

**SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION  
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD****Nombre**

COMPETENCIAS LABORALES

**Código INAP** IN31261/18**Estado** Activo**Programa** )Capacidades Específicas Gestión Pública**Área** )Conducción Personas y Equipos**Fundamentación**

Propósito: Desarrollo / fortalecimiento de capacidades

El fortalecimiento y la recuperación de las competencias de los empleados públicos y su formación continua, para favorecer el desarrollo de un Estado al servicio del país y de sus habitantes, se constituye como uno de los principales ejes de trabajo que propicia la Secretaría de Gestión y Empleo Público. La Administración pública se enfrenta al desafío de dar respuesta a crecientes demandas sociales buscando dinamizar la gestión de los procesos, mejorar la calidad de los servicios, reducir los tiempos de respuesta y optimizar la asignación de los recursos para consolidar una gestión gubernamental que haga posible la creación de mayor valor público. En esta dirección, resulta imperativo poner especial atención al desarrollo de las competencias de los agentes públicos y los cuadros directivos, para transformar los sistemas de gestión de los recursos humanos y mejorar en la calidad de los servicios que cada organismo brinda a los ciudadanos. 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 (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber qué hacer (saberes de situación relacionados con la capacidad de tomar decisiones en situaciones y contextos específicos).

**Contribución esperada**

Se espera que, al finalizar la actividad, el participante pueda reflexionar sobre la gestión de los recursos humanos estableciendo prioridades y cursos de acción para sí y para los integrantes de su equipo de trabajo, lo que permitirá reconocer las competencias laborales que posibilitan la creación de valor para la modernización de las administraciones públicas.

**Perfil del participante**

Directivos de todo nivel y función, y cuadros profesionales de la administración central, descentralizada y subnacional.

**Objetivos**

- Comprender el alcance y complejidad del concepto de competencia laboral.
- Distinguir los distintos tipos de competencias y los comportamientos que las expresan.
- Reconocer las nuevas tendencias que expresan la modernización de las administraciones públicas.

## **Contenido**

Eje 1: Competencias laborales

-¿Qué es una competencia?

-Tipos de competencias: técnico-profesionales y transversales o institucionales.

-Las competencias transversales y sus indicadores.

Eje 2: Competencias directivas y gestión de resultados

-Desempeños visibles en la gestión de resultados.

-Competencias requeridas para una gestión por resultados.

Eje 3: Gestión de recursos humanos: la construcción de vínculos

-Autoevaluar el propio desempeño con foco en: Resolución de conflictos y negociación,

Gestión del desarrollo de las personas y Construcción de redes de relaciones.

## **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

Se utiliza la metáfora del director de orquesta haciendo un paralelismo con los comportamientos asociados a su rol como directivo público.

Recursos:

Lectura de los materiales bibliográficos, resolución de encuestas.

## **Descripción de la modalidad**

Virtual autogestionado

## **Bibliografía**

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD, Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, Bogotá. 2016.

-Pulido, Noemí, Gestión pública para resultados: los retos intramuros. Boletín Apuntes para la modernización del Estado N.º 1, Buenos Aires, INAP, 2017.

- Oficina Nacional de Empleo Público, Directorio de Competencias, Secretaría de Empleo Público, Ministerio de Modernización, Buenos Aires, 2018.

## **Evaluación de los aprendizajes**

De proceso: Encuestas, preguntas con respuestas de opción múltiple, cuestionarios de preguntas cerradas y actividades de autodiagnóstico, para vincular los conocimientos desarrollados en cada eje con las experiencias laborales de cada participante.

De producto: Cuestionario final de preguntas cerradas a modo de una lista de cotejo para que el participante realice un

análisis metacognitivo de su reflexión.

### **Instrumentos para la evaluación**

De los aprendizajes: Cuestionarios autoadministrados y sondeos de opinión

De la actividad: Encuesta de satisfacción de los participantes.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

Navegación por todos los contenidos del entorno virtual.

- Evaluación de proceso: Realización y envío de las actividades en formato de sondeo de opinión -Realización y aprobación con una calificación mínima de 60% en las actividades con calificación. La realización y aprobación de las actividades de desarrollo habilita al participante acceder a la evaluación final.

- Evaluación de producto: Realización y aprobación de la Evaluación Final Parte A con una calificación mínima de 60% - Realización y envío de la Evaluación Final Parte B

### **Duración (Hs.)**

5

### **Detalle sobre la duración**

Autogestionado de 5 horas de participación del cursante a lo largo de 15 días.

### **Lugar**

Campus virtual INAP.

### **Perfil Instructor**

Mg. Noemí Pulido

Administradora Gubernamental. Mg. en Ciencias Sociales con mención en Educación (FLACSO, Costa Rica). Especialista en Gobernabilidad y Desarrollo Institucional (INAP, Madrid) y en Gestión de la Formación en Ámbitos Públicos (CEDDET, Madrid).

### **Origen de la demanda**

INAP

### **Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
	ACTIVIDAD,AUTOADMINISTRADA