

PROGRAMAS ALTERNATIVOS DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA LA FORMACION DE AGENTES PUBLICOS

Investigadores USAL:

Director Rodríguez Esquivel, Walter (walteroscar.rodriguez@usal.edu.ar)

Alumnos practicantes USAL:

Lloret, Natali; Leikis, Romina; Delfino, Victoria; Rodríguez, María Celeste

Resumen

Entendemos el desarrollo profesional como el proceso de evolución que vive la persona desde que se incorpora a la estructura pública, asumiendo funciones diferentes o de mayor complejidad.

Es un proceso continuo basado en el aprendizaje, donde la implicación de la persona tanto en la definición de sus propios objetivos profesionales, como en el esfuerzo e interés para crecer en su propio desarrollo es una pieza fundamental. También es fundamental el papel del funcionario responsable de equipo, promotor del desarrollo y de las características del rol, funciones y responsabilidades asignadas, motor del desarrollo.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos constituye una necesidad tanto para conseguir objetivos de eficacia y de modernización como para incrementar la productividad de cada empleado público y de la organización.

Para potenciar la gestión de personas como factor clave de la competitividad desarrollamos una herramienta denominada “mapa de competencias públicas”, que se podrá utilizar para evaluar y desarrollar el talento y planificar acciones de desarrollo.

Planteamos dos ejes de trabajo básicos: - emparejar el talento buscando a las personas con mayor potencial de desarrollo; - fomentar el talento estableciendo planes de desarrollo.

Es un modelo alineado y orientado a cubrir las necesidades de actualización y adecuación de la Administración Pública, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones de la persona y preparado para responder a los cambios que el entorno demanda con un estilo de actuación basado en valores.

Palabras clave: Desarrollo, Aprendizaje, Competencias Públicas, Valores, Modelo Educativo.

Abstract

We understand the professional development as a process of evolution that a person experience from the moment that he/she joins the public structure, assuming different or more complex functions.

It is about a continuous process based on the learning, where the involvement of each person not only in the definition of his/her own professional goals but also the effort and interest to grow in his/her own development, is a fundamental piece. Besides the commitment of the person, it is also fundamental the role of the public employee responsable for the team, sponsor of the develo-

ment, and of the characteristics of the role, functions and assigned responsibilities, engine of the development.

The professional training and the professional recycling of all civil servants constitutes an indispensable need not only to obtain efficiency goals and modernization but also to increase the productivity of every civil servant and of the organization altogether.

To promote the persons' management as key factor of the competitiveness in the company we develop a tool called "map of public competences" that Public Administration will be able to use to evaluate and develop the talent and plan actions of development.

We raise two axes of main work: to pair the talent looking for the persons with major potential of development; to promote the talent establishing plans of development.

It is a model aligned and orientated to covering the needs of update and adequacy of the Public Administration, considering the interests and motivations and prepared to react to the changes that the environment demands with a style of performance based on values.

Keywords: Development, Learning; Public Competitions; Values; Educational Model.