

Gestión estratégica de Recursos Humanos en la Administración Pública

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL
ESTADO**

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO

Este documento puede utilizarse como documentación de referencia de esta asignatura para la solicitud de reconocimiento de créditos en otros estudios. Para su plena validez debe estar sellado por la Secretaría de Estudiantes UIMP.



DATOS GENERALES

Breve descripción

En esta asignatura se proporciona una visión integral de la gestión de los recursos humanos en el sector público. Se tratarán en particular los siguientes aspectos: el panorama global del empleo público en España y las particularidades de las Administraciones territoriales; el sistema de gestión integral de los recursos humanos y sus diferentes subsistemas; la distinta gestión de los recursos humanos en función de la naturaleza jurídica de los centros gestores; las dicotomías planificación versus gestión, y centralización versus autonomía; la gestión de los intangibles y las relaciones sindicales y el clima laboral; y las habilidades y destrezas necesarias en la gestión de las personas.

El conocimiento de la gestión de RRHH desde las distintas perspectivas abordadas en la asignatura tiene relevancia en la formación de los administradores civiles del Estado por varias razones. En primer lugar, porque las funciones de dirección, gestión y planificación de recursos humanos, así como las de secretaría general o gerencia (al igual que otras como la gestión económica y presupuestaria) integran tradicionalmente el corpus de los administradores civiles del estado.

En segundo lugar, en la gran mayoría de los puestos que puede ocupar un administrador civil del estado es indispensable conocer ciertos aspectos básicos de la gestión de recursos humanos, tanto para la toma de decisiones organizativas y estratégicas, como para el ejercicio diario de muchas actividades.

Por último, el contexto del sistema de función pública en España presenta una serie de peculiaridades que integran la cultura general que debe tener cualquier funcionario de cuerpos superiores en el momento de ingresar en la función pública. Siempre tenemos que saber dónde estamos para saber hacia dónde vamos, y cómo mejorar los procesos.

Título asignatura

Gestión estratégica de Recursos Humanos en la Administración Pública

Código asignatura

102512

Curso académico

2019-20

Planes donde se imparte

[MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO](#)

Créditos ECTS

4

Carácter de la asignatura

OBLIGATORIA

Duración

Anual

Idioma

Castellano

CONTENIDOS

Contenidos

En esta asignatura se tratarán los siguientes aspectos:

- La gestión de los recursos humanos en función de la naturaleza jurídica de los centros gestores (Ministerios, Organismos, Agencias y empresas públicas).
- Criterios para la planificación de RRHH. El papel de los Órganos Superiores de carácter horizontal.
- Diálogo Social y Negociación Colectiva en el Sector Público.
- Desafíos y retos de la política de recursos humanos en el sector público.
- La gestión de lo intangible. De la gestión de recursos humanos a la gestión de personas.

COMPETENCIAS

Generales

CG2 - Organizar, dirigir y planificar, en el ámbito de la Administración Pública, orientando el trabajo propio y el colectivo a la consecución de resultados concretos.

CG3 - Comunicar ideas, razonamientos, procedimientos y problemas de forma efectiva a todo tipo de audiencias.

CG4 - Aplicar con eficacia los conocimientos adquiridos en nuevos entornos profesionales y equipos de trabajo.

CG5 - Analizar y explotar conjuntos de datos y fuentes de información como apoyo a la toma de decisiones dentro de la Administración del Estado.

CG6 - Analizar problemas que se planteen en la Administración del Estado para definir alternativas y propuestas de resolución.

Específicas

CE1 - Identificar los factores que inciden en la cultura administrativa y en los procesos de cambio organizativo.

CE4 - Identificar las singularidades de los instrumentos de planificación y gestión de recursos humanos en la Administración del Estado en función del tipo de organismo y de empleados públicos.

CE14 - Identificar los factores, las circunstancias y los actores que influyen en la toma de decisiones en la Administración Pública.

PLAN DE APRENDIZAJE

Actividades formativas

AF1 - Clases presenciales (40 horas - 100% presencialidad)

AF2 - Trabajo en grupo (40 horas - 0% presencialidad)

AF5 - Trabajo autónomo (20 horas - 0% presencialidad)

Resultados de aprendizaje

- Adquirir un conocimiento suficiente y práctico de la gestión de los recursos humanos en el sector público, los elementos que intervienen en la misma, los condicionantes existentes y las variables a tener en cuenta en la toma de decisiones en la materia, así como sobre la adecuada gestión de las personas como elemento esencial de un buen clima laboral.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

SE1 - Valoración de la asistencia y de la participación en las actividades formativas (ponderación mínima 10% y máxima 30%)

SE2 - Evaluación del trabajo en grupo y, en su caso, valoración de su presentación oral (ponderación mínima 40% y máxima 60%)

SE3 - Evaluación de los trabajos individuales y, en su caso, valoración de su presentación oral (ponderación mínima 20% y máxima 40%)

PROFESORADO

Profesor responsable

Aznar Forniés, Álvaro

*Subdirector General de Recursos Humanos
Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación*

Profesorado

Areses Vidal, José María

Coordinador de Área de la Unidad de Apoyo. Dirección General de MUFACE

Longo Martínez, Francisco

Director del Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE

Urbiola Torres, Isabel

*Inspectora General de Servicios en el Ministerio de
Agricultura, Pesca y Alimentación*

Amor Sánchez de Ron, María

*Licenciada en CC. Políticas y Sociología.
Licenciada en Filosofía.
Subdirectora Adjunta de Aprendizaje
Instituto Nacional de Administración Pública*

Pérez de la Cruz, Jaime

*Licenciado en Derecho
Subdirector General de Recursos Humanos. Ministerio de Hacienda*

Zapardiel Álvarez, Miguel Ángel

*Subdirector General de Consultoría, Asesoramiento y
Asistencia de Recursos Humanos de la Dirección General
de la Función Pública*

Casado López, Héctor

*Subdirector General de Relaciones Laborales en la
Dirección General de la Función Pública*

Ríos Cid, María Isabel

*Subdirectora General de Gestión de Procedimientos de
Personal en la Dirección General de la Función Pública del
Ministerio de Política Territorial y Función Pública*

Ríos Muñoz, Estela

*Subdirectora General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo - Dirección General de
Costes de Personal. Ministerio de Hacienda*

Gómez de Bonilla González, Margarita

*Subdirectora General de Informática y Gestión en la
Secretaría General del Tesoro y Política Financiera del
Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital*

Martínez Sevilla, Yolanda Dolores

*Subdirectora General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones
Dirección General de la Función Pública*

Martín Moreno, Clara

*Subdirectora General del Registro Central de Personal, en la
Dirección General de la Función Pública*

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

Bibliografía

El material del caso práctico se proporcionará a través del campus virtual, así como el del resto de actividades prácticas. Para la preparación de los trabajos en grupo, además de la información obtenida por los alumnos en bibliotecas y centros de documentación, se facilitará documentación a través de la coordinación y del resto del personal docente.

Bibliografía básica

Dirección y Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Manuel Villoria y Eloísa del Pino. Tecnos, Madrid, 2009.

Bibliografía complementaria

Crisis y reinención de la Función Pública en un escenario de gobernanza multinivel, Jorge Crespo González (dir.). INAP, Madrid, 2015.

Derecho de la Función Pública, Manuel Sánchez Morón, Tecnos, Madrid, 2014.

Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias, Santiago Pereda Marín y Francisca Berrocal Berrocal. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011.

La Dirección Pública Profesional en España, Rafael Jiménez Asensio, Manuel Villoria Mendieta y Alberto Palomar Olmeda. IVAP-Marcial Pons, Madrid, 2009.

El Empleo Público en España, Carlos Losada, Adrià Albareda, Francisco Longo y Manuel Férez, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2017.

La evaluación del desempeño en las Administraciones españolas, Julio Gómez-Pomar y G. Allard. PWC-Instituto de Empresa, Madrid, 2008.

Los funcionarios ante el espejo. Análisis del ciclo de la selección de personal en la AGE, José Manuel Ruano de la Fuente (dir.), INAP, Madrid, 2014.

Informe de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas, Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas. MINHAP-MPRE, Madrid, 2013.

Los instrumentos de gestión del empleo público, Luis Miguel Arroyo Yanes, INAP, Madrid, 2016.

Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público, Francisco Longo. Paidós, Barcelona, 2004.

Nuevos tiempos para la función pública. Propuestas para atraer y desarrollar el talento en la

Administración General del Estado, V.V.A.A., INAP, Madrid, 2017.

La nueva gestión del empleo público: recursos humanos e innovación en la Administración,
Carles Ramió y Miquel Salvador, Tibidabo ediciones, Barcelona, 2018.