

# Gestión estratégica de los Recursos Humanos y ética pública

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA  
(Edición España)**

***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 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

102735

### Curso académico

2024-25

### Planes donde se imparte

[MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA \(Edición España\)](#)

### Créditos ECTS

6

### Carácter de la asignatura

OBLIGATORIA

### Duración

Cuatrimestral

### 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

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACIÓN

### 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 utilización 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

- AF2.- Análisis de caso y/o resolución de problemas
- AF3.- Lecturas de textos científicos recomendados
- AF4.- Autoevaluación de prácticas (retroalimentación)
- AF5.- Autoevaluación de conocimientos (pruebas de opción múltiple)
- AF6.- Trabajos en grupo
- AF7.- Trabajos individuales
- AF8.- Debates y/o tormentas de ideas
- AF9.- Sesiones de tutorías
- AF10.- Preparación de contenidos teóricos
- AF11.- Preparación de casos prácticos
- AF12.- Trabajo sobre unidades didácticas

### Metodologías docentes

- MD2.- Resolución de casos prácticos
- MD3.- Comunicación de experiencias
- MD4.- Trabajos sobre textos científicos (comentario de texto)
- MD5.- Trabajos individuales y en grupo
- MD6.- Enseñanza a distancia. Trabajo individual sobre unidades didácticas
- MD7.- Metodologías de trabajo sincrónico y asincrónico, tutorías a través de correo electrónico o personales. Además, activación de foros a través del aula virtual en donde los alumnos pueden expresar al resto del grupo sus aportaciones personales sobre las lecturas y debatir sobre temas relacionados, pueden exponer observaciones, comentarios o dudas.

### 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 5% y ponderación máxima 10%)

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 pruebas 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%)

SE6.- Evaluación de la participación en foros y debates (ponderación mínima 5% y ponderación máxima 10%)



## **PROFESORADO**

### **Profesor responsable**

**García Vegas, Ricardo**

*DOCTOR EN GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.*

*PROFESOR CONTRATADO DOCTOR.*

*UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.*

### **Profesorado**

Profesor Responsable de la asignatura

## 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 Pino, E. (2000). Cap. 7 "La motivación" en Manual de Gestión de Recursos Humanos en las 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