Estrategia y gestión de personal en las Administraciones públicas

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO PÚBLICOS

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

La especialidad Alta Gerencia propone al participante en el Máster algunos de los aspectos esenciales de la gestión de recursos y la dirección de personas, responsabilidades comunes de los directivos públicos. La materia Desarrollo de personas en consonancia con los valores y la estrategia es el apartado dedicado a las personas en la especialidad. No se ha pretendido una presentación exhaustiva de la gestión de recursos humanos al uso, algo que, además de imposible, sería poco útil en un Máster como este, dirigido a profesionales del alto nivel en servicio activo. La intención es proporcionar al participante conceptos y herramientas que pueda utilizar en su trabajo diario, y permitirle también articular un discurso informado sobre este aspecto central de la gestión pública.

La asignatura Estrategia y gestión de personal en las Administraciones públicas desarrolla, por una parte, el pensamiento estratégico en el área de recursos humanos. Establecer las estrategias generales de alto nivel de personal en las organizaciones no es una tarea habitual de los funcionarios de alto nivel, que más bien están obligados a trabajar con el resultado, no siempre eficaz, de esas estrategias. Pensamos, sin embargo, que sí es una obligación del directivo público tener una opinión bien fundada sobre qué opciones existen en las estrategias de personal, y cuáles podrían más útiles en su organización. El momento actual es un momento de cambio. Los próximos meses y años verán, por muchas razones, transformaciones importantes en el empleo público. Los directivos públicos tienen que ser capaces de participar en este debate con argumentos razonados, basados en la experiencia propia y ajena. Los directivos públicos, por otra parte, tienen algún margen de maniobra en la aplicación de las estrategias estructurales. Ese margen de maniobra, no siempre evidente, se demuestra cuando en algún organismo o unidad se plantean políticas, con minúscula, de personal que repercuten positivamente en su rendimiento. Presentar ejemplos de éxito de gestión de personas en el nivel de organismos y unidades, y proponer su debate y posible aplicación en los ámbitos en los que los participantes en la especialidad son responsables, es el segundo objetivo de la asignatura.

Título asignatura

Estrategia y gestión de personal en las Administraciones públicas

Código asignatura

102538

Curso académico

2021-22

Planes donde se imparte

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO PÚBLICOS

Créditos ECTS

4

Carácter de la asignatura

OPTATIVA

Duración

Cuatrimestral

Idioma

Castellano

CONTENIDOS

Contenidos

1. Qué es la estrategia de personal.

2. Aspectos esenciales de la estrategia de personal:
   a. La selección de los empleados públicos.
   b. La carrera profesional de los empleados públicos.

3. La dirección pública profesional: qué es, por qué es importante y por qué no existe en España.

4. La gestión estratégica de personal en los niveles intermedios de las organizaciones públicas.

COMPETENCIAS

Generales

CG1 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas al ámbito público, a menudo en un contexto de investigación-acción.

CG2 - Aplicar los conocimientos adquiridos para resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con la Administración pública, realizando ejercicios de prospectiva mediante el uso de las tecnologías y evidencias disponibles.

CG3 - Integrar de manera sistémica diferentes conocimientos y perspectivas 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 al ámbito público.

CG4 - Comunicar las conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades, aprovechando el potencial de las diferentes herramientas disponibles para las Administraciones públicas y practicando la escucha atenta.

CG5 - Ser capaces de establecer itinerarios personales de aprendizaje, que permitan a los alumnos continuar desarrollando sus capacidades de un modo que habrá de ser en gran medida auto dirigido o autónomo para facilitar su adaptabilidad a los cambios.

Específicas

CE1 - Identificar los valores y estándares éticos y las habilidades personales e interpersonales que implica el liderazgo público, integrándolos en un proceso de mejora personal continua.

CE3 - Identificar demandas de igualdad efectiva y conocer las políticas públicas orientadas a satisfacerlas.

CE8 - Crear, desarrollar y liderar equipos de trabajo en el sector público y participar en redes y alianzas para el logro de objetivos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ESPECIALIDAD EN ALTA GERENCIA PÚBLICA

CAG4 - Analizar las estrategias y las herramientas de gestión de personas en las Administraciones públicas.

CAG5 - Analizar la cultura de la organización y el clima laboral.

CAG6 - Analizar y describir puestos de trabajo, medir cargas de trabajo, elaborar perfiles

profesionales.

CAG7 - Evaluar el rendimiento individual y colectivo asignando objetivos y valorando competencias.

CAG8 - Aplicar técnicas de desarrollo de personas: coaching y retroalimentación eficaz.

PLAN DE APRENDIZAJE

Actividades formativas

AF1 - Clases presenciales (15 horas)

AF2 - Trabajos en equipo (40 horas)

AF3 - Trabajos individuales (5 horas)

AF4 - Participación en foros en el aula virtual (5 horas)

AF5 - Trabajo autónomo (35 horas)

Metodologías docentes

El método de aprendizaje se explicita en los apartados anteriores: asimilación y comprensión de conceptos mediante la lectura y el visionado de vídeos; construcción colectiva y aplicación crítica del conocimiento mediante trabajos en equipos, participación en sesiones virtuales y participación en foros; reflexión y aplicación al propio entorno profesional mediante trabajos individuales.

Resultados de aprendizaje

1. Analizar la estrategia de personal de las Administraciones públicas españolas comparándola con la de otros países.

2. Analizar los sistemas de selección y de carrera profesional utilizados en España, describir sus puntos fuertes y sus puntos débiles y definir alternativas.

3. Analizar la situación de los directivos públicos en las Administraciones españolas, describir sus puntos fuertes y sus puntos débiles y definir alternativas.

4. Analizar el margen de maniobra en la gestión de personas a medio y largo plazo existente en unidades y organismos, y debatir las posibilidades de aplicación de experiencias de éxito en el ámbito de responsabilidad de los participantes.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

EV2 - Evaluación de los trabajos en equipo (70% de la calificación final)

EV3 - Evaluación de los trabajos individuales (20% de la calificación final)

EV4 - Evaluación de la participación en foros en el aula virtual (10% de la calificación final)

El **trabajo en equipo (70%)**, se valorará de 0 a 10 puntos y para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Relevancia y coherencia interna de los sistemas propuestos: 5 puntos
- Calidad de la argumentación que justifica la propuesta: 3 puntos
- Calidad de la presentación oral (sesión presencial) y en formato electrónico: 2 puntos

El **trabajo individual (20%)**, se valorará de 0 a 10 puntos y para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Fundamentación y coherencia de la argumentación: 8 puntos
- Estructura y redacción: 2 puntos

La **participación en los foros (10%)**, se valorará de 0 a 10 puntos, conforme a los siguientes criterios:

- Participación al menos una vez en cada uno de los foros propuestos: 10 puntos

PROFESORADO

Profesor responsable

Adiego Samper, Carlos

Licenciado en Sociología
Vocal Asesor
Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

Profesorado

Briones Gamarra, Óscar

Doctor en Ciencia Política y Licenciado en Derecho
Profesor universitario (Ciencia política y Administración)
Facultad de Dirección y Gestión Pública (Pontevedra)

HORARIO

Horario

Toda la asignatura se desarrollará en línea. La ANECA considera presenciales las actividades síncronas en línea, por lo que las 15 horas presenciales previstas para la asignatura se distribuirán en 4 Webinarios con la participación de todos los alumnos; 6 horas de trabajo síncrono en línea de cada equipo de trabajo, programas por el equipo en función de sus necesidades; una sesión virtual de presentación de los trabajos en equipo y de recapitulación de la asignatura.

La planificación detallada para cada curso académico puede consultarse en el Aula Virtual.

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

Bibliografía

Bibliografía obligatoria

Rafael Jiménez Asensio (2018). "Alta dirección pública en España y en otros sistemas comparados. Politización versus profesionalización". Recuperado del blog del autor el 1 de septiembre de 2020.

María José Rodríguez Ramos y otros (2013). "Nuevos modelos de carrera administrativa". Madrid. INAP.

Mikel Gorriti Bontigui (2018). “Innovar en selección desde la evidencia empírica y las nuevas competencias”. Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas. Número especial. Instituto Vasco de Administración Pública.

Bibliografía recomendada

Carles Ramió (2017). "El eslabón perdido de la administración pública española: la ausencia de una dirección pública profesional". Revista de evaluación de programas y políticas públicas, número 8. Madrid. UNED.