

BOLETÍN INFORMATIVO

Noviembre de 2022 / Año 2- Nº 11

WWW.EJENOPENAL.PE

CONFERENCIA MAGISTRAL PARA LA DEFENSA PÚBLICA

Como parte de los componentes 4.1 Incremento de la capacitación del personal de los centros ALEGRA y 4.2 adecuados canales de difusión en los servicios ofrecidos por los centros ALEGRA, el Programa de Mejoramiento de los Servicios de Administración de Justicia Eje No Penal realizó la conferencia magistral denominada Gestión del Cambio en la Gestión Pública: Retos y Desafíos. El evento estuvo dirigido a los profesionales de la Dirección General de Defensa Pública quienes prestan sus servicios en los Centros de Asesoría Legal Gratuita ALEGRA y Mega ALEGRA a nivel nacional.

En lo que va del año 2022 el Programa Eje No Penal ha brindado más de 60 capacitaciones y

talleres para los defensores públicos con más de 800 beneficiarios en total. La actividad realizada el último sábado 10 de diciembre se enmarca en la necesidad de generar capital humano para contar con un personal altamente calificado.

El Programa Eje No Penal viene trabajando arduamente también en la adecuación de la infraestructura de los centros ALEGRA y en la adquisición de equipamiento y mobiliario. Los Centros de Asesoría Legal Gratuita son unidades productoras de servicio y, como tales, deben proveer la mejor asistencia posible a la población más vulnerable del país.

Instituciones participantes:

Fuente cooperante:



Los funcionarios de la Dirección General de Defensa Pública que laboran en los centros ALEGRA fueron entrenados en la integración del cambio.

POR UNA BUENA GESTIÓN DEL CAMBIO

Las organizaciones más efectivas son aquellas con una mayor capacidad de adaptarse al cambio, y a su vez, a los nuevos contextos. Para ello es necesario modificar estrategias y desarrollar competencias. Es importante que mientras dure el proceso de cambio, los actores involucrados estén convencidos de su necesidad y legitimidad, sólo así, el cambio será aceptado por la organización.

Toda reforma al interior de una institución pública será sometida a un escrutinio y el éxito en este entorno dependerá de la percepción de los principales grupos de interés frente a la necesidad de cambio planteada. Es menester entonces conseguir el apoyo de todos, identificar a los líderes con autoridad que propulsarán la transformación y, sobre todo, compatibilizar el cambio con la naturaleza de la institución.

A la luz de ello, los funcionarios de la Dirección General de Defensa Pública que laboran en los

centros ALEGRA y Mega ALEGRA fueron entrenados en la integración del cambio, los accionamientos del cambio y las palancas claves para lograr que un proceso sea exitoso. Como encargados de brindar una atención a los usuarios en situación de vulnerabilidad social y/o económica deben estar preparados para poder adaptarse a cualquier nueva realidad.

Las organizaciones están conformadas por personas y un cambio organizacional puede afectar a los grupos humanos, las herramientas de trabajo, la cultura interna, los resultados, la productividad, las jerarquías, etc. Por ello, durante aproximadamente 2 horas, el capacitador Fernando Elías Bastarrachea enfatizó en el factor humano y el poder, el cambio y los actores intervinientes, así como en el entorno de actuación. Principalmente, en un contexto tan dinámico como el actual en el que cada día aparecen diferentes innovaciones tecnológicas y es necesario adaptarse.

Instituciones participantes:

Fuente cooperante:



Los funcionarios de la Defensa Pública potenciaron el trabajo en equipo, la participación de todos los miembros y culminaron con éxito los retos planteados.

INTEGRACIÓN Y ÉTICA

Con el objetivo de unir a los defensores públicos mediante la participación grupal en actividades lúdicas, se logró potenciar el desarrollo de sus habilidades blandas muy necesarias para el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el despliegue de creatividad y la adaptación al cambio.

Estas actividades se realizaron en un espacio al aire libre con la dirección de dos presentadoras y tres monitores. Además, se contó con materiales reciclados para las dinámicas grupales que preservaron la salud física y emocional de todos los participantes. Durante 2 horas, los funcionarios potenciaron el trabajo en equipo al contar con la participación de todos los miembros y culminar con éxito los retos planteados. Se ejerció la creatividad de los participantes, el sentido de identidad y pertenencia mediante la asignación de un nombre, la creación de una proclama con su respectiva coreografía, así como la creación de un personaje para representar a su equipo.

La empresa Talent Up utilizó la técnica: dinámicas secuenciales de competencia grupal. Así los participantes compartieron sus aficiones, adivinaron canciones, crearon personajes y a través de estas actividades pudieron conocerse entre sí. Se creó un ambiente cómodo, propicio para la generación de un buen clima organizacional y se consiguieron los objetivos planteados:

- Se logró el objetivo de integración y participación de todos los asistentes en un ambiente que fomentó el compañerismo, el respeto y la relajación.
- Se reflexionó en torno a las habilidades blandas de trabajo en equipo, comunicación efectiva, creatividad y coordinación.
- Se generó un entorno de confianza entre los miembros de los equipos para lograr los retos trazados.

Instituciones participantes:

Fuente cooperante:

www.ejenopenal.pe

