

Guía docente de la asignatura

Gestión y Planificación de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas

Fecha última actualización: 12/07/2021
Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 16/07/2021

Máster

Máster Universitario en Dirección y Gestión Pública

MÓDULO

Módulo de Docencia

RAMA

Ciencias Sociales y Jurídicas

CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO

Escuela Internacional de Posgrado

Semestre

Primero

Créditos

3

Tipo

Obligatorio

Tipo de enseñanza

Presencial

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Los que se establecen en la normativa vigente

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Máster)

- Marco conceptual de la Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas.
- El comportamiento de las personas en las organizaciones:
- Fundamentos psicosociales: Grupos de individuos. Motivación. Clima y Cultura organizativa.
- El perfil profesional del Director del Área de Recursos Humanos.
- La planificación de Recursos Humanos.
- Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.
- El acceso a la Administración Pública.
- Formación y carrera profesional.
- Evaluación del rendimiento.
- Conflicto y negociación.

COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS



- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS GENERALES

- CG02 - Comprender y conocer la normativa, la estructura, la organización, los procesos, el funcionamiento y el control, en y de las administraciones públicas
- CG04 - Identificar las pautas innovadoras que aportan los diferentes procesos de modernización en las entidades públicas y aplicarlas
- CG11 - Planificar los recursos humanos para ajustarlos al desempeño de sus funciones y evaluarlos para su promoción por rendimientos
- CG12 - Elaborar planes estratégicos en los distintos ámbitos de la dirección y gestión pública

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE08 - Manejar metodologías de planificación del empleo público, de acceso y selección de personal, de diseño de plantillas, y de evaluación del desempeño

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT01 - Reconstruir el valor de lo público para fortalecer la identidad de las administraciones públicas
- CT02 - Desarrollar la autonomía en el aprendizaje, en el análisis de los problemas, en la toma de decisión para la dirección, supervisión, gestión y dinamización de las administraciones públicas
- CT03 - Trabajar en equipo fomentado el intercambio de ideas, compartiendo el conocimiento y generando nuevas metas y modelos de trabajo colaborativo que capaciten a la propia institución para dirigir los cambios que exige la sociedad del siglo XXI
- CT04 - Incentivar en el empleado público el valor de la ética, la profesionalidad, la cultura de la transparencia y la innovación en todos los ámbitos del sector público para saber adaptarse a las nuevas exigencias y retos
- CT05 - Incrementar la habilidad de comprensión cognitiva y comunicativa para el desempeño del empleo público
- CT06 - Incentivar la puesta en valor de la calidad y la sostenibilidad
- CT07 - Capacitar para la búsqueda de información, el uso de las nuevas tecnologías y el manejo de programas informáticos de gestión
- CT08 - Capacitar para la elaboración de informes, proyectos y evaluaciones



- CT09 - Inculcar el valor de la participación ciudadana como instrumento para la mejora de la eficacia y eficiencia en la Gestión Pública

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

Planificar los recursos humanos para ajustarlos al desempeño de sus funciones y evaluarlos para su promoción por rendimientos

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

1. La Gestión de Recursos Humanos en las AA. PP.
 - Qué entendemos por RR.HH. y por Gestión de RR.HH.
 - Evolución de la Gestión de RR.HH. en el contexto internacional y en España.
 - Áreas clave en la Gestión de RR.HH.
 - Tendencias actuales en Gestión de RR.HH.
2. El comportamiento de las personas en las organizaciones: grupos, motivación y cultura organizativa
 - Grupos y equipos en la Administración Pública.
 - La motivación de las personas en la Administración Pública: algunas estrategias para motivar.
 - La cultura organizacional
3. La gestión de los recursos humanos en el sector público. Modelos y transformaciones del empleo público.
4. El sistema español de empleo público
 - La organización y estructura del empleo público
 - Selección y formación del personal en la Administración Pública.
 - Motivación, promoción profesional y carrera administrativa.
 - Evaluación del desempeño y retribución
5. La función directiva en las Administraciones Públicas
 - Modelos directivos en la experiencia comparada
 - La función directiva en España

PRÁCTICO

- Motivación, promoción profesional y carrera administrativa.
- Evaluación del desempeño y retribución

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

SÁNCHEZ MORÓN, M. (2020). Derecho de la Función Pública. Tecnos Madrid.



VALERO MATAS (Coord.). (2008). Recursos humanos. Madrid: Tecnos.

VILLORIA MENDIETA, M. y DEL PINO MATUTE E (2009). Dirección y gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Tecnos. Madrid,

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

BAZ, R. (2014), “El directivo público: situación actual y perspectivas de futuro”, CEF.- Trabajo y Seguridad Social (377-378), pp. 229-272.

BRIONES GAMARRA, O, (2019). La obsoleta función directiva pública en España y su relación con un ¿marco normativo común? Cuadernos de Gobierno y Administración Pública 6-2 2019: 141-16

CASTILLO BLANCO, F. A. (2021). Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP?. Documentación Administrativa, (7), 8-32. <https://doi.org/10.24965/da.i7.10889>

ECHEBARRÍA, K. Y MENDOZA, X. (1993). “La especificidad de la gestión pública: el concepto de Management público”, en C. Losada i Marrodán. (ed.). ¿De burócratas a gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del Estado. Madrid: BID.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2006), Directivos Públicos. Oñati: Instituto Vasco de Administración Pública.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2007). Luces y sombras del Estatuto Básico del empleado público desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos. Ponencia presentada en Victoria el 14 de junio. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/46/2246.pdf>

JIMÉNEZ ASENSIO, R., VILLORIA, M., PALOMAR OLMEDA, A. (2009) La Dirección Pública Profesional en España. Marcial Pons, 2009.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2009). El personal directivo en la Administración Local: CEMICAL, Diputación de Barcelona,

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2015). Profesionalización de la Dirección pública en España: ¿Un proyecto imposible? <https://rafaeljimenezasensio.com/2018/02/23/la-direccion-publica-en-espana-de-la-politizacion-a-la-profesionalizacion-un-proyecto-imposible/>. Versión 2018

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2018). Alta Dirección Pública en España y en otros Sistema Comparados Politización Versus Profesionalización.

<https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2018/06/alta-direccion-publica.pdf>

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2018): “Repensar la selección de empleados públicos: momento actual y retos de futuro”, en Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones, núm. especial 2, págs. 8-29.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2019a): “El (inaplazable) relevo generacional en las Administraciones públicas: desafíos en un entorno de revolución tecnológica y de crisis fiscal como consecuencia de la pandemia de 2020”, en Anuario de Derecho Municipal, núm. 13, págs. 85-131.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2019b): “Políticas de Recursos Humanos en la Administración Local: estado de la cuestión y propuestas de cambio”, en El Consultor de los Ayuntamientos y los Juzgados, núm. extra 5, págs.18-29.



JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2019c): “Doce tesis y seis hipótesis sobre la selección de empleados públicos y su futuro”, en Jornadas sobre los procesos selectivos en la Administración Pública en la Unión Europea, nuevos planteamientos para nuevos tiempos. <https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2019/04/doce-tesis-y-seis-hipoc81tesis-sobre-la-seleccio81n-de-empleados-pucc81blicos-y-su-futuro-3.pdf>.

LOINTI, G.P.- (2018). El personal directivo en la administración española. Revista Española de Derecho del Trabajo 2018 Núm. 207 (Marzo)

LONGO, F. (2001) La reforma del servicio civil en las democracias avanzadas: mérito con flexibilidad, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC

LONGO, F. (2002) Institucionalizar la gerencia pública: retos y dificultades. Congres Catalá de Gestió Pública.

MINTZBERG (1991). La naturaleza del trabajo directivo. Ariel.

MOORE, MARK, (1998). Gestión estratégica y creación de valor en el sector público, Barcelona, Paidós,

ORTEGA ÁLVAREZ, L. Y MAESO SECO, LUIS F. (2011) La Alta Dirección Pública: Análisis y Propuestas. Editorial INAP, ISBN 978-84-7351-395-1.

PARADA VAZQUEZ, R (2010) Derecho Administrativo. Tomo 2º. Organización y Empleo Público. Vigésima edición Marcial Pons. Madrid.

RAMIÓ, C (2015). La extraña pareja. La procelosa relación entre políticos y funcionarios. Segunda edición. Madrid: Catarata.

RAMIÓ, C. (2015). La Administración Pública y Crisis Institucional. Estrategias de Reforma e Innovación para España y América Latina. Tecnos 2015, ISBN: 978- 84-309-6500-7.

RAMIÓ, C. (2017). El eslabón perdido de la administración pública española: la ausencia de una dirección pública profesional. Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas, ISSN-e 2340-8464, Nº. 8, 2017, págs. 1-14

RAMIÓ C. y SALVADOR M., (2018). La nueva gestión del empleo público. Tibidabo Ediciones

RODRÍGUEZ-GURTUBAY, A. (2013). Planificación de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Gestión y desarrollo de personas en tiempos de austeridad. Instituto Nacional de Administración Pública INAP.

ENLACES RECOMENDADOS

<https://www.mptfp.gob.es/portal/index.html>

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/home.filter>

<https://www.oecd.org/>

<http://www.cepc.gob.es/>



<https://www.inap.es/>

<https://clad.org/>

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Clases magistrales
- MD02 Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos
- MD03 Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos)
- MD04 Debate en grupo
- MD05 Exposición y discusión oral en clase

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

- Pruebas escritas que permitan evaluar los conocimientos y competencias adquiridas (60%)
- Autoevaluación: Elaboración de cuestionario compuesto por preguntas de respuesta múltiple, y preguntas de desarrollo a través de PRADO (10%)
- Actividades prácticas escritas realizadas en grupos y/o individuales (30%)

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.

- Un cuestionario de preguntas tipo test con cuatro respuestas alternativas en cada una de ellas, donde solo existe una respuesta correcta (70% de la calificación).
- Ejercicio/s escrito/s de carácter práctico con el fin de aplicar los contenidos teóricos a la realidad práctica de la gestión de recursos humanos.(30% de la calificación)

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

El artículo 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que podrán acogerse a la evaluación única final, el estudiante que no pueda cumplir con el método de evaluación continua por causas justificadas.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha



producido con posterioridad al inicio de las clases o por causa sobrevenidas. Lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, a la Coordinación del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

La evaluación en tal caso consistirá en:

- Un cuestionario de preguntas tipo test con cuatro respuestas alternativas en cada una de ellas, donde solo existe una respuesta correcta (70% de la calificación).
- Ejercicio/s escrito/s de carácter práctico con el fin de aplicar los contenidos teóricos a la realidad práctica de la gestión de recursos humanos.(30% de la calificación)

