

HRM532 |

Desarrollo del Capital Humano
en el Sector Público

MAESTRÍA

- **Guía didáctica del estudiante** •



Colaboradores en la redacción de la Guía didáctica
de la materia Desarrollo del Capital Humano en el Sector Público / HRM532:

Elaboró: **Mtro. Omar Vicente Padilla Páez**

Dirección de Desarrollo Académico: **Lilian Dabdoub Alvarado**

Coordinación de Diseño instruccional: **Fernando Romero Guzmán**

Desarrollador instruccional: **Luis Alberto García Barrón**

Diseñadora instruccional: **Marlene Krauss Solano**

Desarrolladoras multimedia: **Ma. Teresa Zermeño Marchena**

Edición: **Rosalinda Gallegos Morales**

Corrección de estilo: **Guillermo C. Aguilera Lozano**

Desarrollo del Capital Humano en el Sector Público / HRM532

DR © 2017 Eric Albert Pearse Hughes

DR © 2017 Universidad Latinoamericana, S.C.

Gabriel Mancera 1402, Colonia del Valle, Benito Juárez, México, D.F. C.P.03100

La presente obra es el resultado de un colectivo de trabajo que laboró de acuerdo con la metodología didáctica desarrollada por la Dirección de Desarrollo Académico de la Universidad Latinoamericana, S.C.

Esta edición en español es la única autorizada.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra en cualquier medio sin permiso escrito de la Dirección de Desarrollo Académico. Universidad Latinoamericana, S.C.

El préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso de este ejemplar requerirá también la autorización del editor o de sus representantes.

Impreso en México / *Printed in Mexico.*

OBJETIVO GENERAL DE LA MATERIA

El estudiante analizará los conceptos de desarrollo de capital humano en el sector público para poder implementar planes estratégicos efectivos de gestión del capital humano en un entorno público y político.

TEMAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO

SEMANA	TEMA	METAS
Semana 1	Gestión estratégica del capital humano en el sector público	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir qué es la gestión de capital humano en el sector público. 2. Analizar los retos y obstáculos del desarrollo de un Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública en México. 3. Distinguir cómo se establece un Plan de gestión estratégica del capital humano en el sector público. 4. Identificar los Desafíos de la gestión de personal del sector público en México en el siglo XXI.
Semana 2	Reclutamiento, selección, capacitación y retención	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las estrategias para reclutar y retener a trabajadores del sector público. 2. Explicar los elementos que integran el sistema de compensación (remuneración) a los empleados dentro de una organización. 3. Distinguir como se lleva a cabo el proceso de planificación de sucesión en el sector público.
Semana 3	Rendimiento laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguir los propósitos e importancia de la evaluación al desempeño del empleado. 2. Identificar los distintos métodos usados para evaluar el desempeño del empleado. 3. Analizar quién debe de evaluar el desempeño de los empleados y cuál es su el perfil para desarrollar esta actividad. 4. Analizar si los sistemas de evaluación usados en las organizaciones del sector público en México son justos y eficaces.
Semana 4	Relaciones laborales y negociación colectiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la relación entre dirección y sindicatos en el sector público. 2. Identificar el proceso de negociación colectiva en el sector público. 3. Describir las equivocaciones que pueden suscitarse durante la negociación colectiva en el sector público.
Semana 5	Ética y responsabilidad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la importancia de la ética en la gestión de recursos humanos. 2. Describir las posibles consecuencias a violaciones en contra de los derechos y protección legal de los empleados del sector público e identificar como se evalúa su impacto. 3. Analizar en qué consiste la gestión de la diversidad en el sector público.

CONTENIDO GRÁFICO DE LOS TEMAS



PROYECTO PROFESIONAL

Es necesario que leas por completo el documento Proyecto Profesional que te permitirá conocer los entregables o productos que debes realizar cada semana. Dicho documento lo encuentras en la plataforma, en la sección "Avance del Proyecto Profesional".

En caso de que tengas dudas, consulta a tu facilitador.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

PORCENTAJES TOTALES

Actividades (Sumativas)	Porcentaje
Participación en foro	30 %
Proyecto profesional	70 %
Porcentaje total	100 %

DISTRIBUCIÓN SEMANAL

	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Porcentajes totales
Actividades de aprendizaje	ACTIVIDADES FORMATIVAS NO SE EVALÚAN, SON PREDECESORAS PARA RESPONDER LOS FOROS Y REALIZAR EL PROYECTO					0 %
Foro de discusión (Quinto día de la semana académica)	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	30 %
Proyecto Profesional (Séptimo día de la semana académica)	1 ^{er} avance del proyecto 10 %	2 ^{do} avance del proyecto 10 %	3 ^{er} avance del proyecto 10 %	4 ^{to} avance del proyecto 10 %	Entrega del proyecto 30 %	70 %
PORCENTAJES SEMANALES	16 %	16 %	16 %	16 %	36 %	100 %

SEMANA 1

Gestión estratégica del capital humano en el sector público



INTRODUCCIÓN A LA SEMANA 1

Estimado estudiante:

Bienvenido al curso de Desarrollo del Capital Humano en el Sector Público en el que estudiaremos los elementos que conforman la gestión de los recursos humanos en una organización de la administración pública.

Actualmente, la preocupación de la mayoría de las organizaciones, es mantener un personal altamente capacitado para que pueda desempeñar de manera eficiente sus funciones. El sector público se está adentrando a los cambios que la misma sociedad está exigiendo en cuanto a preparación de los servidores públicos para que estos atiendan y satisfagan sus necesidades.

Es por ello que este curso está diseñado para que conozcas lo relacionado al manejo de personal, cómo es que se consigue, cómo se debe de capacitar, sus roles, las medidas para evitar o disminuir su rotación, los riesgos de que esté desmotivado y cómo es que lo vamos a evaluar para monitorear su desempeño.

Antes de iniciar con esta primera semana, reflexiona sobre lo siguiente:

¿Actualmente, los servidores públicos en México ofrecen un servicio de calidad a la ciudadanía? ¿Crees que se deba hacer una buena gestión para poder seleccionar a las personas que ocupan un puesto público? ¿Qué mejorarías del servicio actual?

Tu participación activa en el desarrollo de la materia contribuirá a fortalecer tu proceso de aprendizaje y compartirás con tus compañeros experiencias que podrían ser útiles en tu vida personal y profesional.

Por último, recuerda que puedes consultar con tu Facilitador(a) cualquier duda que tengas sobre los temas de la semana, los materiales y los procedimientos descritos.







¡Suerte y comencemos!




TRABAJO INDEPENDIENTE



ACTIVIDADES DE LA SEMANA

ACTIVIDAD	INSTRUCCIÓN	RECURSO
<p>Lectura</p> 	<p>La investigación y modelos para administrar el capital humano en el sector público es muy poca frente a la inmensa literatura con que cuenta el sector privado, contradictoriamente el principal empleador en los países de América Latina suele ser el sector público.</p> <p>Revisa la <i>Presentación: ¿Qué es la gestión del capital humano en el sector público?</i></p> <p>El resultado de aprendizaje esperado consiste en que definas qué es la gestión de capital humano en el sector público.</p>	<p>Presentación: <i>¿Qué es la gestión del capital humano en el sector público?</i></p>
	<p>El <i>Sistema de Servicio Profesional de Carrera</i> es un mecanismo que busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.</p> <p>Lee el capítulo 8. La profesionalización del servicio público local, realidades, retos y desafíos del libro <i>Democracia y gestión pública: fundamentos para la reforma del estado en México</i> (2011); elabora un resumen sobre los puntos que consideres relevantes, ya que te será de utilidad tanto para el foro de discusión de la semana como para tu Proyecto Profesional.</p> <p>Lo importante es que analices los retos y obstáculos del desarrollo de un Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública en México.</p>	<p>Libro: Morales y Gómez, J. y Moreno, R. (2011). <i>Democracia y gestión pública: fundamentos para la reforma del estado en México</i>. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Capítulo 8. La profesionalización del servicio público local, realidades, retos y desafíos. <p>(Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro)</p>
<p>Búsqueda de información</p>	<p>Hoy en día la necesidad de tener servidores públicos eficientes, es una de las exigencias que tiene el estado para cubrir posiciones laborales dentro de la</p>	

	<p>administración pública. Es por ello que llevar a cabo una adecuada planeación de la gestión de personal ha sido una de las tareas más exorbitantes para mantener gente especializada y profesional al servicio de la población.</p> <p>Para tener un panorama sobre este tema, busca en diferentes fuentes físicas o digitales (libros, Internet, biblioteca, biblioteca virtual) información sobre cómo se establece la planeación de gestión de personal dentro del sector público en México.</p> <p>Lo fundamental de esta actividad, consiste en que distingas cual es la estructura de la planeación estratégica del personal del sector público en México.</p> <p>Toma nota de la información importante y de tus dudas para que las consultes con tu facilitador durante la sesión de la semana.</p>	
<p>Video</p> 	<p>Revisa y toma nota de los contenidos que se abordan en el video <i>Administración del Capital Humano en el Sector Público</i></p> <p>Lo fundamental es que comprendas de qué es y cuál es la importancia de la administración del capital humano en el contexto del sector público.</p> <p>Esta actividad te será de mucha utilidad para realizar tus avances del Proyecto Profesional.</p>	<p>Video: <i>Administración del Capital Humano en el Sector Público.</i></p>
<p>Sesión</p> 	<p>Recuerda que debes asistir a tu sesión de la semana en la fecha y hora indicada.</p> <p>Es fundamental que tomes notas.</p> <p>Los resultados de aprendizaje que se abordarán son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir qué es la gestión de capital humano en el sector público. • Analizar los retos y obstáculos del desarrollo de un Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública en México. • Analizar cómo se establece un Plan de gestión estratégica del capital humano en el sector público. • Identificar los Desafíos de la gestión de personal del sector público en México en el siglo XXI. <p>En caso de que no asistas, puedes revisar la sesión grabada.</p>	<p>Sesión web de la semana 1.</p>

	<p>Para finalizar la sesión, el Facilitador de la materia explicará la metodología de trabajo del Proyecto Profesional.</p>	
<p>Pregunta de discusión</p> 	<p>Participa en el foro de discusión respondiendo las siguientes preguntas que están interrelacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál consideras que es el principal desafío que actualmente vive la administración pública en México? Fundamenta y argumenta tu respuesta a partir de lo revisado en la semana académica. <p>Además, retroalimenta la participación de uno de tus compañeros.</p> <p>Comparte tu respuesta a más tardar el quinto día de la semana académica.</p>	<p>Comparte tu respuesta.</p>
<p>Avance del Proyecto Profesional</p> 	<p>Recuerda que en este momento debes desarrollar las actividades correspondientes a la primera entrega del Proyecto.</p> <p>En caso de que tengas dudas, consulta al Facilitador.</p>	<p>Documento: Proyecto Profesional. Enviar el primer avance.</p>
<p>Reflexión</p> 	<p>Para finalizar esta sesión es importante que reflexiones sobre tu aprendizaje de los temas revisados durante la semana, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la gestión de capital humano en el sector público? 2. ¿Cuáles son los retos y obstáculos del desarrollo de un Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública en México? 3. ¿Cómo se establece un Plan de gestión estratégica del capital humano en el sector público? 4. ¿Cuáles son los principales desafíos de la gestión de personal del sector público en México en el siglo XXI? <p>También reflexiona sobre las siguientes preguntas:</p> <p>¿De qué forma los contenidos de esta semana te ayudarán a formarte en tu profesión?</p> <p>¿Qué contenidos te resultaron más interesantes? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles te resultaron complicados? ¿Por qué?</p> <p>Identifica las dudas que aún tengas o los aspectos en los que quieras profundizar y consulta a tu facilitador.</p>	

SEMANA 2

Reclutamiento, selección, capacitación y retención



INTRODUCCIÓN A LA SEMANA 2

Estimado estudiante:

En esta segunda semana reflexionarás sobre el proceso de Reclutamiento que las dependencias del sector público realizan para poder enlistar a su plantilla de personal a aquellas personas que cubren con el perfil y competencias requeridos para su adecuado desempeño.

Las organizaciones y las personas, no surgen a la par. Los centros de trabajo eligen a las personas que ayuden al logro de los objetivos; por su parte, las personas buscan un lugar de trabajo en el que se sientan a gusto y mejoren su situación económica.

Cuando en el sector privado no se hace una buena selección de personal, esto tiene repercusiones en el factor tiempo y dinero; sin embargo, la persona puede ser despedida cuando así lo decida la organización y sustituida por otra sin ninguna complicación. En el caso del sector público, el empleado no apto para el puesto, es provisionado y su situación laboral está sujeta a una investigación administrativa. Si alguna inconsistencia (falta de compromiso, ineficiencia, disposición, falta de trabajo en equipo, etc.) procede, el empleado puede ser sancionado, más no despedido y en la mayoría de los casos, puede ser exonerado de la causa de despido sin poner en riesgo su plaza de trabajo.

Es importante que contemples estos temas para el desarrollo de tu Proyecto Profesional ya que el proceso de Reclutamiento forma parte de un adecuado proceso de gestión estratégica del capital humano en la administración pública.







¡Comencemos!




TRABAJO INDEPENDIENTE



ACTIVIDADES DE LA SEMANA

ACTIVIDAD	INSTRUCCIÓN	RECURSO
<p>Lectura</p> 	<p>Revisa y toma nota de los contenidos que se abordan el capítulo 5 del libro de Chiavenato, I. (2017).</p> <p>Posteriormente reflexiona sobre lo siguiente: ¿Qué diferencias hay entre el proceso de reclutamiento de una organización del sector privado y una del sector público?</p> <p>El resultado de aprendizaje esperado es que identifiques las estrategias para reclutar a trabajadores para el sector público.</p>	<p>Libro: Chiavenato, I. (2017). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de la organización</i>. Mc Graw-Hill Interamericana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte III. Subsistema de provisión de recursos humanos Cómo agregar talentos. • Capítulo 5: Reclutamiento de personal. <p>(Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección McGraw- Hill).</p>
	<p>Una vez que es reclutado y seleccionado el personal para que ocupe una plaza en el sector público, es importante tener un sistema de Retención y Compensación (Remuneración).</p> <p>Te sugerimos revises y tomes nota de los contenidos que se abordan en la presentación: <i>Retención y Compensación del personal en el Sector Público</i>.</p>	<p>Presentación: <i>Retención y Compensación del personal en el Sector Público</i>.</p>
<p>Búsqueda de información</p> 	<p>En la actualidad, las personas responsables del reclutamiento de personal en el sector público, deben de tener una visión amplia sobre el tema de <i>planificación para fuerza laboral</i>, ya que el ambiente en el que están rodeadas las instituciones públicas, es complejo y pueden producir la toma de malas decisiones.</p> <p>Busca en diferentes fuentes físicas o digitales (libros, Internet, biblioteca, biblioteca virtual) información sobre cómo se realiza la planificación de personal en el sector público, enfocándote principalmente en la sucesión de personal, cuáles son sus políticas, normas y que efectos producen.</p> <p>Toma nota de la información importante y de tus dudas para que las consultes con tu</p>	

	<p>facilitador. Esto te será de gran utilidad para tu participación en el foro de discusión de la semana.</p> <p>Es fundamental que a través de esta actividad comprendas el proceso de planificación del personal en el sector público.</p>	
<p>Actividad Interactiva</p> 	<p>Realiza la actividad interactiva: <i>Retención y Compensación del personal en el Sector Público</i>.</p> <p>Lo fundamental es que distingas los elementos que conforman los programas de compensación dentro de una organización de la administración pública.</p> <p>Nota: Esta es una actividad formativa que complementará tus conocimientos y te permitirá identificar áreas de oportunidad; no afectará tu calificación y podrás realizarla las veces que consideres necesarias.</p>	<p>Actividad interactiva: <i>Retención y Compensación del personal en el Sector Público</i>.</p>
<p>Sesión</p> 	<p>Recuerda que debes asistir a tu sesión de la semana en la fecha y hora indicada.</p> <p>Es fundamental que tomes notas.</p> <p>Los resultados de aprendizaje esperados para esta semana son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las estrategias de Reclutamiento y Selección de personal. • Distinguir el sistema de compensación (remuneración) a los empleados dentro de una organización • Distinguir como se lleva a cabo el proceso de planificación del personal enfocándose a la sucesión de personal en el sector público. • Definir qué es la institucionalización e identificar sus efectos. Ofrecer ejemplos concretos de México. <p>En caso de que no asistas, puedes revisar la sesión grabada.</p> <p>En caso de que tengas alguna duda o quieras profundizar en algún tema, consulta a tu facilitador.</p>	<p>Sesión web de la semana 2.</p>

<p>Pregunta de discusión</p> 	<p>Participa en el foro de discusión respondiendo la siguiente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerado el contexto del sector público, ¿qué es más importante: seleccionar personal por su capacidad profesional o por su experiencia política? ¿Cuáles serían los pros y los contras de cada criterio? <p>Además, retroalimenta la participación de uno de tus compañeros.</p> <p>Comparte tu respuesta a más tardar el quinto día de la semana académica.</p>	<p>Comparte tu respuesta.</p>
<p>Avance del Proyecto Profesional</p> 	<p>Recuerda que en este momento debes desarrollar las actividades correspondientes a la segunda entrega del Proyecto.</p> <p>En caso de que tengas dudas, consulta al Facilitador.</p>	<p>Documento: Proyecto Profesional. Enviar el segundo avance.</p>
<p>Reflexión</p> 	<p>Para finalizar esta sesión es importante que reflexiones sobre tu aprendizaje de los temas revisados durante la semana, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué consiste el proceso de Reclutamiento y selección de personal? 2. ¿Cómo funciona un sistema de compensación o remuneración a los empleados de una organización? 3. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de planificación del personal específicamente la parte de sucesión de personal en el sector público? <p>También reflexiona sobre las siguientes preguntas:</p> <p>¿De qué forma los contenidos de esta semana te ayudarán a formarte en tu profesión?</p> <p>¿Qué contenidos te resultaron más interesantes? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles te resultaron complicados? ¿Por qué?</p> <p>Identifica las dudas que aún tengas o los aspectos en los que quieras profundizar y consulta a tu facilitador.</p>	

SEMANA 3

Rendimiento Laboral

**INTRODUCCIÓN A LA SEMANA 3**

Estimado estudiante:

En esta tu tercera semana, estudiarás los principales conceptos referentes al rendimiento laboral en los empleados del sector público. Hoy en día uno de los problemas por los que pasan las organizaciones públicas es el bajo rendimiento laboral, el cual repercute directamente en la productividad del trabajador.

Para revertir efectos negativos que perjudiquen a dicha productividad, es necesario hacer un análisis en el que se estudie qué es lo que afecta directamente a la motivación del empleado, para así realizar planes de acción dirigidos a mejorar su rendimiento.

¿Puedes imaginarte alguna organización que no se preocupe por el desempeño de sus trabajadores? ¿Crees que el no hacerlo traería un efecto negativo? ¿Piensas que las evaluaciones de desempeño en el sector público, traería beneficios en cuanto a calidad y eficiencia a la población?

Estos y más temas serán desarrollados a lo largo de esta tercera semana. Es importante que hagas un repaso a elementos clave que viste ya en la semana 1 y 2 ya que te servirán para comprender más a fondo el contenido de esta unidad. Cualquier duda que tengas al respecto, extérnaselas al facilitador para que sean resueltas.







¡Comencemos!




TRABAJO INDEPENDIENTE



ACTIVIDADES DE LA SEMANA

ACTIVIDAD	INSTRUCCIÓN	RECURSO
<p>Lectura</p> 	<p>La evaluación de desempeño es tan importante tanto para el empleado como para la organización del sector público, ya que esta marcará un enfoque de bienestar laboral que permitirá al trabajador desarrollar de manera adecuada su trabajo, estar contento y ser productivo y para la dependencia del sector público el aseguramiento del cumplimiento de metas y objetivos.</p> <p>Revisa el capítulo 16, del libro de Castillo, J. (2012); sigue a detalle el concepto de evaluación de desempeño, su importancia y su métodos de aplicación.</p> <p>El resultado de aprendizaje esperado consiste en que distingas en qué consisten las evaluaciones de desempeño, sus propósitos e importancia para las organizaciones del sector público, así como la forma en que contribuyen al desarrollo del trabajador.</p>	<p>Libro: Castillo, J. (2012), <i>Administración de personal: Enfoque hacia la calidad</i>. Colombia: Editorial Ecoe Ediciones. (3a. Ed).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capítulo 16: La evaluación del desempeño. <p>(Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).</p>
	<p>La vanguardia ha llegado también a los métodos de evaluación por las organizaciones para medir el desempeño de sus empleados. Cada método se ajusta a las necesidades de las instituciones y también al presupuesto para realizarlas. Sin un método de evaluación de desempeño, no habría mejora en el trabajador y por ende se estaría laborando de la misma manera sin garantizar el alcance de objetivos.</p> <p>Revisa la <i>Presentación: Métodos de evaluación para medir el desempeño de los empleados del sector público</i>.</p> <p>Lo más importante es que a través de la</p>	<p><i>Presentación: Métodos de evaluación para medir el desempeño de los empleados del sector público.</i></p>

	<p>actividad identifique los distintos métodos usados para evaluar el desempeño del empleado.</p>	
<p>Búsqueda de información</p> 	<p>Aquella persona encargada de evaluar el desempeño de los trabajadores en una organización debe de contar un perfil que permita valorar de manera adecuada los criterios que para la institución son importantes y que le ayuden a tomar decisiones sobre la permanencia o no de un trabajador.</p> <p>Busca en diferentes fuentes físicas o digitales (libros, Internet, biblioteca, biblioteca virtual) información sobre quienes con las personas que ejecutan la evaluación de desempeño en una organización pública y cuál es el perfil que debe de contar para poder desempeñar esta función.</p> <p>La finalidad de esta búsqueda es que identifique que características debe de tener la persona encargada de evaluar el desempeño del personal de una organización que ayude a los directivos a la toma de adecuadas decisiones.</p> <p>Toma nota de la información importante y de tus dudas para que las consultes con tu facilitador. Esto te será de gran utilidad para tu participación en el foro de discusión de la semana y para la elaboración de tu Proyecto Profesional.</p>	
<p>Actividad Interactiva</p> 	<p>Realiza la actividad interactiva: <i>Métodos de evaluación para medir el desempeño de los empleados del sector público.</i></p> <p>Lo fundamental es que identifique los tipos de evaluación de desempeño que se aplican a los trabajadores del sector público para corroborar su capacidad de desarrollar su labor.</p> <p>Nota: Esta es una actividad formativa que complementará tus conocimientos y te permitirá identificar áreas de oportunidad; no afectará tu calificación y podrás realizarla las veces que consideres necesarias.</p>	<p>Actividad interactiva: <i>Métodos de evaluación para medir el desempeño de los empleados del sector público.</i></p>
<p>Sesión</p> 	<p>Recuerda que debes asistir a tu sesión de la semana en la fecha y hora indicada.</p> <p>Es fundamental que tomes notas.</p> <p>Los resultados de aprendizaje esperados para esta semana son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinguir los propósitos e importancia de las evaluaciones de desempeño del empleado del sector público. 	<p>Sesión web de la semana 3.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los tipos de evaluaciones de desempeño. • Analizar los sistemas de evaluación que son utilizados por las organizaciones públicas, mismos que deben ser justos y eficaces. <p>En caso de que no asistas, puedes revisar la sesión grabada.</p> <p>En caso de que tengas alguna duda o quieras profundizar en algún tema, consulta a tu facilitador.</p>	
<p>Pregunta de discusión</p> 	<p>Participa en el foro de discusión respondiendo las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que los métodos empleados en las instituciones del sector público en México garantizan una evaluación justa y eficaz para sus empleados? Argumenta el porqué de tu respuesta. <p>Además, retroalimenta la participación de uno de tus compañeros.</p> <p>Comparte tu respuesta a más tardar el quinto día de la semana académica.</p>	<p>Comparte tu respuesta.</p>
<p>Avance del Proyecto Profesional</p> 	<p>Recuerda que en este momento debes desarrollar las actividades correspondientes a la tercera entrega del Proyecto Profesional.</p> <p>En caso de que tengas dudas, consulta al Facilitador.</p>	<p>Documento: Proyecto Profesional. Enviar el tercer avance.</p>
<p>Reflexión</p> 	<p>Para finalizar esta sesión es importante que reflexiones sobre tu aprendizaje de los temas revisados durante la semana, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es una evaluación de desempeño? 2. ¿Cuál es la importancia y propósitos de una evaluación de desempeño? 3. ¿Cuáles son los métodos de evaluación de desempeño? 4. ¿Qué perfil deben de tener las personas responsables de aplicar una evaluación de desempeño? 5. ¿Qué tan eficaces y justos son los sistemas de evaluación de desempeño empleados en las organizaciones del sector público en México? 	

También reflexiona sobre las siguientes preguntas:

¿De qué forma los contenidos de esta semana te ayudarán a formarte en tu profesión?

¿Qué contenidos te resultaron más interesantes? ¿Por qué?

¿Cuáles te resultaron complicados? ¿Por qué?

Identifica las dudas que aún tengas o los aspectos en los que quieras profundizar y consulta a tu facilitador.

SEMANA 4

Relaciones laborales y negociación colectiva



INTRODUCCIÓN A LA SEMANA 4

Estimado estudiante:

Estamos ya en la cuarta semana de la materia de Desarrollo del Capital Humano en el Sector Público. Hasta el momento hemos conocido elementos que nos han permitido entender en gran medida el campo del capital humano en dependencias de la administración pública, los procesos que se desarrollan para reclutar, seleccionar y capacitar a su personal, y el establecimiento de planes de retención que contribuyan a disminuir la rotación y fomentar la responsabilidad del trabajador.

En esta tu cuarta semana analizaremos las formas de relación laboral que participan en una organización pública, aquella comunicación-negociación que debe de existir entre ambas partes (Trabajador y Empleador – Burócratas y Estado) y, en alguno de los casos, la gestión de conflictos que, con la intervención de los sindicatos son resueltos, buscando siempre el beneficio de los derechos del trabajador.

¿Cuáles piensas que son los procedimientos que permiten la comunicación entre empleado y empleador?
¿Cuáles conoces?

Te sugerimos compartir en el foro de discusión de la semana algunos casos de sindicatos (a qué organización pertenecen, cuál es su ideología, alguna noticia o caso que haya causado impacto) que sean de tu conocimiento y enriquecer así tu aprendizaje.

Recuerda que puedes consultar con tu facilitador(a) cualquier duda que tengas sobre los temas de la semana y los materiales descritos.







¡Comencemos!




TRABAJO INDEPENDIENTE



ACTIVIDADES DE LA SEMANA

ACTIVIDAD	INSTRUCCIÓN	RECURSO
<p>Lectura</p> 	<p>¿Qué tan efectiva es la comunicación entre los empleados y los dirigentes de las instituciones del sector público? ¿Cómo llega la información hasta los niveles más bajos del organigrama? ¿Qué estrategia utilizan para que sean escuchados?</p> <p>Revisa y toma nota de los contenidos que se abordan en el Capítulo 9 del libro de Castillo, J. (2012); en donde podrás identificar la manera en que los trabajadores, empleadores y sindicatos, llevan a cabo las negociaciones sobre temas que a ambas partes les corresponde, tales como, salarios, derechos, obligaciones, entre otros factores.</p> <p>Es recomendable que realices un cuadro sinóptico que te ayude a tener un enfoque mucho más claro sobre el tema y que te será de utilidad para tu participación en el foro de discusión y el Proyecto Profesional.</p> <p>El resultado de aprendizaje esperado es que identifiques como se lleva a cabo la negociación colectiva en el sector público.</p>	<p>Libro: Castillo, J. (2012). <i>Administración de personal: Enfoque hacia la calidad</i>. Colombia: Editorial Ecoe Ediciones. (3a. Ed).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capítulo 9: Las relaciones sindicales. <p>(Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).</p>
	<p>Como sabes, la negociación colectiva es la comunicación efectiva que se da entre los empleadores de una organización y sus trabajadores para discutir temas que a ambas partes convengan, pero que pasa cuando no se logra esta comunicación efectiva ¿De qué dependerá que suceda esto?</p> <p>Revisa la <i>Presentación: Equivocaciones en la Negociación Colectiva</i>.</p> <p>Lo importante es que Identifiques cuales son los errores más comunes cuando se lleva a</p>	<p>Presentación: <i>Equivocaciones en la Negociación Colectiva</i>.</p>

	<p>cabo una negociación entre directivos y trabajadores en el sector público.</p>	
<p>Búsqueda de información</p> 	<p>Esta actividad tiene por objetivo que analices la interrelación que hay entre los directivos de una organización del sector público y los sindicatos integrados por empleados.</p> <p>Busca en diferentes fuentes físicas o digitales (libros, Internet, biblioteca, biblioteca virtual) información sobre cómo es la relación entre la dirección y sindicatos en el sector público, que pros y contras tiene cada parte y cuáles son sus características.</p> <p>Toma nota de la información importante y de tus dudas para que las consultes con tu facilitador. Esto te será de gran utilidad para tu participación en el foro de discusión de la semana y en la realización de tu Proyecto Profesional.</p> <p>Lo importante es que identifiques los pro y contras de la relación entre los sindicatos, trabajadores y la alta administración pública.</p>	
<p>Video</p> 	<p>Revisa el video <i>¿Son necesarios los sindicatos en el Sector Público de México?</i></p> <p>Lo fundamental es que reflexiones sobre la importancia de los sindicatos del sector público y establezcas un criterio sobre si son necesarios en México o son un obstáculo para el desarrollo de las instituciones públicas del país.</p>	<p>Video: <i>¿Son necesarios los sindicatos en el Sector Público de México?</i></p>
<p>Sesión</p> 	<p>Recuerda que debes asistir a tu sesión de la semana en la fecha y hora indicada.</p> <p>Es fundamental que tomes notas.</p> <p>Los resultados de aprendizaje esperados para esta semana son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación entre dirección y sindicatos en el sector público. • Identificar el proceso de negociación colectiva en el sector público. • Describir las equivocaciones que pueden suscitarse durante la negociación colectiva en el sector público. <p>En caso de que no asistas, puedes revisar la sesión grabada.</p> <p>En caso de que tengas alguna duda o quieras profundizar en algún tema, consulta a tu facilitador.</p>	<p>Sesión web de la semana 4.</p>

<p>Pregunta de discusión</p> 	<p>Participa en el foro de discusión respondiendo las siguientes preguntas que se encuentran interrelacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Un sindicato es la solución a todos los problemas existentes en las relaciones laborales de una organización pública? Si o No y ¿por qué? • ¿Qué tan benéfico o que tan perjudicial resulta tener un sindicato en una organización en la administración pública? <p>Además, retroalimenta la participación de uno de tus compañeros.</p> <p>Comparte tu respuesta a más tardar el quinto día de la semana académica.</p>	<p>Comparte tu respuesta.</p>
<p>Avance del Proyecto Profesional</p> 	<p>Recuerda que en este momento debes desarrollar las actividades correspondientes a la cuarta entrega del Proyecto Profesional.</p> <p>En caso de que tengas dudas, consulta al Facilitador.</p>	<p>Documento: Proyecto Profesional. Enviar el cuarto avance.</p>
<p>Reflexión</p> 	<p>Para finalizar esta sesión es importante que reflexiones sobre tu aprendizaje de los temas revisados durante la semana, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se desarrolla la relación entre la dirección de una organización y los sindicatos? 2. ¿En qué consiste la negociación colectiva en una organización de la administración pública? 3. ¿Qué elementos se deben tomar en cuenta para evitar una equivocación en la negociación colectiva en el sector público? <p>También reflexiona sobre las siguientes preguntas:</p> <p>¿De qué forma los contenidos de esta semana te ayudarán a formarte en tu profesión?</p> <p>¿Qué contenidos te resultaron más interesantes? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles te resultaron complicados? ¿Por qué?</p> <p>Identifica las dudas que aún tengas o los aspectos en los que quieras profundizar y consulta a tu facilitador.</p>	

SEMANA 5

Ética y responsabilidad laboral

**INTRODUCCIÓN A LA SEMANA 5**

Estimado estudiante:

Esta es la última semana del curso de Desarrollo del capital humano en el Sector Público, en la cual desarrollaremos temas que te serán útiles no sólo para la aprobación de esta materia, sino también como soporte para tu vida laboral.

Las dependencias del sector público necesitan de varios recursos para poder accionar, uno de ellos es el Capital Humano, el cuál es el responsable del uso adecuado de los demás y crear, ya sea un producto o servicio para los ciudadanos.

En esta semana académica identificarás la importancia que tiene el proceso de reclutamiento y selección de personal, que como ya vimos en días pasados, son procesos que determinan que el personal que se contrata en la organización sea el más apto y sea afín con los valores morales y éticos de la institución.

En nuestro país se ha fomentado la idea de contar con un código supremo de conducta de los servidores públicos. Debido a esto el 31 de julio de 2002 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, el cual, además de ser una respuesta a la demanda de "regular la conducta" de los servidores públicos, es una guía del buen comportamiento que deben observar éstos.

Se te recomienda hagas un repaso a cada uno de los temas vistos durante el curso. En caso de que tengas alguna duda al respecto, compártela al facilitador para su aclaración.







¡Éxito en tus siguientes cursos!




TRABAJO INDEPENDIENTE



ACTIVIDADES DE LA SEMANA

ACTIVIDAD	INSTRUCCIÓN	RECURSO
<p>Lectura</p> 	<p>El área de Recursos Humanos es una de las áreas en una organización en el que se pueden presentar dificultades éticas que dañan la relación laboral entre los empleados y los directivos. Dichos problemas pueden ser originados debido a una mala selección de personal.</p> <p>Revisa y toma nota de los contenidos que se abordan en el <i>Capítulo 13 del</i> libro de García, C. (2013). Es recomendable que realices un resumen que te sea de utilidad para comprender todos los contenidos de la semana.</p> <p>El resultado de aprendizaje consiste en que identifiques la importancia de la ética en la gestión de los Recursos Humanos y en la organización del Sector público. Cabe aclarar que la lectura hace referencia al término “empresa”, sin embargo, la ética no es excluyente y es llevada a cabo en cualquier sector, tal como el público.</p>	<p>Libro: García, C. (2013). <i>Recursos Humanos y Responsabilidad social corporativa</i>. España: Ed. McGraw-Hill.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capítulo 13: La ética en la empresa. <p>(Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).</p>
	<p>Reflexionar críticamente sobre los principios morales y de un código de ética para los servidores públicos en México no es un tema menor, tampoco meramente teórico, sino de una serie de actitudes y aptitudes que deberás desarrollar como administrador público.</p> <p>Revisa y toma nota de los contenidos que se abordan en la Presentación: <i>Código de ética de los servidores públicos en México</i>.</p> <p>Lo importante es que contraste los principios éticos de la administración pública en México con la realidad nacional.</p>	<p>Presentación: <i>Código de ética de los servidores públicos en México</i>.</p>

	<p>También consulta el Capítulo 5 del libro coordinado por Morales, J, y Moreno, R. (2011). Es recomendable que elabores un mapa mental con la información.</p> <p>Lo importante es que contraste los principios éticos de la administración pública en México con la realidad nacional.</p>	<p>Libro: Morales, J, y Moreno, R. (2011). <i>Democracia y gestión pública: fundamentos para la reforma del estado en México</i>. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capítulo 5: La relación moral y política en la formación de una nueva clase de liderazgos locales. <p>(Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).</p>
<p>Búsqueda de información</p> 	<p>Dentro del sector público existe una diversidad de personas que contribuyen a elevar el nivel cultural dentro del entorno organizacional. Muchas instituciones del estado toman en cuenta las atribuciones que hacen sus empleados más que el tiempo que pasan laborando.</p> <p>Busca en diferentes fuentes físicas o digitales (libros, Internet, biblioteca, biblioteca virtual) información sobre en qué consiste la gestión de la diversidad en el sector público de acuerdo a la personificación de tareas.</p> <p>El resultado de aprendizaje esperado consiste en que identifiques en qué consiste la diversidad de los recursos humanos dentro de la organización y conozcas la medida de inclusión que tienen las dependencias del sector público con sus empleados.</p> <p>Toma nota de la información y de tus dudas para que las consultes con tu facilitador.</p>	
<p>Actividad Interactiva</p> 	<p>Realiza la actividad interactiva: <i>Código de ética de los Servidores Públicos en México</i>.</p> <p>Lo fundamental es que analices los elementos que conforman el código de ética que deben de seguir los servidores públicos en México.</p> <p>Nota: Esta es una actividad formativa que complementará tus conocimientos y te permitirá identificar áreas de oportunidad; no afectará tu calificación y podrás realizarla las veces que consideres necesarias.</p>	<p>Actividad interactiva: <i>Código de ética de los Servidores Públicos en México</i>.</p>
<p>Sesión</p> 	<p>Recuerda que debes asistir a tu sesión de la semana en la fecha y hora indicada.</p> <p>Es fundamental que tomes notas.</p> <p>Los resultados de aprendizaje que se abordarán son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la importancia de la ética en la gestión de recursos humanos. 	<p>Sesión web de la semana 5.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Describir las posibles consecuencias a violaciones en contra de los derechos y protección legal de los empleados del sector público e identificar como se evalúa su impacto. • Analizar en qué consiste la gestión de la diversidad en el sector público. <p>En caso de que no asistas, puedes revisar la sesión grabada.</p>	
<p>Pregunta de discusión</p> 	<p>Participa en el foro de discusión respondiendo dando respuesta a las cuestiones del siguiente ejemplo:</p> <p>En el caso de los trabajadores de una institución del sector público donde por más de 3 meses no han recibido su sueldo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles deben ser las consecuencias de la violación de los derechos de los trabajadores del sector público? • ¿Se justifica el argumento de la crisis de la organización? Fundamenta tu respuesta. <p>Además, retroalimenta la participación de uno de tus compañeros.</p> <p>Comparte tu respuesta a más tardar el quinto día de la semana académica.</p>	<p>Comparte tu respuesta.</p>
<p>Avance del proyecto Profesional</p> 	<p>Recuerda que en este momento debes desarrollar las actividades correspondientes a la quinta y última entrega del proyecto.</p> <p>En caso de que tengas dudas, consulta al Facilitador.</p>	<p>Documento: Proyecto Profesional. Enviar el reporte final.</p>
<p>Reflexión</p> 	<p>Para finalizar esta sesión es importante que reflexiones sobre tu aprendizaje de los temas revisados durante la semana, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué importancia tiene la ética en las organizaciones del sector público? 2. ¿Cuáles son las posibles consecuencias a las violaciones de los derechos de los empleados de las instituciones públicas? 3. ¿En qué consiste la gestión de la Diversidad en organizaciones de la administración pública? <p>También reflexiona sobre las siguientes preguntas:</p>	

	<p>¿De qué forma los contenidos de esta semana te ayudarán a formarte en tu profesión?</p> <p>¿Qué contenidos te resultaron más interesantes? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles te resultaron complicados? ¿Por qué?</p> <p>Identifica las dudas que aún tengas o los aspectos en los que quieras profundizar y consulta a tu facilitador.</p>
--	---

FUENTES DE CONSULTA

- Castillo, J. (2012), *Administración de personal: Enfoque hacia la calidad*. Colombia: Editorial Ecoe Ediciones. (3a. Ed). (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de la organización*. McGraw-Hill Interamericana. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección McGraw- Hill).
- García, C. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad social corporativa*. España: Ed. McGraw- Hill. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).
- Morales y Gómez, J. y Moreno, R. (2011). *Democracia y gestión pública: fundamentos para la reforma del estado en México*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).

PARA SABER MÁS

Este es un material opcional, puedes consultarlo en caso de que desees ampliar tus conocimientos sobre el tema de la semana.

- Álvarez, B. (2002). *Manual estratégico de negociación laboral*. España: Editorial Experiencia, S.L. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección McGraw-Hill).
- Dessler, Gary, et. al. (2011). *Administración de los Recursos Humanos, enfoque latinoamericano*. México: Editorial Pearson. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección Pearson).
- Moriconi, M. (2012). *Retórica, política y Administración Pública*. México: Editorial CLACSO. (Disponible en línea).
- Uvalle, B. R., & Bravo, A. M. (2013). *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. (Disponible en la Biblioteca Virtual ULA, colección e-libro).