

Titulación	Tipo	Curso
Gestión, organización y economía de la empresa / Management, Organization and Business Economics	OB	0

Contacto

Nombre: Yulia Ponomareva Minchenko

Correo electrónico: yulia.ponomareva@uab.cat

Equipo docente

Miguel Angel Garcia Cestona

Stefan Hemmen Almazor

Pedro Ortín Ángel

Yulia Ponomareva Minchenko

(Externo) Alberto Bayo Morientes

(Externo) Eduard Alonso Paulí

(Externo) Eduardo Rodes Mayor

(Externo) Lara Ezquerra Guerra

(Externo) Martín Larraza Quintana

(Externo) Thomas Woiczyk

(Externo) Tomás Lejarraga

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

Los estudiantes deberían estar familiarizados con los instrumentos básicos de microeconomía, como preferencias, aversión al riesgo y utilidad, tecnología y análisis de equilibrio. Respecto a las matemáticas, se utilizará principalmente álgebra.

Objetivos y contextualización

Este módulo incluye varios temas relacionados con el análisis económico de la organización interna de la empresa. El desarrollo del módulo tiene como principal objetivo proporcionar los conocimientos de teoría económica que permitan realizar investigación aplicada en diferentes campos de la gestión empresarial.

Las teorías se basan en el análisis económico de las transacciones y la producción y se centran en el diseño de contratos: la forma en que dichas transacciones son organizadas. El contrato es el resultado de un proceso de negociación entre las partes afectadas. Los juegos y la economía del comportamiento proporcionan los instrumentos para analizar estos procesos.

El módulo analiza juegos repetidos y no repetidos en diferentes situaciones de información, así como juegos no cooperativos y cooperativos. También discutimos experimentos en economía y economía del comportamiento, enfatizando las diferencias en el comportamiento con respecto a la teoría y también las diferencias de género. Hacemos especial énfasis en las aplicaciones de juegos cooperativos para el diseño del contrato. El módulo también analiza cómo las restricciones externas (leyes y regulación estatal) afectan el diseño de dichos contratos.

El módulo enfatiza la aplicación de las teorías estudiadas a las políticas de recursos humanos de las empresas, con énfasis en las políticas de reclutamiento, capacitación, incentivos y oportunidades profesionales. Se discutirán evidencias empíricas sobre discriminación de género y brechas salariales. También se discuten otras aplicaciones potenciales (organización industrial, finanzas corporativas, etc.).

Además, este módulo proporciona una descripción teórica y empírica de la medición del desempeño empresarial. Tomando como punto de partida la teoría económica de la producción, el módulo introduce y aplica enfoques alternativos a la medición del desempeño empresarial y estudia su relación con el resultado financiero de la empresa.

Competencias

- Analizar casos empresariales desde una perspectiva teórica con la finalidad de obtener una mayor comprensión de las conductas organizacionales.
- Analizar las distintas prácticas y estrategias de recursos humanos desde la racionalidad económica.
- Capacidad de liderazgo y decisión.
- Capacidad para trabajar con equipos multidisciplinares e internacionales.
- Comprender, analizar y resolver problemas complejos relacionados con la eficiencia de las organizaciones a partir de un conocimiento amplio de los instrumentos avanzados del análisis económico de la empresa.
- Comunicar los resultados de la investigación utilizando los diversos medios disponibles a audiencias diversas.
- Desarrollar el compromiso ético, social y medioambiental.
- Desarrollar la capacidad de evaluar las desigualdades por razón de sexo y género, para diseñar soluciones.
- Desarrollar un pensamiento crítico y constructivo frente a trabajos propios y ajenos.
- Diseñar estrategias organizativas a partir de los conceptos teóricos y las evidencias empíricas disponibles.
- Dominar los instrumentos técnicos y informáticos necesarios para poder desarrollar estudios aplicados.
- Evaluar las decisiones organizativas en base a criterios de eficiencia y equidad social.
- Extraer conclusiones válidas para la realidad empresarial a partir de las experiencias obtenidas del análisis de casos.
- Habilidad para motivar los análisis, interpretar resultados y presentarlos de forma clara y concisa en inglés.
- Identificar las fuentes de información relevantes y sus contenidos para su posterior explotación.
- Interpretar los debates teóricos más recientes en relación a las formas de contratación, gestión y administración de las organizaciones.

Resultados de aprendizaje

1. Analizar las distintas prácticas y estrategias de recursos humanos desde la racionalidad económica.
2. Capacidad de liderazgo y decisión.
3. Capacidad para trabajar con equipos multidisciplinares e internacionales.
4. Comunicar los resultados de la investigación utilizando los diversos medios disponibles a audiencias diversas.
5. Conocer las prácticas eficientes de los recursos humanos.
6. Derivar implicaciones para el diseño y la cultura organizativa.
7. Desarrollar el compromiso ético, social y medioambiental.
8. Desarrollar un pensamiento crítico y constructivo frente a trabajos propios y ajenos.
9. Descubrir los factores determinantes de los límites de la empresa y sus formas de cooperación.
10. Dominar la teoría de las organizaciones, teoría de los contratos y teoría de los juegos.
11. Dominar los instrumentos técnicos y informáticos necesarios para poder desarrollar estudios aplicados.
12. Entender el concepto de equidad social así como su complejidad en el entorno empresarial.
13. Enumerar y definir los distintos criterios de eficiencia empresarial.
14. Estudiar los límites de la empresa y sus formas de cooperación.
15. Habilidad para motivar los análisis, interpretar resultados y presentarlos de forma clara y concisa en inglés.
16. Identifica las contribuciones de los estudios de género en la temática investigada.
17. Identificar en el mundo real la implantación de estas teorías.
18. Identificar las fuentes de información relevantes y sus contenidos para su posterior explotación.
19. Indagar en el diseño y la cultura organizativa de la empresa.
20. Interpretar las decisiones organizativas bajo el criterio de eficiencia y equidad empresarial.
21. Obtener políticas óptimas de recursos humanos.
22. Profundizar en la economía del comportamiento y en la economía de la información.
23. Profundizar en su implementación y diseño.
24. Reconocer las diferencias entre las distintas teorías.

Contenido

El módulo presenta las principales teorías económicas sobre el diseño de contratos.

Se considera a la teoría de juegos como el principal instrumento para el diseño de contratos. Se presta especial atención a la teoría de juegos cooperativos (Economía de los contratos) y a las aplicaciones a la gestión de recursos humanos (Recursos humanos). A continuación se presentan algunos de los principales puntos desarrollados en el módulo.

Juegos estáticos de información completa.

Juegos dinámicos de información completa y juegos repetidos.

Juegos de información incompleta.

Juegos cooperativos

Métodos experimentales

Conducta económica

Contratos con información asimétrica. Riesgo moral (teoría de la agencia) - Extensión.

Contratación multiagente - Diseño de mecanismos y selección adversa - Riesgo moral en equipo

Contratos implícitos - Teoría - Contratos relacionales - Preocupaciones del personal

Contratos incompletos

Contratos informales

Los contratos y la ley

El capital humano y su observabilidad.

Aprender sobre habilidades innatas: un punto medio entre el capital humano y la señalización desde una perspectiva dinámica.

Capital humano y organización interna de las empresas.

Motivación: El problema de la agencia. Contratos con incentivos.

Gestión de recursos humanos y desempeño.

Mercados Laborales Internos

Sindicatos y HRM.

Se puede encontrar una descripción detallada de sus contenidos: <http://www.mmobe.uab.cat/en/>

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clases magistrales, discusión y presentación de casos	175	7	1, 23, 22, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 7, 8, 11, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 24
Tipo: Supervisadas			
Preparación y seguimiento del trabajo en progreso y casos de estudio	50	2	1, 23, 22, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 7, 8, 11, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 24
Tipo: Autónomas			
Lectura de casos relacionados, preparación práctica y conjuntos de problemas.	110	4,4	1, 23, 22, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 7, 8, 11, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 24

El módulo combina clases teóricas y sesiones prácticas que requieren la participación dinámica de los estudiantes. Las actividades de aprendizaje incluyen: elaboración de problemas, en algunos casos, su resolución requerirá la utilización de medios informáticos; lectura y revisión crítica de artículos académicos, discusión de casos, actividades experimentales i simulaciones.

Estas actividades se desarrollarán de un módulo interactivo.

Las discusiones en clase de las actividades anteriormente descritas dan a los estudiantes la oportunidad de aplicar al mundo real los contenidos teóricos del módulo.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Discusión artículos	10	10	0,4	1, 23, 22, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 7, 8, 11, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 16, 18, 19, 20, 21, 24
Exámenes	50	15	0,6	23, 22, 5, 10, 12, 14, 17, 19, 24
Tareas	40	15	0,6	1, 23, 22, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 7, 8, 11, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 16, 18, 19, 20, 21, 24

La evaluación del módulo consistirá en:

- Asignaciones (resolución de problemas, estudio de casos). Se valora positivamente la cooperación entre los estudiantes, fomentándose la "coopetition". Esta es la razón por la cual las respuestas a la resolución de problemas son de carácter individual.
- Discusión de artículos.
- Exámenes

Esta asignatura/módulo no contempla el sistema de evaluación única.

Un estudiante que no se presenta a ninguna prueba evaluatoria se considera no evaluable, por lo tanto, un estudiante que realiza algún componente de evaluación continuada ya no puede ser calificado con un "no evaluable".

La asistencia a clase es obligatoria.

El módulo queda aprobado cuando la nota final es igual o superior a cinco.

Para esta asignatura, se permite el uso de tecnologías de inteligencia artificial (IA) exclusivamente en tareas de apoyo -como la búsqueda bibliográfica o de información, la corrección de textos y el esclarecimiento de ideas-, salvo que el profesorado indique lo contrario mediante instrucciones específicas. Los estudiantes no pueden utilizar herramientas de IA para generar respuestas completas, redactar secciones enteras de los trabajos o resolver preguntas de examen. Cualquier contenido generado con IA debe ser identificado claramente. Los estudiantes deben especificar las herramientas de IA utilizadas e incluir una reflexión crítica sobre cómo estas herramientas han influido en el proceso y en el resultado final de la actividad. La falta de transparencia en el uso de la IA en esta actividad evaluable se considerará una falta de honestidad académica y podrá conllevar una penalización parcial o total en la calificación de la actividad, o sanciones más graves en los casos de mayor gravedad.

Bibliografía

Addison, J.T., P. Teixeira and T. Zwick (2010): "German works councils and the anatomy of wages", Industrial and Labor Relations Review, 63(2), 247-270.

Baker, George, Robert Gibbons, and Kevin J. Murphy. 1994. "Subjective Performance Measures in Optimal Incentive Contracts." Quarterly Journal of Economics 109:1125-56.

Baker, George. 1992. "Incentive Contracts and Performance Measurement." Journal of Political Economy 100:598-614.

- Baron, J. & Kreps D. (1999) Strategic Human Resources Frameworks for Managers. New York: Wiley.
- Benson, J., and M. Brown (2009): "Employee voice: does union membership matter?", *Human Resource Management Journal*, 20 (1), 80-99.
- Bidwell, M. (2011): "Paying more to get less: the effects of external hiring versus internal mobility", *Administrative Science Quarterly*, 56(3), 369-407.
- Blaug M. 1976. The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*, 14, September, p.827-55.
- Bolton, Patrick and M. Dewatripont. 2005. "Contract Theory." Cambridge: MIT Press.
- Brandenburger, A. and Nalebuff, B. 1996. Coopetition. Harvard University Press.
- Bull, Clive. 1987. "The Existence of Self-Enforcing Implicit Contracts." *Quarterly Journal of Economics* 102:147-59.
- Camerer, C. 2003. Behavioral Game Theory. Experiments in Strategic Interaction. Princeton. University Press.
- Camerer,C. and Malmendier, U. 2007. Behavioral Economics of Organizations. Manuscript.
- Collins, C.J. and Smith, K.G. (2006): "Knowledge exchange and combination: the role of human resource practices in the performance of high-technology firms", *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.
- Demougin, Dominique & Fluet, Claude, 2001. "Monitoring versus incentives," *European Economic Review*, Elsevier, vol. 45(9), pages 1741-1764, October.
- Fudenberg, Drew; Tirole, Jean (1991), Game theory, MIT Press, ISBN 978-0-262-06141-4.
- Ghatak, M. Contracts and Organizations, unpublished lecture notes, LSE
- Gibbons, R., Roberts, J. (Eds.) (2012), Handbook of organizational economics. Princeton University Press, Princeton,
- Gibbons, R.; Waldman M. 2006. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms. *Journal of Labor Economics*, v. 24, 1, 59-107.
- Gibbons, Robert D. (1992), Game theory for applied economists, Princeton University Press, ISBN978-0-691-00395-5 . * Published in Europe as Robert Gibbons (2001), A Primer in Game Theory,
- Green, Jerry R.; Mas-Colell, Andreu; Whinston, Michael D. (1995), Microeconomic theory, Oxford University Press, ISBN 978-0-19-507340-9.
- Gutiérrez, O. and V. Salas (2008): "Performance Standards and Optimal Contracts", *Journal of Accounting and Economics*, 45, 139-152.
- Haeck, C., and F. Verboven (2011): "The internal economics of a university: evidence from personnel data", *Journal of Labor Economics*, 30(3), 591-626.
- Hart, Oliver and Bengt Holmstrom. 1987. "The Theory of Contracts." In T. Bewley (ed.), *Advances in Economic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hart, Oliver. 1995. "Firms, Contracts and Financial Structure". Oxford University Press. Chapters 1, 2 and 3.
- Hemmer, T., O. Kim and R. Verrecchia (2000): "Introducing Convexity into Optimal Compensation Contracts", *Journal of Accounting and Economics*, 28, 307-327.
- Holmstrom, B. (1979): "Moral Hazard and Observability", *Bell Journal of Economics*, 10, 74-91.
- Holmstrom, Bengt, and Paul Milgrom. 1991. "Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design." *Journal of Law, Economics, and Organization* 7:24-52.

Holmstrom, Bengt. 1982. "Managerial Incentive Problems--A Dynamic Perspective." Republished in Review of Economic Studies 66 (1999): 169-82.

Ichniowski, C., Shaw, K. and Prennushi, G. (1997): "The effects of human resource management practices on productivity: a study of steel finishing lines", American Economic Review, 87(3), 291-313.

Jiang, K., Lepak, D.P., Hu, J. and Baer, J.C. (2012): "How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms", Academy of Management Journal, 55(6), 1264-1294.

Laffont, Jean-Jacques and David Martimort. 2002. "The Theory of Incentives: the Principal-Agent Model." Princeton: Princeton University Press.

Lazear E. P. 1995. Personnel Economics. The Wicksell Lectures, Introduction, 1-11.

Lazear E. P. 2000. The Future of Personnel Economics. The Economic Journal, 110, November, F611-639.

Lazear, E. (1998) Personnel Economics for Managers. New York: Wiley.

Lazear, E.; Gibbs M. (2009) Personnel Economics in Practice. Second Edition. New York: Wiley.

Lazear, E.P., and P. Oyer (2004): "Internal and external labour markets: a personnel economics approach", Labour Economics, 11(5), 527-554.

Lepak, D.P. and Snell, S.A. (1999): "The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development", Academy of Management Review, 24(1), 31- 48.

London: Harvester Wheatsheaf, ISBN 978-0-7450-1159-2 .

Long, R., and J. Shields (2009): "Do unions affect pay methods of Canadian firms? A longitudinal study", Relations Industrielles/Industrial Relations, 64 (3), 422-465.

Machin, S.,and S. Wood (2005): "Human Resource Management as a substitute for trade unions in British workplaces", Industrial and Labor Relations Review, 58 (2), 201-218.

McPhail,R., and R. Fisher (2008): "It's more than wages: analysis of the impact of internal labour markets on the quality of jobs", International Journal of Human Resource Management, 19(3), 461-472.

Milgrom, P. and J. Roberts (1992): Economics, Organization & Management. Prentice-Hall (Chapter 7). Gutiérrez, O. (2007): "Linear Contracts as Incentives: A Puzzle", Spanish Economic Review, 9, 153-158.

Mirrlees, J. ([1975], 1999): "The Theory of Moral Hazard and Unobservable Behaviour", Review of Economic Studies, 66, 3-21. Topic 4: Linear incentives. Milgrom, P. and J. Roberts (1992): Economics, Organization & Management. Prentice-Hall (Chapter 7). Gutiérrez, O. (2007): "Linear Contracts as Incentives: A Puzzle", Spanish Economic Review, 9, 153-158. Special Session: Solving the problem set.

Morikawa, M. (2010): "Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data", Labour Economics, 17 (6), 1030-1037.

Mussa, M. and S. Rosen. 1978. "Monopoly and Product Quality." Journal of Economic Theory . 301-317. Laffont, Jean-Jacques and David Martimort. 2002. "The Theory of Incentives: the Principal-Agent Model." Princeton: Princeton University Press. Chapter 2

Myerson, Roger B. (1991), Game theory: analysis of conflict, Harvard University Press, ISBN 978-0-674-34116-6.

Nishii, L.H., Lepak, D.P. and Schneider, B. (2008): "Employee attributions of the "why" of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction", Personnel Psychology, 61, 503-545.

- Osborne, Martin J. (2004), An introduction to game theory, Oxford University Press, ISBN 978-0-19-512895-6.
- Osborne, Martin J.; Rubinstein, Ariel (1994), A course in game theory, MIT Press, ISBN 978-0-262-65040-3.
- Prendergast, C. 1999. The provision of incentives in firms. Journal of Economic Literature, p. 7-63.
- Raju, J. and V. Srinivasan (1996): "Quota-based Compensation Plans for Multiterritory Heterogeneous Salesforces", Management Science, 42, 1454-1462.
- Rasmusen, Eric (2006), Games and Information: An Introduction to Game Theory (4th ed.), Wiley-Blackwell, ISBN 978-1-4051-3666-2.
- Roth, A. 1995. Introduction to experimental economics. In Kagel, J. and Roth, A., Eds. Handbook of Experimental Economics. Princeton University Press.
- Salanie, Bernard. 1997. "The Economics of Contracts: a Primer." Cambridge: MIT Press. • Salas, Vicente. "Economía de la Empresa". Ariel.
- Sattinger, M. 1993. Assignment models of the distribution of earnings. Journal of Economic Literature, 31, 2.
- Treble, J., E. van Gameren, S. Bridges, and T. Barmby (2001): "The internal economics of the firm: further evidence from personnel data", Labour Economics, 8(5), 531-552.
- Weiss, A. 1995. Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. Journal of Economic Perspectives. 133-154.

Software

El programa proporcionará el software si es necesario.

Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre de 2025. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(PLABm) Prácticas de laboratorio (máster)	30	Inglés	segundo cuatrimestre	mañana-mixto
(TEm) Teoría (máster)	30	Inglés	segundo cuatrimestre	mañana-mixto