Dirección y gestión de recursos humanos

MÁSTER UNIVERSITARIO EN GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN 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

Esta asignatura trata de ofrecer una visión especializada sobre la problemática de la dirección de personas en el seno de las organizaciones públicas. Se pretende capacitar profesionalmente al estudiante con los problemas, conceptos y teorías de la gestión de personas, enseñar técnicas, instrumentos y destrezas que, adecuadamente utilizadas, permitan a los alumnos ejercer una labor de mando intermedio o responsabilizarse de la dirección de equipos de trabajo y su gestión, que comprendan los cambios operados en las organizaciones y su conexión con los grandes cambios sociales, políticos y económicos. Se hace también necesario comprender los componentes y procesos esenciales de un sistema de recursos humanos y cómo se gestionan.

Título asignatura

Dirección y gestión de recursos humanos

Código asignatura

102717

Curso académico

2024-25

Planes donde se imparte

MÁSTER UNIVERSITARIO EN GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (PRESENCIAL)

Créditos ECTS

3

Carácter de la asignatura

OPTATIVA

Duración

Cuatrimestral

Idioma

Castellano

CONTENIDOS

Contenidos

Tema 1. El análisis del puesto de trabajo
• Metodología para el conocimiento de los determinantes del desempeño del puesto de trabajo: los comportamientos laborales relevantes y el perfil del puesto de trabajo.

Tema 2. Selección
• Objetivos de la selección. Caracterización de los procesos selectivos actuales en las AAPP. Propuestas de mejora de los procesos selectivos en las AAPP

Tema 3. Formación
• Objetivos de la formación. Diseño del Plan de Formación. Evaluación de la formación: la transferencia como un valor intrínseco de la formación. La carrera vertical y horizontal

Tema 4. Mentoring
• El mentoring como metodología eficaz para la retención y transferencia de conocimiento tácito. Objetivos, acciones, evaluación y actores principales en el proceso de mentoring.

Tema 5. Evaluación de desempeño
• Definición y funcionalidades de la evaluación de desempeño. Metodología y diseño de herramientas de evaluación de desempeño objetivas y fiables. Procesos de mejora del impacto organizacional de la evaluación de desempeño. La entrevista de feedback de la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño como elemento estratégico en la gestión de personas.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACIÓN

Específicas

CE5.- Conocimiento y valoración crítica de distintas metodologías de análisis de puestos de trabajo.

CE6.- Capacitación para la implantación del análisis y descripción de puestos de trabajo y gestión del cambio cultural.

CE7. Capacitación en el control y depuración de datos obtenidos del análisis de puestos de trabajo.

CE8.- Capacitación para la identificación y análisis de problemas de diseño organizativo y para la formulación de planes de reforma organizativa y modernización administrativa.

CE9.- Capacitación para el diseño de sistemas selectivos que garanticen el mejor talento con implicaciones directas en la eficacia y eficiencia organizativas.

CE12 - Conocimiento y utilización de las herramientas y metodologías para el diseño, implementación y mejora de la gestión de recursos humanos de los servicios públicos.

CE13 - Capacitación para el análisis y diseño de planes de formación, capacitación, desarrollo y motivación.

C14. Capacitación en la evaluación de la eficacia de los planes de información y mejora de la oferta formativa.

CE15.- Capacitación para la implantación objetiva., válida y fiable de sistemas de evaluación de desempeño como punto palanca para la transformación organizacional.

CE20.- Conocimiento e implementación de distintas metodologías para la gestión del conocimiento.

CE24.- Capacitación para la puesta en práctica de sistemas de capitalización del talento.

PLAN DE APRENDIZAJE

Actividades formativas

TIEMPO DE TRABAJO	HORAS
Clases teóricas	20
Análisis de caso y/o resolución de problemas	10
Lecturas de textos científicos recomendados	10
Autoevaluación de prácticas (retroalimentación)	10
Autoevaluación de conocimientos (pruebas de opción múltiple)	5
Trabajos en grupo	5
Trabajos individuales	10
Debates o tormentas de ideas	5
Sesiones de tutorías	
Preparación de contenidos teóricos	
Preparación de casos prácticos	
Total de horas de trabajo del estudiante	**75**

Resultados de aprendizaje

o Comprensión de las dinámicas actuales en gestión de las personas.

o Identificación de los componentes de un sistema de recursos humanos integral.

o Conocimiento de las teorías sobre motivación e identificación de las estrategias de motivación del personal.

o Comprensión del impacto de los procesos de gestión de personas en la eficacia organización.

o Conocimiento de las variables predictoras y organizativas en la gestión de recursos humanos.

o Comprensión y gestión de los elementos predictores más cualificados para la mejora del desempeño laboral.

o Diseño de un sistema de evaluación del desempeño en el sector público.

o Diseño de un sistema de puestos y perfiles profesionales.

o Diseño de un sistema de carrera.

o Diseño de un sistema de retención y transferencia del talento.

o Diseño de procesos selectivos que maximicen la captación de talento.

o Comprensión de la planificación de la formación como elemento estratégico en el desarrollo de las personas.

o Identificación de los niveles de evaluación de la formación y su incidencia en la consecución de los objetivos organizacionales.

o Comprensión de las dinámicas culturales que facilitan y/o impiden la gestión profesionalizada de los recursos humanos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

ACTIVIDADES EVALUATIVAS	PONDERACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Cuestionario de Análisis de Puestos	10%	Tipo test: 10 preguntas con cuatro alternativas de respuesta
Cuestionario de selección	10%	Tipo test: 10 preguntas con cuatro alternativas de respuesta
Trabajo individual sobre selección	15%	Utilización de los conocimientos impartidos en clase para diseñar soluciones argumentadas, realistas y contextualizadas en las organizaciones del alumnado con respecto a problemáticas relevantes sobre la materia
Cuestionario de formación	10%	Tipo test: 10 preguntas con cuatro alternativas de respuesta
Cuestionario de Mentoring.	10%	Tipo test: 10 preguntas con cuatro alternativas de respuesta
Trabajo grupal sobre mentoring	20%	Discusión y toma de decisiones razonada y contextualizada sobre un análisis crítico de la situación de partida de sus organizaciones para la implantación de sistemas de mentoring
Cuestionario de evaluación de desempeño	10%	Tipo test: 10 preguntas con cuatro alternativas de

		respuesta
Trabajo individual sobre evaluación de desempeño	15%	Utilización de los conocimientos impartidos en clase para diseñar soluciones argumentadas, realistas y contextualizadas en las organizaciones del alumnado con respecto a problemáticas relevantes sobre la materia

PROFESORADO

Profesor responsable

Crespo González, Jorge

Doctor en Ciencia Política y de la Administración
Universidad Complutense de Madrid

Profesorado

Profesor Responsable de la asignatura

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

Bibliografía

LECTURAS OBLIGATORIAS

Presentación docente utilizada en la impartición del módulo.
Cuestionario de representatividad para la evaluación de las tareas críticas de un puesto de trabajo
Ficha técnica de acciones formativas
Plan de mentoring

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Gorriti, M. y López, J. (2010). Análisis de puestos de trabajo en la Administración Pública

Salgado, J. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica.

Rodríguez, A. y López, J. (2018). Predictores Selectivos en el Sector Público: Validez Predictiva y Reacciones de los Candidatos

López, J. (2012). Carrera administrativa: identificación de las áreas funcionales

Gorriti, M. y López, J. (2009). Identificación de criterios de desempeño a partir del análisis de puestos