

Curso Académico: ( 2023 / 2024 )

Fecha de revisión: 14-04-2023

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)

Esta asignatura es del primer cuatrimestre y debería seguirse en paralelo con las demás asignaturas del cuatrimestre.

#### OBJETIVOS

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

- Explicar los estándares esenciales de "buenas" estrategias de recursos humanos (RRHH);
- Describir las variables principales (internas y externas a la organización) que pueden tener un efecto sobre el diseño de las estrategias de RRHH;
- Explicar la relevancia de la implementación de iniciativas de RRHH y describir los actores principales implicados en dicha implementación;
- Explicar los desafíos asociados con la implementación de iniciativas de RRHH y describir los enfoques esenciales que los directivos pueden seguir para facilitar dicha implementación;
- Describir la importancia de la medición del impacto de la estrategia de RRHH sobre los resultados organizativos y proponer métricas efectivas.

#### DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

El objetivo esencial de este curso es presentar la importancia de integrar la estrategia de una empresa en las decisiones de recursos humanos. De hecho, los profesionales de recursos humanos deberían contribuir de manera sustancial a la ejecución de la estrategia de negocio. Por lo tanto, en el curso se presentará una visión de la función de recursos humanos que pone el foco en la creación de valor de esta. En particular, el curso se articula alrededor de los tres siguientes temas:

- El diseño efectivo de las estrategias de recursos humanos
- La implementación efectiva de las estrategias de recursos humanos
- La medición de las contribuciones de recursos humanos al éxito organizativo

#### 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.

<b>Peso porcentual del Examen Final:</b>	60
<b>Peso porcentual del resto de la evaluación:</b>	40

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Brian E. Becker, Mark A. Huselid, & Dave Ulrich The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance, Harvard Business School Press, 2001
- Gowan, M. & Lepak, D. Human resource management: Managing employees for competitive advantage, Chicago Business Press, 4th edition