

# Recursos Humanos I (21135)

**Titulación/estudios:** International Business Economics (IBE)

**Curso:** 3ro y 4to

**Trimestre:** 3ro

**Número de créditos ECTS:** 5

**Lengua o lenguas de docencia:** Inglés

**Profesor:** Marco A. Barrenechea Méndez

## 1. Presentación de la asignatura

Esta asignatura aplica la teoría y principios económicos a los problemas de recursos humanos. Es decir, ofrece un marco de referencia para analizar los tópicos más importantes de recursos humanos desde una perspectiva económica. En concreto, estudia las políticas de recursos humanos y de diseño organizacional tales como la contratación, el entrenamiento, la compensación, las promociones, el diseño de puestos de trabajo y los despidos. Esta asignatura debe entenderse como un enfoque complementario a los enfoques tradicionales (sociología organizacional y psicología social) para el estudio de la gestión de los recursos humanos. La asignatura complementa la teoría con casos para reflexión, preguntas para discusión, y una revisión de las herramientas de gestión necesarias para la implementación de las estrategias de recursos humanos.

## 2. Competencias que se han de adquirir

### Competencias generales

G1, G2, G3, G4, G7, G8, G9, G10, G11, G13, G16 (establecidos en la memoria para la solicitud de verificación de títulos oficiales)

## 3. Contenido

- ✓ Retos y estrategias de recursos humanos
- ✓ Diseño de los puestos de trabajo
- ✓ Contratación
- ✓ Entrenamiento
- ✓ Despido y rotación laboral
- ✓ Compensación
- ✓ Promociones e incentivos basados en la antigüedad
- ✓ Compensación no monetaria

## 4. Evaluación

### 4.1 Sistema de evaluación

Sistema de Evaluación General					
Actividad	Criterio	% Nota final	Criterio examen de recuperación	% notal final (recuperación)	Competencias evaluadas
Examen escrito	De 0 a 10. Para aprobar es necesaria una nota mínima de 5, fecha del examen: publicada	70%	Recuperable. Nuevo examen escrito, fecha del examen: publicada	70%	G1, G2, G3, G4, G7, G8, G9, G10, G11, G13, G16
Trabajo académico en las clases de seminarios	De 0 a 10. Se debe entregar una tarea por seminario.	20%	Recuperable. Entregar una nueva tarea.	20%	G1, G2, G3, G4, G7, G8, G9, G10, G11, G13, G16
Participación en clases de seminarios	De 0 a 10. Para obtener el puntaje completo se debe participar en cada seminario.	10%	No recuperable	0%	G1, G2, G3, G4, G7, G8, G9, G10, G11, G13, G16
Los estudiantes que participan en programas de intercambio deben contactar al professor directamente					

## 4.2. Condiciones para poder recuperar

Solo podrán recuperar los estudiantes que han participado al menos en el 50% de los seminarios y que se hayan presentado al examen final. Los estudiantes solo podrán recuperar si han obtenido menos de 5.

## 5. Bibliografía y recursos didácticos

### 5.1. Bibliografía básica

Lazear, E.P., Gibbs, M. "Personnel Economics in Practice, Wiley, 2009  
 Lazear, E.P., Oyer, Paul (2009). "Personnel economics," Working paper, Stanford University  
 Prendergast, Canice (1999). "The provision of incentives," Journal of Economic Literature, 37(1): 7-63

Lazear, E.P. (2000) "Performance pay and Productivity," *The American Economic Review*, 90(5): 1346-1361  
Ehrenberg, R. and Bognanno, M. (1990). "Do Tournaments have incentive effects," 98(6): 1307-1324

## **5.2. Bibliografía complementaria**

Baron, J.N., and D.M. Kreps, *Strategic Human Resources*, Wiley, 1999  
Gomez-Mejía, L., D. Balkin; and R. Cardy, *Managing Human Resources*, Pearson, 2010  
Hayek, F.A. (1945). "The use of Knowledge in Society."  
Bertrand, M. and Mullainathan, S. (2003). "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal," Working paper  
Prendergast, C. (2002). "The tenuous trade-off between risk and incentives" *Journal of Political Economy*, 110(5): 1071-1102  
Shapiro C. and Stiglitz J. (1984). "Equilibrium unemployment as a worker discipline device," *The American Economic Review*, 74: 433-44  
Akerlof, G. and Kranton, R. (2005). "Identity and the economics of organizations," *Journal of economic perspectives*, 19(1): 9-32

## **5.3. Recursos didácticos**

Contenido de las clases en PowerPoint pueden ser encontrados en el aula global  
Casos prácticos y ejercicios de los temas a desarrollar pueden ser encontrados en el aula global

## **6. Metodología**

Combina clases de teoría y sesiones prácticas. Las clases de teoría son seminales e impartidas dos veces por semana en sesiones de una hora y media. En estas clases se exponen las herramientas teóricas de análisis para los problemas de recursos humanos. En las sesiones prácticas, impartidas una vez por semana en sesiones de una hora y media, se aplica la teoría a casos concretos. La participación de los estudiantes es fundamental.