Gestión estratégica de los Recursos Humanos y ética pública

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA
(Edición Latinoamérica)

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

102746

Curso académico

2024-25

Planes donde se imparte

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (Edición Latinoamérica)

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, tutorias 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

Villoria Mendieta, Manuel

Presidente de la Autoridad Independiente de Protección del Informante AAI

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 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