



## DATOS IDENTIFICATIVOS

### Gestión de recursos humanos: Relaciones de puestos de trabajo y ofertas de empleo público multinivel

Asignatura	Gestión de recursos humanos: Relaciones de puestos de trabajo y ofertas de empleo público multinivel			
Código	P07G092V01206			
Titulación	Grado en Dirección y Gestión Pública			
Descriptor	Creditos ECTS	Seleccione	Curso	Cuatrimestre
	6	OB	2	2c
Lengua Impartición	#EnglishFriendly Castellano Gallego			
Departamento	Sociología, ciencia política y de la administración y filosofía			
Coordinador/a	Briones Gamarra, Óscar			
Profesorado	Briones Gamarra, Óscar			
Correo-e	oscarbriones@uvigo.es			
Web	<a href="http://blogdobri.blogspot.com">http://blogdobri.blogspot.com</a>			
Descripción general	<p>Materia dedicada a la comprensión de los sistemas de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas, tanto en España como en el resto del mundo.</p> <p>Se analizarán los modelos principales, las normativas que acotan el modelo de gestión y los principales subsistemas de la gestión de recursos humanos.</p> <p>Materia del programa English Friendly: Los/as estudiantes internacionales podrán solicitar al profesorado: a) materiales y referencias bibliográficas para el seguimiento de la materia en inglés, b) atender las tutorías en inglés, c) pruebas y evaluaciones en inglés.</p>			

## Resultados de Formación y Aprendizaje

Código	
A1	Que el alumnado haya demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
A2	Que el alumnado sepa aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
A3	Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
A4	Que el alumnado pueda transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
A5	Que el alumnado haya desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
B1	Analizar, sintetizar, resolver problemas y tomar decisiones gestionando la información y el tiempo
B2	Organizar y planificar la actividad profesional de manera óptima
B3	Trabajar en equipo y en ambientes multidisciplinares
B4	Comprometerse éticamente y tener vocación de servicio público
B5	Razonar críticamente
C5	Describir la estructura, la organización y el funcionamiento de las Administraciones Públicas multinivel, analizando su relación con la ciudadanía
C6	Aplicar los conocimientos relacionados con la planificación y la gestión administrativa para una óptima gobernanza

C7	Diseñar e implementar herramientas de gestión de los recursos humanos en las organizaciones
C15	Identificar las consecuencias que la toma de decisiones y los actos de los servidores públicos tienen sobre las personas y la sociedad. Particularmente, en la solución de problemas éticos y morales, dentro del área de la gestión y administración pública
C16	Desarrollar habilidades para la resolución de problemas institucionales complejos
D1	Identificar el significado y aplicar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de conocimiento y en la práctica profesional con el objetivo de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria
D2	Comunicarse de forma oral y escrita tanto en las lenguas oficiales (castellano y gallego) como en una lengua extranjera
D4	Dominar las TIC relacionadas con la titulación en el ámbito académico y profesional.
D5	Integrar el aprendizaje autónomo
D6	Adaptarse a nuevas situaciones

### Resultados previstos en la materia

Resultados previstos en la materia	Resultados de Formación y Aprendizaje			
1. Identificar los marcos generales del empleo público en marco multinivel comunitario y español.	A1	B1	C5	D1
2. Reconocer los niveles estratégicos y operativos de la gestión de personas en las instituciones públicas.	A2	B2	C6	D2
3. Distinguir los elementos básicos de la gestión de recursos humanos y sus diferentes subfunciones.	A3	B3	C7	D4
4. Valorar los modelos de oferta de empleo público (OEP) desenvueltos en los diferentes niveles de administración pública española (central, autonómica y local).	A4	B4	C15	D5
5. Defender el modelo de OEP como base de la gestión pública del bienestar social.	A5	B5	C16	D6
6. Decidir una estrategia operativa de gestión de puestos de trabajo: entre los catálogos y las relaciones de puestos.				
7. Justificar el diseño de puestos en función de un modelo de carrera profesional basada en el Estatuto Básico del Empleado Público y la Agenda 2030				

### Contenidos

Tema	
1. Tradiciones político administrativas y gestión de personas en las organizaciones públicas	1.1. El modelo Burocrático preexistente 1.2. La Administración Pública como instrumento de ejecución de las políticas públicas 1.3. El incidente de la nueva gestión pública
2. Modelos de empleo público	2.1. El modelo de carrera 2.2. El modelo de empleo
3. Función Pública en perspectiva comparada	3.1. Perspectiva europea 3.2. Tendencias globales
4. Función Pública en España	4.1. El modelo consolidado 4.2. Ante un posible cambio de paradigma
5. Planificación estratégica de Recursos Humanos	5.1. Perspectiva global 5.2. Instrumentos de planificación
6. Instrumentos de apoyo estructural	6.1. Instrumentos de detección de necesidades 6.2. Las estructuras orgánicas 6.3. Las relaciones de puestos de trabajo 6.4. Descripción y catálogo de puestos 6.5. Las Ofertas de empleo como resultado final
7. Los Subsistemas principales de gestión del empleo público	7.1. Selección, reclutamiento, provisión y carrera 7.2. Organización de los procedimientos de trabajo 7.3. La negociación colectiva 7.4. Formación y actualización 7.5. Control y evaluación 7.6. Cultura organizativa 7.7. Retribuciones
8. Retos y tendencias en la gestión de personas en el sector público	8.1. Empleos actuales y futuros 8.2. Nuevas tendencias de organización y cambios en los procesos de trabajo

### Planificación

	Horas en clase	Horas fuera de clase	Horas totales
Lección magistral	32	0	32
Resolución de problemas de forma autónoma	32	0	32
Estudio de casos	0	48	48
Foros de discusión	0	36	36
Examen de preguntas objetivas	2	0	2

\*Los datos que aparecen en la tabla de planificación son de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de alumnado

<b>Metodologías</b>	
	Descripción
Lección magistral	Clase de explicación de los contenidos de la materia con las aclaraciones que sean necesarias de forma dinámica
Resolución de problemas de forma autónoma	Actividad en la que se formulan ejercicios y actividades a resolver por el alumnado
Estudio de casos	El estudiantado analizará, bajo las directrices del profesor, los casos reales propuestos y las posibles propuestas de avance
Foros de discusión	Metodología orientada a la puesta en común de noticias, artículos académicos, programas o experiencias cercanas del alumnado alrededor de la gestión de recursos humanos y el empleo público en general

### **Atención personalizada**

<b>Metodologías</b>	<b>Descripción</b>
Lección magistral	Resolución de dudas de manera personalizada. Esta dinámica se prevé por medios digitales tales como el correo electrónico, las tutorías virtuales o la atención telefónica. No obstante, si el estudiantado lo precisa y la situación lo permite, podrá ofrecerse esta atención de manera presencial
Resolución de problemas de forma autónoma	Resolución de dudas de manera personalizada. Esta dinámica se prevé por medios digitales tales como el correo electrónico, las tutorías virtuales o la atención telefónica. No obstante, si el estudiantado lo precisa y la situación lo permite, podrá ofrecerse esta atención de manera presencial
Estudio de casos	Resolución de dudas de manera personalizada. Esta dinámica se prevé por medios digitales tales como el correo electrónico, las tutorías virtuales o la atención telefónica. No obstante, si el estudiantado lo precisa y la situación lo permite, podrá ofrecerse esta atención de manera presencial
Foros de discusión	A raíz del foro se preverán atenciones individualizadas cuando el alumnado precise una profundización o bibliografía sobre alguno de los temas que aparezcan en el mismo

### **Evaluación**

	Descripción	Calificación	Resultados de Formación y Aprendizaje		
Lección magistral	En esta metodología se asocia como evidencia del trabajo del alumnado su buena disposición a participar en los debates que de manera espontánea o planificada surjan en clase	10	A1 A2 A3 A4 A5	C7 C15	D2
Resolución de problemas de forma autónoma	En este ítem el alumnado debe haber mostrado su capacidad de resolución sobre los problemas de gestión de recursos humanos propuestos	15	A3 A4	B1 B2 B4 C15 C16	C6 C7 D6
Estudio de casos	Se valorará la ejecución de la práctica sobre el caso propuesto, con elementos tales como la buena redacción, la capacidad explicativa, la innovación, la profundización de conocimientos y el cuidado en la presentación	20	A3 A5	B2 B3 B5 C7 C15 C16	D5 D6
Foros de discusión	Participación en los foros de discusión, realizándose una evaluación global de las participaciones del estudiantado	15	A3		
Examen de preguntas objetivas	Examen de preguntas objetivas tipo test multirespuesta	40	A1	C5 C6 C7 C16	

### **Otros comentarios sobre la Evaluación**

Los sistemas de evaluación estarán divididos en dos grandes grupos o modalidades: metodologías de evaluación continua y metodologías de evaluación global.

El estudiantado tendrá derecho a elegir el tipo de sistema con el que será evaluado, por defecto se entenderá que se acoge al sistema de evaluación continua, sin perjuicio del deber de fijar pruebas de evaluación global, como alternativa y siempre

dentro de la misma oportunidad de evaluación a disposición del alumnado que renuncie a la evaluación continua.

La nota final del curso (para primera y segunda oportunidad) será la suma de la nota obtenida en las pruebas de evaluación continua realizadas a lo largo del cuatrimestre (con una ponderación del 60% sobre el total) y de la nota obtenida en una última prueba que coincidirá con la fecha de la evaluación global en primera oportunidad (con una ponderación del 40% del total).

Los exámenes se realizarán en la fecha oficial de examen para cada oportunidad de evaluación prevista en el calendario académico.

En ambos casos el alumnado, tanto en continua como en evaluación global, el alumnado tiene derecho a conseguir el 100 de la puntuación.

El examen se configura como una actividad final de la evaluación continua.

Como se puede ver en la metodología de la lección magistral, se valorará la asistencia a clase y la participación activa desde el espíritu crítico y el debate sosegado con los compañeros/as.

Será requisito necesario para el desarrollo de la materia que el profesorado de la misma pueda disponer de una fotografía actualizada del alumnado que deberán subir siempre antes del 30 de septiembre\*.

*(\*) La única finalidad del tratamiento de este dato es que el profesorado de la materia pueda verificar la identidad del alumnado matriculado en la misma.*

*La base de legitimación para el tratamiento de este dato se realiza en aplicación del dispuesto en el artículo 6.1y) del RXPD en el que el tratamiento es necesario para el ejercicio de los poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento basados en el artículo 9 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y en el artículo 25.7 del RD 1791/2010, de 30 de diciembre, por lo que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.*

*El acceso a la imagen y a los datos personales del alumnado solo es permitido al profesorado de cada materia para la realización de las actividades académicas indicadas en esta guía docente y no serán utilizados ni divulgados para ninguna otra finalidad, debiendo guardar el correspondiente deber de confidencialidad de los mismos.*

---

## **Fuentes de información**

### **Bibliografía Básica**

BRIONES GAMARRA, OSCAR, **Factores determinantes en la construcción de la función de recursos humanos autonómica**, 1, INAP, 2014

VILLORIA MENDIETA, MANUEL Y DEL PINO ELOÍSA, **MANUAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**, TECNOS, 2000

### **Bibliografía Complementaria**

BRIONES GAMARRA, OSCAR, **BLOGDOBRI@BLOGSPOT.COM**, 2021

BOUZAS LORENZO, RAMÓN, **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA XUNTA DE GALICIA**, REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS USC, 1999

LINS DE LESSA CARVAHO, F., **La función pública en el mundo**, ARS IURIS SALMANTICENCIS, 2019

RAMÍO MATAS, CARLES, **ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**, TECNOS, 2000

VARELA ALVAREZ, ENRIQUE, **FORMACIÓN DIRECTIVA**, EGAP, 2013

---

## **Recomendaciones**