



## **HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS DE LA PSICOLOGÍA LABORAL PARA MAGISTRADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER JUDICIAL**

**Equipo docente:** Licenciados/as Cabada Albertina, Cagnone Enzo, Corbalán Alejandra, Karanicolas Emilia, Lozano Cristina, Martini Daniela, Mondada Javier, Torcivia Vanina. Se adjunta el CV del equipo docente.

**Destinatarios:** Magistrados/as y funcionarios/as de los Poderes Judiciales y Ministerios Públicos de las provincias argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Fecha inicio:** 13 de octubre de 2022. Modalidad Virtual

**Clases:** Clases asincrónicas (32 horas reloj); Clases sincrónicas (8 horas reloj).

### **Clases sincrónicas – 14:00 a 16:00 hs.**

Gestión estratégica del clima organizacional - 20 de octubre

Engagement: confianza y conducta proactiva en el trabajo – 3 de noviembre

Liderazgo emocional - 17 de noviembre

Productividad y Ludificación: cuando jugar es serio – 1 de diciembre

**Carga horaria:** 40 hs.

**Justificación:** El mundo cambia cada vez más rápido, evoluciona, y junto a él, el ámbito laboral. En este contexto resulta necesario que los líderes y los responsables de las organizaciones, se adapten a las actuales tendencias, se mantengan al día respecto a las mismas, para beneficiarse de las nuevas oportunidades y afrontar de una mejor manera los desafíos.

Hoy sabemos que no es propio del departamento de recursos humanos encargarse de la gestión de las personas, sino que es necesario que los líderes (desde sus distintas jerarquías) **PARTICIPEN** en la gestión diaria de las mismas; cuenten con herramientas y métodos que les ayuden a insertar buenas prácticas y rutinas inteligentes en la cultura organizacional.

Una buena gestión de personal está relacionada con una mayor satisfacción de los empleados y, en consecuencia, con una mayor productividad de estos. Las organizaciones están formadas por personas y son ellas las que posibilitan llegar a los objetivos estratégicos. Y son los resultados organizacionales la razón de ser de la institución y su continuidad.

Así, cuando nos referimos al liderazgo efectivo hablamos del logro de objetivos en dos aspectos: **PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR**. Comprender que la ecuación debe contemplar ambos factores es esencial para llegar a buenos resultados, para ser eficientes y eficaces. Ambos aspectos son complementarios.

Hoy les proponemos un **DESAFÍO**, orientarnos a reforzar este aspecto: la **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO**. Entendiendo que la gestión del componente humano, será uno de los medios más importantes para lograr los objetivos estratégicos.

Todos los líderes necesitan conocimientos técnicos/académicos, habilidades racionales, o competencias duras para manejar las tareas y los desafíos. Sin embargo, esto por sí solo no les convierte en líderes, no garantizan el éxito.

Un buen liderazgo ocurre cuando gestionamos también las habilidades blandas. Estas últimas generan ambientes productivos donde las personas se sienten motivadas por sí mismas a cumplir un propósito, buscan colaborar activamente en las fases de un proceso o procedimiento, en la resolución de conflictos o proponen alternativas innovadoras.

Cuando, por el contrario, el líder carece de esta gestión, los colaboradores se “limitan” a llevar a cabo su trabajo sin dar lo mejor de sí mismos, impactando muchas veces en una disminución del rendimiento.

Analizaremos a lo largo de esta capacitación cómo el líder o referente de una dependencia contribuye a generar un entorno saludable, un **CLIMA LABORAL POSITIVO**, y advertiremos sobre los riesgos de actitudes que provoquen “contaminación” en el ambiente laboral y afecten, tanto la productividad, como el bienestar de nuestros colaboradores.

De igual forma, para mirar hacia afuera se necesita también que sepamos mirar dentro de nosotros mismos. El autodesarrollo y la gestión de las relaciones interpersonales se convierten en piezas fundamentales para la efectividad. Por esto les acercaremos algunas herramientas para **LA GESTIÓN DE LAS PROPIAS EMOCIONES Y LA DE LOS COLABORADORES**.

Se gestionarán recursos que posibiliten la modificación activa del entorno de trabajo personalizándolo, generando un estado mental positivo y satisfactorio, es decir **ENGAGEMENT** (confianza y conducta pro-activa), con el objetivo de aumentar la capacidad de adaptación al mismo.

Que los integrantes de nuestro equipo encuentren oportunidades de aprendizaje, desarrollo y construcción de vínculos gratificantes con la tarea y con las personas no requiere otra inversión que la de nuestros propios recursos personales para inspirar, alentar y descubrir lo mejor que tiene cada uno de ellos a través de la incorporación de forma creativa de **DINÁMICAS DE JUEGO** en contextos no lúdicos.

### **Objetivos generales**

- Conocer la influencia del proceso del clima organizacional en la productividad.
- Identificar las habilidades emocionales que operan a nivel personal y a nivel interpersonal para integrarlas como herramientas de interacción y comunicación, en el ejercicio del liderazgo.
- Adquirir aptitudes, habilidades y conocimientos que permitan el desempeño favorable del funcionario engaged en su ámbito laboral.
- Lograr la autogestión de conductas proactivas enfocadas, automotivadas, anticipatorias y orientadas al cambio.
- Desarrollar estrategias prácticas para una adecuada gestión del ambiente laboral.
- Adquirir una perspectiva integral del desarrollo de la productividad y los recursos humanos en el lugar de trabajo desde el contexto de ludificación.
- Comprender la aplicación de instrumentos destinados a fortalecer la motivación, la dinámica grupal, las vinculaciones positivas y el sentido de pertenencia a la institución a través de las dinámicas de juego.

### **Contenidos:**

#### **1. Gestión estratégica del clima organizacional**

- Cultura y clima: conceptos relacionados.
- ¿Qué es el clima laboral y cómo afecta a las organizaciones?
- Dimensiones e indicadores de clima laboral
- Herramientas de gestión o intervención: ¿Cómo mejorar el clima laboral?

#### **2. Liderazgo emocional**

- Liderazgo desde la perspectiva de la inteligencia emocional
- Distinguir las emociones e identificarlas en mí: Conciencia emocional
- Habilidades emocionales en relación a uno/a mismo/a
- Habilidades emocionales en relación a los/as otros/as
- Liderar las emociones en tiempos de crisis

### 3. **Engagement: *confianza y conducta proactiva en el trabajo***

- Surgimiento y Concepción teórica de Engagement y trabajo en Equipo.
- Relación entre el Engagement y el desempeño laboral asertivo.
- El rol de la confianza organizacional.
- La importancia de los equipos de trabajo en la organización.
- Procesos motivacionales y afectivos.
- Procesos orientados a la acción individual y a la conducta grupal.

### 4. **Productividad y Ludificación: cuando jugar es serio**

- ¿Ludificación/ Gamificación? Conceptos y beneficios.
- La tríada PBL (puntos, insignias -badges-, tablas de clasificación -leaderboard-).
- Análisis de la motivación en la ludificación (intrínseca y extrínseca).
- Pasos para implementar la ludificación en el lugar de trabajo.
- Planeamiento de incentivos a la mejora continua y el desarrollo profesional del empleado.

### **Estrategias metodológicas:**

- Desarrollo del curso en modalidad on line, con clases sincrónicas y trabajo en aula virtual Moodle.
- Exposición teórica de contenidos mediante videos explicativos con modalidad asincrónica.
- Clases online mediante modalidad sincrónica.
- Material de lectura de soporte digital afín a la temática.
- Foros de consultas, debates e intercambios con el objetivo de incentivar la retroalimentación docente-alumno.

**Actividades previstas:**

- Resolución de actividades interactivas.
- Visualización de los videos explicativos asincrónicos.
- Participación en clases sincrónicas.
- Lectura de material bibliográfico digital.

**Evaluación:**

- 80% de asistencia a clases online sincrónicas y asincrónicas.
- Aprobar del 80% de las actividades propuestas.
- Para la certificación del Ciclo de Formación “Herramientas y estrategias de la psicología laboral para funcionarios/as y magistrados/as del Poder Judicial”: aprobar el porcentaje de asistencia y de actividades, así como la instancia final integradora.

**Recursos:** Plataforma virtual Moodle, materiales audiovisuales, enlaces a páginas web, foros de discusión y consultas.

**Bibliografía:** Disponible en cada módulo.