

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

Profesores:

- Jorge CRESPO GONZÁLEZ (jcrespog@ucm.es).

Esta dirección de correo deberá utilizarse sólo en casos excepcionales. El contacto habitual con el profesor (fuera de clase y tutorías) se mantendrá a través del Campus Virtual y, particularmente, mediante la plataforma de correo/mensajería allí radicada.

DEPARTAMENTO:

- Ciencia Política y de la Administración
- Despacho 3510 (profesor Crespo)

CLASES:

Profesor Crespo: Mc: 11,00-13,00; Vr: 13,00-15,00 horas.

TUTORÍAS:

HORARIO DE TUTORÍAS:

Profesor Crespo: Miércoles lectivos: 09,00-11,00 horas.

LUGAR: Con carácter general se celebrarán en el despacho del profesor (3510).

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.

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

En qué consiste la gestión estratégica de personal y principales actividades de gestión del mismo. Especial aplicación al ámbito público.

CRÉDITOS

6 Créditos ECTS: 150-200 horas de dedicación de los alumnos.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

OBJETIVOS

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	DESCRIPCION
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.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

1) METODOLOGÍA

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.

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

Todos los alumnos tendrán acceso al Campus Virtual, plataforma que permitirá gestionar las actividades docentes y de aprendizaje y servirá de cauce cotidiano de comunicación con el profesor.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

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.

2) 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.

En su caso, las calificaciones parciales obtenidas en las pruebas de verificación son indicativas de la evolución del alumn@ en la asignatura.

Las puntuaciones parciales **NO EXCLUYEN** los contenidos de los bloques temáticos verificados en la evaluación final y, por lo tanto, **NO SE GUARDAN** para convocatorias de exámenes y cursos sucesivos.

3) PRUEBA FINAL:

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.**

4) NOTA FINAL

La nota final, por lo tanto, tendrá en cuenta:

1.- La asistencia y participación activa en las actividades presenciales

Las faltas injustificadas excluyen a los alumnos de la evaluación continua. Los profesores tendrán en cuenta las instrucciones dadas por el Decanato respecto del número de faltas permitidas, así como las fórmulas de verificación de la asistencia (que serán explicadas pormenorizadamente al inicio del semestre).

2.- Los trabajos y prácticas.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

Los trabajos y prácticas deberán entregarse y/o presentarse en las fechas señaladas.

No hacerlo implica quedarse fuera de la modalidad presencial de seguimiento de la asignatura o disminuir drásticamente su calificación. Asimismo, podrían proponerse con carácter obligatorio presentaciones públicas, o pruebas parciales de verificación de contenidos a lo largo del semestre.

4.- La prueba de verificación final

Su realización es obligatoria para todos los alumnos.

PONDERACIÓN DE LOS ÍTEMS DE EVALUACIÓN:

		PUNTUACIÓN %	OBSERVACIONES
PARTICIPACIÓN ACTIVA		10	UN NÚMERO EXCESIVO DE FALTAS EXCLUYEN DE LA EVALUACIÓN CONTINUA.
TRABAJOS Y PRÁCTICAS	PRUEBAS VERIFICACIÓN (EN SU CASO)	50	NECESARIO SUPERAR 50% EN CADA ÍTEM DE EVALUACIÓN
	PRÁCTICAS / EJERCICIOS (20%)		
	EXPOSICIONES / DEBATES (EN SU CASO)		
PRUEBA FINAL (por ej.: ENSAYO / COMENTARIO)		40	NECESARIO SUPERAR 50% EN CADA ÍTEM DE EVALUACIÓN
TOTAL		100 %	LA NOTA FINAL ES PRODUCTO DE APLICAR LA PONDERACIÓN ESTABLECIDA
NO SE HACE MEDIA SI UN ÍTEM DE LA EVALUACIÓN ESTÁ SUSPENSO			

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

ALUMNOS NO PRESENCIALES

Los alumnos no presenciales (aquellos que hayan faltado 5 o más veces de manera injustificada) tienen derecho a realizar un examen final que versará sobre los contenidos del programa y las lecturas programadas. No obstante, este examen sólo alcanza al peso que en la **ficha de la asignatura** se fija para dichos contenidos y, por lo tanto, la superación del ejercicio no garantiza en ningún caso el aprobado de la asignatura. Es imprescindible realizar y aprobar el resto de prácticas individuales y colectivas para completar las competencias asignadas a la asignatura.

Se recomienda consultar los criterios de evaluación y la ponderación de los mismos, en los términos establecidos en la ficha de la asignatura.

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.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

A fin de que el alumnado que pueda encontrarse en esta situación disponga de un mapa completo, se indican las instrucciones que se han aportado el curso anterior:

"Hola a todos/as,

Por esta vía, **se indica al alumnado no asistente cómo debe proceder para poder aprobar la asignatura.**

Si tienes claro que no vas a venir por motivos excepcionales y sobrevenidos, debes solicitar la dispensa de asistencia a las autoridades competentes (no sé el procedimiento para hacerlo), no a los profesores de la asignatura.

Si te la otorga, entonces ten cuenta lo que indicamos sobre la evaluación. La asignatura está pensada para el formato presencial, que es el obligatorio según la memoria de la titulación, y exige demostrar competencias que no pueden verificarse a distancia (por ejemplo, se trabaja en equipo en clase y hay que hacer una presentación pública de trabajos). **El examen final de la asignatura no será tampoco el mismo que el de los asistentes**, que ya tiene en cuenta que se ha verificado algunas de las competencias y contenidos.

De esta manera, y si la decana, o las autoridades competentes, te proporciona la dispensa, damos por sentado que no podrás hacer la presentación, pero deberás:

- a) **Realizar todas las prácticas** que se pongan al resto de alumnos (2 o 3 prácticas en el curso). Estate pendiente del CV.
- b) Realizar un examen tipo test de los contenidos impartidos en la asignatura. Tendrás a tu disposición los materiales que uso en las clases y las lecturas en el CV. **Se realizará el día del examen final oficial.**
- c) **Realizar un examen a desarrollar sobre los contenidos del programa.** Se realizará el día del examen final y como máximo se podrá usar un cuadernillo de examen en la respuesta. Pueden ser 2 o 3 preguntas relacionadas con el temario.

Cada ítem de evaluación equivaldrá a un tercio de la calificación y es obligatorio obtener al menos un 5/10 en cada uno de ellos. Si no se alcanza esa calificación se suspenderá la asignatura (es decir, no se suman los ítems si no están todos aprobados).

Finalmente, **es conveniente que antes de la fecha del examen final oficial nos indiques que te vas a presentar** para llevar impresas las preguntas que deberás responder o desarrollar.

Saludos y muchos ánimos".



CONTENIDOS TEMÁTICOS:

Tema 1. Administración estratégica de recursos humanos. Concepto y principales dimensiones. En qué consiste liderar estratégicamente los RRHH de una organización.

Tema 2. Administración Pública y gestión de recursos humanos. Historia y balance del modelo de empleo público español.

Tema 3. Instrumentos de vertebración del empleo. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo. La gestión por competencias. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 4. Los sistemas de acceso y su importancia desde el punto de vista organizativo. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 5. Promoción y carrera desde una perspectiva de gestión de recursos humanos. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 6. Formación y gestión del conocimiento. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 7. Gestión de las retribuciones y evaluación del desempeño. Especial aplicación al ámbito público.

Tema 8. Empleo y valores. Especial referencia a la ética de los empleados públicos.

Tema 9. Principales desafíos que debe asumir la gestión de personas en las organizaciones. Especial referencia al empleo público.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

ARENILLA SÁEZ, M. (2014): Conocimiento transformador y talento público. Madrid, INAP.

ARENILLA SÁEZ, M., (2005), “La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas”, en Presupuesto y Gasto Público, nº 41, pp. 33-54.

BAENA DEL ALCÁZAR, M., (2013) “Las cuestiones clave en la regulación y la política de recursos humanos”, en Baena del Alcázar, M., (Coord.) (2013), La reforma del Estado y de la Administración Española, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública. Pp. 273 y ss.

CANTERO, J., (2021), Continuidad versus transformación. ¿Qué función pública necesita España?. Madrid, Inap.

CRESPO GONZÁLEZ, J., (2021) ¿Debe la alta función pública parecerse a la sociedad? Algunas enseñanzas de la reforma de la alta función pública en Francia. *Documentación Administrativa*, (8), 9–24. <https://doi.org/10.24965/da.i8.11022>

CRESPO GONZÁLEZ, J., (Dir.), (2015): Crisis y reinención de la función pública ante un escenario de gobernanza multinivel. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

CRESPO GONZÁLEZ, J., (2004), “Los gestores públicos ante el reto de la internacionalización y de la europeización de las políticas”, en Noticias de la Unión Europea, nº 235-236, pp. 79-87.

CRESPO MONTES, L.F., (2001), La función pública española 1976-1986. De la transición al cambio, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

GORRITI, M. y LÓPEZ, J. (2010). Análisis de puestos de trabajo en la Administración Pública

GORRITI, M. y LÓPEZ, J. (2009). Identificación de criterios de desempeño a partir del análisis de puestos

JIMENEZ, R., (2021), “Algoritmos, mecánica cuántica, inteligencia (artificial) y nuestra sociedad”, en Moreno Fuentes, J.; del Pino, E. (Eds.), Las transformaciones territoriales y sociales del Estado en la edad digital. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 603 y ss.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2018): Alta dirección pública en España y en otros sistemas comparados. Politización versus profesionalización, en <https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2018/06/alta-direccion-publica.pdf> (fecha de acceso: 10 de mayo de 2024).

JIMÉNEZ ASENSIO, R., (2006), Los directivos públicos (Tres tesis y algunas propuestas). Barcelona, II Congreso de Gestión Pública. Disponible en: http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/R_JIMENEZ_ASENSIO_DIRECTIVOS_PUBLICOS.pdf (fecha de acceso: 10 de mayo de 2024).

JIMÉNEZ ASENSIO, R., (1989), Políticas de selección en la función pública española: 1908-1978, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

LONGO, F., (2001): La reforma del servicio civil en las democracias avanzadas. Mérito con flexibilidad. Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE RRHH/PERSONAL



Universidad
Complutense
Madrid

GRADO DE GAP/GAP-ECO. CURSO 2025/2026

- LOPEZ, J. (2012). Carrera administrativa: identificación de las áreas funcionales
- LLORENTE MÁRQUEZ, J. Y POLO VILLAR, C., (2002), “Actividades e instrumentos de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas españolas”, en Crespo González J. y Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), Administraciones Públicas Españolas, Madrid, McGraw-Hill, pp. 329-363.
- 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. Madrid, INAP.
- MOLINA, J., (2012), Recursos humanos. Accesible en https://static.eoi.es/savia/documents/EOI_RRHH_2012.pdf (fecha acceso: 10 de mayo 2024)
- OLÍAS DE LIMA, B., (Coord.), (1995), La gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas, Madrid, Editorial Complutense
- PRATS I CATALÁ, J., (1995), “Los fundamentos institucionales del sistema de mérito: la obligada distinción entre función pública y empleo público”, en Documentación Administrativa n.º 241-242, pp.11-59.
- RAMIÓ MATAS, C., (2021), “Inteligencia artificial y robótica en la Administración Pública: seis enfoques a explorar”, en Moreno Fuentes, J.; del Pino, E. (Eds.), Las transformaciones territoriales y sociales del Estado en la edad digital. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 577 y ss.
- RAMIÓ MATAS, C., (2012): La extraña pareja. La procelosa relación entre políticos y funcionarios. Madrid, Libros de la Catarata.
- RODRIGUEZ, A. y LOPEZ, J. (2018). Predictores Selectivos en el Sector Público: Validez Predictiva y Reacciones de los Candidatos
- 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. Madrid, INAP. Además, deberá consultarse la legislación actualizada que afecta a la organización y funcionamiento de la Administración General del Estado en España.
- SALGADO, J. y MOSCOSO, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica.
- VILLORIA MENDIETA, M. Y DEL PINO MATUTE, E. (2009): Dirección y gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas, Madrid, Tecnos.

Los profesores podrán proponer lecturas y la revisión de materiales multimedia adicionales a lo largo del semestre (véase el apartado lecturas en el CV).