



ESCUELA IBEROAMERICANA DE ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**CLAD**  
Centro Latinoamericano  
de Administración para el Desarrollo



## Taller Iberoamericano sobre Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo

Campus Virtual de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) de la Presidencia de Costa Rica

29 de julio al 8 de septiembre del 2015

(Edición, 2015)

### PROSPECTO

#### A. FUNDAMENTACIÓN

---

Consecuentes con el fortalecimiento institucional del Estado, mediante administraciones públicas más eficaces y con un alto sentido de la calidad en sus servicios, el presente taller apunta al fortalecimiento del potencial humano del personal colaborador, como instrumento para la mejora en la prestación de servicios públicos y fortalecer el rol estratégico de las relaciones de las jefaturas y sus colaboradores dentro de las instituciones públicas. Claramente, hacia este tema, apunta la Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública, al afirmar “La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos, significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.” (2008, p.16)

En tal sentido, el taller aborda los desafíos de la administración pública en la actualidad y abre espacios de discusión y reflexión sobre técnicas y herramientas que faciliten el desarrollo del potencial del personal colaborador.

## **B. OBJETIVOS**

---

Al concluir la actividad, el participante será capaz de:

1. Identificar el contexto y los desafíos de las instituciones públicas en la actualidad.
2. Reconocer en el potencial de las personas la fuente principal de capital humano, productividad y competitividad organizacionales.
3. Manejar algunas técnicas y herramientas que faciliten el desarrollo del potencial del personal colaborador
4. Aplicar lo aprendido en una propuesta de trabajo.

## **C. DESTINATARIOS**

---

El Taller está orientado a todas aquellas personas interesadas en formarse en capacidades básicas para la gestión del potencial humano, en organizaciones o proyectos públicos. La actividad se encuentra especialmente orientada hacia:

Mandos medios con personal a cargo o coordinadores de proyecto que trabajan para la función pública.

## **D. ORGANISMOS COAUSPICIENTES**

---

**Dirección General de Servicio Civil. Presidencia de la República de Costa Rica.**

Es la institución rectora del Régimen de Servicio Civil, encargada de orientar la aplicación de la doctrina, los principios, las normas estatutarias y las políticas de Servicio Civil, en los diferentes organismos del Poder Ejecutivo de Costa Rica, así como, de asesorar, controlar y mantener una posición de liderazgo técnico en la administración de personal de cada uno de ellos.

**Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP)**

Tiene la misión de articular y coordinar el intercambio de información y de experiencias, promover la creación de sinergias y realizar acciones de cooperación internacional para la formación de directivos y funcionarios públicos de conformidad con las orientaciones de la Conferencia Iberoamericana de Ministros

de Administración Pública y Reforma del Estado; con el propósito de coadyuvar al fortalecimiento de la institucionalidad democrática, a la mejora de la capacidad de la gestión del Estado y a la consolidación de sistemas de función pública profesionales en Iberoamérica.

## **E. COORDINADOR ACADÉMICO**

---

M.Sc. Armando Díaz Arias.

## **F. PERSONAL DOCENTE**

---

MBA. Ferdinando Goñi Ortiz.

Máster en Administración de Empresas con especialidad en Recursos Humanos. Coordinador del Equipo de Trabajo de Fortalecimiento Gerencial, en el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), de la Dirección General de Servicio Civil. Se ha desempeñado y/o desempeña como: a) investigador y facilitador del Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) del Servicio Civil; b) asesor y facilitador de capacitación en innovación, creatividad, planificación estratégica, trabajo en equipo, gerencia de recursos humanos, capacitación y desarrollo de personal, entre otros, en instituciones públicas, centralizadas y descentralizadas; c) diseñador, organizador, y consultor en procesos de cambio institucional y planificación estratégica en universidades públicas e instituciones del Gobierno Central y del sector descentralizado; d) director de posgrado y profesor de grado y posgrado en el campo de la administración de la Educación en la Universidad de Costa Rica. Ha coeditado memorias de congresos internacionales sobre administración de recursos humanos e innovación en las organizaciones.

M.Sc. Armando Díaz Arias.

Historiador de la Universidad Nacional de Costa Rica, Máster en Administración de Empresas con énfasis en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Magister. Profesional con más de 20 años de servicio en el Régimen de Servicio Civil, en diversos campos como: reclutamiento y selección, análisis ocupacional y asesoría en materia de recursos humanos y recientemente en el campo de la capacitación virtual. Ha sido tutor virtual del Taller sobre Reclutamiento y Selección de Personal, Taller Iberoamericano Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo versiones anteriores y coordinador de varios cursos virtuales. Ha participado de cursos internacionales como: Curso Iberoamericano de Gestión de la Participación Ciudadana en Políticas Públicas, Taller Virtual "Videoconferencia y nuevos modelos de formación, Edición 1, IV Curso sobre Dirección Pública y Profesionalización del Empleo Público.

M.Sc. Kathia Araya Góchez

Máster en Tecnología Educativa y Licenciada en Educación con Énfasis en Administración Programas de Educación No Formal de la Universidad de Costa Rica. Trabajó en Corporación Musmanni hasta desempeñarse como Directora de Capacitación. Actualmente trabaja para el Centro de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil, en labores de investigación, docencia y como Asesora Pedagógica y Coordinadora Ejecutiva del Proyecto de Aprendizaje en Línea. Se ha desempeñado como facilitadora de cursos presenciales, en el diseño de cursos interactivos y como facilitadora en cursos de formación de facilitadores virtuales, inteligencia emocional, mentoría y talento humano. Docente del curso Gestión de las Tecnologías en Educación de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad Estatal a Distancia. Asesora Pedagógica para el diseño de cursos virtuales. Ha publicado artículos en la Revista de Servicio Civil (DGSC) y boletines del Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil, en temas de aprendizaje en línea.

## **G. METODOLOGÍA**

---

El programa será impartido desde el Campus virtual de la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica. Contará con actividades individuales así como trabajos colaborativos, que buscan compartir conocimientos y experiencias sobre los temas del taller y aplicarlos en contextos reales. Dado que el taller busca sensibilizar sobre la importancia del capital humano, se trabajará de manera vivencial con énfasis en aplicar lo aprendido al manejo del factor humano en el lugar de trabajo. Todo ello se llevará a cabo con un acompañamiento permanente de las personas tutoras para evacuar y retroalimentar sobre el proceso de aprendizaje a los participantes, de manera que se les dé una respuesta oportuna en un plazo no mayor a 24 horas (para ello contará con los espacios de foros y el correo electrónico). Dada la dinámica del taller, el grupo no será mayor de 25 participantes.

Se debe destacar que el contenido de este taller es eminentemente práctico, por lo cual se valora esencialmente la participación en las actividades propuestas y el compartir experiencias sobre el tema en cuestión. No se trata de presentar modelos teóricos, sino de intercambiar experiencias sobre cómo se resolvieron situaciones relacionadas con el manejo del potencial humano dentro de la organización.

### **Orientaciones didácticas:**

Los objetivos formativos se alcanzan a través de la interacción de los participantes con: los contenidos, el grupo y el facilitador, utilizando medios telemáticos disponibles en Internet. Se utilizará un enfoque de aprendizaje constructivista, donde el tutor es facilitador del proceso de aprendizaje y los participantes construyen conocimiento a partir de las lecturas y los materiales bases del taller, además del trabajo colaborativo.










**Distribución de horas:** El Taller tiene una duración de 60 horas repartidas en 10 horas por semana que deberá dedicar el participante para cumplir con los trabajos asignados. Cada miércoles se abrirá una sesión donde se colocarán las instrucciones de trabajo (qué hay que hacer, se adjuntarán los documentos de lectura y actividades). La sesión se cerrará los martes a las 12mn hora de Costa Rica.

El Taller tiene una duración total de 6 semanas, incluyendo:

- 1 semana al inicio del taller para aprender a utilizar la Plataforma educativa
- 5 semanas de contenido teórico y práctico

Iniciará el miércoles 29 de julio y finalizará martes 8 de setiembre de 2015, hora de Costa Rica.

**Evaluación:** La evaluación de este curso se hará de la siguiente manera:

<b>Actividad</b>	<b>Valor (Calificación)</b>
 Trabajo Individual 1: Organizaciones Inteligentes	08
 Trabajo individual 2: Inteligencia Emocional	06
 Trabajo individual 3: Mentoría	06
 Foro 1: Presentación personal	10
 Foro 2: Organizaciones Inteligentes	10
 Foro 3 Inteligencia Emocional	10
 Foro 4: Mentoría	10
 Foro 5 Proyecto final	10
 Trabajo final	30
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Foros:** Cada semana se habilitará un foro, en el cual la participación es de carácter obligatorio. Se calificará la participación activa, oportuna y sobre todo la calidad de los aportes que brinde, es importante indicar que no se considerará participación oportuna aquellas que se realicen el último día de la semana y en las que se vea que el aporte es solo para cumplir con el número indicado. Se establece un mínimo de tres participaciones por foro, las cuales serían una de respuesta al tutor y las otras de alguna de las participaciones de los demás compañeros. En el foro 1 además se incluirá la modificación del perfil y el colocar la foto. En total son cinco foros.

**Trabajo Individual:** Cada semana se evaluará con un Trabajo individual basado en los materiales asignados. El participante deberá remitirlo por medio de la plataforma a más tardar el día y la hora máxima asignada.

**Trabajo Final:** Consiste en la elaboración de un proyecto que contenga la aplicación de manera resumida, de todos los temas analizados y discutidos en el seminario-taller, para su posterior exposición.

**Certificación**

Según las disposiciones del Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica, a los participantes que aprueben con una nota mayor a 70% se les entregará un certificado de Aprovechamiento.

**H. PROGRAMA**

Semana	Objetivos específicos o de aprendizaje	Contenidos	Facilitador	Fechas
1	Conocer el programa del taller y la plataforma que utiliza	Programa del taller  Campus Virtual de la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica	Máster Armando Díaz Arias	29 julio al 4 de agosto
2	Analizar el contexto y desafíos en la gestión de personal de las instituciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contexto y desafíos en las gestión de personal de las instituciones públicas</li> </ul>	Máster Armando Díaz Arias	5 al 11 de agosto
3	Reconocer el potencial de las personas como la fuente principal de capital humano, productividad y competitividad organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inteligencia Emocional en el trabajo</li> </ul>	Máster Kathia Araya Góchez	12 al 18 de agosto

4	Manejar algunas técnicas y herramientas que faciliten el desarrollo del potencial del personal colaborador	• Mentoría y coaching	Máster Ferdinando Goñi Ortiz	19 al 25 de agosto
5 y 6	Aplicar lo aprendido en una propuesta de trabajo.		Los tres Facilitadores	26 de agosto al 8 de setiembre

## I. BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA RECOMENDADA

---

Begoña Arenas, M. (Ed.) (2005). MaiTre. Manual de Formación del Mentor. España: Scierter S.L. Disponible en: [http://www.amitie.it/maitre/file/handbook\\_esp.pdf](http://www.amitie.it/maitre/file/handbook_esp.pdf)

Center for Health Leadership & Practice, "Guía de Mentoría: Guía para Mentores" (2003). Ethics in Science and Engineering National Clearinghouse. Paper 305.

Disponible en: <http://scholarworks.umass.edu/esence/305>

CLAD (2008) Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública, adoptada por la XVIII Cumbre Iberoamericana, El Salvador, octubre de 2008. Disponible en:

[http://www.bnp.gob.pe/portalbnp/pdf/transparencia/normaslegales/2010/jun/carta\\_iberamericana\\_de\\_calidad.pdf](http://www.bnp.gob.pe/portalbnp/pdf/transparencia/normaslegales/2010/jun/carta_iberamericana_de_calidad.pdf)

CLAD (2003) Carta Iberoamericana de la Función Pública. Disponible en: <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf/view>

Chip R. Bell. (1998) El Gerente como mentor. América Latina: Grupo Editorial Norma.

Goleman, D.(1995) La Inteligencia Emocional en la Práctica. Nueva York: Bantam.

Senge, P (1994) La quinta Disciplina. Ed, Granica

Weissinger, H. (1998) La Inteligencia Emocional en el Trabajo. Argentina: Jossey Bass Inc. Publishier.

## J. BECAS

---

La Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica y la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas, han previsto otorgar 25 becas completas que exoneran los costos de participación y matrícula del taller.

## K. REQUISITOS PARA LAS POSTULACIONES

---

### Requisitos:

- Ser funcionario público a nivel de mando medios
- Contar con experiencia en manejo de personal.
- Los candidatos que deseen postularse y cumplan el perfil, deberán completar el “Formulario de Registro” que se encuentra disponible en la página web (<http://www.clad.org/escuela-iberoamericana>).
- Las postulaciones deben ser obligatoriamente avaladas mediante una nota oficial suscrita por el Representante Titular o el Representante Alternativo ante el CLAD (consultar la sección “Consejo Directivo” en <http://www.clad.org/escuela-iberoamericana>), y ser remitida antes del **1 de julio de 2015** vía electrónica a la dirección de la Secretaría Permanente de la EIAPP: [eiapp@clad.org](mailto:eiapp@clad.org)

### Requisitos técnicos:

Las personas participantes deben contar con las siguientes competencias:

- ✓ Manejar herramientas informáticas básicas como: Internet, procesador de textos, correos electrónicos, PDF, Power Point.
- ✓ Tener acceso a equipo de computación e Internet con las siguientes especificaciones técnicas:
  - Acceso a un equipo con conexión a Internet y tener un navegador instalado en el equipo (Internet Explorer, Firefox o Chrome por ejemplo).
  - En el caso de tener Internet Explorer la versión debe ser 7 o superior.
  - Tener los plugins para habilitar la interpretación de Flash en los sitios Web
  - Permitir el acceso a cookies del navegador.
  - Acceso a video You Tube.