SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

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

Código INAP IN38936/23 **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, desde INAP 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.
La flexibilidad de una organización puede definirse como la habilidad para responder a los cambios e incertidumbres del entorno. De este modo, la organización no crea un escudo con el que blindarse o aislarse del entorno, sino que se adapta con cambios rápidos y adecuados.
Algunos autores diferencian entre flexibilidad y dinamicidad, y con el segundo concepto hacen referencia a la velocidad con la que se pueden producir los cambios, mientras que el primero plantea la capacidad de que se generen. En esta actividad aglutinaremos ambas ideas bajo el paraguas de la flexibilidad. Organizaciones sometidas a un entorno extremadamente turbulento requerirán de cambios rápidos, continuos y radicales, lo que puede traer como consecuencia caos, pérdida de una cultura unificadora, fatiga y rupturas organizacionales. Para evitarlo, la organización requiere de capacidades, tanto estratégicas como estructurales, que prevengan la desintegración.
Los empleos del futuro exigirán esta capacidad de flexibilidad frente a entornos muy cambiantes que requieren de un aprendizaje constante, especialmente porque 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 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 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 o a nivel institucional, y para promover los cambios que las organizaciones necesitan para estar a la altura de las exigencias actuales y futuras, especialmente en relación con los avances tecnológicos.

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 la flexibilidad frente a desafíos de incertidumbre.
Valorar la flexibilidad en tanto competencia que requieren los perfiles futuros en el ámbito laboral.
Definir estrategias de gestión de la flexibilidad para diseñar nuevos modelos de trabajo.
Desempeñar acciones y actitudes flexibles durante la capacitación a colaboradores y líderes sobre esta temática.

Contenido

Módulo I ¿Qué es la competencia de flexibilidad?
Capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
Entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque.
Promover los cambios en la propia organización o las responsabilidades del cargo.

Módulo II Los 4 niveles en que se compone la flexibilidad
Nivel 1 Reconoce que los puntos de vista de los demás son tan válidos como los suyos.
Nivel 2 Cambia sus planteamientos y objetivos iniciales si la situación así lo requiere.
Nivel 3 Impulsa nuevas técnicas, metodologías y enfoques para la realización de tareas.
Nivel 4 Identifica áreas de cambio y propone nuevas.

Módulo III Abordaje integral focalizado en la segmentación y empatía
El espacio físico de trabajo como escenario de socialización e integración.
Nuevo enfoque centrado en la gente, la tecnología y los cambios.
Organizaciones abiertas a la flexibilidad y a las tendencias emergentes.

Módulo IV La gestión de la flexibilidad en la APN
Niveles de flexibilidad/adaptabilidad bajos.
Niveles de flexibilidad/adaptabilidad altos.
Detectar la flexibilidad natural en los colaboradores y líderes.

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 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, teniendo una mente flexible
Además, los participantes realizarán actividades de autoevaluación y trabajo en grupos para identificar su propio estilo comunicacional y sus limitaciones hacia la flexibilidad dentro de la APN
Para finalizar, deberán reflexionar y proponer acciones factibles de ser implementadas a través de un plan de mejora, con una mente flexible, 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

- Bauman, Z (2003). Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica.
- Fernández, MA. Gestión de la calidad mediante los Recursos Humanos. 2001. Disponible en: rrhhmagazine.com
- Llorente Aguilera Yendry (2010) La flexibilidad como cualidad de las potencialidades creadoras Editorial Académica Española.

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 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 del quehacer laboral y proponer mejoras a partir de lo aprendido.

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.)

7

Detalle sobre la duración

2 encuentros mensuales de 2 hs cada uno.

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

Lugar

Plataforma Cisco Webwex.

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