

INSTITUTO PATRIA

Curso de Formación Política

10 de agosto.

POLÍTICA, PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIAS DE
GOBIERNO

¿Qué pasa con las personas?

Aspectos Diferenciales de la Gestión De Recursos Humanos entre el Sector Público y el Privado

- ▶ Exigencia normativa.
- ▶ Publicidad.
- ▶ Igualdad de oportunidades.
- ▶ Transparencia.
- ▶ Tensión Profesionalización / Politización.
- ▶ Restricción presupuestaria.

GESTIÓN DEL PERSONAL / PLAN ORGANIZACIONAL

- ▶ ¿Cómo vincular la planificación de las políticas con la gestión del personal?

TIPOS DE RELACIÓN Y TIPOS DE PODER EN DISTINTAS FORMAS DE INTERACCIÓN ESTADO / CIUDADANOS

“Receptor”	Sujeto	Usuario	Beneficiario	Ciudadano
“Emisor”	Administrador	Proveedor	Profesional	Representación
Función	Regulación Inspección Sanción	Prestación de servicios públicos	Salud Educación	Función legislativa Función política
Relación	Jerarquía	Intercambio	Expertise	Influencia legitimación
Valores y normas	Ejercicio de responsabilidad administrativa	Interés propio, ganancias mutuas	Compromiso profesional	Consenso, solidaridad y participación

SUBIRATS, JOAN (2004). ¿Podemos utilizar los instrumentos de evaluación como palanca de gobierno del sector público?

EFFECTOS DE LO ANTERIOR

- ▶ Heterogeneidad
 - ▶ De públicos
 - ▶ De prestaciones
 - ▶ De objetivos
 - ▶ De normas
 - ▶ De organización de las personas
 - ▶ De convenciones colectivas
 - ▶ De modelos de gestión

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS - RESULTADOS ORGANIZACIONALES

- ▶ Un sistema concreto de gestión de recursos humanos crea valor para la organización si representa una contribución efectiva al logro de los resultados de aquella.
- ▶ La GRH no consigue el éxito en organizaciones que no logran sus objetivos

Puntos Críticos en la Organización de la Función de Recursos Humanos

- ▶ Autonomía de los directivos para el desempeño de la función de gestores de RH adscriptos a sus unidades
- ▶ Capacitación de los directivos para el desempeño de sus funciones
- ▶ Comprensión e interiorización de sus responsabilidades de gestores de personas
- ▶ Percepción por la organización en su conjunto de la responsabilidad del sistema de SC como una instancia que aporta valor al logro de los objetivos comunes.

Subsistemas de Gestión de Recursos Humanos

- ▶ Planificación
- ▶ Organización y gestión del empleo.
- ▶ Gestión del rendimiento y del desarrollo
- ▶ Gestión de las compensaciones / remuneraciones
- ▶ Gestión de las relaciones humanas.

SUBSISTEMAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS - SEÑALAMIENTOS

Procesos con dinámica propia

- ▶ Requieren ser estudiados y considerados de manera separada
- ▶ Selección,
- ▶ Capacitación,
- ▶ Desarrollo,
- ▶ Administración y
- ▶ Relaciones laborales.

Subsistemas de Gestión de Recursos Humanos

Unidad y Diversidad

- ▶ No dejar de lado la mirada integral de las personas en las organizaciones.
- ▶ **La gestión de los RRHH es una unidad,**
- ▶ Cuando hablamos de **subsistemas** los pensamos como **partes que integran un todo**
- ▶ Se articulan y se influyen mutuamente.

Competencias Laborales

“Las competencias son las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el proceso de capacitación, pasibles de ser transferidas y aplicadas a la actividad profesional o al puesto de trabajo y visualizadas en términos de sistema articulado”.

Guy Le Boterf

COMPETENCIAS

- ▶ Vinculación entre el éxito laboral y la práctica reiterada de una serie de comportamientos observables.
- ▶ Necesidad de definir modelos de competencias propios de cada organización.
- ▶ Utilización como patrón para selección, planificación de carrera, sucesión, evaluación de desempeño, capacitación.

Consejo Federal de Función Pública - Competencias

- ▶ Competencias ético institucionales
- ▶ Competencias técnico profesionales
- ▶ Competencias actitudinales

Consejo Federal de Función Pública Competencias Ético Institucionales

Asunción y expresión de valores compatibles
con la vida democrática y el trabajo en
instituciones públicas

Consejo Federal de Función Pública Competencias Técnico Profesionales

Conocimiento de la materia propia de los programas que lleva adelante una organización

Consejo Federal de Función Pública

Competencias Actitudinales

Aptitudes para

- ▶ la organización del trabajo
- ▶ y el tiempo,
- ▶ la resolución de problemas
- ▶ y la toma de decisiones,
- ▶ la comunicación,
- ▶ la mediación y resolución de conflictos,
- ▶ y la integración y conducción de equipos.

Fortalecimiento de competencias

- ▶ Evaluación de desempeño
permite identificar fortalezas y debilidades con relación a objetivos organizacionales
- ▶ Capacitación
 - ▶ Permite reforzar competencias en la gestión de las personas
- ▶ Liderazgo organizacional

LIDERAZGO - MATUS

Características comunes a la posición de liderazgo: la escuela de la práctica

- ▶ sobrecarga cuantitativa / cualitativa de trabajo, derivada de la necesidad de enfrentar problemas cuasiestructurados muy complejos,
- ▶ tendencia al mal uso del tiempo
- ▶ limitada capacidad para discernir con profundidad las cualidades y deficiencias de los equipos políticos y técnicos en los cuales debe confiar.
- ▶ círculo de íntimos y dificultad para trabajar en equipo

Carlos Matus (ed 2008). El líder sin estado mayor: la oficina del gobernante.

TIPOS DE LIDERAZGO

- ▶ Líder transformador agresivo
- ▶ Líder ordenador autoritario
- ▶ Líder transformador democrático
- ▶ Líder administrador
- ▶ Cabecilla sin proyecto

DESAFÍOS

- ▶ Construir capacidad de planificación mientras se gestionan políticas
- ▶ Valorar el “lugar” de las personas y de las organizaciones en la gestión de las políticas
- ▶ Construir un pensamiento genuino sobre organizaciones y trabajadores
 - ▶ Sin desconocer experiencias externas
 - ▶ Sin copiar acríticamente: isomorfismo
- ▶ Luchar contra un sentido común instalado
- ▶ No suponer que toda mirada externa es colonizada

DESAFÍOS

- ▶ Identificar el razonable vínculo entre competencias
 - ▶ Ético institucionales
 - ▶ Técnico profesionales
 - ▶ Actitudinales
- ▶ Fortalecer el liderazgo de la política sobre la administración