

Guía docente de la asignatura

Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 05/07/2023

## Gestión y Planificación de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas (M87/56/1/8)

**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

<b>Semestre</b>	Primero	<b>Créditos</b>	3	<b>Tipo</b>	Obligatorio	<b>Tipo de enseñanza</b>	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



Instituto Nacional De Administración Pública (2019). Gestión Básica de los Recursos Humanos

Sánchez Morón, M. (2022). Derecho de la Función Pública. 15ª ed. Tecnos Madrid.

Valero Matas J.A. (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

Arroyo Yanes, L.M. (2012). La carrera profesional y la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos. Revista catalana de dret públic. Núm. 45, 94-128.

Baz, R. (2014). El directivo público: situación actual y perspectivas de futuro. CEF.- Trabajo y Seguridad Social (377-378), 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, 141-16

Càmara Mas, R. (2023). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. REALA. Nueva época. <https://doi.org/10.24965/reala.11090>

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>

Carrillo Donaire, J.A. (2021). Claves para la definición de un Estatuto del directivo público profesional en Documentación Administrativa, número 7, 49-72 DOI: <https://doi.org/10.24965/da.i7.10891>

Crespo González, J. (Dir.) (2015): Crisis y reinención de la función pública en un escenario de gobernanza multinivel. INAP

Dahlström, C y Lapuente, V. (2018). Organizando el Leviatán: por qué el equilibrio entre políticos y burócratas mejora los gobiernos. Barcelona: Deusto,

De La Nuez, E. (2021). Continuidad Versus Transformación: ¿Qué Función Pública Necesita España?” en Villoria Mendieta, Ética pública en el siglo XXI , Madrid : Instituto Nacional de Administración Pública, 55-71.

García Blasco J. (dir.) y Vila Tierno F. (coord.) (2019). La negociación colectiva en el sector público Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Gifreu Font, J. (2022). La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso? Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, 18, 77-99. <https://doi.org/10.24965/reala.11117>

González Hernández, M. J. (2022). La evaluación del desempeño en el ámbito público: un recorrido desigual. Documentación Administrativa. Nueva época, 9, 75-91. <https://doi.org/10.24965/da.11139>

Jiménez Asensio, R. (2006). Directivos Públicos. Oñati: Instituto Vasco de Administración



Pública.

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

Jiménez Asensio, R., Villoria, M., Palomar Olmeda, A. (2009) La Dirección Pública Profesional en España. Marcial Pons.

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

Lointi, G.P.- (2018). El personal directivo en la administración española. Revista Española de Derecho del Trabajo Núm. 207, 183-235

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. Congrés Català de Gestió Pública.

Mintzberg H.(1991). La naturaleza del trabajo directivo. Ariel.

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

Ortega Álvarez, L. y Maeso Seco, L. F. (2011). La Alta Dirección Pública: Análisis y Propuestas. INAP

Palomar Olmeda A. (2021). Derecho de la Función Pública. Régimen Jurídico de los Funcionarios Públicos Dykinson. 13<sup>a</sup> ed.

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

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, 8, 1-14

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

Sanchez Morón. M. (Ed.). (2008). La función pública directiva en Francia, Italia y España, INAP,.

## ENLACES RECOMENDADOS

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

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



<http://www.clad.org/>

<https://www.mptfp.gob.es/>

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

<http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

## 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 permiten evaluar los conocimientos y competencias adquiridas, que supondrán entre el 60% de la calificación total. Se requiere un 5 sobre 10 en la calificación de las pruebas escritas para aprobar la asignatura.
- La realización de trabajos teóricos y prácticos en grupos y/o individuales, supondrán un 40% de la calificación total. Se requiere un 5 sobre 10 en la calificación de los trabajos autónomos del estudiante.
- La asistencia y participación en clase se valorarán positivamente
- Para calcular la calificación final del módulo se realizará la media ponderada de cada materia y/o docente.

### 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)

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE)

Siguiendo las recomendaciones de la CRUE y del Secretariado de Inclusión y Diversidad de la UGR, los sistemas de adquisición y de evaluación de competencias recogidos en esta Guía Docente se aplicarán conforme al principio de diseño para todas las personas, facilitando el aprendizaje y la demostración de conocimientos de acuerdo con las necesidades y la diversidad funcional del estudiantado.

### Originalidad de los TFMs y advertencia contra el plagio

De acuerdo con el artículo 15, punto 2, de la normativa vigente en la UGR (Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, Boletín Oficial de la Universidad de Granada nº 112 de 9 de noviembre de 2016), "el plagio, entendido como la presentación de un trabajo u obra hecho por otra persona como propio o la copia de textos sin citar su procedencia y dándolos como de elaboración propia, conllevará automáticamente la calificación numérica de cero en la asignatura en la que se hubiera detectado". Además, este tipo de comportamiento podrá dar lugar a la apertura de expediente disciplinario y a la sanción correspondiente.

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): [Gestión de servicios y apoyos](https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad) (<https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad>).

