SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

CICLO DE ACTIVIDADES INAP: DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS PARA EL TRABAJO DEL FUTURO - CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN Y APRENDIZAJE

Código INAP IN38856/23 **Estado** Activo

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

Fundamentación

Tema: Creatividad y pensamiento innovador
Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

Es fundamental repensar las competencias que deberían atesorar los empleados 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, se diseñó un Ciclo de actividades para la capacitación del personal 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.
Sabemos que adaptarse requiere hacer un cambio, pero esa variación no parte solo del comportamiento sino que requiere crear nuevos enfoques de pensamiento y reactivar ciertas emociones.
Nada es tan decisivo ahora mismo como adaptarnos a los cambios que estamos viviendo, a la incertidumbre, a la variabilidad. Estamos casi obligados a afrontar estas realidades, mientras la falta de certezas hace que veamos dichas dimensiones con inquietud. El hecho de que lo sintamos así no es casual. Al cerebro no le agradan los cambios, porque toda variación en el entorno se percibe como una amenaza.
Ser capaces de gestionar en contextos de incertidumbre, de procesar los cambios tecnológicos, y en los procesos de trabajo, facilita detectar oportunidades en medio de la dificultad. Los empleos del futuro exigirán una gran capacidad de adaptación a entornos cambiantes y un aprendizaje constante, ya que el ritmo del cambio tecnológico se acelera exponencialmente.

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)) – Saber interactuar (saberes de relación que se expresan a través de los vínculos que se establecen con los demás) – Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, creencias, etc).

Contribución esperada

Desarrollo de capacidades y saberes para poder adaptarse a los cambios que se presenten en el sector/ área de desempeño a nivel institucional. Se espera también, fortalecer la capacidad de resolver conflictos interpersonales de manera efectiva, que suelen surgir durante ese proceso de adaptación, para lograr un nivel competencial a la altura de las exigencias del futuro.

Perfil del participante

Personal de cualquier nivel y función de la APN, Profesionales, técnicos, líderes de proyecto y/o responsables de equipos de trabajo.

Objetivos

Comprender el significado de adaptación al cambio.
Identificar estrategias para medir la adaptación al cambio personal y de un equipo de trabajo.
Valorar las capacidades y habilidades que contribuyen a lograr adaptarse a lo incierto, lo inesperado sin miedos y resistencias.

Contenido

Módulo I ¿Qué es adaptación al cambio?
Habilidad de transformarse para alcanzar un determinado objetivo
¿Qué es la adaptación? Ejemplos
¿Por qué cuesta tanto el cambio?

Módulo II ¿Cómo se mide la adaptación al cambio?
Versatilidad
Asimilar con rapidez nuevos conocimientos
Habilidad para modificar la rutina y valorar el cambio
Resistencia al estrés, presiones, conflictos
Capacidad de escucha
Percepción del cambio como aprendizaje

Módulo III. Beneficio de la adaptación al cambio en las organizaciones
Personalidades estables y seguras
Proactivas al cambio
A nivel individual
A nivel organizacional o institucional

Módulo IV Estrategias para mejorar la adaptación al cambio

Dar los primeros pasos nuevos ante imprevistos
Manifestar lo que se quiere lograr
Actitud de cambio

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 un proceso de cambio y lo que requiere adaptarse a él.
Además, los participantes realizarán actividades de autoevaluación y trabajo en grupos para identificar su propio estilo comunicacional, sus miedos o bloqueos para adaptarse a los cambios.
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

- Brown , Tim (2020) Diseñar el Cambio. Empresa Activa
- Gallardo Eva (Coord.) (2015) Cómo Gestionar el Cambio en una Organización? Uoc
- Newton Richard (2013) Cambio Organizacional Editorial Trillas
- Pucheu, Juan Andrés(2013) Lo que cambia son las Personas. Casos de Gestión del Cambio en Empresas, Estado y Ongs Ril Editores.

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: Descripción de un caso. Nuevas propuestas para el aprendizaje y la mejora continúa.

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 y del trabajo final propuesto.

Duración (Hs.)

7

Detalle sobre la duración

2 encuentros mensuales de 2 horas cada uno.
3h 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 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