



Curso introductorio a la gestión de RR.HH. en las Organizaciones Públicas en el marco actual

Descripción resumida del Proyecto

A partir de una modalidad teórico-práctica, se abordará de manera introductoria la problemática de la conducción, la gestión y el liderazgo del personal, en el marco de los objetivos organizacionales actuales en el ámbito público.

Desde un enfoque teórico se abordarán las conductas de los individuos y los grupos en el contexto organizacional, con el fin de entender la importancia de la compatibilización de las aspiraciones de cada uno de los niveles que componen la vida de la organización pública. Para ello se les brindará a los destinatarios las herramientas para que puedan reconocer las estructuras de la organización, ya que una de las características sustanciales del sistema público es que su estructura se define en función de los bienes y servicios que genera, administra, provee y brinda. Situación que constituye su base ética y define las formas de su organización y su cultura.

El objetivo del programa es que los estudiantes realicen un recorrido teórico sobre la dinámica y la naturaleza del fenómeno organizacional propio de la administración pública hasta su fase de desarrollo actual que permita optimizar la aplicación de herramientas de conducción y liderazgo del personal, y comprender así la importancia de la gestión de RRHH en la estrategia de la administración pública en el marco de un contexto actual en constante cambio que desafían las estructuras, y las exigen con necesidades y expectativas siempre crecientes. .

A través de las distintas unidades el curso se propone que los y las estudiantes puedan comprender la importancia y la función de Recursos Humanos en las organizaciones públicas en el marco del surgimiento de los nuevos paradigmas en la gestión del personal, familiarizándose con los conceptos de la teoría de la organización y la administración pública, objetivos, estructura, cultura y procesos, acompañada por los aportes de disciplinas interdependientes, como la Administración, de la Psicología, de la Psicología Social, la Sociología en la mirada organizacional; y su articulación e integración con herramientas de Planeamiento, Control y Gestión. Tableros de Comando. Normas y Prácticas de Gestión de mercado. FODA. Tratamiento y Abordaje de Riesgos, matriz de determinación de los mismos. El análisis del contexto. La importancia de la comunicación como función estratégica. Concepto de ODS. Los paradigmas como intento de comprender el fenómeno organizacional. La teoría de las organizaciones. La teoría de Toma de Decisiones. La identidad de las organizaciones. Cambios históricos en el sistema de la organización del trabajo y su influencia en las relaciones sociales de producción. Los Procesos Organizacionales. Relaciones de poder en las organizaciones. Autoridad y Liderazgo. Zonas de incertidumbre. El fenómeno burocrático. Las organizaciones inteligentes. La plusvalía emocional. La emoción y sus implicancias en los comportamientos colectivos. La organización del trabajo y las emociones. A partir de un enfoque teórico general, preparar a las estudiantes para que puedan realizar un análisis práctico-operativo de su entorno organizacional, una lectura correcta del mismo, del contexto que lo determina, y a partir de la misma, una adecuada y eficaz gestión y asignación de los recursos a cargo.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Perfil de los agentes a capacitar:

- Este programa tiene como destinatarios a aquellos profesionales que se desempeñen en la administración pública nacional comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo 214/2006, graduados de universidades argentinas o extranjeras que hayan completado planes de estudio de una duración no menor a cuatro años. Preferentemente, los aspirantes deberán acreditar experiencia profesional en la gestión pública. Así mismo, este curso está diseñado para capacitar personal de la administración pública nacional no profesionales que se desempeñen en el ámbito de las áreas de Recursos Humanos, que puedan participar como idóneos, ya que los conocimientos tanto teóricos como prácticos serán dictados en el mismo curso y no se precisan titulaciones previas.

Inicio y finalización: Septiembre- octubre

Duración total del programa (meses): 2 meses

Modalidad de cursada:

Presencial

Semi-presencial

No presencial

X

Días y horarios propuestos de cursada: Jueves 18.30hs

Sede de cursada: Zoom y Google Classroom

Plataforma educativa de cursada (si corresponde): SI

Cantidad de horas cátedra totales de cursada por modalidad:

Horas Presenciales

Horas virtuales

0
36

1. OBJETIVOS

A través de este programa se busca que los participantes puedan:

OBJETIVOS

El marco conceptual y operacional que se propone intenta proveer al estudiante los elementos que posibiliten:

- a) Comprender la importancia estratégica de los recursos humanos para el desarrollo organizacional.
- b) Brindar un conjunto de instrumentos conceptuales que permitan analizar la complejidad del fenómeno organizacional, la lógica estructural y el conjunto de procesos sociales que atraviesan las organizaciones de la administración pública.
- c) Desplegar el fenómeno organizacional dentro del contexto de la sociedad contemporánea.

d) Aportar herramientas que posibiliten una aproximación a la elaboración de diagnósticos, al manejo de conflictos y evaluaciones organizacionales.

e) Establecer un correcto Planeamiento, Control y Gestión de los recursos a cargo, así como la construcción de indicadores y objetivos a medir.

2. ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO

a) **objetivos de aprendizaje. Que los estudiantes puedan:**

- Conocer el campo de la gestión de los Recursos Humanos
- Contextualizar la gestión de los recursos humanos en el marco de las organizaciones públicas, dando cuenta de su multiplicidad cultural, política económica, tecnológica, normativa e ideológicas que condiciona estrategias y objetivos.
- Conocer los fundamentos teóricos sustentan el análisis de la organización del trabajo en los nuevos contextos, para la aplicación correcta de las herramientas para la gestión eficaz de los recursos humanos.
- Entrenar la capacidad de analizar casos reales por medio del método de la reflexión grupal de los mismos.

b) **propuesta metodológica de cursada y recursos:**

El curso tendrá una modalidad teórico-práctica. Se abordará la problemática de las unidades con un enfoque teórico general, de modo que a partir del manejo de los conceptos básicos de la materia, los y las estudiantes puedan realizar un análisis práctico de casos de gestión de los recursos humanos en el marco de las organizaciones públicas. En cada unidad, se propone una serie de textos y artículos que serán trabajados en clase.

d) las **estrategias e instrumentos de evaluación** (de proceso y de producto):

Para la aprobación de la materia se requiere:

- Aprobación con un mínimo de 7 (siete) en el trabajo práctico.
- Valoración positiva de la participación y disposición durante el transcurso de la cursada.
- El trabajo práctico consistirá en la selección de un caso de estudio en el ámbito de gestión de los RR.HH. en la administración pública. El trabajo será grupal y tendrá una instancia de recuperatorio en el caso que el grupo no alcance la nota suficiente. La nota final del alumno/a surgirá, en forma conjunta, de la obtenida por el trabajo grupal y de la que se asigne por su compromiso en clase con la materia.
- En el caso de los profesionales: Aprobación con un mínimo de 7 (siete) del trabajo práctico INDIVIDUAL.

e) los **requisitos de asistencias**

- Porcentajes mínimo del 80% de asistencia a las clases.

c) los **contenidos temáticos**:

- Introducción a la naturaleza del fenómeno organizacional.
- Introducción a estructuras de las organizaciones
- Introducción a la Alta Gerencia Pública organizacional. La importancia de la cultura y el cambio planificado.
- Introducción a la dimensión del poder y liderazgo en las organizaciones.
- Herramientas de Gestión y control de Recursos Humanos.
- La Comunicación como función estratégica de Recursos Humanos: conceptos introductorios.

e) **Responsables / Docentes** a cargo:

Lic. Gastón Muñoz

Lic. Martín Carlomagno.

ANEXOS

Anexo 1. Programa

CONTENIDOS

UNIDADES PROGRAMÁTICAS

UNIDAD I: Introducción a la naturaleza del fenómeno organizacional.

Introducción a la problemática sociológica de las organizaciones. Las organizaciones como objeto de estudio de la Sociología. Delimitación del objeto de estudio. Conceptualización, significado y características. Fundamentos teóricos del análisis de la organización. Relación con otras disciplinas. Los aportes de la Administración, de la Psicología, de la Psicología Social, la Sociología en la mirada organizacional.

La relación de las organizaciones con el contexto social. Su inserción en los procesos sociales. El desarrollo de las organizaciones y el escenario de la modernidad. Organizaciones de la sociedad industrial y post-industrial. Globalización, modernidad y complejización de los entramados sociales: lo leve y lo líquido. Modernidad, identidad y vida cotidiana.

Bibliografía obligatoria.

Krieger, M: "Sociología de las Organizaciones". Ed Prentice Hall. Brasil. 2001 Cap 1

Carles Ramio, "Teoría de la Organización y Administración Pública". Cap 1.

Petit,F: "Psicosociología de las Organizaciones". Ed Herder. Barcelona 1984. Cap 1.

Etzioni,A. "Organizaciones modernas". Ed Uteha, Méjico 1975. introd.. y Cap 1.

Altschul,C y otros: "La organización; nuevas perspectivas para su conocimiento". Layetana Ediciones Bs As.1978.

Etkin,J: "Política, gobierno y gerencia de las organizaciones". Pearson Education, Bs As, Año 2000. Cap 1.

UNIDAD II: Introducción a estructuras de las organizaciones

Estructuras organizativas Dimensiones. Aspectos operativos. Modelos y configuraciones estructurales. Variables de contingencia. La relación contexto-estructura. La relación edad, tamaño y poder-estructura organizacional.

Bibliografía obligatoria

- Minzberg,H: "Diseño de organizaciones eficientes"Edit El Ateneo, Bs As 1991.
- Hall,R:"Organizaciones: Estructura y procesos"Ed Prentice Hall. Méjico. 1983.
- Alles M: "Comportamiento Organizacional" Ed Granica. Buenos Aires, 2007, Cap V.

UNIDAD III: Introducción a la Alta Gerencia Pública organizacional. La importancia de la cultura y el cambio planificado.

El traspaso de la lógica y la organización del trabajo en el sector privado a la organización estatal. Nuevas formas de organización y gestión en organizaciones públicas: nueva gestión pública o Alta Gerencia Pública.

Cultura Organizacional y Cambio. La relación entre Cultura e Ideología Organizacional. Mitos, rituales y metáforas. La importancia de la cultura y su rol fundamental en la conformación de la estrategia organizacional.

El cambio organizacional. La planificación del cambio. Dirección por objetivos, la revisión permanente de la organización para la adecuación a la dinámica cultural.

Bibliografía obligatoria

- López, Andrea. "Nueva Gestión Pública. Algunas precisiones para su abordaje conceptual", en Chaves, Guillermo (comp), La nueva política del pensamiento a la acción, La Plata, EDULP – Ministerio de Gobierno.
- Krieger, Mario. Las miradas de la administración pública de la modernidad y posmodernidad.
- Etkin,J: opus cit, caps 11 y 12.

UNIDAD IV: Introducción a la dimensión del poder y liderazgo en las organizaciones.

El concepto de poder, autoridad y dominación, las dimensiones estructurales y personales del poder. El concepto de liderazgo, funciones, componentes y teorías. Los Procesos Organizacionales. Relaciones de poder en las organizaciones. Autoridad y Liderazgo. Zonas de incertidumbre. El fenómeno burocrático. Las organizaciones inteligentes. Nuevas formas de Administración y gestión.

Bibliografía obligatoria

- Petit,F: "Psicosociología de las Organizaciones". Ed Herder. Barcelona 1984. Cap 3
- Senge,P: La nueva tarea del líder. Crear organizaciones que aprendan. En Revista Alta Gerencia Año 1 Tomo II.
- Senge,P: "La quinta disciplina". Ed Granica. Barcelona.
- Crozier,M: "El fenómeno burocrático" Ed Amorrortu.

UNIDAD V: Herramientas de Gestión y control de Recursos Humanos.

El Tablero de Comando. Concepto, y adecuada utilización y puesta en marcha. Herramientas de Planificación, Control, y Gestión aplicadas al departamento de Recursos Humanos. La delimitación de objetivos a medir. La construcción de indicadores de seguimiento y control.

Herramientas de gestión normatizadas. Sistema PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). FODA, concepto y armado del mismo. Sistema de Riesgos, matriz de determinación. Análisis y lectura del contexto.

Teorías de Toma de Decisiones, conceptos y abordajes sobre la materia.

Bibliografía Obligatoria

-Notas Técnicas, Casos y Artículos sobre Tablero de Comando y Sistemas de Gestión Normatizados.

-Fredy Kofman: "Metamanagement" La Nueva Con-Ciencia de los Negocios. Ed Granica. 2001.

UNIDAD VI: La Comunicación como función estratégica de Recursos Humanos: conceptos introductorios.

La Comunicación como una herramienta clave en la gestión del Departamento de Recursos Humanos. Tipos de comunicación. Tipos de vicio en la comunicación. Comunicación formal e informal.

Políticas de comunicación. Cronogramas de Comunicación. Matriz de Determinación de Comunicación. ¿Qué comunicar? cuando? a quien? ¿Con qué medio? canales de comunicación. Procedimientos e instructivos de comunicación, aspectos a tener en cuenta, contenidos, revisiones, actualizaciones. Indicadores de comunicación, ¿cómo mido la eficacia de la comunicación? a través de qué herramientas? ¿Con qué indicadores?

ODS (Objetivos para el Desarrollo Sustentable) en las organizaciones: una mirada al presente y al futuro. ONU promotor, articulador e integrador del programa. La importancia de construir valor y crecer de forma sustentable. Su relación con la Planificación Estratégica. La RSE (Responsabilidad Social Empresaria), el cuidado del Medio Ambiente, la contribución a la comunidad y el núcleo en las personas.

Bibliografía Obligatoria

-Linardi, Andrea – Cortina, Miguel: Management "Marketing para Recursos Humanos" Comunicaciones Internas para la Marca Empleador. Ed Granica. Buenos Aires 2017.

-Nota Técnica Agenda 2030: Pacto Mundial para el Desarrollo Sostenible (ODS) (A). Naciones Unidas 2015.

-Nota Técnica Agenda 2030: Pacto Mundial para el Desarrollo Sostenible (ODS) (B). Naciones Unidas 2015.