



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTIN
ESCUELA DE POLÍTICA Y GOBIERNO**

**Asignatura:
Recursos Humanos y Relaciones laborales**

Primer Cuatrimestre, Año 2018

Docentes:

**Alicia Fernández
Valeria Chávez**

Objetivos del curso:

De manera general los objetivos de este curso radican en que los alumnos incorporen conocimientos acerca del manejo de los recursos humanos en el sector público, los derechos laborales del empleado público. El perfil del nuevo empleado, su capacitación y formas de organización.

El curso se propone aportar herramientas conceptuales para la comprensión de la problemática de los recursos humanos en la Administración Pública, con el objetivo de que los alumnos/as sean capaces de identificar las contradicciones y conflictividades en la toma de decisiones sobre recursos humanos en la Administración Pública, como resultado de la COMPLEJIDAD de la agenda pública y el objetivo general del Estado.

Para ello abordaremos además el análisis de la normativa vigente que les permitirá distinguir las distintas modalidades de vinculación laboral con la Administración Pública en sus distintos niveles. Asimismo se analizarán importantes transformaciones en la agenda estatal, la Administración Pública Nacional, como las visiones gubernamentales todo lo cual constituye el contexto de relevancia para los aportes teóricos conceptuales del análisis de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales.

Modos de Evaluación

La metodología de trabajo estará conformada por modalidades expositivas y participativas, trabajos prácticos, presentaciones de los alumnos de acuerdo a los requerimientos de las docentes. De esta forma, buscaremos garantizar una amplia participación de los/as asistentes, así como animar una lectura crítica del material bibliográfico que habilite nuevas propuestas y abordajes sobre la problemática en cuestión.

La metodología de evaluación contempla **primer parcial evaluativo** de carácter comprensivo de los temas abordados en base al análisis de un texto propuesto por la cátedra y la bibliografía de carácter obligatorio a mitad de cursado. Luego sobre el final del cursado se realizará un **segundo parcial** con modalidad integradora de los contenidos abordados en el cursado donde se analizarán los conceptos teóricos estudiados.

De promocionar ambos parciales el final será: la caracterización de una provincia, oral en clase.

- Elección de la provincia.
- Caracterización geo-morfológica de la provincia, ubicándola dentro del mapa Argentino. (Si es una provincia central o si tiene fronteras con otros países)
- Descripción geográfica y física de la provincia.
- Contexto histórico de la fundación de la provincia.
- Principal fuente de ingreso: es una provincia agropecuaria, industrial, etc.

- Año de creación de la Constitución Provincial.
- A partir de la tabla de empleados público (libro Amalia Villarroel) decir si la provincia tiene muchos o pocos empleados públicos en referencia a su población y sus incumbencias (diferenciar en los mismos: si son municipales, nacionales o provinciales)
- Cantidad de Municipios. Son de distintas categorías? Características sociales-culturales.
- Qué porcentaje recibe de nuestro sistema de coparticipación. Que ingresos son propios.
- Que es empleo público: fuerzas de seguridad, maestros, empleados de la administración pública central o descentralizada y empresas públicas. Implica ver tanto lo que atiende la provincia como lo que atiende la Nación, de acuerdo a las competencias que fija la Constitución Nacional o lo que cada provincia ha delegado en la Nación.
- Ver qué pasa con los escalafones provinciales, con los gremios de representación provincial. De qué año data el último y las condiciones que tiene.
- Si hay convenio colectivo o no del sector público.
- Existe o no una carrera administrativa que funcione efectivamente o solo es en carácter enunciativo.
- Si se realizaron concursos en el último tiempo.
- Como es su carga impositiva respecto al resto de las provincias.

Condiciones de acreditación

Para acreditar esta signatura los alumnos deberán:

- Cumplir con la asistencia al 75% de las clases (no menos de 10 clases).
- Aprobar la cursada, para lo cual deberán aprobar dos exámenes parciales en fechas a determinar (uno promediando el cuatrimestre y otro en la penúltima clase). La nota de cursada surgirá del promedio de esas dos instancias, que deben estar ambas aprobadas con 4 o más. Los alumnos dispondrán de una posibilidad de recuperar uno de los parciales en caso de tener aplazo.
- Los alumnos que obtengan 7 o más de promedio en los parciales (sin tener menos de 6 en ninguno de ellos) promocionarán directamente la materia. El resto deberán rendir un examen final oral o escrito. Aquellos alumnos que deban recuperar alguno de los dos parciales, sea por ausencia sea por aplazo, no contarán con el derecho a promocionar.
- Plagio: El uso de las palabras, ideas, juicios, imágenes o datos de otra persona como propias, sin registrar la cita, intencional o intencionalmente constituye plagio.

Presentación del curso.

Recorrido conceptual, fundamentación y objetivos del cursado.

Clase 1 y 2 -El servicio civil

El servicio civil. Normativas fundamentales del empleo público. Desarrollo histórico de las normas que rigen el empleo público, su situación actual, los objetivos insertos en el contenido de las mismas respecto a la profesionalización del empleo público. Análisis de Derechos y obligaciones del trabajador del estado. Cargos políticos vs empleo público. Escapes a la precariedad laboral.

Bibliografía obligatoria

Oszlak, O. (2009). La profesionalización del servicio civil en América Latina; impactos sobre el proceso de democratización, en Arellano, D. y otros, La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. OEA-PNUD

Oszlak, O. (2006), Burocracia Estatal: Política y Políticas Públicas. POSTData Revista de Reflexión y Análisis Político (Vol. XI)

Iacoviello, M. y Tommasi, M. (2002), Diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil. Caso Argentina, en Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo.

Bibliografía complementaria:

Mercedes Lacoviello, Laura Zuvanic y Mariano Tommasi, (2000).El Servicio Civil en Argentina: Disfuncionalidades y núcleos centrales de abordaje.

Horacio Rodríguez Larreta y Fabián Repetto, (2000) “Herramientas para una administración pública más eficiente: gestión por resultados y control social”.

Clase 3- -Planificación Estratégica

Planificación estratégica. Conocer los principios rectores de la planificación estratégica y diferenciar sus distintos pasos, Acercarse a la metodología FODA como orientador de las decisiones de cambio y planeamiento.

Bibliografía obligatoria

El Modelo de Gestión por Objetivos y Resultados y la Planificación Estratégica Situacional Alfredo Ossorio.

Fernando Sánchez Albavera (2003). Gestión Pública. Planificación estratégica y gestión pública por objetivos. Santiago de Chile. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. CEPAL.

Clase 4 – y 5- Gestión de Recursos Humanos por Competencias

El análisis de la gestión de Recursos Humanos por competencias. La importancia de la estructura organizacional. Gestión de RRHH por personal vs gestión por competencias.

Bibliografía:

Santiago Pereda Marín y Francisca Berrocal (1999). Gestión de RRHH por competencias. Capítulos 1, 2 y 3.

Material soporte: Cuestionario puestos de trabajo.

Competencias laborales en la Administración Pública. El concepto de competencias y el enfoque de gestión de recursos humanos por competencia descrito en la clase anterior, pero ahora en su aplicación particular en la Administración Pública.

Bibliografía Obligatoria:

Competencias laborales en la Administración pública. Oficina Nacional de innovación y gestión. Serie para la mejora de las organizaciones públicas. 2002.

Bibliografía complementaria:

CLAD Relevamiento de puestos de trabajo de la gestión cultural pública estatal.

Programa del Diagnóstico Organizacional Integral. Secretaría de Cultura de la Nación. (Manual)

Material soporte clase:

PPT (insumo power point) Subsistema de selección SINEP.

Clase 6- Puestos de trabajo

Puestos de trabajo desde la planificación estratégica.

Repaso general de la materia para el primer parcial evaluativo.

Clase 7- Formación y Capacitación

Formación y capacitación. El rol estratégico de la capacitación en la Reforma del Estado Argentino. La capacitación de agentes públicos. El rol del INAP y la capacitación de la Administración Pública Nacional (APN).

Bibliografía obligatoria:

Bonifacio, José Alberto (2003). La política de formación de funcionarios del INAP.
Gore Ernesto, El diseño de programas de capacitación

Bibliografía complementaria:

Plan Anual de capacitación INAP 2013

Material soporte:

Conceptos básicos para la inducción.

Anexo Legislación

Ley 20.173 Creación INAP
Creación del Instituto Nacional de la Administración Pública

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32615/norma.htm>

18 de mayo de 2001 se crea la SECRETARIA PARA LA MODERNIZACION DEL ESTADO en el ámbito de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

Decreto 889/2001 Modifica acto de creación
Modificación del Decreto N° 20 de fecha 13.12.1999, en la parte correspondiente a la Subsecretaría de la Gestión Pública, dependiente de la Secretaría de Modernización del Estado

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/67790/norma.htm>

Disposición DN INAP N° 172/13
Aprueba el Plan Anual de Capacitación del INAP 2013

Clase 8 y 9- Coaching Ontológico

Coaching Ontológico. Elementos centrales de la teoría del lenguaje. Aprendizaje. Transformaciones organizacionales. Coaching Ontológico y liderazgo.

Bibliografía Obligatoria:

Rafael Echeverría, Ontología del Lenguaje.

Olga Nélica Armano, Beatriz. Coaching Ontológico: Un nuevo paradigma de gerenciamiento

Fernando Flores. ¿Liderazgo Como Competencia Conversacional?

Bibliografía Complementaria

Imagen Positiva

Entrevista a David Cooperrider

Cristóbal Gaggero D.Sobre las Emociones (o Las Ganas) en las Organizaciones.

Material Soporte

PPT Coaching Ontológico

Clase 10- Evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño. Objetivos y beneficios de la Evaluación de desempeño. Métodos y técnicas de la Evaluación de desempeño. Elementos fundamentales de un plan de evaluación de desempeño.

Bibliografía obligatoria

Formularios de evaluación nivel 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO- SINAPA. Diez respuestas para despejar algunas dudas.

La evaluación de desempeño en la Administración Pública Argentina- Análisis de experiencias.

Clase 11, 12 y 13 -Negociación Colectiva

Negociación colectiva. Conceptos claves en torno a la negociación colectiva. La evolución de la negociación. Contenidos y procedimientos. Fases de la negociación.

Bibliografía obligatoria

El empleo público y la negociación colectiva en el estado argentino. Consejo Federal de la Administración Pública. Comisión de empleo público y carrera GCABA - 2013

¡Sí!... de Acuerdo. - Fisher Roger, Ury William, Patton Bruce. Editorial Norma. Colombia. 1993

Bibliografía complementaria

La negociación colectiva en el sector público capítulo 1, 2 y 3.

Negociación Colectiva. Una visión desde el ámbito gremial. Resolución de conflictos. Clasificación de conflictos.

Bibliografía Obligatoria

PACTO SAN JOSE COSTA RICA Suscrita en la Conferencia Especializada - Interamericana sobre Derechos Humanos.

Mediación. Diseño de una práctica - Caram, M.E, Eilbaum, D.T, Risolía, M. (2006) Librería Histórica, Bs.As.

El Lenguaje de la negociación - Mulholland, J.(2003), Gedisa, Barcelona.

Bibliografía complementaria:

RAIFFA, H. (1991) El arte y la ciencia de la negociación. Fondo de Cultura Económica, México.

Rodrigo Alsina, M (1995). Los modelos de comunicación. Tecnos, Madrid

Suarez, M. (1996). Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Paidós. Bs.As.

Tannen, D. (1996). Género y discurso. Paidós, Bs.As.

Sugerencias de búsqueda e investigación normativa imprescindible.

Convenios colectivos general Dto.214/06. Convenio Sectorial Dto.2098/2008. Ley Marco -25164. Ley de convenio Colectivo 24185-. Convenios con OIT 151 Y 154

Clase 14, 15 y 16

Las clases que se señalan están dedicadas a la problemática federal del planeamiento estratégico de RRHH. Y esto lo hacemos como. Un proceso de evaluación/aprendizaje. Grupos de alumnos exponen la situación de una provincia previamente elegida abordando todos los conceptos teóricos vistos en clase para evaluar la situación provincial.