



DENOMINACIÓN ASIGNATURA: GESTIÓN DE PERSONAS		
POSTGRADO: MÁSTER UNIVERSITARIO EN INICIATIVA EMPRENDEDORA Y CREACIÓN DE EMPRESAS	ECTS: 6	CUATRIMESTRE: 2º
Profesor/a: Luigi Stirpe		

CRONOGRAMA DE LA ASIGNATURA (versión detallada)								
SEMANA	SESIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA SESIÓN	GRUPO (marcar X)		Indicar espacio Necesario distinto aula (aula informática, audiovisual, etc..)	TRABAJO DEL ALUMNO DURANTE LA SEMANA		
			1	2		DESCRIPCIÓN	HORAS PRESENCIALES	HORAS TRABAJO Semana Máximo 7 H
1	1 y 2	Los principios de la gestión de personas <ul style="list-style-type: none"> - Costes y beneficios potenciales asociados con la gestión de personas en los nuevos proyectos empresariales; - Actividades principales de gestión de personas; - Estándares esenciales de una gestión de personas efectiva. 	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	5
2	3 y 4	Gestión de personas y "business partnership" <ul style="list-style-type: none"> - La contribución de la dirección de personas al éxito de un proyecto empresarial; - Los desafíos que plantea la dirección de personas en las empresas incipientes: factores internos y externos a la empresa. - La evaluación de la efectividad de la dirección de personas. 	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6



3	4 y 6	El diseño de puestos <ul style="list-style-type: none">- Enfoques principales para el diseño de puestos;- Determinantes del uso de los diferentes enfoque para el diseño de puestos;- Relación entre el diseño de puestos y otras prácticas de gestión de personas.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
4	7 y 8	La planificación de recursos humanos <ul style="list-style-type: none">- La importancia de la planificación en la gestión de personas;- Predicción de oferta y demanda de trabajo;- Tácticas para equilibrar la demanda y oferta de trabajo en la empresa;- Los desafío de la planificación de recursos humanos.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
5	9 y 10	Reclutamiento y selección de recursos humanos <ul style="list-style-type: none">- La contribución del reclutamiento y selección de recursos humanos a la obtención de una ventaja competitiva;- Criterios esenciales para desarrollar actividades de reclutamiento y selección efectivos, con especial referencia al contexto de las empresas incipientes.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	5
6	11 y 12	La formación de recursos humanos (I) <ul style="list-style-type: none">- Los objetivos de la formación de recursos humanos, con especial referencia a l contexto de las empresas incipientes;- Los métodos de formación;- Pasos esenciales de un plan de formación efectivo.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6



7	13 y 14	La formación de recursos humanos (II) <ul style="list-style-type: none">- Variables clave a la hora de tomar decisiones sobre quién formar;- El impacto de la formación sobre las relaciones de empleo.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	5
8	15 y 16	El desarrollo de recursos humanos <ul style="list-style-type: none">- Objetivos del desarrollo de recursos humanos;- Herramientas de desarrollo de recursos humanos;- Pasos esenciales del diseño de programas de desarrollo efectivos.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
9	17 y 18	La gestión del desempeño (I) <ul style="list-style-type: none">- Las funciones de la gestión del desempeño;- Beneficios de la gestión del desempeño para empresas y empleados;- Fases principales de los procesos de gestión del desempeño;- Ventajas y desventajas de los diferentes métodos de evaluación del desempeño de los recursos humanos.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	5
10	19 y 20	La gestión del desempeño (II) <ul style="list-style-type: none">- Desafíos que plantea en la práctica la gestión del desempeño;- Principales herramientas para hacer frente a los desafíos de la gestión del desempeño.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
11	21 y 22	La compensación (I) <ul style="list-style-type: none">- Los componentes principales de los paquetes retributivos;- Los objetivos de los sistemas retributivos;- Estándares esenciales de los sistemas	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de	3	6



		retributivos; - La equidad de la retribución; - Cómo elaborar un sistema retributivo internamente equitativo.				estudio recomendado.		
12	23 y 24	La compensación (II) - La competitividad externa de los paquetes retributivos; - Alternativas existentes para elaborar un sistema retributivo externamente competitivo.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
13	25 y 26	La compensación (III) - Componentes de la remuneración variable; - La contribución de la remuneración variable al éxito de las empresas incipientes. - Determinantes de la efectividad de la remuneración variable; - Planes de remuneración flexible alternativos.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
14	27 y 28	La compensación (IV) - Cómo diseñar planes de incentivos efectivos; - Relación entre las actividades de gestión del desempeño y el pago de incentivos.	X			Antes de la clase los alumnos deberán leer casos de estudios relacionados con la dirección de personas. Después de la clase deberán leer el material de estudio recomendado.	3	6
15 y 16		Entregas, presentaciones y evaluación	X			Preparación del examen y demás entregas	3	25
TOTAL HORAS: 150							45	105