

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Técnicas de dirección y principios de gestión de personas en el ámbito público
Titulación	Máster Universitario en Gestión Pública
Escuela/ Facultad	Ciencias Sociales y de la Comunicación
Curso	
ECTS	6 ECTS
Carácter	Obligatorio
Idioma/s	Castellano
Modalidad	Online
Semestre	Primer semestre
Curso académico	2023/2024
Docente coordinador	Pablo Rafael Díaz de la Calle

2. PRESENTACIÓN

Bienvenidos al Módulo 4 de la asignatura "Técnicas Avanzadas de Gestión Pública". En este módulo, nos adentraremos en el fascinante mundo de la gestión de personas en el contexto de la administración pública. A lo largo de este curso, exploraremos los conceptos, habilidades y competencias necesarias para dirigir y gestionar eficazmente el talento humano en las organizaciones gubernamentales.

Contenidos:

- 1. El Nuevo Paradigma de la Gestión y la Dirección de Personas en el Ámbito Público:**
 - Examinaremos los cambios y tendencias emergentes en la gestión de personas en el sector público, así como los nuevos paradigmas que están transformando la manera en que se lidera y gestiona el talento humano en las organizaciones gubernamentales.
- 2. Tendencias, Principios y Técnicas de Dirección y Gestión de Personas en el Ámbito Público:**
 - Analizaremos las tendencias actuales, principios y técnicas efectivas en la dirección y gestión de personas en el sector público, centrándonos en cómo aplicar estas herramientas para maximizar el rendimiento y el compromiso de los empleados.
- 3. El Paradigma de la Persona y del Talento Humano como Elementos de la Dirección y Gestión del Cambio Organizacional:**
 - Evaluaremos el papel fundamental que desempeña el talento humano en la gestión del cambio organizacional en el ámbito público, y cómo utilizar estratégicamente el talento para impulsar la innovación y el crecimiento organizacional.
- 4. Participación Interna de los Empleados Públicos:**
 - Abordaremos estrategias para fomentar una mayor participación y compromiso de los empleados en las organizaciones públicas, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo.
- 5. Perspectiva de Género en las Administraciones Públicas**
 - Analizaremos la importancia de abordar las cuestiones de género en la administración pública y cómo promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.

6. Multiculturalismo e Igualdad de Oportunidades en el Acceso a la Función Pública:

- Diseñaremos planes para promover la diversidad cultural y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos, fomentando un ambiente inclusivo y equitativo.

Objetivos de Aprendizaje:

- Familiarizar a los estudiantes con los conceptos, teorías y técnicas avanzadas de dirección y gestión de personas en el ámbito público.
- Identificar nuevas técnicas, paradigmas y procesos necesarios para abordar los desafíos actuales en la gestión de personas en el sector público.
- Aprender a analizar, evaluar y proponer soluciones a los problemas identificados en el modelo actual de gestión de personas en la administración pública.
- Comprender las perspectivas comparadas sobre la gestión de personas en diferentes contextos organizacionales.

3. COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE APRENDIZAJE

Las competencias que adquirirán los estudiantes serán:

Competencias básicas:

- CB8 – Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- CB9 – Que los estudiantes desarrollen la capacidad de comunicación oral y escrita en su lengua materna, permitiéndoles expresarse de manera efectiva tanto en situaciones familiares como en entornos académicos y profesionales. Esto incluye la habilidad para transmitir ideas de manera clara y coherente, así como para comprender y responder adecuadamente a mensajes orales y escritos, demostrando un dominio sólido del idioma nativo en diversas situaciones comunicativas y contextos sociales.

Competencias transversales:

- CT1: Aprendizaje Autónomo: Habilidad para elegir las estrategias, las herramientas y los momentos que considere más efectivos para aprender y poner en práctica de manera independiente lo que ha aprendido.
- CT3: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica, para utilizar los conocimientos adquiridos en el ámbito académico en situaciones lo más parecidas posibles a la realidad de la profesión para la cual se están formando.
- CT12: Trabajo en equipo: Capacidad para integrarse y colaborar de forma activa con otras personas, áreas y/u organizaciones para la consecución de objetivos comunes.

Competencias específicas:

- COMP2. Utilizar técnicas avanzadas de evaluación de políticas públicas incluyendo el análisis económico, financiero y de gestión presupuestaria aplicado a las organizaciones y a los servicios públicos.
- COMP4. Investigar, valorar y aplicar principios, técnicas y herramientas que deben guiar la actuación de los empleados públicos, la capacitación para el diseño de códigos deontológicos, la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión de calidad de los servicios públicos.
- COMP5. Aplicar y practicar técnicas de dirección de recursos humanos, incluyendo la mediación y la negociación, así como las fórmulas de contratación administrativa.

Habilidades:

HAB3. Proponer procesos de toma y adopción de decisiones y planes de acción que aborden los retos de la relación con el personal de la administración y la Opinión Pública.

- Analizar el nuevo paradigma de la persona y el talento humano como elementos dinamizadores de la dirección y la gestión del cambio organizacional.
- Evaluar la perspectiva de género en las AAPP.
- Realizar propuestas de aplicación de las últimas novedades en técnicas, principios y métodos de dirección y gestión de personas en el ámbito público
- Proponer posibles soluciones a los retos de la participación interna de los empleados públicos
- Diseñar planes de implementación del multiculturalismo y la igualdad en el acceso a la función pública

4. CONTENIDOS

La materia está organizada en las siguientes unidades de aprendizaje:

- **Unidad 1.** El nuevo paradigma de la gestión y la dirección de personas en el ámbito público
- **Unidad 2.** Tendencias, principios y técnicas de dirección y gestión de personas en el ámbito público
- **Unidad 3.** El paradigma de la persona y del talento humano como elementos de la dirección y gestión del cambio organizacional
- **Unidad 4.** La participación interna de los empleados públicos.
- **Unidad 5.** La perspectiva de género en las Administraciones Públicas
- **Unidad 6.** Multiculturalismo e igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral (web conference)
- Método del caso
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en proyectos
- Aprendizaje basado en retos

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

Modalidad a distancia:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales (modalidad a distancia).	10h
Clases virtuales síncronas	20h
Análisis de casos (modalidad a distancia).	10h
Resolución de problemas (modalidad a distancia).	10h
Exposiciones orales de trabajos síncronas (modalidad a distancia)	2h
Investigaciones y proyectos (modalidad a distancia)	20h
Estudios de contenidos y documentación complementaria (modalidad a distancia)	56h
Foro virtual (modalidad a distancia)	8h
Tutoría académica virtual síncrona (modalidad a distancia).	12h
Pruebas de evaluación virtuales (modalidad a distancia)	1h
Total	150h

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Sistema de evaluación	% mínimo	% máximo
Prueba de evaluación virtual (modalidad a distancia)	60%	60%
Caso/problema (modalidad a distancia)	40%	40%

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 5,0 en la actividad 7 (prueba final), para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

No serán objeto de evaluación las actividades presentadas fuera del plazo marcado por el docente.

Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 5,0 en la actividad 7 (prueba final), para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

No serán objeto de evaluación las actividades presentadas fuera del plazo marcado por el docente.

Igualmente, se deberán entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria (suspensas), así como las no entregadas, antes de la fecha de la prueba objetiva final de dicha convocatoria extraordinaria. De lo contrario, no serán objeto de evaluación.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
<p>Actividad 1.</p> <p>El estudiante deberá entregar un trabajo individual escrito, de una extensión mínima de 1500 palabras y máxima de 3000 palabras (incluida la bibliografía), comentando los principales conceptos que desarrolla el texto seleccionado y vinculados a los temas principales de la Unidad 1:” Artículo 103 de la Constitución española”.</p>	Semana 25
<p>Actividad 2.</p> <p>El estudiante deberá entregar un trabajo individual escrito, de una extensión mínima de 1500 palabras y máxima de 3000 palabras (incluida la bibliografía), comentando los principales conceptos que desarrolla el texto seleccionado y vinculados a los temas principales de la Unidad 2:” Análisis artículo de prensa Kissinger</p>	Semana 26
<p>Actividad 3</p> <p>El estudiante deberá entregar un trabajo individual escrito, de una extensión mínima de 1500 palabras y máxima de 3000 palabras (incluida la bibliografía), comentando los principales conceptos que desarrolla el texto seleccionado y vinculados a los temas principales de la Unidad 4:” La participación interna de los empleados públicos</p>	Semana 27
<p>Actividad 4</p> <p>El estudiante deberá entregar un trabajo individual escrito, de una extensión mínima de 1500 palabras y máxima de 3000 palabras (incluida la bibliografía), comentando los principales conceptos que desarrolla el texto seleccionado y vinculados a los temas principales de la Unidad 4:” Actividad. Análisis grupal de Servicio y gobernabilidad democrática</p>	Semana 28
<p>Actividad 5. Prueba final</p>	Semana 32

Este cronograma y el número de actividades podrá sufrir modificaciones por cuestiones académicas. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Álvarez, Alba (2010). “El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es)”. Revista del CLAD, Reforma y Democracia. N.º 47, pp. 48-70.
- Aresa Vidal, Xosé y otros (2017). Nuevo tiempo para la función pública. Propuestas para atraer y desarrollar talento en la Administración actual del Estado. Madrid: INAP.
- Bachi, Carol (1999). Women, policy and politics: the construction of policy problems. London: Sage.
- Baena del Alcázar, M. (1985). Curso de Ciencia de la Administración. Volumen I. Tercera Edición. Madrid: Tecnos.
- Baena del Alcázar, M. (1993). Curso de Ciencia de la Administración. Volumen I. Tercera Edición. Madrid: Tecnos.
- Baena del Alcázar, M. (1999). Élités y conjuntos de Poder en España (1939 – 1992): Un estudio cuantitativo sobre parlamento gobierno y administración y gran empresa. Madrid: Tecnos.
- Baena del Alcázar, M. (2000). Curso de Ciencia de la Administración. Volumen I. 4ta Edición. Madrid: Tecnos.
- Banting, K. y Kynlicka, W. (2007). Derechos de las minorías y Estados de Derecho. México: Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM.
- Barabás, A. (2014). Multiculturalismo, pluralismo cultural e interculturalidad en el contexto de América Latina: La presencia de los pueblos originarios. Oaxaca (México): Instituto Nacional de Antropología e Historia.
- Barzilai, G. (2003). Communities and law: Politics and characters of legal identities. Ann Arbor: University of Press.
- Baylos Grau, Antonio (1987). Derecho de huelga y servicios esenciales. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Bell, Mark (2008). “The implemetantion of European Anti-discrimination directives: Converging towards a common model?”. The Political Quartely. Vol. 79, N.º 1, pp. 36-46.
- Beltrán Villalva, Miguel. (2000). “La formación de los empleados públicos” en la Acción Pública en un régimen democrático. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. pp. 153-176.
- Beltrán, M. (1977). La élite burocrática española. Madrid: Ariel.
- Berrocal Berrocal, F. y Pereda Marín, S. (2011). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: E.S.I.C. Editorial.
- Bethel – Fox, Ch. E. (1992). Las competencias clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao: Editorial Deusto.
- Blasco Lahoz, F. J. (2006). El régimen de clases pasivas del Estado. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Bobbio, Norberto (1985). El futuro de la democracia. Barcelona: Plaza y Janés.
- Braudel, F. (1970). Le monde actuel. Histoire et civilisations. París: Librairie Classique Eugène Belin.
- Bustelo, María y Lombardo, Enmanuela (eds.) (2007). Políticas de igualdad en España y en Europa. Valencia: Cátedra Editorial.
- Calduch Cervera, R. (2003). “Cultura y civilización en la sociedad internacional” en la obra colectiva: Iglesia, Estado, Sociedad. Libro homenaje a D. José Jiménez y Martínez de Carvajal. Madrid. Editorial San Pablo CEU.
- Campos Ríos, Maximiliano (2022). El Estado en la Era Meta. Del “Estado inteligente al Estado Inmersivo”. Caracas: CLAD.

- Campos Ríos, Maximiliano (2022). El Estado en la Era Meta. Del “Estado Inteligente” al “Estado Inmersivo”. Buenos Aires: INAP.
- Canales Aliende, J. M. (2002). Lecciones de Administración y de Gestión Pública. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Canales Aliende, J. M. y Romero Tarín, Adela (2023). Algunas reflexiones sobre la amenaza de las identidades a la democracia, al universalismo e igualitarismo de los derechos humanos. Investigación del premio “Fermín Caballero” del Ayuntamiento de Barajas de Melo (Cuenca).
- Canales Aliende, J.M. (1996). El directivo público, en revista Actualidad Administrativa. N.º 7. pp. 151 a 161.
- Canales Aliende, José Manuel. (1996). “El directivo Público” en revista Actualidad Administrativa, N.º 7. pp. 151-161.
- Canales Aliende, Jose-Manuel (2011). Estudios sobre Innovación Administrativa y Gestión Pública en Iberoamérica. Alicante: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Canales Gil, A. (1996). El sistema de clases pasivas del Estado. Madrid: Editorial CEDEES.
- Cantero Martínez, J. (2008). “Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: Claves para armar el nuevo modelo”. Revista de Administración Pública. N.º 176.
- Carrasco Canals, C. (1975). La burocracia en la España del siglo XIX. Madrid: I.E.A.L.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. Resolución N.º 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”.
- Cascajo Castro, J. L. et al. (1979). Los derechos humanos. Su eficacia, estatuto jurídico y sistema. Sevilla: Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Chinoy, E. (1961). An Introduction to Sociology. Nueva York: Random House.
- Corte – Real, Isabel. (1991). “Formación en la Administración Pública: desafíos y perspectivas” en Revista Iberoamericana de Administración Pública N.º 3. Madrid: I.N.A.P. pp. 107-116.
- Cotino Hueso, Lorenzo (Coordinador) (2007). Democracia, participación y voto a través de las nuevas tecnologías. Granada: Editorial Comares.
- Crozier, M. (1984). No se cambia la sociedad por decreto. Madrid: I.N.A.P.
- Declaración Universal de Derechos del Hombre y del Ciudadano de la ONU de 1948.
- Declaración Universal de Derechos del Hombre y del Ciudadano de la ONU de 1948.
- Díaz – Moura, Leopoldo. (2010). “La formación “on line” como modalidad de enseñanza para desarrollar competencias en el marco de la gobernanza” en revista del C.L.A.D. Reforma y Democracia, N.º 47, pp. 167-190.
- Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R.(2003). La gestión de los Recursos Humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. Madrid: Mc Graw Hill.
- Duverger, M. (1966). - Sociologie politique. París: Presses Universitaires de France.
- Eagly, A. y Johamesen-Schmitt, M. (2001). “Gender and leadership style: A meta-analysis”. Psychological Bulletin, 108 (2), pp. 233-256.
- European Commission. (2012). Excellence in public administration for competitiveness in E.U. Members. Bruxelles: European Union.
- Ferrajoli, L. (2022) Por una constitución de la tierra. La humanidad en la encrucijada. Madrid: Editorial Trotta.
- Ferrajoli, L. (2022). Por una Constitución de la Tierra. La humanidad en la encrucijada. Madrid: Editorial Trotta.
- Ferret, Joaquín. (1995). “Las singularidades de la formación de los funcionarios públicos” en revista Documentación Administrativa N.º 241, 242. pp. 483-500.
- García de Enterría, E. (1972). La Administración Española. Madrid: Alianza.
- Gasalla Dapena, J.M. (1999). La Nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento directivo. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.

- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- González Álvarez, José-Luis y otros (2018). “Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género: Sistema Viogén”. *Behavior and Law Journal* 4(1), pp. 29-40.
- González González, Juan Carlos y Gutiérrez Díaz, Maruja (2013). *Formación Innovadora. Nuevos modelos para la formación en la Administración Pública*. Madrid: I.N.A.P.
- González Sánchez, M.Y. et al. (2014). *Mapa de la gestión por competencias en el sector público español*. Madrid: I.N.A.P.
- Hecló, Hugh (2010). *Pensar institucionalmente*. Madrid: Paidós.
- Huntington, S. (1996). *The Clash of civilizations and the remaking of world order*. New York: Simon&Schuster.
- Iacoviello, M. y Pulido, N. y Llano, M. (2018). “Sistemas directivos públicos: Balance de experiencias internacionales” en revista *Estado Abierto*. Vol. 3. N°1. Agosto - noviembre. I.N.A.P. de Argentina.
- Jackson Preece, J. (2005). *Minority Rights: Between Diversity and Community*. Cambridge: Polity Press.
- Kimlicka, W. (2004). *Estados, naciones y culturas*. Córdoba: Editorial Almuzara
- Kimlicka, W. (2004). *Estados, naciones y culturas*. Córdoba: Editorial Almuzara.
- Klisberg, Bernardo (1989). *Gerencia pública en tiempos de incertidumbre*. Madrid: MAP e INAP.
- Klisberg, Bernardo (1993). *Universidad, formación y administradores, y sector público en América Latina*. México: FCE, CLAD e INAP.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y electiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Lombardo, Enmanuela (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.
- Longo, F. (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós.
- Longo, Francisco e Isa, Tamyko (Eds.) (2008). *Los escenarios de la gestión pública del siglo XXI*. Barcelona: Escola d’Administració Pública de Catalunya. Generalitat de Catalunya.
- Losada Marrodán, C. (1995). “Las especialidades de la gestión pública: implicaciones en la función directiva pública” en la revista *Documentación Administrativa*. N.º 241-242. Enero - Agosto de 1995. pp 407 a 482.
- Malgesini, G y Giménez, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Manzana Laguarda, R. (1998). *Situaciones administrativas de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Manzana Laguarda, R. (2006). *Derechos y deberes de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Martínez Marín, A. (1999). *Régimen jurídico de los funcionarios*. Madrid: Tecnos.
- Martínez Marín, Antonio (1989). *Régimen Jurídico de los Funcionarios*. Madrid: Tecnos.

- Messeguer Yesbra, J. (2008). El régimen de las incompatibilidades de los funcionarios públicos. Barcelona: Bosch.
- Mintzberg, M. (1995). Mintzberg y la dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Moore, M.M. (1998). Gestión estratégica y Creación de Valor en el Sector Público. Barcelona: Paidós.
- Morell Ocaña, L. (1994). El sistema de la confianza política en la Administración Pública. Madrid: Cívitas.
- Naranjo Benavides, F. y Jiménez Planas. (1999). Habilidades Directivas. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.
- Nieto García, A. (1967). La retribución de los funcionarios públicos en España. Historia y actualidad. Madrid: Editorial Revista de Occidente.
- North, Douglas C. (1993). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. México: Fondo de Cultura Económica.
- Núñez Martín, A. (2012). El nuevo directivo público. Claves de liderazgo para la gestión pública. Pamplona: EUNSA.
- O.C.D.E. (1995). Flexibilidad en la gestión de personal en las Administraciones Públicas. Madrid: B.O.E.
- O.C.D.E. (1997). La transformación de la gestión pública. Las reformas en los países de la O.C.D.E. Madrid: B.O.E.
- Olaz Capitán, A.J. (2019). Guía práctica para el diseño y medición de carreras profesionales. Madrid: E.S.I.C. Editorial.
- Olías de Lima, B. (coordinadora). (1995). La gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. Madrid: Editorial de la Universidad Complutense.
- Oszlak, Oscar (2020). El Estado en la era exponencial. Buenos Aires: INAP.
- Palomar Olmeda, A. (1997). Planificación de los recursos humanos en el ámbito público. Madrid: Mac Graw Hill.
- Palomar Olmeda, A. (2023). La Administración Pública en el siglo XIX: una situación de crisis evidente. Pamplona: Aranzadi.
- Palomo Vadillo, M. (2022). Gestión por competencias. Identificación y evaluación. Madrid: E.S.I.C. Editorial.
- Parada Vázquez, J.R. (2019). Derecho de la función pública. Madrid: Editorial Civitas.
- Peces Barba, G. (1976). Derechos Fundamentales. Segunda Edición. Madrid: Biblioteca Universitaria Guadiana.
- Peiró, J.M. (1996). Función directiva en la Administración Pública: Una perspectiva psicosocial. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.
- Peters, G.B. y Pierre, Jon (eds.) 2010. La politización de la función pública en una perspectiva comparada. Madrid. I.N.A.P.
- Pont Vidal, Josep (2017). La innovación en la gestión pública. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Powell, Walter W. y Dimagio, Paul J. (Comps). (1999). El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.
- Quintanilla, J.; Sánchez – Runde, C. y Cardona, P. (2004). Competencias de la Dirección de personas. Un análisis desde la dirección. Madrid: Prentice Hall
- Ramió, C. (2012). La extraña pareja. La procelosa relación entre político y funcionarios. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Ramió, C. (2016). La renovación de la función pública. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Ramió, C. (2019). Inteligencia Artificial y Administración Pública. Robots y humanos compartiendo el Servicio Público. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Ramírez Nardiz, Alfredo (2010). La democracia participativa. La democracia participativa como profundización en la democracia. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Recorder, Lluís y Joly, Jordi (2011). *Confianza política. La política y el management frente a los retos del siglo XXI*. Oñati: Fundación Democracia y Gobierno Local.
- Rodríguez Arana, J. (1993). *Principios de ética pública. ¿Corrupción o servicios?* Madrid: Editorial Montecorvo.
- Rodríguez Fernández, A. (1995). *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid: Tecnos.
- Roqueta Buj, Remedios (2007). *El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid.
- Sala Franco, Tomás y Roqueta Buj, Remedios (1995). *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sánchez Morón, M. (2022). *Derecho de la Función Pública. Decimoquinta Edición Actualizada*. Madrid: Tecnos.
- Senge, Peter, Roberts, Charlotte y Richard, Ross (2006). *La quinta disciplina en la práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Singer, M. (1968). *Cultura. Concepto*. International Encyclopedia of the Social Sciences. Nueva York: Macmillan C° and Free Press.
- Sommerfeld, Alfred (2010). *Liderazgo ético, La sabiduría de decidir bien*. Madrid: Ediciones Encuentro. Nueva Revista de Política, Cultura y Arte.
- Tarradellas Guijarro, Esther et alí. (2015). *La gestión por competencias en la Administración Pública Española*. Valencia: Universidad Politécnica.
- Taylor, C. (1992). *Multiculturalismo y política del reconocimiento*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Tratado de Lisboa de la Unión Europea, firmado por los Estados miembros el 13 de diciembre de 2007.
- Truyol Serra, A. (1975). *Los Derechos Humanos*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Truyol Serra, A. (1991). *La sociedad internacional*. Madrid: Alianza.
- Ulrich, D. y otros (2000). *EL futuro de la Dirección de Recursos Humanos*. Barcelona: Editorial Gestión 2000.
- Varios Autores (1997). *Modelos de Función Pública Comparada*. Madrid: I.N.A.P.
- Varios Autores (2022). “Mujer y empleo público: Una aproximación al conocimiento experto en recursos humanos y gestión pública en clave de género” Coordinadora; María Dapena López. *Revista Documentación Administrativa. Nueva Etapa*. Diciembre 2022. Número monográfico.
- Varios Autores. (2002). *La profesionalización de la Función Pública en Iberoamérica*. Madrid: M.A.P. e I.N.A.P.
- Villoria Mendieta, M. (2000). “Gestión y planificación estratégica de recursos humanos en la Administración Pública: peculiaridades, balance y perspectivas” en la *Revista Cuadernos de Gobierno y Administración*. Nº1. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense. pp 165 a 192.
- Villoria Mendieta, M. y Del Pino Matute, E. (1997). *Manual de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Villoria Mendieta, M. y Palomar, J.A. (dir.)
- Villoria Mendieta, Manuel y Del Pino Matute, Eloísa (2001). *Manual de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid: Tecnos.

- Weber, M. (1984) Economía y sociedad. Séptima reimposición. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zapata Bueno, R. (2008). Multiculturalidad e Inmigración. Barcelona: Editorial Síntesis.

10. UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo:

Las adaptaciones o ajustes curriculares para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo, a fin de garantizar la equidad de oportunidades, serán pautadas por la Unidad de Atención a la Diversidad(UAD).

Será requisito la emisión de un informe de adaptaciones/ajustes curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo deberán contactar a través de: unidad.diversidad@universidadeuropea.es al comienzo de cada semestre.

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tú opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación. Muchas gracias por tu participación.

PLAN DE TRABAJO DE LA ASIGNATURA.

CÓMO COMUNICARTE CON TU DOCENTE

Cuando tengas una duda sobre los contenidos o actividades, no olvides escribirla en los foros de tu asignatura para que todos tus compañeros y compañeras puedan leerla.

¡Es posible que alguien tenga tu misma duda!

Si tienes alguna consulta exclusivamente dirigida al docente puedes enviarle un mensaje privado desde el Campus Virtual. Además, en caso de que necesites profundizar en algún tema, puedes acordar una tutoría.

Es conveniente que leas con regularidad los mensajes enviados por estudiantes y docentes, pues constituyen una vía más de aprendizaje.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Actividad 1. Analizar, de forma individual, el siguiente extracto de la Constitución española de 1978 Título IV. Del Gobierno y de la Administración Artículo 103

Actividad 2. Analizar, de forma individual, el artículo de prensa Kissinger (1923-2023) de Mira Milosevich.

Actividad 3. Analizar, de forma individual, el texto Formación de la administración pública: desafíos y perspectivas de Isabel Corte-Real.

Actividad 4 Analizar, de forma grupal, el texto Servicio civil y gobernabilidad democrática de Joan Prats i Catalá.

RÚBRICAS DE LAS ACTIVIDADES EVALUABLES

Actividad 1.

- Tipo de actividad: individual
- Evaluación: esta actividad computa el 10 % sobre el total de la asignatura.
- ¿Cuándo tienes que entregar la actividad?: Según las fechas indicadas por el profesor
- ¿Cómo entregar la actividad? La entrega tendrá lugar en la forma que estipule vuestro profesor y/o subiendo la actividad al campus virtual.
- ¿Cómo se evalúa? Esta actividad se califica mediante la siguiente rúbrica: Vuestro profesor medirá vuestro grado de conocimiento y desempeño adquirido, teniendo en consideración criterios objetivos y/o técnicos.

Actividad 2.

- Tipo de actividad: individual
- Evaluación: esta actividad computa el 10 % sobre el total de la asignatura.
- ¿Cuándo tienes que entregar la actividad?: Según las fechas indicadas por el profesor
- ¿Cómo entregar la actividad? La entrega tendrá lugar en la forma que estipule vuestro profesor y/o subiendo la actividad al campus virtual.
- ¿Cómo se evalúa? Esta actividad se califica mediante la siguiente rúbrica: Vuestro profesor medirá vuestro grado de conocimiento y desempeño adquirido, teniendo en consideración criterios objetivos y/o técnicos.

Actividad 3.

- Tipo de actividad: individual
- Evaluación: esta actividad computa el 10 % sobre el total de la asignatura.
- ¿Cuándo tienes que entregar la actividad?: Según las fechas indicadas por el profesor
- ¿Cómo entregar la actividad? La entrega tendrá lugar en la forma que estipule vuestro profesor y/o subiendo la actividad al campus virtual.
- ¿Cómo se evalúa? Esta actividad se califica mediante la siguiente rúbrica: Vuestro profesor medirá vuestro grado de conocimiento y desempeño adquirido, teniendo en consideración criterios objetivos y/o técnicos.

Actividad 4.

¿Cómo se evalúa? Esta actividad se califica mediante la siguiente rúbrica:

	No realizado/ Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado
Uso conveniente de teoría / fuentes	No utiliza recursos teóricos adecuados y relevantes	Utiliza recursos teóricos adecuados y relevantes, limitándose a enumerarlos de manera generalista sin particularizar al caso de análisis	Utiliza recursos teóricos adecuados y relevantes y lo hace adentrándose en un análisis particular de los supuestos	Utiliza recursos teóricos adecuados y relevantes, los hace particulares del caso de análisis y los complementa con información adicional (fuentes no incluidas, casos similares, marco internacional, etc.)
Presentación clara y adecuada	El trabajo se presenta descuidado, desordenado y, en general, inaceptable para entregar a un posible cliente	El trabajo se presenta sin portada, identificación del trabajo y/o del grupo, índice de contenidos y debidamente estructurado y ordenado	Se aporta una correcta redacción y extensión y está bien estructurado y organizado	El trabajo es de una presentación adecuada, correcta y ordenada

En relación con el ejercicio previsto en esta actividad, se recoge a continuación el modelo de rúbrica de cara a su evaluación:

- Evaluación: Esta actividad computa el 10% sobre el total de la signatura

Prueba final

- Tipo de actividad: individual
- Evaluación: esta actividad computa el 60% sobre el total de la asignatura.
- ¿Cuándo tienes que entregar la actividad?
Se trata de una actividad que se realiza en el aula (virtual), por lo que su entrega será tras el tiempo fijado para su realización por vuestro profesor.
- ¿Cómo se evalúa? Dependerá del tipo de prueba que elija vuestro profesor, lo que será informado con anticipación a la realización de la prueba. En todo caso, medirá vuestro grado de conocimiento y desempeño adquirido.

ANEXO I. REGLAMENTO DE ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES DE MÁSTER UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de la calidad, establece una nueva regulación de las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales de Máster Universitario. La Universidad Europea de Madrid, en el ejercicio de la autonomía universitaria que le es propia, dispone el Reglamento de Enseñanzas Universitarias Oficiales de Máster para regular los aspectos académicos necesarios para la impartición de las enseñanzas conducentes a la obtención de los Títulos oficiales de Máster Universitario, disponible en el siguiente enlace:

https://universidadeuropea.com/resources/media/documents/3_Reglamento_de_Ensenanzas_Universitarias_Oficiales_de_Master-UEM-v6.pdf

ANEXO II. NORMAS DE CORRECCIÓN LINGÜÍSTICA

1. Criterios de corrección comunes (a todas las asignaturas y profesores)

Por cada falta de ortografía se deducirá medio punto de la calificación del ejercicio. Cuando se repita la misma falta de ortografía, se contará como una sola. Por la reiteración de errores de puntuación y faltas de acentuación se podrán deducir hasta dos puntos de la calificación del ejercicio, según la apreciación del profesor. En el caso de los trabajos que se entregan ya revisados, en los que el estudiante ha tenido acceso a las normas lingüísticas (así como a correctores ortográficos y de estilo) durante su realización, estas deducciones de la calificación final del ejercicio se duplicarán (es decir, un punto por cada falta de ortografía y hasta cuatro puntos por la reiteración de errores de puntuación y faltas de acentuación).

2. La norma lingüística

Como obra de referencia y consulta se tomará el Diccionario panhispánico de dudas <<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/dpd>>, (DPD), texto concebido para responder, desde la norma culta actual, a las dudas más frecuentes que plantea el español (tanto de carácter ortológico y ortográfico, como morfológico, sintáctico y léxico-semántico). Elaborado por la Asociación de Academias de La lengua Española, el DPD propone como norma un modelo de lengua que corresponde a la forma de hablar y escribir que emplean los hispanohablantes cultos en situaciones de comunicación formales.

3. Consulta de dudas

Las dudas están ordenadas en el DPD por orden alfabético, como corresponde a un diccionario. Ofrecemos a continuación una serie de enlaces directos para facilitar las consultas de los estudiantes a algunos de los apartados más visitados.

Enlace a todos los artículos temáticos: <http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-dedudas/articulos-tematicos>

Enlaces específicos a cuestiones determinadas

Abreviaturas:
<http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-de-dudas/apendices/abreviaturas>

Concordancia:

<http://lema.rae.es/dpd/?key=concordancia>

Conjugación verbal (modelos):

<http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-dedudas/apendices/modelos-de-conjugacion-verbal>

Dequeísmo:

<http://lema.rae.es/dpd/?key=dequeism>

o Extranjerismos:

<http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-de-dudas/quecontiene/tratamiento-de-los-extranjerismos>

Género gramatical:

<http://lema.rae.es/dpd/?id=Tr5x8MFOuD6DVTI>

DBg **Uso** **de** **mayúsculas:**

<http://lema.rae.es/dpd/?key=mayusculas>

Numerales:

<http://lema.rae.es/dpd/?key=numerales>

Países y capitales con sus gentilicios:

<http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-dedudas/apendices/paises-y-capitales-con-sus-gentilicios>

Plural:

<http://lema.rae.es/dpd/?key=plur>

al Seseo:

<http://lema.rae.es/dpd/?key=seseo>

Signos ortográficos:

<http://lema.rae.es/dpd/?id=qXGSxldBKD6hqrTMMo> (recoge todo lo relativo a puntuación)

Acentuación:
<http://lema.rae.es/dpd/?key=acentuacio>

n **Comillas:**

<http://lema.rae.es/dpd/?key=comillas>

Yeísmo:

<http://lema.rae.es/dpd/?key=yeismo>