# Gestión estratégica de los Recursos Humanos y ética pública

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**
**(Presencial)**

***UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO***

Másteres Universitarios

**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

Los objetivos de la asignatura son:

- Analizar con los participantes los problemas fundamentales de la gestión de recursos humanos en las administraciones
- Exponer a los participantes posibles soluciones a los problemas detectados, basadas en las experiencias nacionales y comparadas, y en la literatura más reciente sobre la materia
- Debatir sobre los problemas de implantación de las soluciones aportadas en las organizaciones de cada participantes
- Impulsar una reflexión sobre valores del servicio público y actitudes a incorporar por parte de los directivos
- Aportar un marco teórico de análisis que dé coherencia a la reflexión y a las aportaciones técnicas propuestas
- Proporcionar conocimientos sobre compromiso ético y de servicio público

## Título asignatura

Gestión estratégica de los Recursos Humanos y ética pública

## Código asignatura

101260

## Curso académico

2017-18

## Planes donde se imparte

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (Presencial)

## Créditos ECTS

6

## Carácter de la asignatura

OBLIGATORIA

## Duración

Anual

## Idioma

Castellano

# CONTENIDOS

## Contenidos

- Las transformaciones de la sociedad y las nuevas tendencias en gestión estratégica de recursos humanos
- El sistema de recursos humanos y sus subcomponentes en la teoría y en la práctica de las Administraciones
- La planificación de recursos humanos: técnicas de definición de necesidades cuantitativas y cualitativas
- La gestión por competencias y su aplicación al sector público
- El análisis funcional
- La motivación del empleado público y las técnicas de motivación del directivo
- La evaluación del desempeño: instrumentos, retos y potencialidades
- La gestión y dirección de equipos de alto rendimiento
- El liderazgo transformacional y el liderazgo adaptativo
- La cultura organizativa como factor de liderazgo
- La ética pública y la deontología del servidor público: los conflictos de valores
- La infraestructura ética, los marcos de integridad: cómo promover integridad y prevenir la corrupción en el sector público

**Temario de la asignatura**

Tema 1. Introducción

- Relaciones entre modelos de sociedad y modelos de Administración
  - Modernidad y burocracia
  - Postmodernidad y postburocracia
  - Modelo de producción del cambio

- Nuevas tendencias en gestión
  - Datos según cambios estructurales
  - Nuevas tendencias
  - Propuestas de modelo

Tema 2. La gestión por competencias

- Definición de competencias
- Los métodos de elaboración de los perfiles de competencias
- La evaluación de las competencias existentes
- Las aplicaciones del modelo

Tema 3. Consideraciones previas: grupos de trabajo, liderazgo y motivación

- Los grupos de trabajo: la carga social, el pensamiento de grupo, etc.
- Liderazgo en el sector público: un análisis de la perspectiva de recursos humanos
- Teorías de la motivación y teoría de los rasgos. Consejo prácticos
- La gestión del cambio
- La cultura organizativa

Tema 4. Gestión estratégica de recursos humanos

- El sistema de RRHH: componentes
- ¿Qué es la gestión estratégica de los RRHH?
- Los niveles de gestión estratégica
- Diagnóstico del sistema de RRHH

Tema 5. Análisis funcional y diseño de puestos de trabajo

- El análisis funcional
- La información necesaria para el análisis de puestos
- Las relaciones de puestos de trabajo: un instrumento para una gestión eficaz
- El análisis de puestos de trabajo

- El diseño de puestos de trabajo

Tema 6. La evaluación del desempeño y políticas retributivas

- La evaluación del desempeño: introducción
- Métodos de la evaluación del desempeño
- ¿Evaluar para qué? Conexión con los objetivos de la Organización
- ¿Quién evalúa? ¿Por qué?
- En búsqueda de la evaluación objetiva
- Las entrevistas de evaluación
- Experiencias y prácticas sobre evaluación del rendimiento en los países de la OCDE
- El caso USA: hacia un nuevo modelo
- Las políticas retributivas: tendencias y datos macroeconómicos

Tema 7. El desarrollo de los recursos humanos

- Breve referencia al diagnóstico de necesidades cualitativas
- El proceso de selección y reclutamiento en el sector público: breve análisis
- Orientación y ubicación del nuevo empleado: los programas de orientación
- La carrera en el sector público: promoción y remoción
- El directivo público: modelos comparados
- El Plan de Desarrollo
- Los planes de sucesión

Tema 8. Ética en las organizaciones públicas

- Ética, ética pública y ética de los empleados públicos
- La corrupción: conceptos, variables de análisis y consecuencias

- Controles externos e internos del ejecutivo: introducción
- La discrecionalidad en la actuación administrativa
- Códigos profesionales, formación en ética y conflictos de interés

# COMPETENCIAS

## Generales

CG1.- Comprensión sistemática de los conocimientos adquiridos, que les permita resolver problemas en entornos poco conocidos y en contextos amplios

CG2.- Capacidad para integrar conocimientos y formular juicios razonados, incluso a partir de información incompleta o limitada

CG3.- Formulación de opiniones y reflexiones que consideren responsabilidades sociales y éticas

CG4.- Capacidad para comunicar conclusiones, conocimientos y razones argumentadas, tanto a público especializado como no experto en la materia

CG5.- Adquisición de habilidades de aprendizaje que favorezcan la obtención de nuevos conocimientos en la vida profesional

## Transversales

CT1.- Capacidad de análisis y síntesis

CT2.- Capacidad de organización y planificación

CT3.- Habilidades de comunicación oral y escrita

CT4.- Capacidad de gestión de la información

CT5.- Resolución de problemas

CT6.- Capacidad crítica y autocrítica

CT7.- Trabajo en equipo de carácter multidisciplinar

CT8.- Compromiso ético con el servicio público

CT9.- Manejo de las tecnologías de la información y comunicación

## Específicas

CE1.- Capacidad para la realización de análisis sistemáticos con especial atención a la gestión de las interdependencias del entorno (impacto de las transformaciones del entorno global en la gestión pública).

CE2.- Capacidad para el análisis y comprensión de los factores de cambio y resistencia al

cambio del sector público nacional.

CE5.- Capacidad de dirección y liderazgo en las organizaciones públicas.

CE13.- Capacidad para el diseño de instrumentos de infraestructura ética en organizaciones públicas.

CE14.- Capacidad para el diseño y utilziación eficaz de un sistema de gestión estratégica de recursos humanos y para la dirección de personas.

CE15.- Capacidad de análisis de la cultura organizativa y diseño de instrumentos de gestión del impacto de la misma en los procedimientos.

# PLAN DE APRENDIZAJE

## Actividades formativas

AF1.- Clases teóricas

AF2.- Análisis de caso y/o resolución de problemas

AF3.- Lecturas de textos científicos recomendados

AF6.- Trabajos en grupo

AF7.- Trabajos individuales

AF9.- Sesiones de tutorías

AF10.- Preparación de contenidos teóricos

AF11.- Preparación de casos prácticos

## Metodologías docentes

MD1.- Clases magistrales

MD2.- Resolución de casos prácticos

MD3.- Comunicación de experiencias

MD4.- Trabajos sobre textos científicos (comentario de texto)

MD5.- Trabajos individuales y en grupo

## Resultados de aprendizaje

- Comprensión de las dinámicas actuales en gestión de las personas
- Identificación de los componentes de un sistema de recursos humanos integral
- Conocimiento de las teorías sobre motivación
- Identificación de estrategias de motivación del personal
- Comprensión de las dinámicas de grupo
- Identificación de estrategias para generar y liderar equipos de trabajo eficaces

- Conocimiento de la teoría de las competencias en la gestión de recursos humanos
- Diseño de un sistema de evaluación del rendimiento en el sector público
- Diseño de un sistema de puestos y perfiles profesionales
- Diseño de un sistema de carrera
- Identificación de las tensiones éticas en el servicio público y los conflictos de interés
- Capacidad para resolver dilemas éticos de forma que añada valor público y dé ejemplo

# SISTEMA DE EVALUACIÓN

## Descripción del sistema de evaluación

SE1.- Comentario de texto sobre lecturas (ponderación mínima 10% y ponderación máxima 20%)

SE2.- Análisis de casos prácticos y/o resolución de problemas (ponderación mínima 5% y ponderación máxima 10%)

SE3.- Pruebas de conocimiento, preguntas escritas relativas a conceptos (temas y/o preguntas cortas) y/o prubas escritas de respuesta única y opción múltiple (ponderación mínima 20% y ponderación máxima 40%)

SE4.- Trabajos en grupo de manera presencial u orientados desde el aula virtual (ponderación mínima 5% y ponderación máxima 10%)

SE5.- Trabajos individuales de manera presencial u orientados desde el aula virtual (ponderación mínima 10% y ponderación máxima 20%)

# PROFESORADO

## Profesor responsable

**Villoria Mendieta, Manuel**

*Catedrático de Ciencia Política y de la Administración*
*Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

## Profesorado

Profesor Responsable de la asignatura

# HORARIO

## Horario

- Calendario docente

# BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

## Bibliografía

### Lecturas obligatorias

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 4 "La gestión de recursos humanos en el sector público" en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 5 "Los grupos humanos" en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 6 "El liderazgo" en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Cap. 7 "La motivación" en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las
Pino, E. (2000)
Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 11 "Estructuración de plantillas y gestión por competencias" en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 16 “La función directiva en las administraciones públicas” en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 17 “La ética pública: conceptos y principios. Los conflictos de intereses y las incompatibilidades en la administración pública. El régimen disciplinario” en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

Villoria, M. y del Pino, E. (2000). Cap. 19 “La evaluación del rendimiento” en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, Ed. Tecnos, Madrid

### Bibliografía general

VILLORIA, M. y DEL PINO, E. Dirección y gestión de recursos humanos en las Administraciones públicas. Ed. Tecnos, 2009, 550 pp.

GASALLA, J.M. El sistema humano / la dirección de personas, en "La nueva dirección de personal". Ed. Pirámide, Madrid, 1993.

PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. (eds.). Motivación laboral, en Tratado de psicología del trabajo. Ed. Síntesis, Madrid, 1996.

ALCOVER, C.M. Equipos de trabajo y dinámicas grupales en contextos organizacionales, en Introducción a la psicología de las organizaciones. Ed. Alianza Universidad, 2003

RODA, R. Socialización organizacional, en Introducción a la psicología de las organizaciones. Ed. Alianza Universidad, 2003

MUÑOZ ADÁNEZ, A. Cambio y desarrollo en las organizaciones, en Introducción a la psicología de las organizaciones. Ed. Alianza Universidad, 2003

GIL RODRÍGUEZ, F. Dirección y Liderazgo, en Introducción a la psicología de las organizaciones. Alianza Universidad, 2003

LONGO, F. Caps. 3 y 4, en Mérito y flexibilidad. Ed. Paidós Empresa, Barcelona, 2004

HOOGMIENSTRA, T. Las competencias. Gestión integrada de recursos humanos. Ed. Deusto, Bilbao, 1996