

Curso de Posgrado
Enfoques para la Gestión de las personas

Modalidad: Virtual

Fundamentación

La asignatura Enfoques para la Gestión de Recursos Humanos se encuentra en el segundo semestre y corresponde a la Mención en Gestión de las Personas, de la carrera, los/as estudiantes se acercarán al contenido de la asignatura, pero con espacio práctico en el trayecto cursado, que les permitirá abordar distinciones conceptuales para el análisis e interpretación de las Instituciones Públicas. Se pretende acercar perspectivas teóricas para su análisis y reflexión desde la gestión de los recursos humanos, considerando los contenidos mínimos establecidos por el plan de estudios, entrelazados con la práctica concreta y la retroalimentación que esta nos permite su articulación permanente con la teoría.

La Gestión Pública, en su estructura organizativa, en sus fines y funciones, depende del modo en que se van entramando las relaciones, modos de organizarse, de hacer y decidir. En este sentido, los conceptos para la Gestión de Recursos Humanos, son instrumentales para el análisis y la comprensión de los procesos y fenómenos institucionales, ubicando la Gestión Pública como unidad de análisis, atravesada por diversas normativas, políticas, personas, relaciones, grupos y contextos. El conocimiento de las distintas perspectivas teóricas para la Gestión de Recursos Humanos, las herramientas conceptuales que permiten identificar las características de las organizaciones y de los grupos sociales que las conforman permiten analizar las transformaciones socio-políticas y culturales en las que se desarrollan en determinado contexto.

La aparición de una nueva situación mundial, nos obliga a repensar estrategias laborales que se ajusten a una nueva concepción. Tanto por la utilización generalizada de la tecnología como las nuevas consideraciones hacia los trabajadores, establecen como desafío la adecuación inmediata del desempeño a las nuevas exigencias y condiciones que se asoman en un futuro próximo. Para lograr esto, resulta imprescindible el diseño de estrategias y la instrumentación de procesos orientados al desarrollo del capital humano, que apunten a la

revalorización de las personas que conforman las organizaciones públicas, apuntando a la profesionalización de las mismas. Este enfoque nos invita a entender a los funcionarios públicos como actores fundamentales para la ejecución de las políticas.

Entendemos por profesionalización, no sólo la adquisición de habilidades y conocimientos para el desempeño eficaz de las funciones, sino también asociado a la apropiación y el sentido de pertenencia de cada persona con el trabajo que realiza, en pos de concebir trabajadores al servicio de la ciudadanía. Para esto, se hace necesario efectuar una nueva mirada, y pensar un ordenamiento del capital humano que nos permita afrontar las adecuaciones que el contexto actual impulsa.

Los enfoques y acciones deberán vincularse a la gestión de capacidades, el desarrollo del talento humano, la gestión del cambio, el trabajo en red, la gestión del conocimiento y nuevos liderazgos. Por último, y quizás el principal enfoque a incorporar es el de considerar al trabajador público como sujeto de derecho, punto a partir del cual deben diseñarse las políticas de gestión de recursos humanos orientados a la gestión pública.

Objetivo general

Incorporar herramientas y enfoques para la gestión integral de personas en organizaciones públicas

Objetivos específicos

Fomentar el diseño, desarrollo, planificación y ejecución de políticas orientadas a recursos humanos con enfoque de derechos.

Identificar estrategias para la profesionalización en la gestión pública.

Analizar el contexto actual de trabajo en la gestión pública, en relación a los requerimientos relacionados a recursos humanos.

Identificar acciones posibles de adaptación al contexto actual, en un marco de mejora continua.

Docente a cargo: Esp. Carolina Dambrosio

Carga horaria: 40 horas

Contenidos

Unidad 1. El concepto de función pública y su revalorización. Cultura organizacional y cambio. Gestión pública y calidad. Objetivos de desarrollo sostenible.

Unidad 2. Responsabilidad del funcionario público. Profesionalización del empleo público. Gestión pública y construcción de ciudadanía.

Unidad 3. Modelos de gestión de las personas. Enfoque de derechos humanos.

Unidad 4. Desarrollo integral de personas. Bienestar y calidad de vida en el trabajo.

Cronograma de cursado

Encuentro	Fecha y horario	Contenidos / Actividades	Modalidad
1° Encuentro	Jueves 14 de agosto de 17:00 a 20:00	Unidad 1. El concepto de función pública y su revalorización. Cultura organizacional y cambio. Gestión pública y calidad. Objetivos de desarrollo sostenible.	Virtual
2° Encuentro	Viernes 15 de agosto de 17:00 a 20:00	Unidad 2. Responsabilidad del funcionario público. Profesionalización del empleo público. Gestión pública y construcción de ciudadanía.	Virtual
3° Encuentro	Jueves 21 de agosto de 17:00 a 20:00	Unidad 2. Responsabilidad del funcionario público. Profesionalización del empleo público. Gestión pública y construcción de ciudadanía.	Virtual

4° Encuentro	Viernes 22 de agosto de 17:00 a 20:00	Unidad 3. Modelos de gestión de las personas. Enfoque de derechos humanos.	Virtual
5° Encuentro	Jueves 28 de agosto de 17:00 a 20:00	Unidad 4. Desarrollo integral de personas. Bienestar y calidad de vida en el trabajo.	Virtual
6° Encuentro	Viernes 29 de agosto de 17:00 a 20:00	Unidad 4. Desarrollo integral de personas. Bienestar y calidad de vida en el trabajo. Cierre	Virtual

Modalidad de cursado

Los encuentros teóricos se efectuarán a través de un enfoque teórico-práctico, la dinámica áulica se guiará por la exposición y desarrollo de los contenidos temáticos planteados en el programa, articulada con ejemplos prácticos y presentación de casos.

Para esta instancia, se prevé la exposición en articulación con investigaciones y presentaciones de casos.

Las actividades tendientes a la formación práctica se efectuarán en situación áulica, a través de la resolución de actividades de manera individual y grupal, buscando articular la lectura del material sugerido para cada módulo, con el abordaje de casos concretos y el análisis de buenas prácticas.

Los encuentros teóricos y prácticos se organizarán según el siguiente esquema:

Las actividades prácticas previstas consisten, por una parte, en la elaboración de escritos individuales de profundización sobre alguna de las temáticas programadas; y, por otra parte, en la discusión grupal y presentación de la misma a partir de casos, testimonios y análisis de buenas prácticas relacionadas a la gestión de recursos humanos.

El objetivo de estas actividades es la integración de los conceptos presentados, en casos puntuales sugeridos por el docente; y el análisis de las políticas actuales de gestión de recursos humanos, a partir de los enfoques presentados.

Bibliografía obligatoria

- CLAD (2008). Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública. Aprobada por la X Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. El Salvador.
- FOUCAULT, M. (1996). El sujeto y el poder. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 11, n. 12, pp. 7-19.
- KRIEGER, M. (2015). *Sociología de las organizaciones públicas. Un análisis del comportamiento organizacional del Estado y la Administración Pública*. Buenos Aires: Errepar S.A.
- KRIEGER, M. & FASSIO, A. (2016). El análisis organizacional: el diagnóstico y la intervención en organizaciones públicas. En Krieger, M. (Coord.). *Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública (81/105)*. Errepar
- KRIEGER, M. & FASSIO, A. (2016). Las relaciones de poder y liderazgo en las organizaciones públicas. En Krieger, M. (Coord.). *Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública (299-329)*. Errepar
- MONTENEGRO, G. (2020). El aprendizaje organizacional como proceso de cambio multinivel. Un estudio de casos desde sistemas complejos. En *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 5 (6), 77-97. Universidad Nacional de Córdoba.
- LONGO, F. (2002) *Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional del Sistema del Servicio Civil*. Francisco Longo ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Barcelona.

Bibliografía complementaria

- 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.
- CLAD (2009). Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana en la Gestión Pública. Aprobada por la XI Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública

y Reforma del Estado. Lisboa, Portugal.

CLAD (2016). Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público. Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de

Administración Pública y Reforma del Estado. Bogotá.

CLAD (2018) Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública, aprobada por

la XVIII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Antigua, Guatemala.

Felcman, I. L. (2016). Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del "bing bang paradigmático": aportes para reflexionar sobre el destino de la gestión pública (dossier).

GONZÁLEZ PÉREZ, C F (2011) Cultura organizacional: reconsideraciones sobre un concepto

amplio. *Questión*; vol. 1, no. 32. ISSN: 1669-6581

Evaluación

Las condiciones de acreditación del curso son:

- 80 % de asistencia a clases
- Entrega de actividades prácticas previstas.
- Evaluación final individual aprobada con 7 o más.

Evaluación final: virtual asincrónica o presencial, con preguntas de múltiple opción y a desarrollar. Duración 2 horas.

Criterios de evaluación:

- Profundidad en el análisis de los casos propuestos mediante el uso de conceptos trabajados en la asignatura.
- Construcción de un posicionamiento crítico y fundamentado para la toma de decisiones.
- Incorporación de herramientas para la gestión integral de personas.