

Curso Académico: (2017 / 2018)

Fecha de revisión: 05-04-2017

Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Economía de la Empresa

Coordinador/a: STIRPE , LUIGI

Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 3.0

Curso : 1 Cuatrimestre :

REQUISITOS (ASIGNATURAS O MATERIAS CUYO CONOCIMIENTO SE PRESUPONE)

Para aprovechar al máximo este curso, en el primer semestre los alumnos deberían haber superado :

- Managing and Leading People
- Strategic Management
- International Strategic Management
- Organizational Behavior
- Comparative HR
- Financial Management
- Commercial Management
- Production Management
- Accounting

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

El desempeño de cada empleado es una función de las actitudes y comportamientos que se muestran en el trabajo. Promover actitudes y comportamientos adecuados en la fuerza de trabajo implica motivarla a mejorar constantemente lo que hace en el día a día. De hecho, esta es una de las funciones más importantes de la Dirección de Recursos Humanos. Algunas de las herramientas más poderosas a disposición de las empresas para guiar los esfuerzos de los empleados son:

- Los programas de gestión del desempeño;
- El salario;
- Los incentivos monetarios;
- Las prestaciones indirectas.

El curso explora en profundidad cada uno de estos elementos, así como los principales desafíos asociados con su uso en la práctica empresarial. También se presentan posibles maneras para enfrentarse a dichos desafíos de manera efectiva.

ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

El curso se basa en el análisis de casos de estudio, lecturas y presentaciones por parte del profesor. El debate y el intercambio de ideas son partes esenciales de cara al desarrollo del curso. Los alumnos serán invitados constantemente a dar su propia visión sobre el material objeto de estudio y a participar en las discusiones de clase.

Al igual que muchas otras áreas del Management, los casos y los problemas analizados no tendrán una respuesta ¿justa¿, si bien algunas ideas pueden estar más fundamentadas que otras. Así pues, el ¿tener razón¿ o el ¿estar equivocado¿ no deberían construir objeto de preocupación para los alumnos a la hora de participar a las discusiones de clase. Todos los puntos de vista pueden ser de interés. Se espera que cada alumno escuche a los demás y explique las posibles razones de desacuerdo.

Se espera que cada alumno:

- Prepare cada sesión, lo cual implica leer los artículos indicados por el profesor y hacer los ejercicios programados.
- Contribuya al trabajo de equipo de manera comprometida y leal.
- Participe educadamente a las discusiones de clase.
- Asista a cada una de las clases.
- Sea puntual.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación se basa en los siguientes criterios:

CONVOCATORIA ORDINARIA

Participación individual (10%)
Trabajo en equipo (30%)
Examen final (60%)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Alternativa 1.
Participación individual (10%)
Trabajo en equipo (30%)
Examen final (60%)

Alternativa 2.
Examen final (100%)

Los alumnos pueden elegir la alternativa que les beneficia más.

Peso porcentual del Examen Final:	60
Peso porcentual del resto de la evaluación:	40

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Aguinis, H. Performance Management (Int. Edition), Pearson, 2014
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, R.L. Managing Human Resources, Pearson, 2012
- Lepak, D. & Gowan, M. Human Resource Management, Pearson, 2010
- Martocchio, J.J. Strategic compensation. A Human Resource Management approach (7th edition) , Pearson, 2013
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. and Gerhart, B. Compensation (11th edition), McGraw-Hill Irwin, 2014