

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (PLAN 2018)

Gestión de Recursos Humanos

**Profesor:**

Jesús Llorente Márquez (jllore01ucm.es).

**Despacho**

3220

**Grupo:**

Tercer grado. Gestión de Administración Pública

**Docencia**

Primer semestre.

Miércoles de 15.00 a 17.00

Viernes de 17.00 a 19.00

**Aula**

202

**Horario de tutorías**

**Lugar:** Con carácter general se celebrarán en el despacho del profesor (3220).

Las tutorías se concertarán al menos con un día de antelación, siguiendo el orden de solicitudes. Preferentemente la solicitud se realizará vía e-mail. En casos excepcionales, podría haber tutorías virtuales.

Tutorías. Miércoles de 17.00 a 19.00  
Viernes de 15.00 a 17.00

## GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (PLAN 2018)

### OBJETIVO GENERAL

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.

### OBJETIVOS FORMATIVOS

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

#### 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.

## METODOLOGIA DOCENTE

### Clases teóricas

Desarrollo de contenidos teóricos y de conceptos que permitirán al estudiante conocer los principales conceptos teóricos de cada materia.

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.

### Clases prácticas

Aplicación de contenidos teórico-conceptuales al análisis de problemas concretos, que permitirán al estudiante comprender y asimilar mejor los contenidos.

Las sesiones prácticas se adaptarán a la especificidad de la asignatura, 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.

Trabajos supervisados, individuales o en grupo, de carácter aplicativo, que permitirán desarrollar los contenidos teórico-conceptuales de forma autónoma y aplicarlos al estudio de casos.

### Asistencia y responsabilidad

**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.

## CONTENIDOS TEMÁTICOS

### Tema 1

La gestión de recursos humanos en las administraciones públicas.

### Tema 2

Las clases de empleados públicos al servicio de las administraciones públicas

### Tema 3

La planificación de recursos humanos y la estructuración del empleo público

### Tema 4

El acceso al empleo público. Reclutamiento y selección

### Tema 5

La carrera profesional de los empleados públicos. Carrera vertical y horizontal. Promoción interna

### Tema 6

Formación y gestión del conocimiento

### Tema 7

Gestión de las retribuciones y evaluación del desempeño

### Tema 8

Empleo y valores.

### Tema 9

Nuevos desafíos en la gestión de personal.

## 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.

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.**

Participación activa: 10-20%.

Trabajos y prácticas: 40-50%.

Prueba final: 30-50%.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arenilla Sáez, M. (2005). La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas. Presupuesto y Gasto Público, (41), 33-54.
- Baena del Alcázar, M. (2013). Las cuestiones clave en la regulación y la política de recursos humanos en M. Baena del Alcázar (Coord.), La reforma del Estado y de la Administración Española, pp. 273 y ss., Instituto Nacional de Administración Pública.
- Crespo González, J. (Dir.) (2015). Crisis y reinención de la función pública ante un escenario de gobernanza multinivel. Instituto Nacional de Administración Pública.
- 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 B. Olías de Lima, (Coord.), La Nueva Gestión Pública. Prentice-Hall.
- Jiménez Asensio, R. (1989). Políticas de selección en la función pública española: 1908-1978. Instituto Nacional de Administración Pública.
- Longo, F. (2001). La reforma del servicio civil en las democracias avanzadas. Mérito con flexibilidad. Banco Interamericano de Desarrollo.

## GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (PLAN 2018)

### Gestión de Recursos Humanos

.- Llorente Márquez, J. y Polo Villar, C. (2002). Actividades e instrumentos de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas españolas en J. Crespo González y G. Pastor Albaladejo (Coords.), *Administraciones Públicas Españolas*, pp. 329-363, McGraw-Hill.

.- 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. Instituto Nacional de Administración Pública.

.- 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. Instituto Nacional de Administración Pública.

### OBSERVACIÓN

En términos de asistencia se tendrá en cuenta lo estipulado por el centro. Es decir, lo siguiente:

I. En cumplimiento con la memoria verificada de la titulación y la guía docente de la asignatura, esta requiere una evaluación continua a lo largo del curso que exige la presencialidad, tal y como figura en el artículo 15 del [Reglamento de Actividad Docente de la Facultad](#). En caso de no poder asistir a las clases de manera regular, y siempre que haya un motivo debidamente justificado acorde a los supuestos previstos en el art. 17 del citado Reglamento, se podrá solicitar a la Decana al inicio del curso dispensa académica. Cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas en el transcurso de la asignatura, el/la estudiante deberá avisar de inmediato al profesor/a responsable de la misma para proceder según lo incluido en el art. 4.5. Para los demás supuestos, se seguirá el criterio establecido en el art. 16 del Reglamento, sobre faltas de asistencia.

II. Por lo que se refiere a las convocatorias ordinaria y extraordinaria, los/as estudiantes que no se hallen en ninguno de los supuestos anteriores (es decir, quienes no hayan asistido a clase sin motivo justificado ni dispensa), tendrán que tener en cuenta que:

–No haber realizado todas o algunas de las actividades que forman parte de la evaluación continua no restringe el derecho al examen en la convocatoria ordinaria, pero puede suponer el suspenso general de la asignatura.

–En la convocatoria extraordinaria deberán realizar o aportar, junto con el examen, aquellas actividades del programa de evaluación continua que sean susceptibles de recuperación o aquellas otras actividades compensatorias que el/la profesora estime oportuno, de manera que puedan optar a superar la asignatura de acuerdo con lo establecido en el art. 4.6 del Reglamento. Sin embargo, en línea con lo establecido en el art. 4.3, queda excluida la posibilidad, en este caso, de obtener la máxima calificación.