



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 | P04M125V11114 | | | |
| Titulación | Máster Universitario en Dirección pública y liderazgo institucional | | | |
| Descriptores | Creditos ECTS | Seleccione | Curso | Cuatrimestre |
| | 6 | OB | 1 | 2c |
| Lengua Impartición | Castellano | | | |
| Departamento | Dpto. Externo Sociología, ciencia política y de la administración y filosofía | | | |
| Coordinador/a | Varela Álvarez, Enrique José | | | |
| Profesorado | Dapena Gómez, María Varela Álvarez, Enrique José | | | |
| Correo-e | evalvarez@uvigo.es | | | |
| Web | | | | |
| Descripción general | <p>Los objetivos de esta asignatura son:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Conocer mejor la organización y estructura de los recursos humanos en las administraciones públicas de España. *Entender la diferencia y alcance de la dirección de personal versus la dirección de personas. *Analizar las estrategias de motivación de los empleados públicos que deben ejercer los directivos. *Estudiar las organizaciones como sistemas de poder, organización informal y el conflicto. <p>El directivo debe también liderar la organización informal (la real), gestionar el conflicto y entender y canalizar la cultura organizativa.</p> | | | |

Resultados de Formación y Aprendizaje

| | |
|--------|--|
| Código | |
| A4 | Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades |
| A5 | Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo |
| B1 | 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 |
| C13 | Conocer el papel fundamental que desempeñan las personas dentro de una organización como sujetos de conocimiento para alcanzar su excelencia |
| D1 | Capacidad para comprender el significado y aplicación de 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 | Capacidad para comunicarse en lengua gallega |
| D3 | Sostenibilidad y compromiso ambiental. Uso equitativo, responsable y eficiente de los recursos |
| D5 | Capacidad de crítica y auto-crítica |
| D6 | Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar |
| D8 | Habilidad de aprendizaje autodirigido y trabajo autónomo en el campo de las ciencias sociales |

Resultados previstos en la materia

| Resultados previstos en la materia | Resultados de Formación y Aprendizaje |
|--|---|
| Debatir los principales enfoques teóricos sobre el papel desempeñado por los recursos humanos dentro de las organizaciones públicas. | A5 B1 C13 |
| Desarrollar una investigación original y análisis crítico de forma autónoma e interdisciplinar en el campo de las ciencias sociales. | B1 C13 D1 D2 D3 D5 D6 D8 |
| Comunicar los resultados de una investigación sobre recursos humanos en el ámbito de la dirección y gestión pública. | A4 B1 D5 D6 D8 |

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. Poder y conflicto. La organización informal | 2.1. Las Organizaciones como Sistemas Políticos: Conceptos Básicos. 2.2. Redes de Poder en las Organizaciones Públicas 2.3. Algunos Conflictos Usuales en las Organizaciones Públicas . 2.4. Un Efecto de la Perspectiva de Poder y Conflicto: La Organización Informal. 2.5. Experiencias y casos. |
| Tema 3. Cultura organizativa | 3.1. Enfoques y concepto de cultura organizativa. 3.2. Características y elementos de la cultura organizativa. 3.3. Cultura organizativa y cambio. 3.4. Experiencias y casos. |

Planificación

| | Horas en clase | Horas fuera de clase | Horas totales |
|--|----------------|----------------------|---------------|
| Lección magistral | 6 | 0 | 6 |
| Resolución de problemas | 0 | 52 | 52 |
| Foros de discusión | 0 | 20 | 20 |
| Resolución de problemas y/o ejercicios | 0 | 52 | 52 |
| Debate | 0 | 20 | 20 |

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

Metodologías

| | Descripción |
|-------------------------|--|
| Lección magistral | Exposición por parte del profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio, bases teóricas y/o directrices de un trabajo, ejercicio que el/la estudiante tiene que desarrollar |
| Resolución de problemas | Actividad en la que se formulan problema y/o ejercicios relacionados con la asignatura. El alumno debe desarrollar las soluciones adecuadas o correctas mediante la ejercitación de rutinas, la aplicación de fórmulas o algoritmos, la aplicación de procedimientos de transformación de la información disponible y la interpretación de los resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral. |
| Foros de discusión | Actividades desarrolladas en un entorno virtual en el que se debaten temas diversos relacionados con el ámbito académico y/o profesional. |

Atención personalizada

| Metodologías | Descripción |
|--------------|-------------|
|--------------|-------------|

| | |
|--|--|
| Resolución de problemas | Resolución de dudas del alumnado en relación con algún aspecto de la materia (contenido, trabajo o prácticas), así como atención a sus necesidades y consultas relacionadas con el estudio y/o temas vinculados con la disciplina, proporcionándole orientación, apoyo y motivación en el proceso de aprendizaje. Esta actividad se desarrollará de forma no presencial (a través del correo electrónico o del campus virtual) |
| Foros de discusión | Resolución de dudas del alumnado en relación con algún aspecto de la materia (contenido, trabajo o prácticas), así como atención a sus necesidades y consultas relacionadas con el estudio y/o temas vinculados con la disciplina, proporcionándole orientación, apoyo y motivación en el proceso de aprendizaje. Esta actividad se desarrollará de forma no presencial (a través del correo electrónico o del campus virtual) |
| Pruebas | Descripción |
| Resolución de problemas y/o ejercicios | Resolución de dudas del alumnado en relación con algún aspecto de la materia (contenido, trabajo o prácticas), así como atención a sus necesidades y consultas relacionadas con el estudio y/o temas vinculados con la disciplina, proporcionándole orientación, apoyo y motivación en el proceso de aprendizaje. Esta actividad se desarrollará de forma no presencial (a través del correo electrónico o del campus virtual) |
| Debate | Resolución de dudas del alumnado en relación con algún aspecto de la materia (contenido, trabajo o prácticas), así como atención a sus necesidades y consultas relacionadas con el estudio y/o temas vinculados con la disciplina, proporcionándole orientación, apoyo y motivación en el proceso de aprendizaje. Esta actividad se desarrollará de forma no presencial (a través del correo electrónico o del campus virtual) |

| Evaluación | | | | | | |
|--|---|--------------|---------------------------------------|----|-----|----------------------|
| | Descripción | Calificación | Resultados de Formación y Aprendizaje | | | |
| Resolución de problemas y/o ejercicios | Prueba en la que el alumno debe solucionar una serie de problemas y/o ejercicios en un tiempo/condiciones establecido/as por el profesor. | 40 | A5 | B1 | C13 | D2 D5 D6 D8 |
| Debate | Charla abierta entre un grupo de estudiantes. Puede centrarse en un tema de los contenidos de la materia, en el análisis de un caso, en el resultado de un proyecto, ejercicio o problema desarrollado previamente en una sesión magistral. | 20 | A4 | B1 | C13 | D1 D2 D3 D5 |

Otros comentarios sobre la Evaluación

- La información sobre las actividades evaluativas estará disponible en el espacio de la asignatura en el campus virtual, bajo la etiqueta [Evaluación] de cada tema.
- El alumnado tendrá opción a presentarse a la convocatoria extraordinaria (segunda convocatoria) a partir de la adaptación que de estas actividades realice el docente y cuyo contenido será colgado de la plataforma.
- 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 a la plataforma a comienzos de curso, y siempre antes del día 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

RAMIÓ, C., *Teoría de la Organización y Administración Pública*, Tecnos, 2010

VILLORIA, M. DEL PINO, E., **Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas**, Tecnos, 1997

Bibliografía Complementaria

MILKOVICH, G.T., BOUDREAU, J.W., **Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de Estrategia**, Addison-Wesley Iberoamericana, 1994

SISTERNAS, X., **Gestió de Recursos Humans per a uns Ajuntaments Eficaces**, Diputació de Barcelona, 1998

SPECTOR, B., BEER, M., **Gestión de Recursos Humanos**, Ministerio de Trabajo, 1985

Recomendaciones
