

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

ADVERTENCIA: ESTE PROGRAMA PUEDE INCORPORAR CAMBIOS SI ASÍ SE DETERMINARA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES ACADÉMICAS Y/O SANITARIAS, DE ACUERDO CON LA EVOLUCIÓN DE LA PANDEMIA DEL COVID-19.

Profesores:

- Jorge CRESPO GONZÁLEZ (jcrespog@ucm.es).

Esta dirección de correo deberá utilizarse sólo en casos excepcionales. El contacto habitual con el profesor (fuera de clase y tutorías) se mantendrá a través del Campus Virtual y, particularmente, mediante la plataforma de correo/mensajería allí radicada.

DEPARTAMENTO:

- Ciencia Política y de la Administración
- Despacho 3510 (profesor Crespo)

CLASES:

Profesor Crespo: Jv/Vr: 18,30-20,30 horas.

TUTORÍAS:

HORARIO DE TUTORÍAS:

Profesor Crespo: Viernes lectivos: 17,30-18,30 horas

LUGAR: Con carácter general se celebrarán en el despacho del profesor.

Las tutorías se concertarán al menos con un día de antelación, siguiendo el orden de solicitudes. Preferentemente la solicitud se realizará vía e-mail.. También podrán realizarse por videoconferencia, siguiendo las indicaciones dadas por la Facultad.

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

En qué consiste la gestión estratégica de personal y principales actividades de gestión del mismo. Especial aplicación al ámbito público.

CRÉDITOS

6 Créditos ECTS: 150-200 horas de dedicación de los alumnos.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

OBJETIVOS

El objetivo básico de la asignatura es desarrollar en los alumnos un conjunto de competencias en torno al objeto de la materia. De esta manera se pretende:

- 1.- Aprender modelos de gestión de personal desde una perspectiva estratégica, analizando sus potencialidades y dificultades en su aplicación. Referencias especiales a su aplicación al ámbito público español.
- 2.- Generar conocimiento aplicativo, priorizando la realización de actividades prácticas y el trabajo colaborativo.
- 3.- Favorecer la activación de valores universitarios por parte de los estudiantes.

Del mismo modo, se pretende que los estudiantes adquieran y/o perfeccionen las siguientes competencias generales y específicas:

COMPETENCIAS	DESCRIPCION
GENERALES	CG1 - Capacidad de análisis y síntesis. CG2 - Destreza para la organización y planificación. CG6 - Habilidad en la resolución de problemas y para la toma de decisiones. CG10 - Adaptación a las nuevas situaciones, creatividad y liderazgo.
ESPECÍFICAS	CE10 - Manejar las principales herramientas que requiere la planificación y la gestión pública.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

1) METODOLOGÍA

La asignatura está concebida desde una **dimensión participativa**, de manera que se alternen las explicaciones por parte del profesorado o algún conferenciante colaborador, con sesiones de trabajo que se desarrollarán en el aula asignada y/o en otras dependencias de la facultad adecuadas al tipo de actividad académica.

Las sesiones prácticas se adaptarán a la especificidad de la asignatura, optativa, de carácter conceptual y aplicativo, primando la generación y consolidación de las competencias asociadas a los aspectos institucionales y estructurales vinculados a la gestión estratégica de personal, especialmente en el caso de las Administraciones públicas..

Todos los alumnos tendrán acceso al Campus Virtual, plataforma que permitirá gestionar las actividades docentes y de aprendizaje y servirá de cauce cotidiano de comunicación con el profesor.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

Los alumnos deben asistir y preparar progresivamente la asignatura, participando activamente en las tareas planificadas.

Se pretende generar un entorno de aprendizaje en el que los estudiantes alternen y armonicen el trabajo interno (en el aula) con el estudio y actividades externas (fuera del aula). El trabajo fuera del aula se realizará en torno a contenidos y/o actividades de aprendizaje concretas y se complementará con unas sesiones en el aula de dirección, puesta en común y socialización de lo trabajado. La asistencia y participación en estas sesiones citadas es **OBLIGATORIA**, de acuerdo con el modelo de **evaluación** previsto.

2) EVALUACIÓN

Las pruebas de evaluación de los alumnos presenciales son exclusivas y específicas, y el resultado final tendrá en cuenta la participación activa, trabajos y prácticas realizados y la prueba final.

Los profesores podrían proponer pruebas de verificación de contenidos al final de uno o varios bloques temáticos que, junto con la participación activa y los trabajos y prácticas, constituye el marco para la evaluación continua de la asignatura.

En su caso, las calificaciones parciales obtenidas en las pruebas de verificación son indicativas de la evolución del alumn@ en la asignatura.

Las puntuaciones parciales **NO EXCLUYEN** los contenidos de los bloques temáticos verificados en la evaluación final y, por lo tanto, **NO SE GUARDAN** para convocatorias de exámenes y cursos sucesivos.

3) PRUEBA FINAL:

Al final del curso se realizará una prueba de verificación final sobre el conjunto de la asignatura que pretende evaluar el grado de consolidación de los contenidos del curso.

4) NOTA FINAL

La nota final, por lo tanto, tendrá en cuenta:

1.- La asistencia y participación activa en las actividades presenciales

Las faltas injustificadas excluyen a los alumnos de la evaluación continua. Los profesores tendrán en cuenta las instrucciones dadas por el Decanato respecto del número de faltas permitidas, así como las fórmulas de verificación de la asistencia (que serán explicadas pormenorizadamente al inicio del semestre).

2.- Los trabajos y prácticas.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

Los trabajos y prácticas deberán entregarse y/o presentarse en las fechas señaladas.

No hacerlo implica quedarse fuera de la modalidad presencial de seguimiento de la asignatura o disminuir drásticamente su calificación. Asimismo, podrían proponerse con carácter obligatorio presentaciones públicas, o pruebas parciales de verificación de contenidos a lo largo del semestre.

4.- La prueba de verificación final

Su realización es obligatoria para todos los alumnos.

PONDERACIÓN DE LOS ÍTEMS DE EVALUACIÓN:

		PUNTUACIÓN %	OBSERVACIONES
PARTICIPACIÓN ACTIVA		10	UN NÚMERO EXCESIVO DE FALTAS EXCLUYEN DE LA EVALUACIÓN CONTINUA.
TRABAJOS Y PRÁCTICAS	PRUEBAS VERIFICACIÓN (EN SU CASO)	50	NECESARIO SUPERAR 50% EN CADA ÍTEM DE EVALUACIÓN
	PRÁCTICAS / EJERCICIOS (20%)		
	EXPOSICIONES / DEBATES (EN SU CASO)		
PRUEBA FINAL (por ej.: ENSAYO / COMENTARIO)		40	NECESARIO SUPERAR 50% EN CADA ÍTEM DE EVALUACIÓN
TOTAL		100 %	LA NOTA FINAL ES PRODUCTO DE APLICAR LA PONDERACIÓN ESTABLECIDA
NO SE HACE MEDIA SI UN ÍTEM DE LA EVALUACIÓN ESTÁ SUSPENSO			

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

ALUMNOS NO PRESENCIALES

Los alumnos no presenciales (aquellos cuyas ausencias igualen o superen el umbral marcado por las instrucciones y que se encuentran fuera del formato de preparación progresiva de la asignatura) tienen derecho a realizar un **examen final específico (no será el mismo que el de los asistentes)** que versará sobre los contenidos del programa y las lecturas programadas. No obstante, este examen sólo alcanza al peso que en la **ficha de la asignatura** se fija para dichos contenidos y, por lo tanto, la superación del ejercicio no garantiza en ningún caso el aprobado de la asignatura pues se deben verificar todas las competencias asociadas a la misma y ello exige la preparación progresiva y realización del resto de pruebas.

Se recomienda consultar los criterios de evaluación y la ponderación de los mismos, en los términos establecidos en la ficha de la asignatura, y que el alumnado con problemas de asistencia contacte lo antes posible con el profesor para que éste puede indicarle en qué situación se encuentra.



CONTENIDOS TEMÁTICOS:

Tema 1. Administración estratégica de recursos humanos. Concepto y principales dimensiones. En qué consiste liderar estratégicamente los RRHH de una organización.

Tema 2. Administración Pública y gestión de recursos humanos. Historia y balance del modelo de empleo público español.

Tema 3. Instrumentos de vertebración del empleo. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo. La gestión por competencias. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 4. Los sistemas de acceso y su importancia desde el punto de vista organizativo. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 5. Promoción y carrera desde una perspectiva de gestión de recursos humanos. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 6. Formación y gestión del conocimiento. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 7. Gestión de las retribuciones y evaluación del desempeño. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 8. Empleo y valores. Especial referencia a la ética de los empleados públicos.

Tema 9. Principales desafíos que debe asumir la gestión de personas en las organizaciones. Especial referencia al empleo público.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

ARENILLA SÁEZ, M. (2014a): “Presentación”, en Ruano de la Fuente, J. M., (dir.), Crespo González, J. y Polo Villar, C., Los funcionarios ante el espejo. Análisis del ciclo de selección de personal de la Administración General del Estado. Madrid, INAP.

ARENILLA SÁEZ, M. (2014b): Conocimiento transformador y talento público. Madrid, INAP.

ARENILLA SÁEZ, M., (2005), “La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas”, en Presupuesto y Gasto Público, nº 41, pp. 33-54.

BAENA DEL ALCÁZAR, M., (2013) “Las cuestiones clave en la regulación y la política de recursos humanos”, en Baena del Alcázar, M., (Coord.) (2013), La reforma del Estado y de la Administración Española, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública. Pp. 273 y ss.

BAENA DEL ALCÁZAR, M.; GARRIDO, L.; PIZARRO, N., (1984), “La élite española y la presencia en ellas de los burócratas”, en Documentación Administrativa nº 200, pp.

BELTRÁN VILLALBA, M., (1977), La elite burocrática española, Madrid, Ariel-Fundación Juan March.

CANTERO, J., (2021), Continuidad versus transformación. ¿Qué función pública necesita España?. Madrid, Inap.

CRESPO GONZÁLEZ, J., (Dir.), (2015): Crisis y reinención de la función pública ante un escenario de gobernanza multinivel. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

CRESPO GONZÁLEZ, J., (2004), “Los gestores públicos ante el reto de la internacionalización y de la europeización de las políticas”, en Noticias de la Unión Europea, nº 235-236, pp. 79-87.

CRESPO MONTES, L.F., (2001), La función pública española 1976-1986. De la transición al cambio, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

GÓMEZ RIVAS, J.V. (2001): “La gestión de los recursos humanos”, en Olías de Lima, B. (Coord.): La Nueva Gestión Pública. Madrid: Prentice-Hall

JIMENEZ, R., (2021), “Algoritmos, mecánica cuántica, inteligencia (artificial) y nuestra sociedad”, en Moreno Fuentes, J.; del Pino, E. (Eds.), Las transformaciones territoriales y sociales del Estado en la edad digital. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 603 y ss.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2018): Alta dirección pública en España y en otros sistemas comparados. Politización versus profesionalización, en <https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2018/06/alta-direccion-publica.pdf> (fecha de acceso: 16 de noviembre de 2019).

JIMÉNEZ ASENSIO, R., (2006), Los directivos públicos (Tres tesis y algunas propuestas). Barcelona, II Congreso de Gestión Pública. Disponible en: http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/R_JIMENEZ_ASENSIO_DIRECTIVOS_PUBLICOS.pdf (fecha de acceso: 16 de noviembre de 2019).

JIMÉNEZ ASENSIO, R., (1989), Políticas de selección en la función pública española: 1908-1978, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

LONGO, F., (2001): La reforma del servicio civil en las democracias avanzadas. Mérito con flexibilidad. Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.

LLORENTE MÁRQUEZ, J. Y POLO VILLAR, C., (2002c), “Actividades e instrumentos de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas españolas”, en Crespo González J. y Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), Administraciones Públicas Españolas, Madrid, McGraw-Hill, pp. 329-363.

MAPELLI MARCHENA, C. et al. (2017), Nuevos tiempos para la función pública. Propuestas para atraer y desarrollar el talento en la Administración General del Estado. Madrid, INAP.

MOLINA, J., (2012), Recursos humanos. Accesible en file:///C:/Users/user/Downloads/EOI_RRHH_2012.pdf (fecha acceso: 4 de julio 2022)

OLÍAS DE LIMA. B., (coord.), (2001), La nueva gestión pública. Madrid, Prentice-Hall.

OLÍAS DE LIMA, B., (Coord.), (1995), La gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas, Madrid, Editorial Complutense

PALIER, B.(2021), “Empleo, protección social y clase media en la era digital”, en Moreno Fuentes, J.; del Pino, E. (Eds.), Las transformaciones territoriales y sociales del Estado en la edad digital. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 549 y ss.

PRATS I CATALÁ, J., (1995), “Los fundamentos institucionales del sistema de mérito: la obligada distinción entre función pública y empleo público”, en Documentación Administrativa n.º 241-242, pp.11-59.

RAMIÒ MATAS, C., (2021), “Inteligencia artificial y robótica en la Administración Pública: seis enfoques a explorar”, en Moreno Fuentes, J.; del Pino, E. (Eds.), Las transformaciones territoriales y sociales del Estado en la edad digital. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 577 y ss.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2022/2023

RAMIÒ MATAS, C., (2012): La extraña pareja. La procelosa relación entre políticos y funcionarios. Madrid, Libros de la Catarata.

ROMÁN MASEDO, L., (1997), Funcionarios y función pública en la transición española. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

RUANO DE LA FUENTE, J.M., (Dir.), CRESPO GONZÁLEZ, J., y POLO VILLAR, C., (2014), Los funcionarios ante el espejo. Análisis del ciclo de selección de personal de la Administración General del Estado. Madrid, INAP. Además, deberá consultarse la legislación actualizada que afecta a la organización y funcionamiento de la Administración General del Estado en España.

VILLORIA MENDIETA, M. Y DEL PINO MATUTE, E. (2009): Dirección y gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas, Madrid, Tecnos.

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE: Se recuerda que en los Grados del Espacio Europeo de Enseñanza Superior la asistencia es obligatoria. En ese sentido, se informa que la Junta de Facultad aprobó, en su sesión del 13 de marzo de 2012, un acuerdo de la Comisión General de Calidad (sesión del 25 de enero de 2012), en el que se señala que el estudiante no podrá tener más de 5 faltas de asistencia durante el curso. Lógicamente, este esquema se adaptará a las indicaciones que las autoridades universitarias y sanitarias en lo que concierne la presencialidad, semipresencialidad o carácter virtual de la docencia.