

Guía Docente: Economía de los recursos humanos

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Plan de estudios	2020
Materia	Economía de los recursos humanos
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Primero
Nivel/Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa.

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Lorena Para González	Correo electrónico	lorena.para@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	ORCID https://orcid.org/0000-0003-1873-4937		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Economía de los recursos humanos
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<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.).</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<p>Generales y básicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • CB9: 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. • CG04: Proponer el diseño de políticas laborales de acuerdo a las características de la actividad de la empresa. <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • CE11: Distinguir los costes de los RR.HH. y valorar su repercusión en los costes generales de la empresa y de cada una de sus actividades. • CE12: 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.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de realizar cálculos económicos sobre el coste de las distintas modalidades de contratación de personal. • Realizar estimaciones económicas sobre costes salariales.

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.</p> <p>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).</p> <p>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	UD1 – El coste de la contratación de personal para las empresas

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.

1. Qué es la retribución.
2. Concepto, estructura de la retribución y tipos de retribución.
3. Conceptos extrasalariales (dietas y gastos de locomoción).
4. El devengo salarial. Impuestos a pagar.
5. El cálculo de las horas extra de trabajo.
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: concepto y 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. El Análisis y Descripción de Puestos de trabajo.
- 3.2. La retribución ligada al Análisis y Descripción de Puestos de trabajo.
- 3.3. Condicionantes internos y externos para la retribución basada en el puesto de trabajo.

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

Actividades formativas

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”.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

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 (EX)** 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 (EX)**.

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 presencial**, 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.

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** 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

Bibliografía básica	<p>García, S. (2016). El arte de dirigir personas hoy. Barcelona: Ed. Libros de Cabecera.</p> <p>Gibbs, M. y Lazear, E. P. (2011). Economía de los recursos humanos en la práctica: gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar. Barcelona: Ed. Antoni Bosch.</p> <p>Milgrom P. y Roberts, J. (1993): Economía, organización y gestión de la empresa. Barcelona: Ed. Ariel.</p>
Bibliografía complementaria	<p>Arruñada, B. (1998). Análisis contractual de la empresa. Barcelona: Ed. Marcial Pons.</p>
Otros recursos	<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 al anterior, pero con salarios, carreras profesionales, etc. de Estados Unidos y Canadá.</p>