COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA
ICAI ICADE CIHS

GUÍA DOCENTE
2025 - 2026

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Dirección de Recursos Humanos
Código	E000006889
Título	Grado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Pontificia Comillas
Impartido en	Grado en Administración y Dirección de Empresas y Máster Universitario en Ingeniería Industrial [Sexto Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas (E-2) [Tercer Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Derecho (E-3 16) [Cuarto Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Derecho [Cuarto Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas con Mención en Internacional (E-4) [Tercer Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Relaciones Internacionales [Quinto Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Relaciones Internacionales [Cuarto Curso] Grado en Administración y Dirección de Empresas (E-2) - en inglés [Tercer Curso] Grado en Psicología y Grado en Administración y Dirección de Empresas [Cuarto Curso]
Nivel	Reglada Grado Europeo
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	6,0 ECTS
Carácter	Obligatoria (Grado)
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Responsable	María José Martín Rodrigo
Horario	Consultar a tal efecto los horarios de los diferentes grupos y titulaciones en los que se imparte.
Horario de tutorías	Solicitar cita previa por email al profesorado que imparte la asignatura en cada grupo.
Descriptor	ANECA: La importancia de las personas y la gestión de sus relaciones en la organización: propuesta de valor de los procesos de gestión de los Recursos Humanos. La función de empleo: políticas de atracción y selección del talento. Políticas de fidelización y de alto rendimiento en recursos humanos: formación, desarrollo y gestión del desempeño. Políticas de retención del talento: la compensación total.

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	María José Martín Rodrigo
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 [OD-417] (Cita previa por email)
Correo electrónico	mariajo@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	María Belén Aldecoa Martínez
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 (Cita previa por email)

Correo electrónico	maldecoa@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	Montserrat Pantoja Zarza
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 (Cita previa por email)
Correo electrónico	mpzarza@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	Gonzalo Grau García
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 (Cita previa por email)
Correo electrónico	ggrau@comillas.edu
Profesor	
Nombre	Javier Molina Rivera
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 (Cita previa por email)
Correo electrónico	jmolina@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	Jorge Aracil Jordá
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 (Cita previa por email)
Correo electrónico	jaracil@comillas.edu
Profesor	
Nombre	Pedro César Martínez Morán
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23 (Cita previa por email)
Correo electrónico	pmartinez@icade.comillas.edu

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

El enfoque directivo actual tiene un planteamiento integrador que pone en relación múltiples y diferentes problemas del ámbito de la Organización de Empresas: la gestión de personas, la formulación de la estrategia, el tipo de estructura organizativa y las nuevas formas de desarrollar el trabajo. La asignatura *Dirección de Recursos Humanos* es una materia fundamental del plan de estudios, que dota al titulado en Administración y Dirección de Empresas de los conocimientos y competencias necesarios para lograr que el principal activo que poseen las empresas "el capital humano", sea potenciado a favor de la creación de valor para la organización.

Así pues, esta asignatura no se aborda únicamente desde la perspectiva del técnico de recursos humanos que debe manejar las técnicas perfectamente en el día a día, sino desde la perspectiva del gestor de empresa que debe conocerlas para establecer líneas estratégicas fundamentales que deban seguirse. En este sentido es fundamental que el gestor de empresa entienda el sentido y justificación de cada práctica así como las ventajas e inconvenientes de las técnicas utilizadas para llevarlas a cabo. Este es el verdadero espíritu de la asignatura en el marco del Grado en Administración y Dirección de Empresas.

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, logrando una sociedad empresarial más humana, más justa que se ponga al servicio de la "Casa Común" de manera integral y sostenible. ***(Plan Estratégico Comillas 2030. Proyecto C1-CUIDADO DE LA CASA COMÚN inspirado en la Encíclica "Laudato si" (Papa Francisco).; y, Proyecto C2-UNIVERSIDAD COMPROMETIDA con la justicia social en cada una de las actividades universitarias alineándonos con la misión y visión de la Compañía y con la Agenda 2030.***

Prerrequisitos

Se imparte en el segundo ciclo del Grado apoyándose en los conocimientos básicos sobre *Comportamiento Organizacional* adquiridos previamente a lo largo del primer ciclo y completándose simultáneamente con materias orientadas a formar competencias conceptuales, técnicas e interpersonales en la gestión de personas como son: *Habilidades Directivas, Liderazgo y Cambio, Técnicas de Negociación y Gestión de Conflictos,* impartidas en el segundo ciclo y de carácter aplicado.

En clave ignaciana, la asignatura se apoya además en las asignaturas del diploma de habilidades personales y profesionales que se imparte paralelamente al grado en la Facultad de CC.EE y EE y que, refuerzan las competencias de inteligencia emocional necesarias para profundizar en los cinco principios y fundamentos ignacianos: plenitud, alteridad, servicio, gratitud y discernimiento.

Competencias - Objetivos

Competencias

GENERALES

CE13	Reconocer la gestión de las personas en las organizaciones como una propuesta de valor para todos los stakeholders.	
	1	Explicar el valor añadido de una gestión integrada de todos los procesos de recursos humanos reforzándose así la propia función.
	2	Describir las políticas de atracción y selección vinculándolas a la estrategia empresarial
	3	Reconocer la importancia de las políticas de alto rendimiento: formación, desarrollo, gestión del desempeño y compensación como procesos motivacionales en la fidelización y retención del empleado.
CG1	Adquirir una base de conocimientos sólida y relevante sobre la disciplina científica y empresarial	
	RA1	Identifica, define y explora las problemáticas concretas del área de estudio de manera lógica y coherente dentro de un marco analítico adecuado

CG3	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones empresariales seleccionando y aplicando adecuadamente las técnicas pertinentes de análisis de datos	
	RA1	Identifica, captura y analiza de forma eficiente datos de fuentes primarias y secundarias que sean necesarios para el análisis del entorno competitivo de la empresa
CG4	Capacidad para liderar de manera positiva personas y equipos de trabajo que, impulsen proyectos empresariales innovadores dando respuesta así, a las nuevas oportunidades de negocio, mediante soluciones creativas	
	RA1	Lidera positivamente personas y equipos de trabajo generando soluciones innovadoras para los problemas y oportunidades empresariales detectadas
	RA2	Pone en práctica estrategias y tácticas creativas requeridas en los procesos de innovación, en las que participan todos los miembros del equipo, tratando siempre de alcanzar acuerdos y objetivos comunes.
CG5	Desarrollar habilidades interpersonales que refuercen el aprendizaje de un trabajo autónomo, bien organizado y planificado y que esté orientado a la acción y a la calidad.	
	RA1	Desarrolla habilidades académicas, interpersonales e instrumentales necesarias para la investigación independiente, relacionando los conocimientos adquiridos con las distintas aplicaciones profesionales o prácticas reales
CG6	Pronunciarse de manera ética y comprometida sobre asuntos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que regulan un nuevo escenario empresarial.	
	RA1	Identifica en los ejercicios y casos prácticos las actuaciones profesionales que se corresponden con valores éticos.
	RA2	Establece los límites del comportamiento íntegro que regulan el nuevo escenario empresarial.
CG7	Reconocer la riqueza de la diversidad y multiculturalidad de personas y enfoques de la realidad empresarial, siendo capaces de elaborar y comunicar en contextos diversos ideas, proyectos, informes, soluciones y problemas, en un clima constructivo y de respeto al otro.	
	RA1	Argumenta de manera independiente y crítica sobre conceptos y teorías diversas apreciando la amplitud y el valor de las diferentes perspectivas con conciencia intercultural y perspectiva global.
	RA2	Elabora proyectos e informes profesionales con rigor y precisión, transmitiéndolos con fluidez y claridad, en distintos ámbitos empresariales y culturales.
CG8	CG8 Reforzar la capacidad de gestión del cambio que apoye la transformación digital de la sociedad contemporánea con Tecnologías de la Sociedad de la Información, nuevas formas de organización del trabajo y nuevos modelos de negocio.	
	RA1	Identifica necesidades y recursos tecnológicos a la hora de resolver problemas conceptuales y técnicos a través de medios digitales
	RA2	Se comunica eficazmente y de manera proactiva en entornos digitales, compartiendo recursos a través de herramientas en línea, colaborando con otros a través de herramientas digitales, e interactuando en

		comunidades y redes profesionales.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

PROGRAMA

TEMA 1: CREAR EL ENTORNO: LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS Y LA GESTIÓN DE SUS RELACIONES EN LA ORGANIZACIÓN.

A. **La función HR hoy y su posición en la compañía**
B. **Propuesta de valor de RR HH**
C. **HR como socio estratégico: cómo hacer de las personas una ventaja competitiva**
D. **Papel del directivo en la función de Recursos Humanos**
E. **Procesos de Recursos Humanos y la relación que existe entre ellos.**
F. **La comunicación interna: un proceso relevante para la organización.**

El objetivo de éste tema es que el participante entienda el papel que hoy juega Recursos Humanos en la gestión de las personas y su papel como directivos, así como mostrar el cuadro completo de los procesos de Recursos Humanos.

TEMA 2: LA FUNCIÓN DE EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

A. **Políticas de atracción y selección del talento**
    a. **Estudio del perfil del candidato. Análisis de puestos y análisis competencial.**
    b. **Fuentes de reclutamiento y criterios de selección**
    c. **Selección de personal. Herramientas utilizadas.**
    d. **Adscripción de personal.**
B. **Nuevas técnicas de selección de personal.**
    1.
        i. **Head-hunter**
        ii. **Reclutamiento 2.0, e-recruitment**
C. **Mi estrategia de búsqueda de empleo**
    a. **Conocimiento de uno mismo**
    b. **Plan estratégico en la búsqueda de empleo**
    c. **Elevador Speech**

En este tema se pretende dar a conocer al participante el proceso de captación de talento en la organización y las herramientas para retenerlo. También se facilita al alumno herramientas para la gestión de su propio proceso de reclutamiento.

TEMA 3: POLÍTICAS DE ALTO RENDIMIENTO EN HR: FORMACIÓN, DESARROLLO Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

A. **Importancia del proceso de formación en el desarrollo del talento**
B. **Gestión del proceso de formación**
    a. **El plan de formación como herramienta estratégica**
    b. **Relación con otros procesos de Recursos Humanos**
C. **Nuevas tendencias en formación. Espacios personales de aprendizaje: E-Learning, Plataformas MOOC.**

D. **El plan de desarrollo de carrera profesional**
E. **Desarrollo del perfil competencial: Rol de la empresa, el directivo y el empleado en el proceso de desarrollo**
F. **Nuevas tendencias en el desarrollo profesional: Coaching, mentoring.**
G. **Definición del proceso y razones para implementar la evaluación del desempeño. Condiciones de eficacia de la EDD.**
H. **Ciclo de evaluación. Fijación y evaluación de objetivos**
I. **Herramientas de evaluación y feedback. 360 º**
J. **El futuro de la evaluación del desempeño, nuevas tendencias en la evaluación.**

Éste tema pretende conseguir tres objetivos:

- ***analizar el proceso de formación desde una perspectiva sistémica dando a conocer herramientas para su manejo desde el punto de vista del directivo y empleado, así como las novedades en esta área.***
- ***conocer las herramientas de identificación, planificación y crecimiento del talento en las organizaciones y reflexionar con los participantes sobre su responsabilidad tanto como futuros líderes y como individuos en este proceso.***
- ***comprender el concepto de evaluación del desempeño, sus objetivos y principales fases y las aplicaciones que tiene. También analizaremos las nuevas tendencias y el futuro de la evaluación del desempeño***

TEMA 4: RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN

A. **Definición del proceso. La retribución como herramienta de motivación.**
B. **Estructura salarial. Salario fijo, variable, beneficios sociales.**
C. **La nómina, conceptos básicos.**
D. **Nuevas herramientas de retribución:**
    a. **La retribución flexible**
    b. **Incentivos**
    c. **Reconocimiento no retributivo**

El objetivo de éste tema es comprender los pilares básicos de un sistema de retribución, enfocando el contenido en todo aquello que afecta de manera sustancial tanto al team leader como al empleado. No es objeto de este curso las decisiones estratégicas de retribución ni el diseño de un plan retributivo.

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:

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	Simulaciones, juegos de rol, dinámicas de grupo	
31.00	22.00	22.00	
HORAS NO PRESENCIALES			
Ejercicios y resolución de casos y de problemas	Estudio individual y/o en grupo y lectura organizada	Trabajos monográficos y de investigación, individuales o colectivos	Simulaciones, juegos de rol, dinámicas de grupo
17.00	21.00	20.00	17.00
CRÉDITOS ECTS: 6,0 (150,00 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 escrito (tipo prueba objetiva) sobre los fundamentos teóricos y prácticos estudiados, explicados y trabajados en la asignatura (notas técnicas, presentaciones, debates, artículos complementarios, casos prácticos, expertos invitados, etc). **Ha de estar aprobado para hacer media con el resto de elementos que conforman la evaluación de la asignatura.**	1. **Síntesis** global de todo el curso. 2. Capacidad **comprensiva** y relacional. 3. Capacidad de **aplicación** práctica.	50 %
Participación activa en clase y actividades de aprendizaje para la evaluación continua. Calidad de la **actitud** hacia el trabajo individual y de equipo en las actividades de aprendizaje programadas en el aula. **Debates públicos sobre el estado del arte en temas actuales en la gestión de personas**.	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, quizs.... 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, auto-registros, etc.) El artículo 93.1 del Reglamento General de la	20 %

	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	
Trabajo Monográfico de investigación sobre la aplicación de las políticas de RRHH en una empresa, o sobre un tema actual y relevante en Gestiónde personas. **Ha de estar presentado y aprobado para poder presentarse al examen final**	Capacidad de análisis, argumentación y síntesis.	15 %
Informe obligatorio de consultoría de empresa, en equipo: aplicaciones prácticas de la competencias específica de la asignatura y de sus resultados de aprendizaje. **Ha de estar presentado y aprobado para poder presentarse al examen final.**	Trabajo autónomo, trabajo en equipo y, aplicación práctica en la resolución de problemas	15 %

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 a 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

1. ARMSTRONG, M. y TAYLOR, S. (2023) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.*16ª Edición. Kogan Page.
2. BONACHE, J. y CABRERA, A. (2006) *Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. 2ª Edición. FT. Prentice Hall. Madrid.
3. BRATTON, J. y GOLD, J. (2022). *Human Resource Management: Theory and Practice.* 7ª Edición. Red Globe Press
4. CHIAVENATO, I. (2017) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones.* 10ª Ed. McGraw Hill.
5. DESSLER, G. (2020) *Administración de Recursos Humanos*. 16ª Ed. Pearson
6. GÓMEZ-MEJÍA, L y Otros. (2016) *Gestión de Recursos Humanos*.8ª Ed. Madrid: Pearson.
7. NOE, R.A., HOLLENBECK, J.R., GERHART, B., & WRIGHT, P.M. (2017).*Fundamentos de la Dirección de Recursos Humanos*. 6ª Edición. McGraw Hill Education.
8. PUCHOL, L. (2007) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos.* 7ª Edición. Ediciones Díaz de Santos. Madrid
9. ULRICH, D. y BROCKBANNK, W. (2007*) La propuesta de valor de recursos humanos*. Deusto S.A. Ediciones.
10. 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.
11. WAYNE MONDY, R. (2010) *Administración de Recursos Humanos.* 11ª Edición. Pearson Educación. México.

Bibliografía Complementaria

Libros de texto

En el portal de Recursos de la asignatura, y al inicio de cada módulo temático se incorpora un archivo con la programación docente de cada tema y, en el que al final del mismo, el estudiante encontrará la bibliografía pertinente para su estudio.

Artículos

Se proporcionaran en clase a los presentes para su trabajo en el aula, en su caso. Y se encuentran en la web de la asignatura, interesantes artículos e informes de tendencias en gestión de RR HH elaborados por instituciones académicas y empresariales (Towers & Perrin, Cranfield, Fundipe,etc…)

Páginas web

Portal de Recursos de la Asignatura y links de interés sobre Dirección de RRHH

Apuntes

Resúmenes de temas con soporte de transparencias **disponibles** en el Portal de Recursos.

Otros materiales

Documentales visionados en clase