



DATOS IDENTIFICATIVOS

La Dirección de Personas como Eje del Cambio en las Organizaciones Públicas

Asignatura	La Dirección de Personas como Eje del Cambio en las Organizaciones Públicas			
Código	P04M091V01203			
Titulación	Máster Universitario en Dirección Pública y Liderazgo Institucional			
Descriptores	Creditos ECTS	Seleccione	Curso	Cuatrimestre
	3	OB	1	2c
Lengua Impartición				
Departamento	Dpto. Externo Sociología, ciencia política y de la administración y filosofía			
Coordinador/a	Mahou Lago, Xose Maria			
Profesorado	Mahou Lago, Xose Maria Ramio Mata, Carles			
Correo-e	xmahou@uvigo.es			
Web	http://www.faitic.es			
Descripción general	<p>Estimados colegas, bienvenidos a esta materia sobre dirección de personas como eje de cambio en las organizaciones públicas. Podéis mirar el video de presentación de esta materia. Los objetivos son:</p> <p>Conocer mejor la organización y estructura de los recursos humanos en las administraciones públicas de España.</p> <p>Entender la diferencia y alcance de la dirección de personal versus la dirección de personas.</p> <p>Analizar las estrategias de motivación de los empleados públicos que deben ejercer los directivos.</p> <p>Estudiar las organizaciones como sistemas de poder, organización informal y el conflicto. El directivo debe también liderar la organización informal (la real), gestionar el conflicto y entender y canalizar la cultura organizativa.</p>			

Competencias de titulación

Código	
A7	(*)Conocer los principales paradigmas y enfoques teóricos tanto clásicos como actuales sobre dirección y gestión pública bajo una perspectiva interdisciplinar, de forma sistemática y profunda.
A9	(*)Proporcionar, en el curso de una investigación, una perspectiva teórica novedosa para entender y explicar un fenómeno del ámbito de la dirección y gestión pública.
B1	(*)Que los estudiantes asimilen conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
B2	(*)Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
B4	(*)Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance del conocimiento en el campo de la gestión pública a través de una investigación original.
B13	(*)Capacidad de crítica y auto-crítica.
B14	(*)Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar.
B16	(*)Habilidad de aprendizaje autodirigido y trabajo autónomo en el campo de las ciencias sociales.

Competencias de materia

Resultados previstos en la materia	Tipología	Resultados de Formación y Aprendizaje
Que los estudiantes asimilen conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser saber originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación		B1
Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio	saber hacer	B2
Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance del conocimiento en el campo de la gestión pública a través de una investigación original.	saber hacer	B4
Capacidad de crítica y auto-crítica.	Saber estar /ser	B13
Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar.	Saber estar /ser	B14
Habilidad de aprendizaje autodirigido y trabajo autónomo en el campo de las ciencias sociales.	Saber estar /ser	B16
Conocer los principales paradigmas y enfoques teóricos tanto clásicos como actuales sobre dirección y gestión pública bajo una perspectiva interdisciplinar, de forma sistemática y profunda.	saber	A7
Proporcionar, en el curso de una investigación, una perspectiva teórica novedosa para entender y explicar un fenómeno del ámbito de la dirección y gestión pública.	saber hacer	A9

Contenidos

Tema	
Tema 1. Dirección de personal y de personas	1.1. La organización de los empleados públicos. 1.2. Gestión de personal versus gestión de personas. 1.3. Motivación de los empleados públicos. 1.4. Los problemas de la dirección pública en España.
Tema 2. Organización informal, el conflicto y la cultura administrativa	2.1. El poder y el conflicto: la organización informal. 2.2. La cultura organizativa.

Planificación

	Horas en clase	Horas fuera de clase	Horas totales
Otros	0	30	30
Foros de discusión	0	30	30
Estudio de casos/análisis de situaciones	0	10	10
Pruebas de respuesta corta	0	5	5

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

Metodologías

	Descripción
Otros	-Lectura y asimilación por parte del alumnado del material de la asignatura colgado de la plataforma. -Acceso a píldoras de explicación de cada tema.
Foros de discusión	Actividad desarrollada en un entorno virtual en la que se debaten temas diversos relacionados con el ámbito académico y/o profesional. Se dirige así mismo al envío por parte del alumnado de dudas sobre el contenido de la asignatura.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Otros	Adaptación del ritmo de aprendizaje a la situación profesional y familiar del alumnado. Se permitirá la prórroga de entrega de actividades en caso de acreditar esta situación.
Foros de discusión	Adaptación del ritmo de aprendizaje a la situación profesional y familiar del alumnado. Se permitirá la prórroga de entrega de actividades en caso de acreditar esta situación.
Pruebas	Descripción
Estudio de casos/análisis de situaciones	
Pruebas de respuesta corta	

Evaluación

	Descripción	Calificación
Estudio de casos/análisis de situaciones	A través de FAITIC, análisis de un hecho, problema o suceso real con la finalidad de conocerlo, interpretarlo, resolverlo, generar hipótesis, contrastar datos, reflexionar, completar conocimientos, diagnosticarlo y entrenarse en procedimientos alternativos de solución.	50
Pruebas de respuesta corta	A través de FAITIC, pruebas para evaluación de las competencias adquiridas que incluyen preguntas directas sobre un aspecto concreto. Los alumnos deben responder de manera directa y breve en base a los conocimientos que tienen sobre la materia.	50

Otros comentarios sobre la Evaluación

Fuentes de información

Bibliografía básica:

- MILKOVICH, G.T., BOUDREAU, J.W.(1994), *□Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de Estrategia□*, Addison-Wesley Iberoamericana.
- SPECTOR, B., BEER, M.(1985), *□Gestión de Recursos Humanos□*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- ARGYRIS, C.(1957), *□Personality and Organization. The Conclit between System and the Individual□*, New York, Harper & Brothers.
- BALLART, X., RAMIÓ, C.(1996), *□Indicadores para el Control de la Gestión de Personal□*, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 5-6.
- CASTILLO, J.J.; PRIETO, C.(1983),*□Condiciones de Trabajo. Un Enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo□*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CRESPI, M.A. (1991), *□Acciones Internacionales en Calidad del Aire Interior□*, Comunicación presentada en la *Jornada Síndrome del edificio Enfermo y Condiciones de Trabajo*, Barcelona. INSHT, 12 de diciembre de 1991.
- CHAVARRÍA, R. (1988), *□Iluminación en los Centros de Trabajo□*, en *Notas Técnicas de Prevención*, Madrid, INSHT.
- EASTMON KODAK COMPANY (1983), *□Ergonomic Design for People at Work□* , Belmont, Lifetime Learning Publications.
- FUNDACIÓN MAPFRE (1987), *□Temas de Ergonomía. I Jornadas de Ergonomía□*, Madrid, Editorial Mapfre.
- HALLORANJ. (1982), *□Relaciones Humanas□*, Barcelona, Editorial Hispano Europea.
- LANE, L. (1994), *□Public Sector Performance Management□*, *Review of Public Personnel Administration*, XIV, 3: 26-44.
- LEPLANT, J.(1985), *□La Psicología Ergonómica□*, Barcelona, Oikos-Tau.
- MAS, J., RAMIÓ, C.(1992), *□Técnicas de Auditoría Operativa Aplicadas a la Administración Pública□*, Barcelona, Comitè Assessor de la Generalitat de Catalunya.
- MESCH, D. et al (1995), *□Bureaucratic and Strategic Human resource management: an Empirical Comparison in the Federal Government□*, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 5: 385-402.
- MUNDATE, L.(1988), *□La Intervención Psicosocial en las Organizaciones: Motivación y Diseño del Trabajo□*, Sevilla, Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía.
- OIT/OMS, (1984), *□Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo□*, Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena Reunión, Ginebra.
- PEIRÓ, J.M.(1991), *□ Psicología de la Organización□*, Madrid, UNED.
- RAMIÓ, C., SALVADOR, E.(1992), *□Les Condicions de Treball dels Empleats Administratius de l'Administració Pública□*, Barcelona, Escola d'Administració Pública de Catalunya. Texto no publicado.
- ROBBINS, S.(1987), *□Comportamiento Organizacional□*, Tercera Edición, México, Pretice Hall.
- SCHIEIN, E. (1992), *□Organizational Culture and Leadership□*, San Francisco: Jossey Bass.

TURCOTTE, R. (1986), *Calidad de Vida en el Trabajo. Antiestrés y Creatividad*, México, Trillas.

ZERILLI, A.(1991), *Fundamentos de Organización y Dirección General*, Bilbao, Deusto.

Recomendaciones
