

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

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL ÁMBITO PÚBLICO: LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Código INAP** IN37840/22      **Estado** Activo**Programa** )Campos de Práctica      **Área** Gestión del Empleo Público**Fundamentación**

Sub tema: Trayectoria pública: conceptos, enfoques, normas, procedimientos y prácticas referidas a los procesos de selección, evaluación de desempeño y promoción; conceptos, enfoques, normas, institutos, procedimientos y prácticas referidas a las trayectorias públicas (carrera administrativa) y las relaciones de la ONEP con los organismos públicos.  
Propósito: Desarrollo o fortalecimiento de capacidades

La Función Pública debe ser un sistema integrado de gestión para orientar el quehacer de las personas en la dirección marcada por la estrategia y prioridades de la organización. Tanto la evaluación del rendimiento de las personas en el trabajo como la organización de la función de Recursos Humanos son requerimientos funcionales ineludibles de un sistema integrado en este sentido (Carta Iberoamericana de la Función Pública, 2003). En el Sector Público Nacional, la evaluación de desempeño es, junto a la capacitación, uno de los motores de la promoción en la carrera. Pero, además de su valor instrumental, su ejercicio contribuye a la reflexión compartida y al compromiso del personal con su rendimiento laboral. Para lograr que la evaluación opere en este sentido, se requiere un trabajo permanente sobre la cultura organizacional. Dado que la implementación en cada ciclo recae sobre el personal de las áreas de Recursos Humanos, la calidad de su participación será el factor diferencial entre tramitar una evaluación de desempeño o acompañar un proceso de gestión del desempeño.

La Oficina Nacional de Empleo Público, en función de su responsabilidad rectora de los procesos de evaluación de desempeño del personal de la Administración Pública Nacional, ofrece asistencia técnica permanente y capacitación específica a las áreas de personal; en ese marco, se presenta esta actividad formativa cuyo propósito es establecer de manera clara el rol del personal de Recursos Humanos en la gestión de los procesos de evaluación de desempeño de las organizaciones, poniendo de manifiesto su relevancia, especificando sus actividades, abriéndose, a su vez, como espacio de reflexión acerca las dificultades de esta práctica y de entrenamiento de habilidades y promoción de actitudes para abordarlas cotidianamente.

La presente capacitación explora enfoques operativos, conceptuales y prácticos para acompañar procesos de gestión del desempeño en las administraciones públicas. Todos estos aspectos se organizan articulando los lineamientos estratégicos y proyectivos de la gestión gubernamental, en base a los requerimientos previstos para los campos específicos de práctica dentro del Sector Público, cuyo objetivo es el de jerarquizar el empleo público.

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 hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir).

### **Contribución esperada**

Se espera que las personas participantes adquieran los conocimientos necesarios y desarrollen las habilidades requeridas para gestionar el proceso de evaluación de desempeño de la organización acompañando a sus protagonistas en cada una de sus instancias.

De este modo, se contribuirá a que las organizaciones adquieran mayor efectividad y eficiencia en sus procesos laborales en función de la mejora continua, procurando el cumplimiento de la normativa correspondiente.

### **Perfil del participante**

La actividad está destinada al personal de las áreas de Recursos Humanos en general y particularmente a las personas que realizan la coordinación técnica de evaluación en organismos centralizados y/o descentralizados de la Administración Pública.

Todos los participantes deberán contar con PC con acceso a Internet y una dirección de correo electrónico.

### **Objetivos**

Que los participantes:

- Entiendan la importancia de la función de Recursos Humanos en la gestión del desempeño en una organización.
- Reconozcan los obstáculos que se presenten en el ejercicio de la función de Recursos Humanos.
- Incorporen recursos y herramientas para mejorar la gestión de desempeño en la gestión de Recursos Humanos.

### **Contenido**

UNIDAD I: La función de RRHH

Caracterización de la función de RRHH.

La Coordinación Técnica de Evaluación: descripción formal de la función.

Especificidad del rol, complejidad y tensiones en torno a la figura.

Importancia de la función de Coordinación Técnica en un proceso de gestión del desempeño.

Actividades de la Coordinación Técnica de Evaluación: explícitas, tácitas, invisibilizadas.

Problemas frecuentes.

UNIDAD II: COMPETENCIAS para la COORDINACIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN

CONOCIMIENTOS: ¿Cuáles y para qué? Normativa, aportes desde la perspectiva académica, sistemas y aplicaciones informáticos.

Un itinerario formativo posible.

HABILIDADES a entrenar para el desempeño de la función.

BUENAS PRÁCTICAS: una caja de herramientas de gestión para compartir.

### **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

En este curso, en modalidad virtual sincrónica, se utilizarán diferentes técnicas que promuevan las actividades de aprendizaje. Las y los participantes contarán con el apoyo de Campus Virtual, en el cual, tendrán a disposición: Foro de presentaciones personales. Foro de consultas generales.

A continuación, se detallan las actividades a realizar:

Actividades introductorias:

Con el propósito de introducir los contenidos a desarrollar y que las y los participantes se familiaricen con éstos y la propuesta, el equipo docente realizará una exposición sobre la caracterización formal de la función de Recursos Humanos y su articulación con los procesos de evaluación de desempeño.

Actividades de desarrollo:

Exposición de material bibliográfico por parte del equipo docente. Por su parte, las y los participantes deberán analizar los distintos conceptos y articularlos con ejemplos de su experiencia.

Actividades de integración:

Resolución de un cuestionario de resolución individual en la plataforma educativa

Recursos didácticos:

Presentaciones en power point y recursos visuales. Material Bibliográfico teórico y práctico.

Manual / Guía relacionados con el tema de la asignación de la bonificación. Herramienta Bonificación por Desempeño

Destacado

### **Descripción de la modalidad**

Virtual Sincrónico

### **Bibliografía**

CIFP (2003) Carta Iberoamericana de la Función Pública. CLAD-ONU.Santa Cruz de la Sierra. disponible en

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-Calidad-en-la-Gestion-Publica-06-2008.pdf>

Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público (2016) CLAD-ONU Bogotá, Colombia.

Disponible en

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf>

Decreto N° 214/2006. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

Decreto N° 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) - Homologación de Convenio y Acta Acuerdo.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/texact.htm>

Resolución 21/1993 SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA 17-sep 1993

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/1993resolucion\\_sfp\\_0021-convertido\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/1993resolucion_sfp_0021-convertido_1.pdf) Resolución 393/1994

SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA 30-ago-1994 Resolución 98/2009 SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA

28-oct-2009

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159864/texact.htm>

[https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/manual\\_bdd.pdf](https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/manual_bdd.pdf)

### **Evaluación de los aprendizajes**

Evaluación de proceso: Se evaluarán las actividades que realicen los participantes. Análisis de ejemplos prácticos.

Evaluación de Producto: Resolución de cuestionario de autocomprobación.

Para la evaluación de las actividades, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de evaluación:

Comprensión de los conceptos teóricos y técnicos.

Correcta asignación de la Bonificación por Desempeño Destacado.

Reconocimiento de diversas situaciones encuadradas en la normativa relacionada con la Bonificación por Desempeño Destacado.

Utilización correcta de la Herramienta BDD.

Correcta confección del Expediente Electrónico de BDD.

### **Instrumentos para la evaluación**

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: Informes de la plataforma.

Instrumentos para la evaluación de la actividad: Encuesta de satisfacción de los participantes, administrada por INAP

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

Asistencia al 80% de las clases

Resolver un caso práctico y responder en el Campus Virtual el cuestionario de autocomprobación referido al caso con al menos el 70% de las respuestas correctas.

### **Duración (Hs.)**

4

### **Detalle sobre la duración**

DOS (2) encuentros virtuales sincrónicos de 2 horas de duración cada uno

### **Lugar**

Campus virtual INAP

Plataforma CISCO webex

### **Perfil Instructor**

Personal de la ONEP dedicado al desarrollo y carrera administrativa del personal.

### **Origen de la demanda**

INAP - ONEP

**Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
20349874068	GONZALEZ,DIEGO
27352140797	PACE,MARÍA ANDREA
27201856545	PELLEGRINO,ELSA ALEJANDRA
23132131244	RABBONI,GRACIELA
27252957591	ZRYCKI,LEANDRA