



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Dirección de Personas/People Management
Código	E000013645
Título	Grado en Análisis de Negocios / Business Analytics por la Universidad Pontificia Comillas [GAnalyt 16]
Impartido en	Grado en Análisis de Negocios/Business Analytics y Grado en Relaciones Internacionales [Quinto Curso]
Nivel	Reglada Grado Europeo
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	6,0 ECTS
Carácter	Optativa (Grado)
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Responsable	María Jesús Belizón Cebada
Horario	Consultar horario en base al curso académico.
Horario de tutorías	Solicitar cita previa por email al profesorado que imparte la asignatura en cada grupo.
Descriptor	ANECA: La función de Recursos Humanos en la empresa digitalizada y global. Partiendo de la comprensión del comportamiento humano dentro de las organizaciones (qué ocurre y por qué), se abordan las dimensiones estratégica y operativa de la gestión de personas en la organización: gestión de flujos de trabajo y análisis, valoración y descripción de puestos; gestión de la diversidad; políticas de empleo (reclutamiento, selección y contratación); procesos de reajustes de plantilla y gestión de la desvinculación laboral; formación y desarrollo de carreras profesionales; gestión del desempeño; gestión de la remuneración/compensación; aplicación de la analítica de datos para la identificación y desarrollo de liderazgo, para la gestión del talento, la promoción y el engagement, el análisis del sentimiento (clima laboral), la identificación de talento y el reclutamiento, el análisis de desempeño y retribución y la analítica predictiva de cambios de comportamiento.

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Montserrat Pantoja Zarza
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23
Correo electrónico	mpzarza@icade.comillas.edu
Teléfono	
Profesor	
Nombre	María Jesús Belizón Cebada
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 - CD 219
Correo electrónico	mjbelizon@comillas.edu



DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

Este curso introduce a los estudiantes a la **dirección de recursos humanos (RRHH)** en un mundo en rápida evolución y basado en datos. Examina la HRM tanto en su **contexto** (función estratégica, entorno externo y auge de la analítica) como en la **práctica**, abarcando los procesos clave a lo largo del ciclo de vida de los empleados: **planificación de la plantilla, contratación, selección, desarrollo, rendimiento, remuneración, diversidad y relaciones con los empleados**. Se presta especial atención a la **gestión estratégica, ética y sostenible de los recursos humanos**, destacando la calidad del empleo, el trabajo digno y el futuro del trabajo.

El curso hace hincapié en la creciente importancia del **análisis de personas**, mostrando cómo los datos, las métricas y la tecnología respaldan la toma de decisiones basada en pruebas. Los estudiantes exploran no solo las herramientas y los métodos, sino también **cuestiones críticas** como la ética, la inclusión y la confianza. A lo largo del curso, los casos y ejemplos ilustran cómo los recursos humanos pueden alinearse con la estrategia organizativa y contribuir al éxito empresarial sostenible.

El curso abordará siete preguntas clave:

1. ¿Cómo ha evolucionado RR. HH. hasta convertirse en un socio estratégico y qué papel desempeña en el impulso del rendimiento y la cultura de la organización?
2. ¿Cómo influyen los factores externos (políticos, legales, culturales, tecnológicos y tendencias globales) en las estrategias y prácticas de RR. HH.?
3. ¿Qué es el análisis de personas y cómo pueden los datos, las métricas y la tecnología transformar la toma de decisiones de RR. HH. de forma responsable?
4. ¿Cómo pueden las organizaciones planificar, atraer e integrar el talento de manera eficaz a través de la planificación de la plantilla, la contratación, la selección y la incorporación?
5. ¿Qué estrategias garantizan el desarrollo continuo y el crecimiento profesional de los empleados, al tiempo que se alinean con las necesidades empresariales?
6. ¿Cómo se pueden diseñar sistemas de gestión del rendimiento y de remuneración que sean justos, motivadores y analíticamente sólidos?
7. ¿Cómo puede la gestión de RR. HH. promover la diversidad, la equidad, la inclusión, la voz de los empleados y las prácticas laborales sostenibles y éticas en un mundo laboral en constante cambio?

Y en clave de formación universitaria ignaciana, esta asignatura pretende: *formar líderes que gestionen los recursos humanos/personas de una organización, de manera competente, consciente, crítica y compasiva contribuyendo así, a empoderar la gestión del capital humano de las organizaciones desde un enfoque transformacional y de servicio, logrando una sociedad empresarial más humana y justa.*

Competencias - Objetivos

Competencias

GENERALES

CG08	Capacidad crítica y autocrítica en la sociedad de la información
CG09	Compromiso ético en la sociedad de la información



CG11	Capacidad para aprender y trabajar autónomamente en la sociedad de la información	
ESPECÍFICAS		
CE03	Identificar y resolver los dilemas éticos y de sostenibilidad que se presentan en los procesos de toma de decisiones inherentes a la actividad empresarial, reconociendo la complejidad que en la respuesta a dichos dilemas aporta un entorno digitalizado y global, con base en valores éticos y morales universales que se materializan en instrumentos de gestión y planificación estratégica	
CEO02	Concebir y practicar la función de gestión de personas desde una perspectiva estratégica y actual, orientada a la generación de valor en organizaciones digitalizadas.	
	RA1	Es capaz de diseñar un Departamento de RR HH, explicitando la estructura y funciones básicas del mismo para empresas que operan en un contexto digitalizado global, la dependencia jerárquica y funcional dentro de la estructura organizativa, el perfil del director y el equipamiento humano y material necesario
	RA2	Formula las políticas básicas de gestión de recursos humanos y hace uso de las herramientas informáticas existentes reconociendo su utilidad para la Gestión Integral de RRHH
	RA3	Comprende cómo se desarrolla el proceso de análisis y descripción de puestos de trabajo y su utilidad para la Gestión Integral de los Recursos Humanos, siendo capaz de realizarlo explicitando las fases y los elementos que se han de considerar a tal fin
	RA4	Comprende la utilidad de distintas herramientas de analítica de datos para la Dirección de Personas

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

Parte I: La gestión de recursos humanos en contexto

Tema 1: La función actual de los recursos humanos y su papel estratégico

- Evolución de los recursos humanos, los recursos humanos como socio estratégico, el papel del gerente.
- El ciclo de vida del empleado: procesos de recursos humanos.
- Recursos humanos y cultura organizacional.

Tema 2: Contexto externo y tendencias en recursos humanos

- Factores políticos, legales, culturales y tecnológicos.
- Digitalización e inteligencia artificial.
- Globalización.
- El trabajo tras la COVID, el trabajo híbrido.

Tema 3: El análisis de personas como motor de las decisiones de RR. HH.

- Toma de decisiones de RR. HH. basada en datos.
- Métricas, cuadros de mando y paneles de control de RR. HH.



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE
2026 - 2027

- Tecnología y análisis de RR. HH.
- Casos de uso del análisis de RR. HH.
- Implicaciones legales y éticas del análisis de personas.

Parte II: Gestión estratégica, ética y sostenible de RR. HH.

Tema 4: La función estratégica de RR. HH.

- Alineación de RR. HH. y negocio, estrategia global de RR. HH.
- Función estratégica de RR. HH. y funciones de RR. HH. de Ulrich
- Nuevas tendencias en RR. HH. estratégicos

Tema 5: Calidad del empleo, gestión estratégica, ética y sostenible de RR. HH.

- Trabajo digno: calidad del trabajo, ética de RR. HH., sostenibilidad.
- Componentes del trabajo digno.
- El futuro del trabajo a la luz de la gestión sostenible de RR. HH.

Parte III: Planificación de la plantilla y gestión del talento

Tema 6: Planificación de la plantilla y análisis del puesto

- Definición y objetivos.
- Previsión de la demanda y análisis de la oferta.
- Análisis del puesto de trabajo, modelos de competencias.
- Herramientas de planificación de la plantilla (planificación de escenarios, planificación de la sucesión).
- Vínculo con la contratación y el desarrollo.

Tema 7: Contratación

- Contratación frente a selección.
- Descripción del puesto y perfil del candidato.
- Marca del empleador.
- Métodos de contratación.

Tema 8: Herramientas de selección e incorporación

- Medición y evaluación para la selección de empleados.
- Entrevistas, pruebas, selección asistida por IA.
- Criterios de igualdad y eficacia.
- Incorporación como integración del talento.

Tema 9: Formación y desarrollo profesional

- Formación de los empleados.
- Gestión del proceso de formación.
- Desarrollo de los empleados.
- Planes de carrera, coaching, mentoring y otras herramientas de desarrollo.

Parte IV: Rendimiento y remuneración



Tema 10: Gestión del rendimiento

- Objetivos y ciclo de evaluación.
- Tipos de gestión del rendimiento.
- Gestión objetiva y justa del rendimiento.
- Tendencias emergentes en la gestión del rendimiento.

Tema 11: Sistemas de remuneración y recompensa

- Las remuneración como compensación y motivación.
- Componentes de la remuneración: salario base, remuneración variable, beneficios adicionales.
- Estructuras salariales.
- Beneficios flexibles, reconocimiento no monetario, incentivos.
- Análisis de la remuneración.

Parte V: Diversidad y relaciones con los empleados

Tema 12: Gestión de una plantilla diversa

- Diversidad, equidad e inclusión.
- Atributos de la diversidad.
- Género.
- Diferencias generacionales, envejecimiento de la plantilla.
- Multiculturalidad.

Tema 13: Relaciones con los empleados

- Voz de los empleados
- Voz directa de los empleados: participación de los empleados (representación de los empleados y sindicatos).
- Voz indirecta de los empleados: implicación de los empleados.
- Relación entre la voz de los empleados y su compromiso.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

El enfoque de la asignatura es eminentemente práctico, centrado en el aprendizaje del alumno, fomentando su autonomía y su participación activa en dicho proceso, con el fin de ayudarle a desarrollar las competencias necesarias para poder desenvolverse con soltura en su futuro profesional. Para el desarrollo de los contenidos y las competencias descritas en los puntos anteriores, se realizarán las siguientes actividades:



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

Metodología Presencial: Actividades

AF1. Lecciones magistrales en las que el profesor presentará los principales contenidos de forma clara, estructurada y motivadora, habitualmente apoyada en distintos recursos audiovisuales. Se subraya los aspectos esenciales para facilitar el trabajo personal de aprendizaje del alumno y finalmente, se atiende y recogen las sugerencias y dudas de los alumnos. ***El aprendizaje es una labor del alumno que ningún profesor puede sustituir. En las clases magistrales, los profesores se limitarán a desarrollar los contenidos que consideran más importantes y/o de comprensión más complicada. El alumno deberá traer trabajados los temas antes de su exposición en clase. Para comprobar que el alumno cumple con su obligación, los profesores podrán realizar ejercicios breves previos a la exposición de los temas. También podrán realizar esos ejercicios al finalizar la clase para comprobar la comprensión de los diferentes contenidos (One minute paper)***

AF2. Sesiones participadas de carácter expositivo. Exposición en que el profesor explica las nociones básicas, con la participación activa y colaborativa de los alumnos, que discuten y debaten los puntos oscuros o los matices que les resulten pertinentes para la correcta comprensión de los contenidos. Incluirá presentaciones dinámicas y la participación reglada o espontánea de los estudiantes por medio de actividades diversas. Así como *forums* de materiales audiovisuales. ***(Se utilizan los primeros minutos de la clase para situar lo que se va a impartir en el marco general de la asignatura, relacionándolo con sesiones anteriores. Se plantea cuál es el objetivo de la lección que se va a impartir (¿para qué sirve lo que se va a ver?), pasando a continuación a exponerse los conceptos teóricos esenciales que se van a utilizar y las aplicaciones prácticas en la empresa.)***

AF6. Análisis y resolución de casos propuestos por el profesor, a partir de una breve lectura, un material preparado para la ocasión, o cualquier otro tipo de datos o informaciones que permitan aplicar en la práctica los conocimientos teóricos adquiridos y favorezcan el desarrollo de la capacidad argumentativa del alumno. Están basados en la selección de materiales profesionales adaptados a la asignatura, en la mayor medida posible, con el objeto de entrenar al alumno en la resolución de problemas reales y en la adquisición de reflejos de reacción a situaciones y planteamientos inesperados. Comúnmente se trabaja en equipo.

AF7. Simulaciones, juegos de rol, dinámicas de grupo. Las simulaciones, los juegos de roles y otras dinámicas de grupo, son actividades de aprendizaje en las que el estudiante actúa tomando el lugar de otra persona. Se analizan las situaciones, se toman decisiones y se identifican, y evalúan las consecuencias que de todo ello se derivan

AF8. Exposición pública de temas o trabajos. Presentación y defensa ante el profesor y el resto de los compañeros. Tiene lugar de forma individual o colectiva. Se valorará la organización conceptual, dominio del asunto tratado, la claridad expositiva, el respeto y racionalidad de las distintas fases y, caso de ser colectivo el ejercicio, la colaboración activa de cada uno de los miembros del equipo.



Metodología No presencial: Actividades

AF10. Estudio individual y ampliación de la documentación que el estudiante realiza para comprender, reelaborar y retener un contenido científico con vistas a una posible aplicación en el ámbito de su profesión. Lectura individual de textos (bibliografía) y apuntes de diferente tipo (libros, revistas, artículos sueltos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio. *En el Portal de Recursos de la Universidad los alumnos podrán encontrar documentación, materiales de las sesiones y las prácticas.*

AF11. Tutoría académica individual o en grupos muy reducidos, para la resolución de problemas que hayan podido surgir en el transcurso del aprendizaje de la materia o en el proceso de adquisición de las correspondientes competencias, así como para la supervisión del avance del estudiante en sus trabajos.

AF12. Investigación monográfica. Procedimiento de aprendizaje cooperativo que parte de la asignación de los alumnos a equipos y del planteamiento de una tarea que requiere investigar, compartir la información y los recursos entre los miembros del equipo a fin de alcanzar el objetivo común. Los objetivos individuales se consiguen si y sólo si los demás consiguen los suyos por lo que existe una gran interdependencia personal para la consecución de las metas.

AF15. Lectura organizada. Lectura y análisis de textos relevantes con diversas tareas que evalúen la comprensión lectora de forma individual o grupal.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES		
Lecciones de Carácter expositivo	Ejercicios y resolución de casos y de problemas	
32.00	22.00	
HORAS NO PRESENCIALES		
Ejercicios y resolución de casos y de problemas	Estudios individual y/o en grupo, y lectura organizada	Trabajos monográficos y de investigación, individuales o colectivos
20.00	80.00	20.00
CRÉDITOS ECTS: 6,0 (174,00 horas)		

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

El uso de IA para crear trabajos completos o partes relevantes, sin citar la fuente o la herramienta o sin estar permitido expresamente en la descripción del trabajo, será considerado plagio y regulado conforme al Reglamento General de la Universidad.

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
---------------------------	-------------------------	------



Examen final. Examen final tipo test (MCQ) sobre los conocimientos teóricos y prácticos impartidos en el curso. Para aprobar el curso en su totalidad es necesario aprobar el examen final.	Este examen constará de aproximadamente 60 preguntas de opción múltiple, con cuatro opciones de respuesta y solo una respuesta correcta. El examen tendrá una duración de 60 minutos y se realizará en las aulas de informática del colegio, concretamente en ordenadores equipados con NETOP, nuestro software de supervisión de exámenes en línea.	50
Asistencia y participación. Este método de evaluación combina la asistencia a clase, que será registrada de forma regular y rigurosa por el profesor, así como la participación general del alumno en clase, su actitud en clase hacia el profesor y sus compañeros, y la calidad de sus aportaciones.	La evaluación continua recoge el compromiso del alumno con su aprendizaje de la asignatura. Para ello, se mide la participación, rigor y proactividad del alumno en las actividades de aprendizaje programadas en el aula (individuales y/o colaborativas): búsqueda de fuentes de información; presentación y defensa argumentativa de soluciones a los problemas planteados, test, quizzes.... etc.. Para ello, la asistencia y participación en clase (en cualquier formato presencial/virtual) es necesaria para poder apreciar el rendimiento de cada participante, siendo monitorizadas y verificadas por el profesorado mediante diferentes registros (Informes de plataforma Moodle, control de firmas, autorregistros, etc.). El artículo 93.1 del Reglamento General de la Universidad que indica que de la inasistencia a más de un tercio de las horas lectivas impartidas en cada asignatura se deriva la imposibilidad de presentarse a examen en convocatoria ordinaria.	20
Trabajo de investigación monográfico: los grupos de estudiantes trabajarán en la evaluación de las políticas actuales de recursos humanos de una organización de su elección. La tarea se centrará en evaluar en qué medida las prácticas actuales de recursos humanos están realmente alineadas con el plan estratégico y los valores culturales de la organización. Se pide a los grupos que presenten un informe final con recomendaciones sobre cómo optimizar aún más esta alineación.	Capacidad de análisis, argumentación y síntesis.	15



Trabajo en grupo (estudios de casos): A lo largo del semestre, los alumnos trabajarán en diferentes estudios de casos de gestión de recursos humanos, que deberán presentar para su evaluación.

Trabajo autónomo, trabajo en equipo y, aplicación práctica en la resolución de problemas

- NOTA: Sobre el **uso indebido** por parte del alumnado del Chat GPT y/o cualquier otra IAG en todas las actividades de evaluación: será considerado como falta grave, según el Reglamento General de la Universidad, art. 168.2.e: "realización de acciones tendentes a falsear o defraudar los sistemas de evaluación del rendimiento académico". Las consecuencias de ello serán "la expulsión temporal de hasta tres meses o la prohibición de examinarse en la siguiente convocatoria a la imposición de la sanción, en una o en varias asignaturas de las que se encuentre matriculado el alumno, [...] aparte de suponer la calificación de suspenso (0) en la respectiva asignatura, [...] [y] la prohibición de examinarse de esa asignatura en la siguiente convocatoria".

El profesorado del equipo docente que permita su uso para la elaboración de trabajos individuales y cooperativos, exigirán a su alumnado lo siguiente:

- Que indiquen de forma explícita y clara para qué ha usado IAG (ChatGPT). Todo contenido creado con IA generativa deberá estar etiquetado como tal. Todo contenido que emplea IA generativa y es adaptado deberá estar etiquetado como tal, al igual que se citan autores.
- Que incluyan como material adicional (anexos) el *prompt* completo (preguntas y respuestas) de su conversación con IAG (ChatGPT) para generar la tarea.
- Si el trabajo es grupal, se avisa que la detección de uso indebido acarreará una sanción (art. 168.2.e del Reglamento General de la Universidad) a todos los integrantes del grupo.
- Exigir que el trabajo incluya referencias académicas y datos recientes.
- Proponer entregas parciales del trabajo, con evaluación de cada una de ellas. Solicitar realizar una defensa oral, para constatar la veracidad de las fuentes y asegurarse el aprendizaje
- El profesorado, podría solicitar que se defiendan de manera oral los trabajos para



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE
2026 - 2027

comprobar la veracidad de la autoría y asegurarse el aprendizaje del alumnado.

Calificaciones

NORMAS GENERALES DE LA ASIGNATURA

NORMAS GENERALES A OBSERVAR EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

A efectos del normal desarrollo de las sesiones de trabajo en el aula, el equipo docente de esta asignatura valora positivamente que el estudiantado mantenga una actitud activa de escucha y participación, que favorezca la conexión con las reflexiones compartidas en torno a los contenidos de la materia. En este sentido, se considerará negativamente el uso de dispositivos electrónicos fuera de los momentos expresamente reservados para ello en el contexto de la clase.

Asimismo, se recuerda que **el plagio** será penalizado conforme a lo establecido en el Reglamento General de la Universidad, artículo 168.2.e: "realización de acciones tendentes a falsear o defraudar los sistemas de evaluación del rendimiento académico." Se considerará que existe plagio cuando:

- No se incluyen referencias bibliográficas ni se citan adecuadamente las fuentes consultadas para la elaboración del trabajo (cualquiera que sea la fuente, siempre debe ser citada).
- No se aprecia una diferencia clara entre la información original y la reelaboración realizada por la persona que presenta el trabajo.
- Se sustituyen algunas palabras del texto original sin que exista una verdadera reformulación del contenido.

Con respecto al uso de herramientas de **inteligencia artificial generativa (IA)**, su utilización indebida será considerada una falta grave, según el Reglamento General de la Universidad, artículo 168.2.e: "realización de acciones tendentes a falsear o defraudar los sistemas de evaluación del rendimiento académico". Cualquier **uso fraudulento o no declarado de inteligencia artificial** en tareas no autorizadas, especialmente en entregas finales o evaluaciones individuales, será considerado como una **falta grave de honestidad académica**. Las consecuencias de ello, tras evidenciar y abrir el correspondiente expediente disciplinario, supone la calificación de suspenso (0) en la asignatura y la imposibilidad de presentarse en la siguiente convocatoria de la misma. En el caso de trabajos en grupo, se advierte que la detección de un uso indebido de estas herramientas implicará la aplicación de las sanciones correspondientes (art. 168.2.e del Reglamento General de la Universidad) a todas las personas integrantes del grupo.

A continuación, se detallan las condiciones específicas de uso de IA para cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos:

De manera específica, en la asignatura de DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS se aplicará el Nivel 2 de la escala AI Assessment Scale (Perkins, Furze, Roe & MacVaugh, 2024), correspondiente a la categoría AI Planning. En concreto, se autoriza el uso de herramientas de inteligencia artificial (por ejemplo, Elicit, ChatGPT, Scholar AI o LMNotebook) exclusivamente en fases concretas e iniciales de los diferentes procesos de trabajo grupal, relacionadas con la búsqueda preliminar de información para desarrollar las preguntas e hipótesis iniciales generación de ideas, facilitar la comprensión de textos complejos y diseñar presentaciones para la comunicación de resultados.

El profesorado podrá requerir entregas parciales del trabajo/actividades de aprendizaje/informe de consultoría, así como la defensa oral de los proyectos, con el fin de verificar la autoría real de los contenidos y asegurar el aprendizaje por parte del grupo.

En las tareas en las que esté permitido utilizar IA, el alumnado deberá documentar de forma clara y detallada:

- El nombre de la herramienta utilizada (por ejemplo, GPT, Elicit, Scholar AI);



- El prompt o consulta realizada;
- La sección del trabajo en la que se empleó la IA;
- El modo en que se reformuló o reelaboró el contenido generado.

IMPORTANTE: No se permite incorporar texto generado por IA directamente en los productos finales evaluables. La IA puede utilizarse como herramienta de apoyo durante el proceso de elaboración, pero no puede sustituir la producción académica propia. Este enfoque tiene como finalidad que el alumnado desarrolle no solo habilidades técnicas en el uso de herramientas de IA, sino también competencias críticas, éticas y reflexivas para su aplicación en el ámbito académico y profesional en el área de DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA ORDINARIA

Para aprobar la asignatura en convocatoria ordinaria, el estudiante deberá superar todas y cada una de las actividades de evaluación recogidas en esta guía.

NO se tendrán en cuenta a efectos de calificación las actividades que NO se entreguen en las condiciones exactas de lugar, fecha y hora programadas y comunicadas al inicio del curso/semestre en el cronograma de la materia.

EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Alumnos con exención de escolaridad: Alumnos de intercambio.

1. Será de entera responsabilidad del alumno para acogerse a esta adaptación curricular, comunicar su situación por mail al profesor correspondiente en el primer mes de curso.
2. Examen Ordinario teórico-práctico con un valor del 100%. Para optimizar su resultado en dicho examen, el alumno encontrará en el espacio reservado para la asignatura en la plataforma Moodle, la documentación pertinente al efecto.
3. Si el estudiante de intercambio, no ha cursado la asignatura fuera, deberá examinarse en las mismas condiciones que si la asignatura se hubiese suspendido, o no se han presentado (tercer escenario del siguiente supuesto).

Alumnos suspensos en la convocatoria ordinaria:

1.-Alumn@ que haya suspendido el examen, pero que haya aprobado el resto de los elementos:

- Examen con dos partes: Aplicación del conocimiento teórico (25%) en la resolución de problemas de RR HH (25%) = 50% (Y se le hace la media con el resto de las notas del curso (50%))

2.- Alumn@ que no ha superado alguno de los otros elementos de evaluación, pero sí han superado el examen:

- Deberán presentar los ensayos pertinentes que establezca el profesor de la asignatura para compensar ese *gap* previa validación de la coordinadora de la materia.

3.- Alumn@ que No ha superado ninguno de los elementos de la evaluación suspendiendo el examen o no habiéndose presentado al mismo:

- Trabajo monográfico individual (30%) y defensa pública del mismo ante un tribunal conformado por el profesor y otros profesores del equipo docente (20%) = 50%
- Examen con dos partes: Aplicación del conocimiento teórico (25%) en la resolución de problemas de RR HH (25%) = 50%



BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

- Armstrong, M. & Taylor, S. (2023) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 16th Edition*. Kogan Page.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Oxford University Press.
- Cheese, P. (2021). *The New World of Work*. Kogan Page.
- Dundon, T. & Wilkinson, A. (2020) *Case Studies in Work, Employment and Human Resources Management*. Edward Elgar Publishing.
- Edwards, M., Edwards, K. and Jang, D. (2024) *Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric*. Kogan Page.
- Gold, J., & Smith, J. (2023). *Human Resource Management*. Routledge.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions*. Harvard Business Review Press.
- Ulrich, D. (2005). *HR Value Proposition*. Harvard Business Review Press.
- Wilkinson, A., Dundon, T., & Yates, E. (2024). *Contemporary HRM: Text and Cases*. Pearson.

Bibliografía Complementaria

- Bonache, J. y Cabrera, A. (2006) *Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. 2ª Edición. FT. Prentice Hall. Madrid.
- Bratton, J. y Gold, J. (2022). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 7ª Edición. Red Globe Press
- Chiavenato, I. (2017) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones*. 10ª Ed. McGraw Hill.
- Dessler, G. (2020) *Administración de Recursos Humanos*. 16ª Ed. Pearson
- Gómez-Mejía, L y Otros. (2016) *Gestión de Recursos Humanos*. 8ª Ed. Madrid: Pearson.
- Lengnick-Hall, M. L., & Moritz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research*, 24(3), 365-379.
- Martín-Alcázar, F., Romero-Fernández, P. M., & Sánchez-Gardey, G. (2005). Strategic human resource management: Integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 633-659.
- Noe, R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2017). *Fundamentos de la Dirección de Recursos Humanos*. 6ª Edición. McGraw Hill Education.
- Puchol, L. (2007) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 7ª Edición. Ediciones Díaz de Santos. Madrid
- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2007) *La propuesta de valor de recursos humanos*. Deusto S.A. Ediciones.
- Ulrich, D., Allen, J., Brockbank, W., Younger, J., & Nyman, M. (2015). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. 2ª Edición. McGraw Hill Professional.
- Wayne Mondy, R. (2010) *Administración de Recursos Humanos*. 11ª Edición. Pearson Educación. México.



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de **protección de datos de carácter personal**, le informamos y recordamos que puede consultar los aspectos relativos a privacidad y protección de datos que ha aceptado en su matrícula entrando en esta web y pulsando "descargar"

<https://servicios.upcomillas.es/sedeelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792>