



Programa del curso: Idoneidad y Gestión del Desempeño

Propósito de la capacitación

Que la persona participante adquiera los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para diseñar, ejecutar y monitorear sistemas de aseguramiento de la idoneidad y la gestión del desempeño organizacional.

Objetivo general

Desarrollar en las personas participantes una visión estratégica, ética y transformadora de la idoneidad y la gestión del desempeño, fortaleciendo su capacidad para liderar procesos organizacionales que generen valor público, promuevan el aprendizaje continuo, impulsen el desarrollo del talento humano y consoliden una cultura de excelencia, corresponsabilidad y confianza institucional.

Objetivos específicos

1. Saber (Conocimiento)

- a. Comprender la idoneidad como resultado de la aplicación efectiva de criterios estratégicos, políticas, procedimientos y buenas prácticas.
- b. Comprender la gestión del desempeño desde una perspectiva sistémica e integral.
- c. Reconocer su alineación con la estrategia organizacional y el liderazgo transformador.
- d. Aplicar principios de evaluación auténtica, basada en evidencias y orientada a la mejora continua.
- e. Valorar el diálogo como herramienta para establecer acuerdos y fomentar corresponsabilidad.
- f. Interpretar el desempeño como función de competencia y contribución.
- g. Utilizar indicadores como evidencia del cumplimiento de objetivos.

2. Saber-hacer (Habilidad)

- a. Diseñar marcos metodológicos para asegurar la idoneidad organizacional.



- b. Elaborar planes de mejora basados en el diálogo y análisis estratégico.
- c. Establecer acuerdos efectivos con líderes de proceso para implementar mejoras.

3. Saber-ser (Actitud)

- a. Reconocer la idoneidad como requisito para la productividad y sostenibilidad.
- b. Valorar la gestión del desempeño como herramienta de aprendizaje organizacional.
- c. Asumir los acuerdos de mejora como compromisos éticos y estratégicos.

Perfil de entrada del participante

Personas colaboradoras de cualquier institución de la Administración Pública, así como de las organizaciones que administran fondos públicos, organizaciones que prestan servicios públicos, auxiliares de la función pública, y las organizaciones de la economía social. El taller está abierto para cualquier persona, de cualquier edad, condición, profesión u oficio, que tenga alguna responsabilidad de evaluar la idoneidad y el cumplimiento de resultados de una organización o persona.

Perfil de salida del participante

Al finalizar el taller, la persona participante podrá:

- 1. Capacidades Técnicas y Operativas
 - a. Diseñar marcos metodológicos de evaluación.
 - b. Aplicar procesos organizacionales de evaluación del desempeño y formular planes de mejora.
 - c. Establecer acuerdos de mejora del desempeño y evaluar su efectividad.
 - d. Integrar la evaluación auténtica como práctica formativa.
- 2. Capacidades Éticas y Relacionales
 - 1. Valorar la idoneidad como principio organizacional.



2. Promover una cultura de desempeño basada en confianza y liderazgo colaborativo.
3. Fomentar el diálogo como mecanismo de gobernanza y aprendizaje colectivo.

Contenido temático

TEMA	INVERSION DE TIEMPO
Módulo 1: Fundamentos de Idoneidad y Productividad Organizacional 1. Objetivo: Comprender la idoneidad como un factor estratégico que sustenta la productividad, la calidad y la sostenibilidad organizacional. 2. Temas: a. Concepto de idoneidad: estándares, buenas prácticas y valor estratégico. b. Productividad como fenómeno sistémico e integral. c. Efectividad, eficiencia y calidad como dimensiones complementarias. d. Gobernanza organizacional y sostenibilidad. e. Relación entre idoneidad, inclusión y compromiso.	2 horas sincrónicas / 2 horas asincrónicas
Módulo 2: Estrategia, Procesos y Evaluación de la Idoneidad 1. Objetivo: Diseñar marcos metodológicos para asegurar la idoneidad organizacional, alineados con procesos estratégicos y estándares de excelencia. 2. Temas: a. Gestión por procesos y alineación estratégica.	2 horas sincrónicas / 2 horas asincrónicas



b. Políticas, procedimientos y estándares de idoneidad (Normas Internacionales de Calidad, Políticas Públicas y buenas prácticas) c. Perfiles de puesto: roles, responsabilidades y requisitos. d. Instrumentos de medición y valoración de la idoneidad.	
Módulo 3: Gestión del Desempeño como Proceso Integral 1. Objetivo: Analizar el desempeño como función de la competencia y la contribución, dentro de un proceso sistémico y estratégico. 2. Temas: a. Concepto de desempeño: competencia + contribución. b. Etapas del proceso de gestión del desempeño. c. Indicadores críticos de desempeño. d. Uso estratégico de competencias en la evaluación. e. Causas comunes de fracaso en procesos de evaluación.	2 horas sincrónicas / 2 horas asincrónicas
Módulo 4: Evaluación del Desempeño y Retroalimentación 1. Objetivo: Conducir procesos de evaluación auténtica, con enfoque formativo, orientados al aprendizaje y la mejora continua. 2. Temas: a. Principios de evaluación basada en evidencias. b. Conducción de entrevistas de retroalimentación. c. Identificación de brechas de desempeño. d. Uso del diálogo como herramienta de corresponsabilidad. e. Evaluación como práctica ética y estratégica.	2 horas sincrónicas / 2 horas asincrónicas



Módulo 5: Diseño de Planes de Mejora y Acompañamiento (4 horas) 1. Objetivo: Formular planes de mejora efectivos, derivados del análisis estratégico y el acuerdo entre actores clave. 2. Temas: a. Elementos críticos de los planes de mejora. b. Acuerdos de mejora: qué, por qué, cómo y cuándo. c. Diseño del flujo institucional: etapas, roles y responsabilidades. d. Seguimiento, acompañamiento y apoyo a líderes de proceso. e. Cultura de mejora continua y aprendizaje organizacional	2 horas sincrónicas / 2 horas asincrónicas
Módulo 6: Aplicación Práctica y Cierre Reflexivo (4 horas) 1. Objetivo: Integrar los aprendizajes en una propuesta práctica de evaluación y mejora del desempeño organizacional. 2. Temas: 1. Ejercicio de aplicación: Revisión del sistema de evaluación de idoneidad, diseñado a lo largo del taller por cada uno de los estudiantes. 2. Reflexión ética sobre el compromiso, la confianza y el liderazgo. 3. Conclusiones y cierre del taller.	2 horas sincrónicas / 2 horas asincrónicas



Metodología de la capacitación:

Para los cursos virtuales la metodología empleada es on-line, bajo el enfoque de aprendizaje para adultos (Andragogía), que permita el desarrollo de competencias personales. El rol de la persona facilitadora es dinamizar el proceso de diálogo entre los y las participantes y la reflexión individual. Las dinámicas desarrolladas develarán los puntos relevantes para su abordaje, a partir de situaciones vivenciales reales que ilustran el día a día de las personas participantes.

Está conformado por dos componentes:

1. Sesiones sincrónicas: sesiones en línea, por medio de herramientas de videoconferencia en los sistemas de Zoom, BigBlueBotton ó Teams.
2. Sesiones asincrónicas: sesiones de autoaprendizaje, por medio de los recursos de la plataforma virtual del CICAP.

Las actividades sincrónicas (guiadas por la persona Facilitadora), se realizan en sesiones en línea, en una sesión virtual en un horario previamente establecido y cada participante es convocado por la persona Facilitadora a cargo, para impartir su clase, revisión y aclaraciones, profundizando en el tema por medio de dinámicas participativas, con el propósito de que se dé un intercambio de conocimiento y reflexión entre los y las participantes, que complemente la sesión con experiencias vivenciales/ organizacionales.

Asimismo, las sesiones asincrónicas (de autoaprendizaje), se desarrollan por medio de la plataforma de aprendizaje virtual del CICAP, donde el participante es guiado por la persona facilitadora. Las sesiones son distribuidas previamente, con materiales y recursos según cada tema, utilizando materiales y herramientas tales como las siguientes: PDF con material académico, presentaciones Power Point con audiolectura, videos complementarios, casos, foros de discusión, análisis de casos, ensayos, cuestionarios, además de actividades dispuestas en la plataforma Moodle.

Para los cursos presenciales, la metodología empleada es participativa, que incluye el involucramiento del participante por medio del desarrollo de casos, ejercicios u otras actividades que faciliten el entendimiento y la aplicación de los contenidos y todo lo que se deriva de estos.

El enfoque de aprendizaje es capacitación para adultos (Andragogía), que permita el desarrollo de competencias personales. El rol de la persona facilitadora es dinamizar el proceso de diálogo entre los y las participantes y la reflexión individual. Las dinámicas



desarrolladas develarán los puntos relevantes para su abordaje, a partir de situaciones vivenciales reales que ilustran el día a día de las personas participantes.

Duración

24 horas

Perfil de la persona facilitadora de aprendizaje

Carlos Manuel Córdoba González, Psicólogo y MBA.

Es psicólogo de profesión con una Maestría en Administración de Empresas, ha ocupado posiciones gerenciales en empresas de cobertura nacional e internacional, liderando procesos de reclutamiento, retención y desarrollo de talento, gestión de conocimiento, alineamiento estratégico y cambio cultural, integración tecnológica y cultura de calidad. Ha desarrollado proyectos y servicios desde México a la Argentina, adquiriendo y sistematizando experiencia en el sector y la gestión de MIPYMES, desarrollo empresarial, competitividad, emprendimiento y mejora permanente. Tiene amplia experiencia como consultor y facilitador de procesos de aprendizaje y gestión por competencias.

Es consultor asociado del CICAP, tutor internacional de procesos de formación en gestión de recursos humanos por competencias para la OIT, profesor de los programas de Maestría en Negocios y Licenciatura en Recursos Humanos del Instituto Tecnológico de Costa Rica, con participación regular en programas de Maestría de otras universidades.