

Guía Docente: Economía de los recursos humanos

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Año verificación	2020
Materia/Módulo	Obligatorio
Carácter	Obligatorio
Modalidad	Virtual
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Primero
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	NO

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Luca Moratal Romeu	Correo electrónico	luca.moratal@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Doctor acreditado	Sí		
Perfil Profesional 2.0	<p>Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid.</p> <p>Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social II en el Grado en Derecho de la Universidad Isabel I desde el curso 2021-2022, y de Práctica Procesal Laboral en el Máster de Acceso a la Abogacía y la Procura de la misma universidad desde el curso 2023-2024.</p> <p>Autor de <i>La filosofía política de Ayn Rand. Un análisis crítico</i> (Dykinson, 2022) y de <i>El ocaso de la abogacía</i> (Unión Editorial, 2024).</p> <p>LinkedIn</p>		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Contexto y sentido de la asignatura	<p>La asignatura de Economía de los Recursos Humanos constituye en sí misma la vinculación entre un enfoque más teórico de Recursos Humanos, y la aplicación práctica de los conocimientos que se derivan de ello. Por este motivo, concretamente en esta asignatura, se pone un énfasis especial en la inmersión en la realidad laboral de los Recursos Humanos en cuanto al tema económico se refiere. Para ello, nos centraremos tanto en aspectos más relacionados con el cálculo de aspectos de interés para los trabajadores (nóminas, finiquitos, dietas, etc.), como en ofrecer una panorámica realista del coste económico derivado de los procesos habituales en Recursos Humanos (selección de personal, distintos tipos de retribución, evaluación de los trabajadores, etc.), así como en cómo diseñar una estructura salarial competitiva y justa en una empresa.</p>
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos o contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • CON03: Distinguir los costes de los RRHH y conocer su repercusión en los costes generales de la empresa y de cada una de sus actividades.
Habilidades o destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • HAB08: Diseñar la política retributiva de una organización conforme a una cartografía de puestos adecuada a la equidad externa e interna de la compañía y a la fiscalidad de cada momento.
Competencias (básicas y generales)	<ul style="list-style-type: none"> • CG4: Capacidad para proponer el diseño de políticas laborales de acuerdo a las características de la actividad de la empresa. • CB09: Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan, a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	<p>Los contenidos de la asignatura Economía de los recursos humanos versarán sobre los costes económicos que las distintas modalidades de retribución (en especie, dietas, etc) tienen en la organización empresarial. Se analizarán los costes asociados a los mismos así como se profundizará en los distintos elementos del sistema retributivo (retribución basada en el puesto y en el desempeño). Se profundizará en la contabilidad de gestión de los recursos humanos y los fundamentos de economía y de empresa asociados a los mismos.</p>
Contenidos	<p>UD1 – El coste de la contratación de personal para las empresas.</p> <p>En esta UD se profundizará en los costes que la contratación de personal tiene sobre la empresa, analizando el cálculo de las nóminas, así como situaciones particulares como el cálculo de horas extra, retribución en especie, dietas, etc.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Qué es la retribución. 1.2. Concepto, estructura de la retribución y tipos de retribución. 1.3. Conceptos extrasalariales (dietas y gastos de locomoción). 1.4. El devengo salarial. Impuestos a pagar.

1.5. El cálculo de las horas extra de trabajo.

1.6. El cálculo de una nómina.

UD2 – El coste de las modificaciones en la situación laboral de los empleados.

En esta UD se analizarán el cálculo de los costes asociados a situaciones concretas, como la finalización del contrato y pago de finiquitos, la incapacidad temporal o permanente de los trabajadores, la expatriación, etc.

2.1. La extinción de la relación laboral: cálculo.

2.2. La incapacidad temporal: concepto y cálculo.

2.3. La incapacidad permanente.

2.4. Otras modificaciones en la situación laboral: la expatriación y su coste para las empresas.

UD3 – La política retributiva de la empresa basada en el puesto de trabajo.

En esta UD se tratará la política retributiva de las empresas a partir del Análisis y Descripción del Puesto de Trabajo y otros condicionantes internos y externos.

3.1. La retribución ligada al Análisis y Descripción de Puestos de trabajo.

3.2. Condicionantes internos y externos para la retribución basada en el puesto de trabajo.

3.3. Cómo diseñar una estructura salarial competitiva y justa.

UD4 – La política retributiva de la empresa basada en el desempeño.

En esta UD se tratará la política retributiva de las empresas a partir de la evaluación de los trabajadores y su consecución de objetivos empresariales.

4.1. El proceso de la evaluación del desempeño: fases y coste.

4.2. El establecimiento de objetivos empresariales asociados al desempeño: proceso y coste.

4.3. El plan de acción para la mejora del desempeño del empleado: *feedback* y seguimiento.

4.4. El coste de la ausencia de motivación, implicación y compromiso del empleado.

UD5 – El coste de los procesos de selección.

En esta UD se ahondará en los tipos de procesos de selección existentes, con sus respectivas pruebas de selección y el coste asociado a estos procesos.

5.1. El proceso de contratación.

5.2. Las fuentes de reclutamiento de personal y su coste.

5.3. Las pruebas y técnicas de selección y su coste para las empresas.

5.4. Las entrevistas de trabajo y su coste.

UD6 – Tendencias futuras en la Economía de los Recursos Humanos.

En esta UD se introducirán las tendencias más actuales y las perspectivas futuras en el ámbito de la asignatura, tales como el teletrabajo, Industria 4.0 y los costes asociados a estas nuevas tendencias.

6.1. El teletrabajo: concepto, coste para las empresas y su impacto en las nóminas.

6.2. Los costes asociados a las nuevas metodologías empresariales: la Industria 4.0.

6.3. El coste de la robótica y las nuevas tecnologías en los Recursos Humanos de las empresas.

METODOLOGÍA

Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

La “Economía de los Recursos Humanos” se practicará de forma virtual a través de diferentes tareas, tales como Estudios de caso, Foros, Tests, Dossiers, Glosario, etc., que facilitarán la adquisición de competencias a través de situaciones similares a las que se producen en contextos laborales y que están diseñadas para que el alumno siga un proceso de aprendizaje basado en el “aprender-haciendo”. La vocación de la asignatura es eminentemente práctica.

Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)

Además, en el caso de optar por esta opción de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

* Los estudiantes que realicen el máster por formación bonificada (FUNDAE) deberán acogerse a la opción 1 del sistema de evaluación, evaluación continua (EC)+ examen final (EX).

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial u *online* (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

<p>Bibliografía básica</p>	<p>Dessler, G. (2015). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. 11ª Edición. Prentice Hall. México. Una obra integral de Gary Dessler que aborda los principios y prácticas esenciales en la gestión de recursos humanos, proporcionando herramientas actualizadas para enfrentar los desafíos contemporáneos en este campo.</p> <p>Galán, C. J. (2024). <i>Nóminas, Seguridad Social y Contratación Laboral 2024</i>. FC Editorial. Esta guía ofrece un manual práctico tanto para la formación como para la consulta de los aspectos más comunes de la gestión laboral en las empresas.</p> <p>Gibbs, M. y Lazear, E. P. (2011). <i>Economía de los recursos humanos en la práctica: gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar</i>. Ed. Antoni Bosch. El libro de Michael Gibbs y Edward P. Lazear ofrece una perspectiva práctica sobre la gestión de personal, destacando estrategias para administrar eficientemente los recursos humanos y promover la creación de valor e innovación en las empresas.</p>
<p>Bibliografía complementaria</p>	<p>Arruñada, B. (1998). <i>Análisis contractual de la empresa</i>. Barcelona: Ed. Marcial Pons.</p> <p>Brindusa Anghel, Marianela Cozzolino y Aitor Lacuesta, (2020). "El teletrabajo en España," Boletín Económico, Banco de España;Boletín Económico Homepage, issue 2/2020, pages 1-20.</p> <p>Carlson, S. M., Moses, L. J. y Breton, C. (2002). How specific is the relation between executive function and theory of mind? Contributions of inhibitory control and working memory. <i>Infant and Child Development</i>, 11, 73–92.</p> <p>García, S. (2016). <i>El arte de dirigir personas hoy</i>. Barcelona: Ed. Libros de Cabecera.</p> <p>Gil Rodríguez, F. y Alcover, C.M.: "Introducción a la Psicología de las Organizaciones", Alianza Editorial, Madrid, 2008.</p> <p>Milgrom P. y Roberts, J. (1993). <i>Economía, organización y gestión de la empresa</i>. Ed. Ariel.</p> <p>Palací Descals, F.J.: "Psicología de la Organización", Ed. Prentice Hall, Madrid, 2011.</p> <p>Pulakos, E.D. (2005). <i>Selection Assessment Methods. A Guide to Implementing Formal Assessments to Build a High-Quality Workforce</i>.</p>
<p>Otros recursos</p>	<p>http://www.tusalarario.es: Página web donde poder comparar salarios en España en función de criterios como formación, experiencia, etc.</p> <p>http://www.salary.com/: Similar a la anterior, pero con salarios, carreras profesionales, etc. de Estados Unidos y Canadá.</p> <p>https://www.onetonline.org/: Página web en la que se pueden encontrar miles de Análisis y Descripciones de Puestos de Trabajo, tanto de puestos genéricos, como específicos.</p> <p>https://job-descriptions.org/: Similar a la anterior, con aún más ocupaciones, descritas con enorme detalle y profundidad.</p>