SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

CICLO DE ACTIVIDADES INAP: DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS PARA EL TRABAJO DEL FUTURO – INTELIGENCIA EMOCIONAL

Código INAP IN38943/23 ***Estado*** Activo

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

Fundamentación

Tema: Comunicación y sociabilidad

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

Es fundamental repensar las competencias que deberían atesorar los trabajadoress 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.

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 –. Las personas podrán optar por participar en todas, algunas o solo una de las actividades. En este caso, nos abocamos a la inteligencia emocional.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de una persona para utilizar la emoción de manera proactiva, tanto sus propias emociones como las de los demás que están a su alrededor, y tanto a nivel consciente como subconsciente, como una herramienta para mejorar el razonamiento y la toma de decisiones. Es una de las competencias más útiles para mejorar las dinámicas y la productividad de una organización.

La inteligencia emocional permite a los colaboradores empoderarse de sus procesos laborales, y de sus procesos interiores referentes a sus emociones, y ser conscientes de ello. Además, permite alimentar las emociones que sean positivas y regular las negativas.

Uno de los retos actuales es poder cumplir con las expectativas motivacionales de las diferentes generaciones y personas de las organizaciones para mantener el sentido de pertenencia.

Los empleos del futuro exigirán una gran capacidad de flexibilidad, ideas nuevas y un aprendizaje constante, que demandará manejar nuestra inteligencia emocional con gran habilidad 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

Se espera que los participantes desarrollen capacidades y saberes para tomar conciencia de sus emociones y orientarlas de manera proactiva.
Se espera también a nivel institucional, que mejore el desarrollo de los procesos de trabajo a partir de lograr mejores relaciones laborales entre las personas de los equipos que se desempeñan en cada área o sector de la organización.

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

Que los participantes logren:
Comprender el concepto de inteligencia emocional.
Identificar estrategias para el manejo de conflictos en el ámbito laboral.
Valorar la capacidad de gestionar las propias emociones y las de las personas con las que se interactúa.

Contenido

Módulo I. Manejo de conflictos
Comunicación asertiva
La valoración de la diversidad como algo positivo en un equipo de trabajo
Estrategias de manejo de conflictos
Gestión del enojo

Módulo II La inteligencia emocional y liderazgo
El conocimiento de sí mismo y el reconocimiento de los demás miembros del equipo
Tablero de control de las emociones
El líder y sus emociones

Módulo III Empatía/motivación
Empatía que el líder desarrolla
Conocer las necesidades, motivaciones y puntos de vista del equipo
Liderazgo como el arte de la persuasión hacia los demás para motivarlos hacia un objetivo común,

Módulo IV Manejo de emociones
Saber de dónde provienen las emociones
Estrategias para mejorarlas.
Hábitos emocionales para ser mejores 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 en los participantes el intercambio, la reflexión y el análisis de la inteligencia emocional en relación con su valor para el buen rendimiento de los procesos de trabajo.
Además, los participantes realizarán actividades de autoevaluación y trabajo en grupos para identificar su propia capacidad para gestionar las emociones.
Para finalizar, deberán reflexionar y proponer acciones factibles de ser implementadas a través de un plan de mejora.

Descripción de la modalidad

Virtual sincrónico.

Bibliografía

- Lynn Adele; León Pérez Carmen E. (2017) Actividades para desarrollar la Inteligencia Emocional.
- Greenberg Leslie (2008) Emociones: Una Guía Interna (Serendipity)
- Goleman, Daniel/ Boyatzis, Richard/ Mckee (2010) El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional. Libro de bolsillo

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 y elaborar nuevas propuestas de mejora integrando los contenidos vistos.

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 integrador.

Duración (Hs.)

7

Detalle sobre la duración

2 encuentros virtuales sincrónicos mensuales de 2 horas de duración cada uno.
3 horas asincrónicas 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 - PEC

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27059673101	CIAMBERLANI,LILIA