

Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Organizaciones Públicas

Curso virtual de posgrado en gestión pública Universidad Nacional del Litoral y TOP

Duración: (12 semanas)

Modalidad: Virtual

Docentes: Mercedes Iacoviello; Noemí Lidia Pulido

Dedicación: 10 hs semanales

Créditos: 45 hs lectivas

Objetivos:

Desarrollar un marco conceptual y herramental amplio que desde diversos enfoques teóricos posibilite a los participantes el manejo de instrumentos y el fortalecimiento de competencias para la gestión de los Recursos Humanos en el ámbito público.

Participar de la construcción del conocimiento compartido en la comunidad virtual de aprendizaje, aportando en el Foro los factores clave de su propio contexto de gestión de Recursos Humanos y tomando cuenta de otras percepciones y otros contextos.

Asumir perspectivas comparadas y decisiones informadas para la gestión organizacional pública sobre la base del análisis e interpretación de los subsistemas de gestión del capital humano, y su diagnóstico.

Incorporar estrategias, métodos, técnicas e instrumentos de gestión de recursos humanos aplicables al ámbito de la propia organización.

Destinatarios

El curso está dirigido a todos aquellos responsables públicos que requieran contar con elementos de juicio e instrumentos prácticos aplicables a la gestión de recursos humanos desde una perspectiva estratégica. Pueden distinguirse especialmente dos grupos de destinatarios claramente diferenciados por sus roles:

Responsables de las áreas de gestión, que deben administrar el personal de sus respectivas áreas.

Responsables de las áreas de administración de recursos humanos, que dan soporte a la organización para la gestión de su personal.

Itinerario didáctico

Módulo 1

La gestión de recursos humanos como sistema integrado

La necesidad de garantizar la coherencia interna del sistema de gestión de recursos humanos y su articulación con el entorno de la organización. Los modelos de Mercado Laboral Interno y de Gestión de Alto Rendimiento, dos esquemas alternativos para estructurar un sistema de gestión de recursos humanos. El mérito como valor central en los sistemas de función pública, y la flexibilización como desafío para los sistemas burocráticos de recursos humanos en el Estado.

Módulo 2

La gestión del empleo: selección, movilidad y desvinculación

Diseño de perfiles en base a puestos o a grupos de actividad. Instrumentos para el reclutamiento y selección de personal, y para la reasignación de tareas en los grupos de trabajo. La desvinculación y sus particularidades en el ámbito público.

Módulo 3

La gestión del rendimiento: planificación y evaluación del desempeño

Definición de criterios para la evaluación de desempeño en función del perfil de los puestos y roles a cubrir. La evaluación por objetivos y resultados. Su aplicabilidad a los diferentes roles y puestos de las organizaciones públicas. Procesos singulares en la evaluación de la alta dirección.

Módulo 4

La gestión del desarrollo de recursos humanos

Herramientas para la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo de competencias. El proceso de diseño, implementación y evaluación de programas de capacitación y desarrollo orientados a la estrategia de la organización. Capacitación y gestión del conocimiento organizacional.

Módulo 5

La gestión de las remuneraciones e incentivos

Los criterios para la remuneración del trabajo en el sector público. Los mecanismos de incentivos por productividad, resultados y objetivos. Evaluación de las posibilidades de la gestión por resultados en el ámbito público.