

Contenido

PRESENTACIÓN	xiii
ACERCA DE LOS AUTORES	xxi
CONSIDERACIONES FINALES	xxiii
PREFACIO	xxv
Capítulo 1 El mundo de la administración de personal público	1
Introducción	2
Las funciones de la administración de personal público	3
Los puestos públicos: recursos escasos	3
Los cuatro valores tradicionales: la simpatía política, la eficiencia, los derechos individuales y la equidad social	4
Los nuevos valores antigubernamentales: la responsabilidad individual, el gobierno limitado y descentralizado, y la responsabilidad comunitaria para los servicios públicos	5
Los sistemas de personal	7
Sistemas contemporáneos de personal: organismos y mecanismos alternativos; las relaciones menos restrictivas en el empleo	9
Conflicto y compromiso entre sistemas alternativos de personal	16
Los sistemas en conflicto: análisis histórico de la administración de personal público en Estados Unidos	19
Hacia un modelo general: la administración de personal público, el desarrollo y la democratización	31
Resumen	34
Términos clave	35
Preguntas para la argumentación	36
Caso de estudio: Valores, sistemas y funciones en la administración de personal público	36
Referencias	37

Capítulo 2	El puesto de gerente de personal en el sector público	41
	Introducción	42
	Dimensión y alcance del empleo público en Estados Unidos	43
	La responsabilidad compartida para la administración de personal en el sector público	45
	El puesto de gerente de personal público en los diferentes sistemas de personal	46
	El trabajo del gerente de personal en el sector público: técnico, profesional, especialista en la administración de recursos humanos y mediador	54
	¿Qué conocimientos, habilidades y capacidades necesitan los gerentes de personal público?	61
	¿Cómo se capacitan los gerentes de personal en el sector público?	63
	Haciéndose cargo del desarrollo de su propia carrera como gerente profesional de personal en el sector público	66
	Resumen	69
	Términos clave	69
	Preguntas para la argumentación	70
	Caso de estudio 1: Buscando un director de personal municipal	71
	Caso de estudio 2: Plan de autoactuación para un gerente de personal público	74
	Referencias	75
Capítulo 3	Presupuesto, planeación y productividad	77
	El nexo crítico: lo esencial de lo presupuestal y lo financiero en la administración de personal público	79
	El papel del director de personal en la preparación, aprobación y administración del presupuesto	81
	Técnicas para pronosticar las necesidades de los recursos humanos	84
	La reinención, incertidumbre y planeación de los recursos humanos	90
	¿Qué es la productividad?	94
	Productividad y privatización: ¿qué hace un gerente de personal?	97
	La expansión de las funciones del director de personal en los programas de productividad	99
	Resumen	101
	Términos clave	101
	Preguntas para la argumentación	102
	Caso de estudio 1: Un día en la vida de un gerente municipal	102
	Caso de estudio 2: La privatización	104
	Referencias	105
Capítulo 4	Análisis, clasificación y evaluación	107
	Introducción	108
	De la administración de puestos a la administración del trabajo y la administración de recursos humanos	110

Los dos problemas con el análisis y las descripciones de puestos tradicionales	116
La importancia de la descripción de puestos en los otros sistemas de personal público	121
¿Cómo mejorar las descripciones de puestos tradicionales?	123
Historia de la clasificación	124
La evaluación de puestos según los puntos y los factores	127
Crítica a la evaluación de puestos tradicional y una alternativa	128
La evaluación de puestos y el pago justo	132
La evaluación de puestos y otras actividades de personal	133
Resumen	133
Términos clave	134
Preguntas para la argumentación	134
Caso de estudio: ¿Quién es el más calificado para ser director de reclutamiento de minorías?	135
Referencias	140
Capítulo 5 Pago y beneficios	141
El mundo nuevo de la compensación y los beneficios	143
El contexto legal de la política y la práctica compensatoria	144
La disparidad compensatoria con base en la raza o el género	146
La fijación del pago en sistemas alternativos de personal	147
Pago por rendimiento	150
Los aumentos de sueldo con base en el rendimiento de trabajo, la antigüedad y el costo de la vida	153
El nuevo pago	156
Los beneficios obligatorios	157
Los beneficios discrecionales: la jubilación	159
Los beneficios discrecionales: el seguro de salud	162
Otros beneficios del empleado público	163
Sueldos, beneficios y conflicto entre sistemas de personal	167
Resumen	168
Términos clave	169
Preguntas para la argumentación	169
Caso de estudio 1: El nuevo pago	170
Caso de estudio 2: El costo actual del ausentismo	170
Referencias	172
Capítulo 6 La lucha por la igualdad social: igualdad de oportunidades en el empleo, acción afirmativa y diversidad en la fuerza laboral	175
Igualdad de oportunidades en el empleo y acción afirmativa: ¿qué son?	177
El cumplimiento de la acción afirmativa: la ley y los organismos	178
El cumplimiento de la acción afirmativa: voluntario e involuntario	180
El impacto del sistema judicial en la interpretación y cumplimiento de la igualdad social a través de la acción afirmativa	181

El cambiante foco de la controversia: de preferencias en el empleo a “reservas” de contratos destinadas a grupos minoritarios	185
De la acción afirmativa a la diversidad en la fuerza laboral	187
El impacto orgánico de los programas de diversificación en la fuerza laboral	190
El conflicto sobre la igualdad social: el papel del administrador de personal en el logro de la productividad y la justicia	194
Resumen	198
Términos clave	198
Preguntas para la argumentación	199
Caso de estudio 1: Valores en conflicto: ¿igualdad de oportunidades en el empleo o acción afirmativa?	200
Caso de estudio 2: Encarando problemas sobre el cumplimiento de la acción afirmativa	201
Caso de estudio 3: Del cumplimiento de la acción afirmativa a los programas de diversificación en la fuerza laboral	202
Referencias	203
Capítulo 7 Reclutamiento, selección y promoción	205
La función adquisitiva	206
Valores en conflicto y función adquisitiva	207
Diferencias en perspectivas: los políticos y los administradores de carrera	210
Influencias externas y desafíos contemporáneos	212
Las fases en el proceso de contratación	217
Los modelos de reclutamiento y selección	221
La validación de exámenes y la función de adquisición	228
La Ley para Estadunidenses con Discapacidad (LED)	234
Resumen	237
Términos clave	237
Preguntas para la argumentación	238
Caso de estudio: ¿Mérito o política?	238
Referencias	240
Capítulo 8 Liderazgo y desempeño en épocas turbulentas	243
Los desafíos de los sistemas tradicionales de servicio civil	245
Las consecuencias de estos desafíos en el liderazgo y el desempeño de los empleados	247
Las diferencias entre los puntos de vista políticos y gerenciales	248
Explicando el desempeño del empleado: las teorías de equidad y de expectativas	252
Influencia de la motivación de los empleados en su desempeño	258
La influencia de las capacidades de los empleados en su desempeño	261
Organizando para la productividad: sistemas alternativos de trabajo	263

Los instrumentos gerenciales para mejorar el desempeño de los empleados	267
Controlando la ansiedad de los empleados	269
Resumen	270
Términos clave	271
Preguntas para la argumentación	271
Caso de estudio 1: Réquiem por “un buen soldado”	272
Caso de estudio 2: Reclutando un técnico para una planta hidráulica	274
Caso de estudio 3: ¿Cómo responder al cinismo?	275
Referencias	278
Capítulo 9 Capacitación, educación y desarrollo	279
Los objetivos de la función de desarrollo: capacitación, educación y desarrollo de la plantilla	281
Los desafíos ambientales y las respuestas de instituciones	282
Los problemas crónicos en el desarrollo de los recursos humanos	292
Tres papeles del especialista en desarrollo de recursos humanos	293
Planeación, diseño y evaluación de los programas de capacitación	294
Las diferentes perspectivas de los sistemas alternativos de personal	300
Resumen	301
Términos clave	301
Preguntas para la argumentación	302
Apéndice: Una visión personal de la capacitación en la diversidad de la fuerza laboral	302
Caso de estudio 1: Desarrollando un programa de capacitación sobre la diversidad	304
Caso de estudio 2: Viñetas de capacitación	305
Referencias	305
Capítulo 10 Evaluación del desempeño	307
¿Para qué se evalúa el desempeño?	309
La evaluación del desempeño y sistemas alternativos de personal	310
Los desafíos contemporáneos de la evaluación del desempeño	311
Los criterios de evaluación: el desempeño y la persona	312
Los métodos de evaluación	315
¿Quién debe evaluar el desempeño?	320
Las características de un sistema efectivo de evaluación	327
Las dinámicas humanas del proceso de evaluación	328
La evaluación del desempeño, el proceso de sanción y la justicia	330
Resumen	331
Términos clave	332
Preguntas para la argumentación	332
Caso de estudio: Valorando los instrumentos de evaluación	333
Referencias	334

Capítulo 11	Salud y seguridad	335
	La salud y seguridad ocupacional	337
	La violencia en el ámbito de trabajo	341
	Tabaco, alcohol y drogas ilegales	344
	El Sida	348
	Los programas de asistencia al empleado	350
	El equilibrio entre la efectividad de un organismo y los derechos de los empleados	351
	Resumen	353
	Términos clave	353
	Preguntas para la argumentación	354
	Caso de estudio 1: Desarrollando una política sobre el Sida en el centro de trabajo	354
	Caso de estudio 2: La violencia en el ámbito de trabajo “en retrospectiva, nosotros ya lo veíamos venir”	355
	Referencias	357
Capítulo 12	Justicia orgánica	359
	La función sancionadora	361
	El establecimiento y mantenimiento de derechos y deberes del empleado	361
	Protegiendo los derechos de los empleados	363
	La Ley para Estadunidenses con Discapacidad: el equilibrio entre la eficiencia orgánica y los derechos de empleados y solicitantes	36/8
	Los derechos de libertad de expresión, asociación y privacidad	370
	Los deberes de los empleados públicos	376
	Los derechos de propiedad y proceso legal	377
	La ciudadanía orgánica, los procedimientos de queja, y las percepciones de justicia de los empleados	378
	Disciplinando y reconviendo al empleado improductivo	379
	Los pasos en el proceso de desagravio	383
	La función sancionadora en los sistemas de personal alternativos	386
	La justicia orgánica, la productividad y la diversidad de la fuerza laboral	388
	Resumen	389
	Términos clave	389
	Preguntas para la argumentación	390
	Caso de estudio: Juan Hernández contra el condado de Los Ángeles	391
	Referencias	395
Capítulo 13	Relaciones con los sindicatos	399
	Historia de las relaciones con los sindicatos	401
	Los sindicatos, los derechos individuales y la constitución	404
	Las relaciones con los sindicatos	406
	Las presiones sobre los sindicatos en el sector público	412

El futuro de los sindicatos: del privilegio privado al interés público	417
Resumen	420
Términos clave	421
Preguntas para la argumentación	421
Caso de estudio: ¿Buena gestión o negociación en mala fe?	422
Referencias	425
Capítulo 14 Desarrollando una capacidad estratégica en la gestión de recursos humanos	427
Introducción	428
La gestión estratégica de recursos humanos	428
La gestión estratégica de recursos humanos en acción	443
Resumen	446
Términos clave	446
Preguntas para la argumentación	446
Caso de estudio: Administración de personal, ¿parte del problema o parte de la solución?	447
Referencias	448
Índice	451