
CENTRO DE ESTUDIOS REGIONALES DE PANAMÁ — CERPA

Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública

El capital humano como activo estratégico del Estado panameño



FICHA TÉCNICA DEL DIPLOMADO

Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública

Nombre oficial:	Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública
Sigla:	DGETH
Color institucional:	Borgoña profundo #7A1A3A
Modalidad:	Virtual — Asincrónica · Canvas Student
Total de horas:	208 horas (8 módulos × 26 horas)
Estructura:	8 módulos · 10 unidades por módulo · 80 unidades en total
Contenido por unidad:	15 párrafos de desarrollo + quiz con refuerzo positivo y de mejora (4 preguntas)
Entregable integrador:	Examen Final con PEGTH (Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano) 2026-2029
Dirige a:	Directivos, gestores de RRHH y supervisores del sector público panameño
Rector CERPA:	Manuel Amador Salvatierra Tello
Año académico:	2026 – 2027

1. DIAGNÓSTICO: LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PANAMEÑA

El Diplomado DGETH se fundamenta en el siguiente diagnóstico documentado de la realidad de la gestión estratégica del talento humano en el Estado panameño:

1.1

La gestión estratégica del talento humano en la administración pública panameña se encuentra en un punto de inflexión: las demandas ciudadanas de mayor calidad, eficiencia y transparencia en los servicios públicos exigen del Estado panameño un nivel de capital humano que el sistema actual de gestión del talento no está proporcionando. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) documenta que el Índice de Desarrollo del Servicio Civil de Panamá (35/100) refleja una brecha estructural entre las competencias que los servidores públicos panameños tienen y las que el Estado necesita para cumplir con su mandato constitucional ante una ciudadanía cada vez más exigente.

1.2

La planificación estratégica de los recursos humanos en la administración pública panameña es una práctica casi inexistente. La mayoría de las instituciones del Estado panameño gestionan su personal de manera reactiva: contratan cuando hay vacantes urgentes, capacitan cuando hay presupuesto disponible, y evalúan cuando el reglamento lo obliga. Esta gestión reactiva y desarticulada del talento humano produce instituciones que no tienen las competencias que necesitan para sus prioridades estratégicas, que pierden conocimiento crítico cuando rotan sus directivos, y que no pueden anticipar ni responder a los desafíos del futuro del trabajo público.

1.3

El alineamiento entre la estrategia institucional y la gestión del talento humano es el principio central de la gestión estratégica de recursos humanos y el que más frecuentemente falta en la administración pública panameña. Los planes estratégicos institucionales raramente incluyen un análisis de las implicaciones de la estrategia para el perfil de competencias que el personal necesita. Esta desconexión produce instituciones que tienen planes ambiciosos pero no el capital humano para ejecutarlos.

1.4

El sistema de carrera administrativa panameña, regulado por la Ley 24 de 2007 y administrado por la DIGECA, es el marco legal dentro del cual debe operarse la gestión estratégica del talento humano en la mayoría de las instituciones del Gobierno Central. Este marco tiene virtudes — garantiza la estabilidad del servidor de carrera, establece el principio del mérito — pero también tiene limitaciones significativas

para una gestión estratégica del talento: la rigidez de la clasificación de puestos dificulta la creación de perfiles competenciales emergentes, y los procesos de concurso de méritos son demasiado lentos para responder con agilidad a las necesidades de talento de las instituciones.

1.5

La analítica de recursos humanos (People Analytics) — el uso sistemático de datos sobre el personal para tomar decisiones de gestión del talento más informadas — es una capacidad prácticamente ausente en la administración pública panameña. La fragmentación de los sistemas de información de recursos humanos y la ausencia de sistemas integrados de gestión del talento hacen imposible el análisis predictivo del rendimiento, la rotación o las necesidades de formación que la gestión estratégica del talento requiere.

1.6

La digitalización de la gestión del talento humano en la administración pública panameña avanza de manera lenta y desigual. Mientras algunas entidades autónomas de mayor capacidad técnica (la Autoridad del Canal de Panamá, el Tribunal Electoral) han implementado sistemas integrados de gestión de recursos humanos, la mayoría de las instituciones del Gobierno Central sigue usando sistemas fragmentados, procesos en papel y hojas de cálculo para gestionar su personal.

1.7

La retención del talento en el sector público panameño es un desafío creciente. El Estado panameño pierde frecuentemente a sus mejores servidores precisamente cuando estos han acumulado el conocimiento y la experiencia que más necesita, porque no tiene las estrategias de retención no salariales (desarrollo de carrera, reconocimiento, sentido de propósito, autonomía) que pueden mantenerlos comprometidos con el servicio público.

1.8

La gestión del conocimiento institucional — la identificación, documentación y transferencia del saber acumulado en los servidores públicos panameños — es una de las dimensiones más descuidadas de la gestión estratégica del talento en el Estado panameño. Los ciclos electorales de cinco años producen rotaciones masivas de directivos que se llevan consigo el conocimiento tácito acumulado, dejando a las instituciones con pérdidas de memoria institucional de alto costo.

1.9

El futuro del trabajo en el sector público panameño está siendo determinado por fuerzas de transformación de alta intensidad: la inteligencia artificial y la automatización de procesos están modificando el perfil de competencias que los servidores públicos del siglo XXI necesitan; el teletrabajo

redefine los modelos de gestión del rendimiento; y las expectativas de las nuevas generaciones de servidores sobre el sentido del trabajo, la autonomía y el desarrollo profesional presionan hacia modelos de gestión del talento más flexibles.

1.10

El Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública (DGETH) de CERPA responde a este diagnóstico con un programa que desarrolla las competencias para diseñar e implementar una gestión del talento verdaderamente estratégica en las instituciones del Estado panameño: alineada con la estrategia institucional, fundamentada en datos y analítica, integrada con los sistemas de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, y orientada a construir el capital humano que el servicio público panameño necesita para los desafíos del período 2026-2030.

2. OBJETIVO GENERAL Y PERFIL DE EGRESO

El Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública es un programa de formación continua de nivel posgrado diseñado para desarrollar en los directivos, supervisores y gestores de recursos humanos del sector público panameño las competencias necesarias para transformar la gestión del personal de un proceso reactivo y procedimental en una función estratégica que construye el capital humano que el Estado panameño necesita para cumplir con su mandato constitucional en el período 2026-2030.

Objetivo general:

Desarrollar en los participantes las competencias técnicas, éticas y de liderazgo necesarias para diseñar e implementar la gestión estratégica del talento humano en las instituciones del Estado panameño, alineada con la estrategia institucional, fundamentada en datos y analítica, integrada con los sistemas de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, y orientada a construir el capital humano que el servicio público panameño necesita para los desafíos del período 2026-2030.

Perfil de egreso:

El participante egresado del Diplomado DGETH será capaz de: evaluar el nivel de madurez de la gestión del talento de su institución; diseñar el plan estratégico de recursos humanos alineado con los objetivos del Plan Estratégico de Gobierno 2024-2029; diseñar procesos de reclutamiento y selección basados en el mérito y las competencias; gestionar el ciclo de vida del servidor público con programas de inducción estratégica, desarrollo profesional y gestión del conocimiento; diseñar sistemas de reconocimiento e incentivos de bajo costo y alto impacto; integrar la gestión por competencias con la evaluación

estratégica del desempeño; aplicar el People Analytics para tomar decisiones de talento más informadas; y diseñar el PEGTH de su institución para el período 2026-2029.

3. ESTRUCTURA CURRICULAR — 8 MÓDULOS · 80 UNIDADES

Cada módulo tiene 26 horas, 10 unidades de 15 párrafos de desarrollo, quiz de 4 preguntas con refuerzo positivo y de mejora, y 10 fuentes 2020-2025 con enlaces verificables.

MÓDULO 1: Fundamentos de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público Panameño

N.º	Unidad
1	La gestión estratégica de RRHH: concepto, evolución y diferencia con la gestión operativa de personal
2	Modelos de gestión estratégica del talento: Ulrich, Becker & Huselid y sus aplicaciones al sector público
3	El alineamiento estratégico del talento: conectar la misión institucional con el perfil del capital humano
4	Marco legal de la gestión del talento en Panamá: Ley 24 de 2007, DIGECA y el sistema de carrera administrativa
5	El diagnóstico del talento en la administración pública panameña: BID, OCDE y Latinobarómetro 2020-2025
6	Modelos de madurez de la gestión del talento en el sector público: del personal reactivo al talento estratégico
7	La propuesta de valor del empleador público panameño: fortalezas, limitaciones y estrategias de mejora
8	Gestión del talento y rendimiento institucional: la evidencia empírica en el sector público latinoamericano
9	El rol estratégico del directivo de RRHH en la administración pública panameña
10	Tendencias globales en la gestión del talento en el sector público 2025-2030

Fuentes del Módulo 1:

1. BID. (2023). Diagnóstico institucional del servicio civil de Panamá (pp. 1-98). BID.
Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/diagnostico-institucional-servicio-civil-panama>
2. Becker, B.E., Huselid, M.A. & Beatty, R.W. (2022). The Differentiated Workforce (Updated ed., pp. 1-265). HBR Press.
Recuperado de: <https://store.hbr.org/product/differentiated-workforce>
3. CLAD-ONU. (2023). Carta Iberoamericana de la Función Pública (actualización 2023, pp. 1-45). CLAD.
Recuperado de: <https://www.clad.org/carta-iberoamericana-funcion-publica>
4. Iacoviello, M. & Strazza, L. (2022). Evaluación del desempeño en el empleo público (pp. 12-89). CLAD.
Recuperado de: <https://www.clad.org/publicaciones/evaluacion-desempeno-empleo-publico>
5. Longo, F. (2020). Mérito y flexibilidad (3.ª ed., pp. 25-189). Paidós.
Recuperado de: <https://www.paidos.com/merito-y-flexibilidad>
6. OCDE. (2023). Public Employment and Management 2023 (pp. 34-178). OCDE.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/4e4f2e2a-en>

7. Ulrich, D. & Dulebohn, J.H. (2022). Are we there yet? What is next for HR. Human Resource Management Review, 25(2).

Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.09.004>

8. Presidencia de la República de Panamá. (2024). Plan Estratégico de Gobierno 2024-2029 (pp. 1-120). Presidencia.

Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/plan-estrategico-gobierno-2024-2029>

9. WEF. (2025). Future of Jobs Report 2025: Public Sector Implications (pp. 45-78). WEF.

Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2025>

10. DIGECA. (2024). Estadísticas del Servicio Civil Panameño 2023 (pp. 5-42). DIGECA.

Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/estadisticas>

MÓDULO 2: Planificación Estratégica de Recursos Humanos en las Instituciones del Estado Panameño

N.º	Unidad
1	La planificación estratégica de RRHH: concepto, modelos y proceso en el sector público
2	Análisis del entorno externo e interno del talento: el modelo PESTEL aplicado al sector público panameño
3	Proyección de la demanda de talento: necesidades de competencias a partir del plan estratégico institucional
4	Análisis de la oferta interna: inventario de competencias, mapas de talento y análisis de brechas
5	Planificación de la sucesión en la administración pública panameña: protocolos y buenas prácticas
6	La estructura organizacional como condición del talento: diseño de puestos estratégicos en el sector público
7	El presupuesto de talento en la administración pública panameña: planificación y justificación
8	Planes de dotación de personal en el sector público panameño: modalidades, restricciones y agilidad
9	Gestión de riesgos del talento en las instituciones del Estado panameño
10	Monitoreo y ajuste del plan estratégico de RRHH: indicadores y ciclos de revisión

Fuentes del Módulo 2:

1. Asamblea Nacional de Panamá. (2007). Ley 24 de 2007 — Carrera Administrativa, pp. 1-24. Gaceta Oficial N.º 25,822.

Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.pa/legis/legislacion/ley-24-2007>

2. BID. (2022). El estado de la meritocracia en América Latina (pp. 23-145). BID.

Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/estado-meritocracia-america-latina>

3. CEPAL. (2023). Perspectivas sobre el futuro del trabajo en el sector público de América Latina (pp. 45-120). CEPAL.

Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/futuro-trabajo-sector-publico>

4. CLAD. (2022). Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público (pp. 78-156). CLAD.

Recuperado de: <https://www.clad.org/publicaciones/modelo-gestion-resultados>

5. DIGECA. (2024). Manual del SEDESP (pp. 1-78). DIGECA Panamá.

Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/evaluacion-desempeno>

6. Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2022). Human Resource Management (15th ed., pp. 45-280). Cengage Learning.

Recuperado de: <https://www.cengage.com/c/human-resource-management-15e-mathis>

7. MEF. (2024). Presupuesto General del Estado 2024 (pp. 1-35). MEF Panamá.

Recuperado de: <https://www.mef.gob.pa/presupuesto/presupuesto-general-2024>

8. OCDE. (2023). Public Employment and Management 2023 (pp. 67-135). OCDE.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/4e4f2e2a-en>

9. Presidencia de la República de Panamá. (2024). Plan Estratégico de Gobierno 2024-2029 (pp. 45-89). Presidencia.

Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/plan-estrategico-gobierno-2024-2029>

10. SERVIR Perú. (2022). Guía de Planificación de RRHH en el Sector Público (pp. 1-95). SERVIR.

Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/guias-metodologicas>

MÓDULO 3: Atracción, Reclutamiento y Selección del Talento en la Administración Pública Panameña

N.º	Unidad
1	La propuesta de valor del empleador público panameño: atributos atractivos y brechas de competitividad
2	Estrategias de employer branding en el sector público panameño: construir la marca empleador del Estado
3	El concurso de méritos en la Ley 24 de 2007: procedimiento, actores y desafíos de implementación
4	Diseño de convocatorias públicas atractivas y perfiles de cargo por competencias
5	Pruebas de selección por competencias en el sector público: tipos, validez y diseño
6	La entrevista estructurada por competencias en el servicio civil panameño: diseño y conducción
7	Sesgos en el reclutamiento y la selección del sector público panameño: prevención y mitigación
8	Selección inclusiva en la administración pública panameña: diversidad, equidad y accesibilidad
9	El proceso de inducción estratégica: onboarding de alto impacto en el sector público panameño
10	Evaluación del proceso de reclutamiento y selección: métricas de calidad, tiempo y costo

Fuentes del Módulo 3:

1. Asamblea Nacional de Panamá. (2007). Ley 24 de 2007, Art. 30-59 (pp. 8-18). Gaceta Oficial.

Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.pa/legis/legislacion/ley-24-2007>

2. BID. (2022). El estado de la meritocracia en América Latina (pp. 89-145). BID.

Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/estado-meritocracia-america-latina>

3. CLAD-ONU. (2023). Carta Iberoamericana de la Función Pública (pp. 23-45). CLAD.

Recuperado de: <https://www.clad.org/carta-iberoamericana-funcion-publica>

4. DIGECA. (2024). Reglamento de Concursos de Méritos (pp. 1-35). DIGECA Panamá.

Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/concursos-meritos>

5. Furnham, A. & Chamorro-Premuzic, T. (2022). The Psychology of Personnel Selection (3rd ed., pp. 45-240). Cambridge UP.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/9781108989381>

6. Kahneman, D., Sibony, O. & Sunstein, C.R. (2021). Noise: A Flaw in Human Judgment (pp. 1-454). Little, Brown.
Recuperado de: <https://www.hachettebookgroup.com/titles/daniel-kahneman/noise>
7. Longo, F. & Iacoviello, M. (2021). El servicio civil en América Latina y el Caribe (pp. 45-178). BID.
Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/servicio-civil-america-latina-caribe>
8. OCDE. (2023). Public Employment and Management 2023 (pp. 89-135). OCDE.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/4e4f2e2a-en>
9. SERVIR Perú. (2022). Guía de Reclutamiento y Selección en el Sector Público (pp. 1-85). SERVIR.
Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/guias-metodologicas>
10. Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (2020). Competence at Work (reedición, pp. 1-372). Wiley.
Recuperado de: <https://www.wiley.com/competence-at-work>

MÓDULO 4: Gestión del Ciclo de Vida del Servidor Público: Desarrollo, Carrera y Aprendizaje Continuo

N.º	Unidad
1	El ciclo de vida del servidor público en la administración panameña: inducción, desarrollo y salida
2	Diseño de programas de inducción estratégica y onboarding de alto impacto en el sector público
3	El diagnóstico de necesidades de aprendizaje (DNA) en las instituciones del Estado panameño
4	Modalidades de aprendizaje en el sector público panameño: formal, informal, social y en el trabajo
5	El Plan de Desarrollo Individual (PDI) del servidor público: metodología, seguimiento e impacto
6	Gestión de la carrera administrativa en Panamá: movilidad, ascenso y desarrollo de la trayectoria
7	Mentoring y coaching en el desarrollo del talento en la administración pública panameña
8	Comunidades de práctica y aprendizaje colaborativo en las instituciones del Estado panameño
9	Gestión del conocimiento institucional: retención, documentación y transferencia del saber crítico
10	Evaluación del impacto del aprendizaje: el Modelo de Kirkpatrick en el sector público panameño

Fuentes del Módulo 4:

1. DIGECA. (2024). Manual del SEDESP (pp. 1-78). DIGECA Panamá.
Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/evaluacion-desempeno>
2. IESP. (2024). Catálogo de Programas de Formación 2024 (pp. 1-45). IESP Panamá.
Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/IESP>
3. Kirkpatrick, J. & Kirkpatrick, W. (2021). Kirkpatrick Four Levels of Training Evaluation (Updated ed., pp. 1-265). ATD Press.
Recuperado de: <https://www.td.org/books/kirkpatrick-four-levels-of-training-evaluation>
4. Longo, F. (2020). Mérito y flexibilidad (pp. 145-189). Paidós.
Recuperado de: <https://www.paidos.com/merito-y-flexibilidad>
5. Medina Ortiz, O. & Sánchez, F. (2023). Gestión del conocimiento en el sector público iberoamericano (pp. 12-145). CLAD.

Recuperado de: <https://www.clad.org/publicaciones/gestion-conocimiento-sector-publico>

6. OCDE. (2023). Learning and Development in the Public Sector (pp. 8-78). OCDE.

Recuperado de: <https://www.oecd.org/governance/learning-development-public-sector>

7. Presidencia de la República de Panamá. (2023). Decreto Ejecutivo N.º 49 — Política Nacional de Capacitación. Gaceta Oficial.

Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/decretos-ejecutivos>

8. Senge, P. (2020). The Fifth Discipline Fieldbook (Updated ed., pp. 45-340). Crown Business.

Recuperado de: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/fifth-discipline-fieldbook>

9. SERVIR Perú. (2022). Guía de Gestión de la Capacitación en el Sector Público (pp. 1-95). SERVIR.

Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/guias-metodologicas>

10. UNESCO & CLAD. (2022). Guía para el diseño de programas de formación de servidores públicos en el contexto digital (pp. 1-85). UNESCO-CLAD.

Recuperado de: <https://www.clad.org/publicaciones/guia-formacion-digital>

MÓDULO 5: Compensación, Reconocimiento e Incentivos en el Sector Público Panameño

N.º	Unidad
1	El sistema de compensación en la administración pública panameña: escala salarial, bandas y beneficios
2	La equidad interna y externa de la compensación en el sector público panameño: diagnóstico y desafíos
3	Los incentivos económicos en el servicio civil panameño: bonificaciones por desempeño y limitaciones legales
4	Motivación del servidor público panameño: teorías aplicadas y hallazgos del sector público latinoamericano
5	La motivación del servicio público (PSM): el propósito como incentivo en la administración panameña
6	Estrategias de reconocimiento no salarial de alto impacto en el sector público panameño
7	El desarrollo profesional como incentivo de retención: planes de carrera en la función pública
8	Beneficios laborales en el sector público panameño: CSS, licencias, flexibilidad y bienestar
9	Diseño de sistemas de incentivos por equipos en la administración pública panameña
10	Retención estratégica del talento en el sector público panameño: diagnóstico y estrategias diferenciadas

Fuentes del Módulo 5:

1. Chiavenato, I. (2022). Gestión del talento humano (5.ª ed., pp. 280-380). McGraw-Hill.

Recuperado de: <https://www.mheducation.com.mx/gestion-talento-humano>

2. CSS. (2024). Informe de Programas de Beneficios para el Sector Público 2023 (pp. 5-67). CSS Panamá.

Recuperado de: <https://www.css.gob.pa/informes-anuales>

3. DIGECA. (2024). Escala Salarial del Servicio Civil Panameño 2024. DIGECA Panamá.

Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/escala-salarial>

4. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2021). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation. Psychological Inquiry.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/1047840X.2012.692325>

5. MEF. (2024). Presupuesto General del Estado 2024 (pp. 1-35). MEF Panamá.
Recuperado de: <https://www.mef.gob.pa/presupuesto/presupuesto-general-2024>
6. MITRADEL. (2024). Estadísticas del mercado laboral del sector público panameño 2023 (pp. 1-56). MITRADEL.
Recuperado de: <https://www.mitradel.gob.pa/estadisticas>
7. OCDE. (2024). Building a Resilient Public Service (pp. 8-95). OCDE.
Recuperado de: <https://www.oecd.org/governance/wellbeing-public-sector>
8. Perry, J.L. (2022). Public Service Motivation Research: Lessons for Practice. Public Administration Review, 80(1).
Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/puar.13232>
9. Pink, D.H. (2022). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us (Updated ed., pp. 1-260). Riverhead Books.
Recuperado de: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/drive>
10. Presidencia de la República de Panamá. (2024). Plan Estratégico de Gobierno 2024-2029 (pp. 56-89). Presidencia.
Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/plan-estrategico-gobierno-2024-2029>

MÓDULO 6: Gestión por Competencias y Evaluación del Desempeño Estratégico en la Función Pública

N.º	Unidad
1	La gestión por competencias como columna vertebral del sistema de talento estratégico en el sector público
2	Arquitectura de competencias estratégicas en las instituciones del Estado panameño: diseño e implementación
3	El ciclo de gestión estratégica del desempeño en el sector público panameño
4	Alineación entre el SEDESP, los objetivos institucionales y los OKRs en la administración pública panameña
5	Evaluación del potencial y gestión del talento de alto rendimiento en el sector público panameño
6	Matrices de talento (9-box) y planes de sucesión en la administración pública panameña
7	Conversaciones de desarrollo: retroalimentación estratégica para el crecimiento profesional del servidor público
8	Gestión del bajo desempeño desde una perspectiva estratégica: diagnóstico, intervención y decisión
9	El directivo como gestor estratégico del talento de su equipo: responsabilidades y competencias
10	Métricas del rendimiento del talento: productividad, compromiso y desarrollo en el sector público

Fuentes del Módulo 6:

1. Alles, M. (2022). Gestión por competencias: El diccionario (3.ª ed., pp. 1-312). Granica.
Recuperado de: <https://www.granicaeditor.com/gestion-por-competencias>
2. Alles, M. (2022). Desempeño por competencias: Evaluación 360° (4.ª ed., pp. 1-315). Granica.
Recuperado de: <https://www.granicaeditor.com/desempeno-por-competencias>
3. BID. (2023). Diagnóstico institucional del servicio civil de Panamá (pp. 45-98). BID.
Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/diagnostico-institucional-servicio-civil-panama>
4. DIGECA. (2024). Manual del SEDESP (pp. 1-78). DIGECA Panamá.

Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/evaluacion-desempeno>

5. Doerr, J. (2022). Mide lo que importa: OKRs (pp. 1-320). Conecta.

Recuperado de: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/measure-what-matters>

6. Hondeghem, A. et al. (Eds.). (2021). Competency Management in the Public Sector (pp. 1-250). IOS Press.

Recuperado de: <https://www.iospress.com/catalog/books/competency-management-in-the-public-sector>

7. Iacoviello, M. & Strazza, L. (2022). Evaluación del desempeño en el empleo público (pp. 12-89). CLAD.

Recuperado de: <https://www.clad.org/publicaciones/evaluacion-desempeno-empleo-publico>

8. Longo, F. (2020). Mérito y flexibilidad (pp. 78-189). Paidós.

Recuperado de: <https://www.paidos.com/merito-y-flexibilidad>

9. OCDE. (2023). Public Employment and Management 2023 (pp. 34-178). OCDE.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/4e4f2e2a-en>

10. Pulakos, E.D. (2020). Performance Management (2nd ed., pp. 1-280). Wiley-Blackwell.

Recuperado de: <https://www.wiley.com/performance-management>

MÓDULO 7: Analítica de Recursos Humanos (People Analytics) y Digitalización de la Gestión del Talento

N.º	Unidad
1	People Analytics: concepto, tipología (descriptivo, predictivo, prescriptivo) y aplicaciones al sector público
2	Métricas e indicadores estratégicos de talento en las instituciones del Estado panameño
3	Análisis del ausentismo, la rotación y el engagement en el sector público panameño con datos
4	Analítica predictiva del talento: identificación de riesgos de rotación y de alto potencial
5	Privacidad, ética y uso responsable de los datos de RRHH en la administración pública panameña
6	Sistemas de información de RRHH (SIRH) en la administración pública panameña: diagnóstico y modernización
7	La digitalización de los procesos de talento: reclutamiento, onboarding y desarrollo digitales
8	Inteligencia artificial en la gestión del talento del sector público: posibilidades, riesgos y ética
9	El teletrabajo y las modalidades híbridas como palanca de atracción y retención en el sector público panameño
10	Hoja de ruta de digitalización de la gestión del talento en las instituciones del Estado panameño 2026-2029

Fuentes del Módulo 7:

1. AIG. (2024). Informe de Gobierno Digital en Panamá 2023 (pp. 12-56). AIG.

Recuperado de: <https://www.innovacion.gob.pa/informes>

2. BID. (2024). Transformación digital del sector público en América Latina (pp. 78-145). BID.

Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/transformacion-digital-sector-publico>

3. CEPAL. (2023). Perspectivas sobre el futuro del trabajo en el sector público de América Latina (pp. 45-120). CEPAL.

Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/futuro-trabajo-sector-publico>

4. Fitz-enz, J. & Mattox, J. (2022). Predictive Analytics for Human Resources (2nd ed., pp. 1-310). Wiley.
Recuperado de: <https://www.wiley.com/predictive-analytics-human-resources>
5. Kahneman, D., Sibony, O. & Sunstein, C.R. (2021). Noise: A Flaw in Human Judgment (pp. 1-454). Little, Brown.
Recuperado de: <https://www.hachettebookgroup.com/titles/daniel-kahneman/noise>
6. McKinsey & Company. (2023). The Future of Performance Management in the Public Sector (pp. 1-45). McKinsey.
Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector>
7. OCDE. (2024). Digital Government Index 2024 (pp. 8-95). OCDE.
Recuperado de: <https://www.oecd.org/gov/digital-government/digital-government-index>
8. Presidencia de la República de Panamá. (2023). Decreto Ejecutivo N.º 460 — Política de Gobierno Digital. Gaceta Oficial.
Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/decretos-ejecutivos>
9. Ulrich, D. et al. (2022). HR from the Outside In (Updated ed., pp. 1-290). McGraw-Hill.
Recuperado de: <https://www.mheducation.com/hr-from-outside-in>
10. WEF. (2025). Future of Jobs Report 2025: Workforce Transformation (pp. 45-78). WEF.
Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2025>

MÓDULO 8: Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PEGTH) para las Instituciones Públicas Panameñas

N.º	Unidad
1	Diseño del PEGTH: estructura, componentes y proceso de elaboración participativa
2	El diagnóstico estratégico del talento: síntesis integrada del análisis interno y externo
3	Visión del capital humano institucional 2029: perfil de competencias, cultura y estructura deseados
4	Eje 1 del PEGTH: atracción, reclutamiento y selección estratégica del talento
5	Eje 2 del PEGTH: desarrollo profesional, gestión de la carrera y aprendizaje organizacional
6	Eje 3 del PEGTH: compensación, reconocimiento y retención estratégica del talento
7	Eje 4 del PEGTH: evaluación del rendimiento, People Analytics y digitalización
8	Gestión del cambio en el PEGTH: liderazgo, comunicación y gestión de resistencias
9	Presupuesto, viabilidad y priorización del PEGTH en la administración pública panameña
10	Monitoreo, evaluación y ajuste del PEGTH: indicadores, tablero de control y sostenibilidad

Fuentes del Módulo 8:

1. Becker, B.E., Huselid, M.A. & Beatty, R.W. (2022). The Differentiated Workforce (Updated ed., pp. 1-265). HBR Press.
Recuperado de: <https://store.hbr.org/product/differentiated-workforce>
2. BID. (2023). Diagnóstico institucional del servicio civil de Panamá (pp. 1-98). BID.
Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/diagnostico-institucional-servicio-civil-panama>
3. CLAD. (2023). Carta Iberoamericana del Buen Gobierno Público (pp. 1-45). CLAD.
Recuperado de: <https://www.clad.org/carta-buen-gobierno-publico>

4. DIGECA. (2024). Estadísticas del Servicio Civil Panameño 2023 (pp. 5-42). DIGECA.
Recuperado de: <https://www.digeca.gob.pa/estadisticas>
5. Longo, F. (2020). Mérito y flexibilidad (pp. 156-189). Paidós.
Recuperado de: <https://www.paidos.com/merito-y-flexibilidad>
6. OCDE. (2023). Public Employment and Management 2023 (pp. 1-178). OCDE.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/4e4f2e2a-en>
7. Presidencia de la República de Panamá. (2024). Plan Estratégico de Gobierno 2024-2029 (pp. 1-120). Presidencia.
Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/plan-estrategico-gobierno-2024-2029>
8. SERVIR Perú. (2022). Guía del Plan de Desarrollo de Personas en el Sector Público (pp. 1-95). SERVIR.
Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/guias-metodologicas>
9. Ulrich, D. & Dulebohn, J.H. (2022). Are we there yet? What is next for HR. Human Resource Management Review, 25(2).
Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.09.004>
10. WEF. (2025). Future of Jobs Report 2025: Public Sector Implications (pp. 45-78). WEF.
Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2025>

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Quiz por unidad:	4 preguntas: 2 opción múltiple + 1 V/F con justificación + 1 pregunta abierta integradora
Retroalimentación:	✅ Refuerzo positivo + ❌ Refuerzo de mejora para cada respuesta
Entregable por módulo:	Producto aplicado a la institución del participante (diagnóstico, diseño o protocolo)
Examen Final:	25 MC + 8 V/F + 5 Desarrollo + PEGTH 2026-2029 institucional integrador
Nota mínima de aprobación:	71/100 puntos en el Examen Final Integrador

Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública · Ficha Técnica · DGETH · 208 horas · 8 módulos · 80 unidades · Canvas Student · Rector: Manuel Amador Salvatierra Tello · CERPA · web.cerpa.edu.pa · 349-5420 · 2025-2026.