

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE RELACIONES DEL TRABAJO**

**MATERIA OPTATIVA:** GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS.

**CÁTEDRA:** FRANETOVICH

**PROGRAMA 2018**

**FUNDAMENTOS**

La materia tiene por objeto estudiar el marco regulatorio vigentes en la Administración Pública y Gestión del Desempeño Laboral.  
La transformación del Estado, y el traspaso de los regímenes de Administración Pública.

**OBJETIVO GENERAL**

1. Que el estudiante logre comprender las características de Administración Pública, alcances, y ley regulatoria. Así como también diferenciar la Administración Pública VS Administración Privada, vislumbrando disimilitudes. Analizando los principales conceptos teóricos y marcos conceptuales.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Incorporar los conceptos de Estado y Gobierno como forma de entender a la Administración Pública.
2. Reflexionar acerca del alcance de la Administración Pública como actividad organizadora del Estado.
3. Comprender y reflexionar sobre la problemática del empleo y de las contrataciones de personal en el ámbito público (especial referencia a organismos del Poder Ejecutivo Nacional en Argentina)
4. Estudiar las herramientas utilizadas en las organizaciones públicas para la gestión del desempeño laboral, e incorporar las nuevas prácticas utilizadas actualmente.
5. Comprender el contexto histórico en el cual se desarrolla el cambio de paradigma en la Administración Pública y su marco regulatorio correspondiente.
6. Describir y analizar una situación real en un organismo público.

**CONTENIDOS**

## **UNIDAD I: Aspectos conceptuales y contexto histórico**

Nociones fundamentales sobre Estado, Nación, Gobierno. Sistema políticos, gobierno y distintas formas de organización del Estado Argentino. Reforma del Estado: del modelo burocrático al modelo de Estado liberal. La reformas del Estado Argentino a partir del retorno de la democracia. Reformas de primera y segunda generación. La ley de Administración Financiera, y la gestión de recursos humanos en la reforma de los 90'. El presupuesto Nacional y su relación con la gestión del desempeño del personal en las organizaciones públicas. La Administración Pública como actividad organizadora del estado. Tendencias actuales de organización estatal.

### **Bibliografía Obligatoria**

**Saborido, Jorge:** "Sociedad, Estado, Nación: una aproximación conceptual". EUDUBA

**Ozslak, Oscar:** "La formación del Estado Argentino". Editorial Planeta, Buenos Aires. Primera edición: Editorial de Belgrano, 1982.

**Guerrero, Omar:** "Principios de Administración Pública". Site Internet. <http://omega.ilce.edu.mx.3000/sites/csa/principio/leccion5.html>.

**Medina, Abal:** "Estado y Sociedad". EUDEBA. 2010

**Estevez, Gonzalez Carracedo, Almonacid:** "Las tres teorías para el desarrollo de América Latina: elementos para una perspectiva integradora". Centro de Investigaciones en Adm. Pública. UBA. FCE (Complementaria)

**Estévez Alejandro - Esper, Susana:** "Revisitando el modelo secuencial de políticas públicas". (Complementaria)

**Prats I Catalá, Joan:** "De la burocracia al management, del management a la gobernanza".

**Lopez, Andrea y Zeller, Norberto:** Serie desarrollo institucional y reforma del Estado: "Argentina: un balance de las reformas administrativas en el Estado Nacional a 25 años de Democracia". INAP dto de Trabajo N° 1/2010

## **UNIDAD II: Función Pública vs Empleo Público: Concepto- Normativa**

Función Pública y Empleo Público en el marco de la gobernabilidad democrática y el desarrollo humano. Principios institucionales del ordenamiento de la Función y el Empleo Público. Evolución histórica. Cambio institucional. Clasificación de los diferentes colectivos laborales según modalidades de vinculación laboral o contractual- condiciones laborales.

Análisis de los fundamentos normativos y regímenes principales: Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional; Ley de Negociaciones Colectivas de la Administración Pública Nacional; Decreto N° 1184/01 (2.345/08). El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA); Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) -Decreto N° 2.098/08. Convenios Colectivos sectoriales (SENASA, INTI, INTA, INCAYAA). Evolución del sector y tendencias históricas.

### **Bibliografía Obligatoria**

**Prats I Catalá, Joan:** “La función pública como institución de la gobernabilidad democrática”.

**CLAD:** Carta Iberoamericana de la Función Pública. Caracas.2003

**Bastons,Jorge Luis:** “Las nuevas coordenadas en el empleo público”

**Lopez, Andrea y Zeller, Norberto:** “Las transformaciones en el empleo público” (Pag 26 a 37) del documento: “Argentina: un balance de las reformas administrativas en el Estado Nacional a 25 años de Democracia”. INAP dto de Trabajo N° 1/2010.

Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional **N° 25.164** y su **Decreto Reglamentario N° 1421/02.**

**Ley 24.185:** Negociaciones colectivas de Trabajo para trabajadores del Estado.

**Decreto N° 214/06:** Homologatorio del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

### **UNIDAD III: Gestión del Desempeño Laboral- (GDL Introducción)**

Visión integrada de la gestión del desempeño laboral.Especificidades del Sector Público.Enfoque de gestión estratégica y enfoques tradicionales - centrados en el concepto de “competencia laboral” (fundamentos y contribuciones).

Procesos y contribuciones de los componentes del Sistema de Gestión del Desempeño Laboral.Contribución de la gestión del desempeño laboral en la planificación y gestión estratégicas de la organización.Elementos estructurales y presupuestarios diferenciados de las organizaciones públicas centralizadas y descentralizadas.Modelos de gestión asociados a sus objetivos, en relación al empleo, contratación y gestión del desempeño laboral de las personas.

### **Bibliografía Obligatoria**

Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional **N° 25.164** y su **Decreto Reglamentario N° 1421/02.**

**Villoria Mendieta, Manuel:** “La gestión de Recursos Humanos Hoy”.España 2009 (Complementario)

**Alles, Martha:** “Dirección estratégica de RR.HH”.Granica.Buenos Aires.2000 (Complementario)

### **UNIDAD IV: GDL Escalafones - Subsistemas - Org.del Trabajo**

La gestión del desempeño laboral y sus subsistemas.Los escalafones:distintos modelos de estructuración.Organización del trabajo: puestos, perfiles, competencias.

Gestión del empleo:incorporación, movilidad, egreso.Desarrollo: carrera y formación.

## **Bibliografía Obligatoria**

**Estevez, Alejandro - Góngora, Norberto:** “El cambio de escalafón en la Administración Pública Argentina; sus principales núcleos problemáticos”. Tesis: Maestría en Administración Pública- Facultad de Ciencias Económicas. UBA.

**Abal Medina, Juan Manuel-Nejamkis, Facundo:** “Capacidades estatales y régimen de Empleo Público: El caso Argentino, un antes y un después del SINAPA?”

**Zuñanic, Laura - Tommasi, Mariano:** “Politización, estrategia y cultura burocrática: áreas de abordaje para la reforma civil Argentina”

**Decreto 993/01 (1995)- SINAPA**

**Decreto 2098/08 SINEP**

## **MODALIDAD DE LA MATERIA**

Las clases se dividen en teóricas y prácticas. El profesor titular bajo la modalidad de exposiciones abordará los aspectos teóricos-conceptuales considerados relevantes como contenidos mínimos de la asignatura y desarrollará los enfoques metodológicos aportados por los distintos autores sobre el estudio específico de cada tema a abordar.

Las clases prácticas se realizarán en la segunda parte del día de clases. Consistirán en actividades de exposición por parte de los alumnos en un ámbito de taller de reflexión sobre una temática y/o autor específicos coordinados por el equipo docente.

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN**

La materia se puede promocionar **aprobando los parciales obligatorios** o sus equivalentes con una nota mínima en cada uno, de siete. En caso de no alcanzar estas calificaciones el alumno debe rendir examen final.

El alumno debe realizar un trabajo práctico de campo a desarrollar en forma grupal.

Los exámenes parciales obligatorios individuales deben evidenciar la lectura de la bibliografía obligatoria, conocimiento y precisión de los conceptos y capacidad de integración conceptual y metodológica.<sup>7</sup>

## **REGULARIDAD**

**Los alumnos deben asistir obligatoriamente al 75 % de las clases teórico-prácticas.** El no cumplimiento de este requisito implica la condición de libre. La materia es promocionable con una nota promedio de siete (7) o más.

## **DISPONIBILIDAD**

Lunes a viernes de 19 a 23 hs.