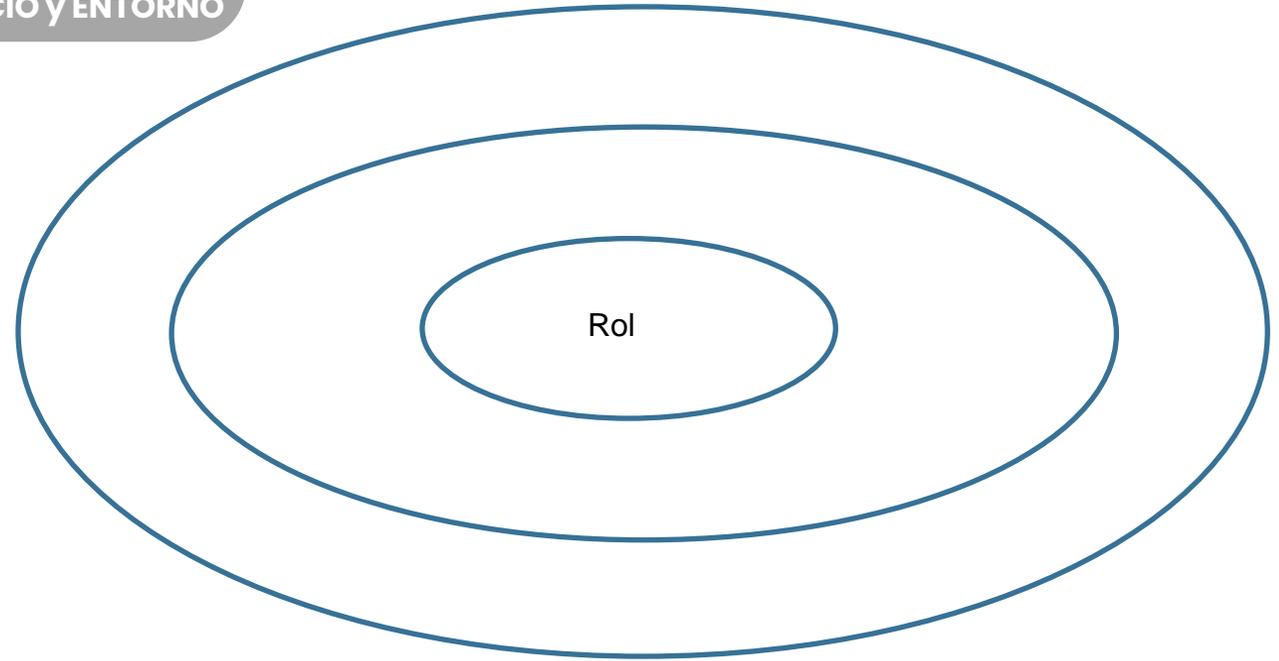
TRANSPARENCIA

En los procesos y acceso oportuno a información.

PROMOVER

Ambientes Laborales saludables impacta en la Calidad de Servicio.

MAPEAR REDES EN EL SERVICIO y ENTORNO



DEFINIR OBJETIVOS PARA ENFRENTAR LOS DESAFÍOS

IDENTIFICAR COMPETENCIAS A FORTALCER

Después del almuerzo:

1. Presentación de síntesis de Objetivos y Competencias que permitirán abordar los desafíos de liderazgo y confianza ciudadana.
2. Ejercicio en Menti para priorizar:
 - Objetivos identificados
 - Competencias a desarrollar
3. Se preguntará a los participantes si han tenido experiencias implementando objetivos relacionados o desarrollando competencias

Tiempo total: 45 minutos



ENCUENTRO DE **PERSONAS 2022**

SERVICIO CIVIL



Priorice los objetivos para fortalecer el Liderazgo Público

- 1.º Posicionar a nivel estratégico las área GDP
- 2.º Fortalecer estructura y competencias de GDP
- 3.º Desarrollar las habilidades para Liderar
- 4.º Definir Estilos de Liderazgo
- 5.º Relacionar KPI de GDP con los del Servicio
- 6.º Equilibrar foco entre rol funcionario y ciudadanía

¿Cuáles objetivos tendrán mayor impacto en la recuperación de la confianza en la función pública?

- 1.º Incorporar a los usuarios en la mejora de los servicios
- 2.º Resignificar la función pública
- 3.º Fortalecer la integridad ética
- 4.º Comunicar la función pública y la transparencia en los procesos
- 5.º Generar ambientes laborales de calidad para prestar un mejor servicio
- 6.º Instalar trabajo intersectorial en el estado

COMPETENCIAS CRÍTICAS

- a) Liderazgo
- b) Diversidad
- c) Empatía
- d) Comunicación efectiva
- e) Gestión del cambio
- f) Visión Estratégica
- g) Conocimiento del Negocio
- h) Innovar