

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO

Código INAP IN29207/18 **Estado** Activo

Programa -Competencias Directivas **Área** -Organización y capital humano

Fundamentación

La Gestión del capital humano de las organizaciones públicas reúne el conglomerado de tecnologías estratégicas a los efectos de obtener los resultados que las políticas públicas buscan generar.

Si es cierto que el principal recurso estratégico de toda organización es el humano, ello es doblemente cierto en las organizaciones del estado, en las que sus recursos humanos son además servidores públicos. Por ello, la gestión de las personas es tanto una cuestión técnica como política, que implica no sólo gestionar sino también reclutar, desarrollar, retribuir, incentivar y evaluar al personal una vez se haya establecido la organización del trabajo que provee a las personas las señales acerca de lo que se espera de ellas, y a sus directivos el rumbo de su conducción.

Con este enfoque, el curso trata de las tecnologías de gestión de cada uno de los subsistemas de recursos humanos en la búsqueda de la coherencia estratégica entre la estructura, la organización del trabajo y la política del capital humano, tanto en la franja directiva como en los segmentos administrativos, técnicos y profesionales, con aplicación al contexto de los participantes.

Contribución esperada

Compartir un marco de referencia basado en los esquemas conceptuales vigentes en las áreas de Administración Pública y Gestión del capital humano, a partir del cual los participantes cuenten con los elementos para un adecuado análisis de los sistemas de función pública en contexto y desarrollen competencias para la gestión del cambio y en particular tengan la posibilidad de reflexionar sobre el contexto organizacional de la dirección pública aplicada a la rol de los directivos públicos en la generación de capacidades organizacionales que agreguen valor en base al desarrollo del capital humano, ante las fuertes demandas de calidad y eficiencia en el sector público.

Perfil del participante

Segmento directivo del sector público en sentido amplio, y con enfoque particular en titulares de unidades enfocadas en gestión de los recursos humanos.

Objetivos

Que los participantes logren

- Identificar la línea de base en contexto a partir del análisis comparado de los sistemas de servicio civil de América latina.
- Reconocer los diversos subsistemas que caracterizan la complejidad de las decisiones vinculadas a la gestión del capital humano,
- Incorporar técnicas de gestión de recursos humanos aplicables en el ámbito de las organizaciones públicas.
- Utilizar los modelos conceptuales y las herramientas de gestión presentados para el análisis de experiencias concretas de los participantes en relación a su trabajo en organizaciones públicas.
- Incorporar recursos y herramientas para desarrollar la capacidad de liderazgo y de conducción de equipos en las organizaciones públicas

Contenido

MODULO I

La gestión de recursos humanos como sistema integrado y estratégico: el marco para la conducción directiva.

El sistema de recursos humanos y la función de conducción. Coherencia interna del sistema de gestión de recursos humanos. La flexibilización como desafío para los sistemas burocráticos de recursos humanos en el Estado. El rol del directivo público en la orientación a resultados y la gestión de los grupos de trabajo.

Los sistemas de función pública en los estados latinoamericanos: tendencias comunes y características distintivas. Nivel de institucionalización de los criterios de mérito y flexibilidad para las decisiones sobre los recursos humanos. El servicio civil argentino en el contexto de la región.

MODULO II

La gestión del capital humano: las competencias, el rendimiento y el liderazgo directivo.

La gestión de las competencias en la organización: su incorporación y desarrollo. Diseño de perfiles en base a puestos o a grupos de actividad. Instrumentos para las decisiones de incorporación de personal, y para la reasignación de tareas en los grupos de trabajo.

La perspectiva estratégica en el desarrollo de recursos humanos en el Estado.

La gestión del rendimiento: el desempeño laboral y sus resultados.

La evaluación del desempeño de los colaboradores: aspectos técnicos y procesos políticos implicados en el proceso.

La motivación laboral y su relación con los mecanismos de incentivos asociados a resultados, objetivos y desempeño.

Autoridad: de directivos a gerentes. Liderazgo: del carisma a la catálisis.

Liderazgos para la nueva función pública: líderes transformadores: el desempeño catalizador. Equilibrio y transición.

Los problemas de decidir. Gestión tras el telón: acuerdos, errores y tensiones. Valores en juego, la construcción colectiva de los resultados públicos.

MODULO III

Los desafíos de conducir el cambio: Decisión y dirección de grupos.

La organización como metáfora. Capital humano: decisión y dirección del cambio en el sector público. Restricciones, lógicas dominantes y estrategias

De partidocracias rígidas a meritocracias flexibles: los desafíos de la profesionalización en América Latina.

Presentación de los alumnos de su trabajo final.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

- Exposición y diálogo en el abordaje de los temas y textos planificados.
- Presentación de casos situados en el contexto organizacional de los alumnos.
- Presentación de datos comparados con relación a sistemas de servicio civil
- Presentación de autores, perspectivas y datos comparados.
- Taller participativo de identificación de prioridades de capacitación de los propios cursantes, para identificar competencias a fortalecer y capacitación a priorizar.
- Análisis comparado de textos y autores.
- Producción grupal de aportes en ejercicios de aula.

Recursos: Aula física con instalaciones para proyección y audio.

Descripción de la modalidad

Presencial.

Bibliografía

BID (2014) Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13). Anexo 1, Marco Analítico para el diagnóstico institucional de los sistemas de servicio civil, y Anexo 2, Resumen de diagnósticos por país, pp. 145 a 201.

CLAD (2003) Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la Declaración de Santa Cruz de la Sierra). Bolivia, 14-15 de noviembre.

Cortázar, Juan Carlos; Lafuente, Mariano y Christian Schuster (2014) Capítulo 4, Estrategias para avanzar en la modernización del servicio civil en América Latina. En BID (2014) Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13), pp 75-116.

Iacoviello, Mercedes y Luciano Strazza (2014) Capítulo 2, "Diagnóstico del servicio civil en América Latina". En BID (2014) Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13), pp. 13-60.

Iacoviello, Mercedes y Noemí Pulido (2011) "Representatividad, participación y política: nuevo foco para el viejo debate sobre la función pública en América Latina". Presentado en el Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública. Asunción, Paraguay, 8 - 11 de noviembre (publicado también en Revista Buen Gobierno No 12, Ene-Jun 2012, México).

Iacoviello, Mercedes y Noemí Pulido (2008) Gestión y gestores de resultados: cara y contracara. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 41, Junio 2008, pp. 81-110.

Pulido Noemí (2017) Gestión Pública para resultados: los retos intramuros. Apuntes para la Modernización del Estado N°1. Abril 2017. INAP

Evaluación de los aprendizajes

De proceso: (lectura básica)

De producto: (Análisis aplicado a contexto)

Sin evaluación: N/A

Instrumentos para la evaluación

Evaluación individual a texto abierto del material básico.

Evaluación grupal:

Diagnóstico colaborativo de un organismo público elegido por el grupo autor. Las pautas para su elaboración son una descripción sintética de

a. Contexto institucional: misión, objetivos, prioridades, estructura

b. Sistema de Gestión de Recursos Humanos: estrategias y tecnología en uso

Con descripción de dos, a elección del equipo, de estos subsistemas

- Planificación
 - Organización del Trabajo
 - Gestión del Empleo
 - Gestión del Desarrollo
 - Gestión del Rendimiento
 - Gestión de la Compensación
 - Relaciones laborales y sociales
- c. Recomendaciones y conclusiones.

Requisitos de Asistencia y aprobación

a) Asistencia no inferior al 75% de las clases presenciales

b) Aprobación de una evaluación individual a texto abierto

c) Aprobación del trabajo grupal final

d) Para la aprobación del curso ambas instancias, grupal e individual, deberán estar aprobadas con un mínimo de calificación 4 (cuatro), en escala decimal.

Duración (Hs.)

30

Detalle sobre la duración

10 semanas. Presencial de 3 horas cada semana.

Lugar

A designar.

Perfil Instructor

Especialistas en la temática.

Origen de la demanda

Dirección Nacional de Alta Dirección Pública. INAP.

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27176164420	IACOVIELLO,MERCEDES BEATRIZ
27106493494	PULIDO,NOEMI LIDIA