

## PROGRAMAS ALTERNATIVOS DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA LA FORMACIÓN DE AGENTES PÚBLICOS

Investigador USAL:

Rodríguez Esquivel, Walter Oscar ([walteroscar.rodriguez@usal.edu.ar](mailto:walteroscar.rodriguez@usal.edu.ar))

Alumnos practicantes USAL:

Delfino, Victoria; Lloret, Natalí; Rodríguez, María Celeste

### Resumen

Las nuevas tecnologías y la globalización generan un entorno cada vez más competitivo, esto determina la aparición de nuevas formas de organizar, realizar el trabajo y formar a los talentos para hacer frente a tantos cambios. Nuestra investigación analizó el aporte y contribución de la Maestría en Dirección de Recursos Humanos a través del Seminario Comunicación y Liderazgo de Equipos en la transferencia de Programas alternativos de Desarrollo Profesional para la Formación de Agentes Públicos.

Mediante 130 encuestas realizadas en el ámbito público, se pudo establecer que el 91 % afirmó que la calificación de los recursos humanos es un elemento fundamental de la competitividad; el 87 %, que la gestión estratégica es una habilidad y una responsabilidad que deben poseer los integrantes de la organización en toda función (en particular la gerencial) y el 94 %, que la actuación basada en los valores debería incorporarse en el desempeño (Claude Levy-Leboyer, 1997; Gonczi y Athanasou, 1996).

Este proceso continuo basado en el aprendizaje implica la participación de cada individuo tanto en la definición de sus propios objetivos profesionales, como en el esfuerzo e interés para crecer, es decir, el autogerenciamiento de su propio desarrollo como pieza fundamental. Conseguir objetivos de eficacia y de modernización para incrementar la productividad de cada empleado público, y de la organización en su conjunto, requiere potenciar la gestión de los individuos como factor clave de la competitividad. El modelo desarrollado nos mostró que el 100 % de los actores públicos pueden utilizar un “Mapa de competencias públicas” que evaluará y desarrollará el talento, identificando los valores que son convicciones profundas de los seres humanos, determinando su manera de ser y orientando su conducta.

**Palabras clave:** desarrollo; formación de agentes públicos; profesionalización; modelos educativos.

### Abstract

Globalization and new technologies generate an increasingly competitive environment, which fosters the emergence of new forms of organization, work performance and training of talents to cope with all these changes. Our research examined the support and contribution of the Master in Human Resources Management, through the Communication and Team Leadership Seminar, in

the transfer of alternative programs for professional development in the training of public agents.

Through 130 surveys carried out in the public sphere, it could be established that 91 % stated that qualification of human resources is a key element for competitiveness; 87 % said that strategic management is a skill and a responsibility that all the members of the organization must have in every function (management in particular); and 94 % stated that action based on values should be incorporated in the performance (Claude Lévy-Leboyer, 1997; Gonczi and Athanasou, 1996).

This continuous process based on learning involves the participation of every individual, both in the setting of their own professional goals and in the effort and interest in their own growth, that is to say, the auto-management of their own development as a key element. Achieving objectives of efficiency and modernization to increase the productivity of every public employee and the organization as a whole requires enhancing the management of individuals as a key factor of competitiveness. The developed model showed that 100 % of public actors can use a “map of public competencies” that will evaluate and develop talent, identifying the values that are deep human convictions, determine their own way of being and guide their conduct.

**Keywords:** development; training of public agents; professionalization; educational models