

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

COMPETENCIAS DIRECTIVAS ORIENTADAS A RESULTADOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Código INAP IN32771/19 **Estado** Activo

Programa)Capacidades Específicas Gestión Pública **Área**)Organización, Planificación y Gestión

Fundamentación

La Gestión de Competencias consiste en el análisis e identificación de aquello que las personas hacen, sus comportamientos observables y evidentes en el desempeño de sus puestos con relación a las expectativas del desempeño esperable. Hace foco en el rendimiento de los agentes para poder administrar estrategias de aplicación de los talentos disponibles a las funciones que mejor capitalicen su contribución a los resultados que la organización busca alcanzar. Las competencias disponibles son un activo crítico de las organizaciones para concretar sus metas y afrontar mejor sus desafíos.

Es tarea insoslayable de la dirección pública, conocer ese activo, impulsar su desarrollo, enriquecer los puestos y actualizar los perfiles de sus ocupantes determinando las competencias críticas que los habilitarán mejor para ejercerlos. En este marco la Gestión de las Competencias de los propios Directivos se constituye en el talón de Aquiles del liderazgo público, puesto que orientar una organización hacia resultados evidentes, hacia servicios de calidad exige un repertorio de competencias estratégicas en quienes deben dirigir, planificar, organizar y facilitar que las competencias de sus colaboradores estén aplicadas adecuadamente a los propósitos, los procesos y los equipos de trabajo.

Contribución esperada

Se espera que al finalizar la actividad el participante pueda reconocer factores “intramuros” que inciden tanto en los resultados de la gestión pública como en la percepción social sobre ella.

Perfil del participante

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

Objetivos

1. Reconocer las conexiones entre el desarrollo de las competencias de los agentes y directivos públicos y la modernización de las organizaciones que los emplean.
2. Comprender el alcance del término competencia definido en la Guía Iberoamericana y sus distintos tipos.
3. Relacionar las competencias con el repertorio de comportamientos que se constituyen como indicadores de su desarrollo.

4. Autodiagnosticar las competencias disponibles y las pendientes de desarrollo en su esfera profesional y organizacional e identificar su impacto para el logro de los resultados de gestión.

Contenido

Módulo 1: Las Competencias Directivas en práctica: La historia de Mónica Rossi y el Club Atlético Libertad de Villa Los Peñascos

- Presentación
- Pretemporada: definición de competencias.
- El torneo comienza: agrupamientos.
- El final del campeonato: la importancia de las competencias (subsistemas del ciclo laboral).

Módulo 2: DEFINICIÓN TEÓRICA

- Definición de competencias.
- La gestión por competencias en el marco de las cartas iberoamericanas para la confección de un diccionario multinivel.
- La organización de un diccionario de competencias multinivel: secciones, agrupamientos, comportamientos / Confección de Guía de competencias.
- La presencia de las competencias en los distintos subsistemas del ciclo laboral.

ESTUDIOS DE CASO

Presentación

- Caso 1: un área de la administración pública que no logra incrementar sus resultados en atención al público está iniciando capacitaciones en cuánto a los principios de atención al ciudadano.
- Caso 2: En el marco de un Programa de Jóvenes Emprendedores en el Desarrollo de Servicios Tecnológicos, un departamento tiene asignada la tarea de elaborar estadísticas propias a partir del relevamiento de datos de todo el país sobre iniciativas independientes al respecto. El nuevo Director General del organismo planifica la ampliación territorial del impacto de la organización reformulando los puestos de trabajo para articular la producción de resultados de corto plazo al efecto de hacer funcionar el Programa.

Módulo 3: CONCLUSIÓN. Vinculación de los casos propuestos y todas las actividades propuestas a lo largo del curso con los puntos teóricos principales para retomar y recuperar las nociones trabajadas.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Actividad autoadministrada de duración aproximada de 15 horas con actividades prácticas en plataforma que se inicia con la propuesta de un caso ficcionado para trabajar la identificación de competencias. Luego a partir de presentación de los conceptos centrales se intercalan definiciones y actividades que van avanzando en complejidad para su resolución. En el segundo módulo se presentan dos casos contruidos para trabajar a partir de su resolución en tres grupos de competencias claves en la gestión diaria de un directivo público y cierra con una vinculación de las propuestas de ejercitación y los principales conceptos trabajados.

Recursos:

Recursos multimedia;

Actividades diseñadas en herramientas de Moodle para la realización de actividades.

Videos de apertura y Cierre

Descripción de la modalidad

Virtual autogestionado

Bibliografía

CLAD; (2016) Guía Referencial Iberoamericana de Competencias laborales en el sector público. Bogotá

<http://siare.clad.org/fulltext/0082402.pdf>

Pulido Noemí, (2016) Gestión Pública para Resultados. Los retos intramuros. Sección Estado de la Cuestión. Apuntes 1.

Ministerio de Modernización. Buenos Aires

https://issuu.com/inap_adp/docs/boletin_abril_mod

Iacoviello Mercedes y Pulido Noemí (2017) . Competencias laborales en el sector público iberoamericano. Webinar.

Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas. CLAD. <https://www.youtube.com/watch?v=Kd8MHhBZFms>

Evaluación de los aprendizajes

De proceso: Actividades de autoevaluación vinculando los conocimientos adquiridos con su experiencia mediante preguntas disparadoras de la reflexión y cuestionarios sobre los casos y las situaciones planteadas. La realización de las 15 actividades es de carácter obligatorio.

Instrumentos para la evaluación

a) Evaluación de los aprendizajes:

Para la evaluación de proceso: actividades parciales con preguntas y opciones que recorren cada módulo con las claves de corrección.

b) Evaluación de la actividad:

Para la evaluación del curso: Encuesta de satisfacción de los participantes elaborada por el INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Navegación por todos los contenidos del entorno virtual.

Los participantes deberán realizar y aprobar 15 cuestionarios en línea con una calificación mínima de 60% en intentos ilimitados. Una vez aprobado un cuestionario se habilita el cuestionario siguiente.

Aprobando los 15 cuestionarios en total se habilita la descarga del certificado de finalización de actividad.

Duración (Hs.)

15

Detalle sobre la duración

Horas virtuales: 15

Horas no presenciales:

(lectura y práctica en función de los contenidos impartidos)

Horas totales: 15

15 horas de participación del cursante a lo largo de un mes.

Lugar

CAMPUS VIRTUAL INAP

Perfil Instructor

Experta en la temática.

Origen de la demanda

INAP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
	ACTIVIDAD,AUTOADMINISTRADA