

Curso Académico: (2020 / 2021)

Fecha de revisión: 07-07-2020

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

Coordinador/a: STIRPE , LUIGI

Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 3.0

Curso : 1 Cuatrimestre : 2

REQUISITOS (ASIGNATURAS O MATERIAS CUYO CONOCIMIENTO SE PRESUPONE)

Esta asignatura es del segundo cuatrimestre. Students should pass all the courses in the first semster.

OBJETIVOS

Tras completar el curso, los alumnos deberían ser capaces de:

- Explicar qué implica dirigir a los empleados de manera estratégica;
- Describir los estándares esenciales de "buenas" estrategias de recursos humanos (RRHH);
- Describir las principales iniciativas de RRHH con las que cuentan los directivos para contribuir a desplegar la estrategia de una empresa, tales como:
Diseño de puestos y planificación de RRHH;
Reclutamiento y selección;
Formación;
Gestión del desempeño;
Compensación.
- Explicar los principales desafíos con los que se pueden encontrar los directivos a la hora de desarrollar e implementar iniciativas de RRHH y discutir estrategias para enfrentarse a esos desafíos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

La asignatura Managing People presenta los principales temas de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva estratégica:

- Diseño efectivo de estrategias de recursos humanos
- Políticas de atracción del talento (reclutamiento y selección)
- Políticas de aprendizaje y desarrollo del talento (formación y carrera profesional)
- Políticas de gestión del desempeño
- Políticas de compensación
- Implementación efectivas de estrategias de RRHH

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 (20%)
Trabajo en equipo (20%)
Examen final (60%)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Alternativa 1.
Participación individual (20%)
Trabajo en equipo (20%)
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

- David Lepak & Mary Gowan Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage, Pearson, 2010

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Gomez-Mejia, L., Balkin D., and Cardy, R. Managing Human Resources, 8th Edition. , Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education, 2017