

# Dirección, gestión y desarrollo de personas en la Administración local

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO PÚBLICOS**

***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

Los cambios contextuales afectan al modo de entender la configuración y el ejercicio del rol de dirección pública. Este rol, en constante evolución, impone nuevas exigencias que enfatizan el desarrollo de capacidades que favorezcan la participación, la proactividad y creatividad, la colaboración interinstitucional o la transparencia y el sentido de responsabilidad, entre otros aspectos que complementan el perfil tradicional de formación gerencial.

Así, en esta asignatura, se realiza **un planteamiento estratégico de la planificación y la gestión de los recursos humanos**, se proporcionan conceptos y herramientas para su aplicación práctica, vinculados a conceptos y competencias necesarias como el **desarrollo del liderazgo y la gestión del cambio** en el ámbito local.

### Título asignatura

Dirección, gestión y desarrollo de personas en la Administración local

### Código asignatura

102554

### Curso académico

2023-24

### Planes donde se imparte

[MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO PÚBLICOS](#)

### Créditos ECTS

5

### Carácter de la asignatura

OPTATIVA

### Duración

Cuatrimestral

### Idioma

Castellano



## CONTENIDOS

### Contenidos

#### **INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DE PERSONAL.** (D. J. Javier Cuenca Cervera)

- 1.- Cartera de servicios y repercusión en el empleo local.
- 2.- Estructuras: plantillas y RPT's: tramitación, aprobación, modificación.
- 3.- Relaciones entre plantilla y RPT

¿Cómo se va a hacer? Mediante la aplicación práctica del diseño de una cartera de servicios que de lugar al rediseño organizativo y de puestos. Observación de la diferencia práctica y la casuística entre plazas y puestos en el ámbito local.

#### **INNOVACIÓN EN LA SELECCIÓN.** (D<sup>a</sup>. Virginia Losa Muñiz)

- 1.- Sistema de acceso al empleo público. Límites en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Procesos de estabilización. Oferta de empleo y tasa de reposición.
- 2.- Sistemas selectivos y tipos de pruebas. Rediseño estratégico.
- 3.- Implementación de la e-administración en procesos selectivos.
- 4.- Profesionalización de los órganos de selección.

¿Cómo se va a hacer? Analizando tareas de un puesto de trabajo para obtener el perfil o matriz competencial, y en virtud del mismo establecer las mejores pruebas predictivas en los procesos selectivos. Aplicando un sistema de priorización en la selección y observando herramientas de difusión en selección así como la última jurisprudencia en esta materia.

#### **GESTIÓN EFICAZ Y ESTRATÉGICA DE SISTEMAS DE PUESTOS DE TRABAJO** (D. Fernando Fariña Guillén)

- 1.- Relación de los instrumentos de planificación con los Presupuestos Generales del Estado y de las Entidades Locales. Relaciones entre plantilla y RPT (II)
- 2.- El Registro de Personal: otro instrumento de ordenación de personal.

¿Cómo se va a hacer? Desde la práctica real en los problemas, casuísticas y diseños estratégicos en la planificación junto con la interacción de otra normativa y de otros instrumentos de ordenación de recursos humanos.

#### **DEBERES Y TRANSPARENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL** (D<sup>a</sup>. Rosa De la Peña Gutiérrez)

- 1.- Deberes, y obligaciones de transparencia en el ámbito de la función pública local.
- 2.- Responsabilidades y conflicto de intereses.

¿Cómo se va a hacer? Analizando las necesidades y exigencias materiales de transparencia en el ámbito de la función pública junto con la visión de casos prácticos de la conjunción y prescripción de los conflictos de intereses en el ámbito local.

#### **LA GESTIÓN DE PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL** (D. Ignacio Javier

López Pérez)

- 1.- Sistema retributivo en el empleo local.
- 2.- Vinculación a la carrera profesional, experiencias prácticas. Evaluación del desempeño.

¿Cómo se va a hacer? Conociendo una práctica real de carrera profesional, cómo se ha regulado, cómo se está implementando, que incidencias está teniendo en el sistema retributivo y en el de evaluación del desempeño.

### **LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

(D. José Aguilar López)

- 1.- Gestión del cambio, transvase de conocimiento ante el relevo generacional en el ámbito local.
- 2.- Conocer las técnicas para una adecuada gestión del cambio y del conocimiento, así como establecer marcos de actuación que favorezcan un adecuado clima laboral

¿Cómo se va a hacer? Conociendo herramientas prácticas para la implementación en el ámbito local de la gestión del cambio junto con una adecuada gestión del conocimiento y traspaso del mismo.

## 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.

CE4 - Analizar, diseñar y ejecutar políticas y programas que integren los Objetivos de Desarrollo Sostenible e incorporen los principios del gobierno abierto

CE5 - Conocer y aplicar técnicas de análisis e interpretación crítica de la información para la toma de decisiones.

CE7 - Conocer los principios y técnicas de la comunicación pública y aplicarlos al diseño, la ejecución y el análisis de la estrategia global de las organizaciones públicas

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

CE9 - Integrar la innovación en el marco de procesos de cambio organizacional, identificar las

oportunidades y desafíos que supone la transformación digital para las Administraciones públicas, y disponer de los conocimientos técnicos y organizativos necesarios para poder liderar proyectos de digitalización, informatización y automatización de servicios públicos.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ESPECIALIDAD EN DIRECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

CEEL 1. Coordinar y liderar el funcionamiento de las unidades de la Administración local, integrando los principios de gestión del cambio y fomentando el trabajo en equipo.

CEEL 2. Conocer y utilizar habilidades interpersonales para la negociación y cooperación, concertando las posiciones e intereses de los actores que se relacionan con las Administraciones Locales .

CEEL 3. Planificar los recursos presupuestarios y financieros en consonancia con los objetivos y prioridades fijados por los órganos corporativos municipales.

CEEL 4. Adquirir conocimientos especializados en materia de implantación, modificación y supresión de gastos e ingresos públicos locales para una gestión pública eficaz.

CEEL 5: Conocer los mecanismos por los que se rige la contratación pública local.

CEEL 6: Analizar y utilizar fórmulas de colaboración público-privada en el ámbito de las Administraciones Locales.

CEEL 7: Aplicar técnicas de sostenibilidad económica y medioambiental al planeamiento urbanístico local.

CEEL 8: Liderar proyectos y planes de regeneración urbanística. CEEL 9: Conocer y analizar la estructura y funcionamiento de la Administración local tras los cambios normativos.

CEEL 10: Definir iniciativas que promuevan la mejora continua y la transformación de las organizaciones públicas locales.

CEEL 11: Desempeñar la función contable en las entidades locales, concibiendo la contabilidad pública como sistema de información al servicio de la gestión pública.

CEEL 12: Utilizar el control presupuestario como técnica de mejora de la gestión local.

## PLAN DE APRENDIZAJE

### Actividades formativas

AF1 - Clases presenciales (16,75 horas - 100% presencialidad)

AF2 - Trabajos en equipo (16,2 horas - 3,25 horas presenciales y 12,95 horas a distancia)

AF3 - Trabajos individuales (12 horas - 0% presencialidad)

AF5 - Trabajo autónomo (63,85 horas - 0% presencialidad)

### Metodologías docentes

Todas las sesiones tendrán un enfoque práctico, pegado a la realidad y muy centrado en la necesidad de que los contenidos puedan ser aplicados en la actividad profesional real del alumnado.

En la parte no presencial se ofrecerá toda la documentación necesaria y se trabajará con vídeos, lecturas, entre otros recursos formativos alternativos a las actividades de formación tradicional.

### Resultados de aprendizaje

Se espera que a la finalización de esta asignatura, el alumnado sea capaz de:

1. Describir y analizar las nuevas necesidades que confrontan una planificación de recursos humanos adaptada a las demandas ciudadanas.
  - a. Valorar la complejidad del entorno en el que operan las Administraciones.
  - b. Examinar la evolución de las Administraciones y los retos que afrontan.
2. Analizar los retos y cambios de la selección de empleo desde una perspectiva estratégica, apostando por un refuerzo en la captación del talento y diseño de pruebas predictivas.
3. Ahondar en la necesaria responsabilidad en el desarrollo de las personas en materia de transparencia en la función pública local y conflicto de intereses en el contexto actual, con especial incidencia en las administraciones locales.
4. Aumentar la capacidad de análisis y desarrollar su capacidad profesional para convertirse en gestores públicos, utilizando herramientas de planificación y desarrollo en el empleo público local.
5. Afrontar la gestión del cambio y el necesario transvase de conocimiento ante el relevo generacional en el ámbito local. Conocer las técnicas para una adecuada gestión del cambio y



del conocimiento, así como establecer marcos de actuación que favorezcan un adecuado clima laboral.

6. Abordar la estructuración de los sistemas retributivos de los empleados locales vinculados a sistemas de carrera profesional y de evaluación del desempeño.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### Descripción del sistema de evaluación

La asignatura se evaluará de la siguiente manera:

EV1 - Exámenes (trabajo individual) (30% de la calificación final)

EV2 - Evaluación de los trabajos en equipo (40% de la calificación final)

EV3 - Evaluación de los foros (30% de la calificación final)

El **trabajo individual** (30%), se valorará de 0 a 10 puntos y para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Claridad expositiva y de fundamentación: 0 - 2,5 puntos
- Riqueza de contenido (aportación adecuada de ideas y capacidad de reflexión): 0 - 2,5 puntos
- Calidad de la presentación y eficacia comunicativa: 0 - 2,5 puntos

El **trabajo en equipo** (40 %), se valorará de 0 a 10 puntos y para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Riqueza de contenido (aportación adecuada de ideas y capacidad de reflexión): 0 - 5 puntos
- Claridad (precisión conceptual y claridad de expresión) y fundamentación (aportación de referencias): 0 - 2,5 puntos
- Calidad de la presentación en formato electrónico: 0 - 2,5 puntos

La **participación en el foro** del aula virtual ( 30%) se valorará de 0 a 10 puntos y para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Calidad de las aportaciones propias al debate: 0-7 puntos
- Calidad de comentarios a otras aportaciones: 0-3 puntos

## PROFESORADO

### Profesor responsable

**Losa Muñiz, Virginia**

*Doctora en Derecho  
Vicesecretaría General de la Diputación de Palencia*

### Profesorado

**Jiménez Asensio, Rafael**

*Doctor en Derecho UPV/EHU  
Catedrático de Derecho Constitucional  
Consultor Sector Público*

**Gorriti Bontigui, Mikel**

*Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones  
Responsable de Recursos Humanos  
Dirección de Función Pública  
Gobierno Vasco*

**Cuenca Cervera, José Javier**

*Doctor y Licenciado en Ciencias Políticas  
Profesor Asociado de Universidad Pública  
Universidad de Valencia*

**de la Peña Gutiérrez, María Rosa**

*Doctora en Derecho Universidad De Salamanca  
Vicesecretaría del Ayuntamiento de Palencia*

**Moratinos Echevarria, Juan Luis**

*Jefatura de Selección y Desarrollo  
Departamento de Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz*

**Gaitero Suárez, Fuencisla**

*Licenciada en Ciencias Biológicas (UCM)  
Subdirectora Adjunta de Formación  
Ministerio de Hacienda AEAT*

**Gutierrez Triano, Ana Isabel**

*Licenciada en Psicología  
Directora de Recursos Humanos y Contratación del Ayuntamiento de Alcobendas.  
Miembro comisión ejecutiva de ANEXPAL.*

**Fariña Guillén, Juan Fernando**

*Licenciado en Derecho y Graduado en Ciencias Políticas y Gestión Pública  
Director Racionalización Sector Público  
Cabildo Insular de Tenerife*

**López Pérez, Ignacio Javier**

*Licenciado en Derecho  
Jefe de Servicio de Personal  
Diputación de Valladolid*

## HORARIO

### Horario

La asignatura se divide en una parte no presencial y una parte presencial. La planificación detallada para cada curso académico puede consultarse en el Aula Virtual.

A continuación, se propone un esquema de trabajo orientativo y de planificación para esta asignatura:

[Parte no presencial: del 26 de septiembre de 2022 al 31 de octubre de 2022](#)

**Trabajo autónomo.** Consistirán en la realización de actividades de carácter obligatorio, tales como:

o Lectura de bibliografía y diversa documentación que figura en la guía docente.

o Webinars de seguimiento:

o Lunes 26 de septiembre (16:30 a 18:00): Presentación de la asignatura y Problemas y retos en la gestión de RRHH ante la transformación digital en las administraciones locales. Virginia Losa Muñiz.

o Lunes 3 de octubre (16:30 a 18:00): Los desafíos en la gestión pública local. Rafael Jiménez Asensio.

o Lunes 10 de octubre (16:30 a 18:00): La carrera horizontal de los empleados públicos desde los Recursos Humanos: el Job Crafting. Mikel Gorriti Bontigui.

o Lunes 24 de octubre (16:30 a 18:00) Competencias digitales en el empleo público local. Juan Luis Moratinos Echevarría y Ana Gutiérrez Triano.

**Trabajo en equipo:**

Fechas:

Se realizará una presentación pública en la sesión presencial y se **adelantará en el webinar de presentación de la asignatura.**

La fecha límite para su entrega en formato PDF **será las 23:59 horas del 6 de noviembre de 2022.** Para su entrega, el alumno deberá subir obligatoriamente el trabajo en el Aula Virtual del INAP (se subirá el trabajo mediante entrega por equipos).

Dinámica: Distribución en equipos de 5 grupos de 4 personas (la información sobre la composición de estos grupos estará disponible en el aula virtual). Se presentará un caso situacional de un ayuntamiento en el que se pedirá obtener las prioridades estratégicas en materia de RRHH, los objetivos a conseguir mediante una RPT, posibles situaciones derivadas de la necesidad de estabilización de empleo.

Características formales del trabajo: el trabajo tendrá una extensión máxima de 2000 palabras, en letra arial tamaño 12, interlineado sencillo.

Docente responsable: D. J. Javier Cuenca Cervera

### **Trabajo individual:**

Fechas: la entrega deberá ser como fecha tope el **6 de noviembre de 2022 a las 23:59 horas**. Consistirá en facilitar un caso audiovisual y que se prepare un comentario en el que apliquen los contenidos de ese caso a procesos de cambio que hayan vivido en sus respectivas organizaciones.

Para su entrega, el alumno deberá subir obligatoriamente el trabajo en el Aula Virtual.

Dinámica: Contenido y temática del trabajo se explicará por el profesor asignado en el **webinario de presentación de la asignatura**.

Docente responsable: Dña. Fuencisla Gaitero Suárez

### **Participación en foro del aula virtual:**

Descripción de la actividad: el foro conecta la reflexión sobre los retos y cambio de paradigma en la gestión de personas en el momento actual en la administración local. Sobre todo derivado de las nuevas regulaciones tanto en materia de medidas para la reducción de la temporalidad como la reforma laboral. Cada participante debe realizar al menos dos aportes, combinando la reflexión y evidencias concretas. Es una actividad obligatoria y evaluable y que conllevará la evaluación también como formato de examen. La extensión de cada aporte **no deberá superar las 350 palabras**.

Carga horaria estimada para el alumnado: se prevé una dedicación de 10 horas.

Docente responsable: D<sup>a</sup>. Virginia Losa Muñiz

### **Parte presencial: 17, 18 y 19 de octubre de 2022.**

Las clases presenciales se celebrarán en la sede del INAP en Alcalá de Henares. El lunes 17, y martes 18 de octubre en horario, de 10:00 a 14:30 h, con media hora de descanso, y de 16:00 a 19:00 h. Docentes: D. J. Javier Cuenca Cervera, D<sup>a</sup> Virginia Losa Muñiz, D. Fernando Fariña Guillén y D<sup>a</sup> Rosa de la Peña Gutiérrez.

Miércoles 19 de octubre en horario, de 10:00 a 14:30 h, con media hora de descanso, y de 15:30 a 17:30 h. Docentes: D. Ignacio J. López Pérez y Dña. Fuencisla Gaitero Suárez.

## BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

### Bibliografía

#### BIBLIOGRAFIA PRIORITARIA:

- CUENCA CERVERA, J.J. (2019) La eficacia en la ordenación y planificación del empleo público local como fundamento de su innovación. El Consultor de los ayuntamientos nº 5 extra.
- CUENCA CERVERA, J.J. (2021) La planificación del personal: instrumentos de gestión en los recursos humanos de la administración local. &#8220;Guía para la gestión de personas en la administración local&#8221; Ed. COSITAL.
- CASTILLO BLANCO, F.A. &#8220;Los deberes de los funcionarios públicos&#8221; en SANCHEZ MORON, M. Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 2º ed. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2008.
- DE LA PEÑA GUTIERREZ, R. (2020) &#8220;Medidas de reforma y retos de futuro del Empleo Público para hacer frente a la crisis COVID-19&#8221;. Revista CUNAL, nº 237. Diciembre.
- GORRITI BONTIGUI, M. (2018) Innovar en la selección desde la evidencia empírica y las nuevas competencias. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Nº 2 Pág. 66-85.
- JIMENEZ ASENSIO, R. (2018) &#8220;Repensar&#8221; la selección de empleados públicos: momento actual y retos de futuro&#8221; Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Nº 2 Pág. 8-29.
- LOSA MUÑIZ, V. (2016) &#8220;La discrecionalidad técnica de los tribunales de selección&#8221;. Revista La Administración Práctica. Nº 2. Febrero pág. 69 &#8211; 76. ISSN 0210-2781.
- LOSA MUÑIZ, V. (2019) &#8220;Revolución digital en las AA.PP.: del efecto de la &#8220;desintermediación&#8221; a las nuevas habilidades&#8221;. Revista Capital Humano nº 344. Julio Ed. Wolters Kluwer.
- MARTIN FERREIRA, P. (2021) &#8220;Las retribuciones de los funcionarios locales&#8221;. Guía para la gestión de personal en la administración local. VV.AA. Ed. COSITAL.

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- AA. VV.: El Estatuto Básico del Empleado Público: una aportación desde el mundo local, Diputación de Sevilla, 2010.
- BARRERO RODRIGUEZ, M.C. (2015) El régimen disciplinario de los funcionarios con habilitación de carácter nacional. Revista CUNAL nº 182 pág. 120-137
- BOLTAINA BOSCH, X. (2018) Los procesos selectivos &#8220;blandos&#8221; y sus efectos sobre la profesionalización del empleo público. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas nº 2 pág. 140-155
- CUENCA CERVERA, J.J. (2017) La temporalidad en el empleo público local: estrategias para su reducción tras el acuerdo para la mejora del empleo público. Revista Vasca Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Nº 12. pág. 54-67
- CUENCA CERVERA, J.J. Instrumentos de planificación de recursos humanos y selección, ¿cambio de paradigma?. Revista Vasca Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Nº 2/2018 Pág. 36 a 51
- CUENCA CERVERA, J.J./ FARIÑA GUILLEN, J.F./ ANTON CRESPO, P. (2018) &#8220;Planificación y gestión de recursos humanos en las Entidades Locales&#8221;. Centro

de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional Ed. CEMCI.

FONDEVILA ANTOLÍN, J (2018) Manual para la selección de empleados públicos; Madrid. 3ª Ed. El Consultor de los Ayuntamientos.

MESEGUER YEBRA, J. (2022) Transparencia en el ámbito de los recursos humanos de las administraciones públicas: cuestiones prácticas. Ed. Bomarzo.

PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A. V. (Directores): Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Thomson Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2008.

QUINTANA LOPEZ, T. La potestad disciplinaria de las administraciones públicas sobre los empleados públicos; Documentación Administrativa. Pág. 321 a 359.