

## Processos 2. Incorporació i Desvinculació

2014/2015

Codi: 43163

Crèdits: 6

| Titulació                                                 | Tipus | Curs | Semestre |
|-----------------------------------------------------------|-------|------|----------|
| 4313788 Gestió dels recursos humans en les organitzacions | OB    | 0    | 1        |

### Professor de contacte

Nom: Juan Manuel Muñoz Justicia

Correu electrònic: Juan.Munoz@uab.cat

### Utilització de llengües

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Grup íntegre en anglès: No

Grup íntegre en català: Sí

Grup íntegre en espanyol: No

### Equip docent extern a la UAB

Antoni Mates Madrona

Joan A. Vélez Carreño

Vicens Feltre Fernández

### Prerequisits

No hi ha prerequisits

### Objectius

El mòdul pretén que l'estudiant sigui capaç d'analitzar i reflexionar sobre els processos d'incorporació (reclutament, selecció i acolliment) i desvinculació de personal emfatitzant la seva connexió amb la planificació de RRHH i amb l'estratègia i les característiques de l'organització.

Es reflexionarà sobre la metodologia utilitzada pels professionals en aquests processos per posteriorment aplicar-la en casos simulats.

Es treballassin competències clau com a planificació, organització i control de l'execució.

### Competències

- Assessorar i orientar tècnicament en matèria de RRHH a diferents àrees d'una organització.
- Detectar aspectes individuals i/o grupals que incideixen en els membres de l'organització.
- Gestionar la pròpia activitat professional, planificant-ne, organitzant-ne i controlant-ne l'execució.
- Que els estudiants sàpiguin comunicar les seves conclusions, així com els coneixements i les raons últimes que les fonamenten, a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats

### Resultats d'aprenentatge

1. Dissenyar un protocol d'actuació per als responsables que comunicaran la notícia a les persones que seran desvinculades.

2. Prendre accions correctores en el desenvolupament d'un conjunt de processos de selecció que presenta algunes deficiències.
3. Presentar un pla d'acollida als membres de l'organització que participaran en l'aplicació.
4. Seleccionar instruments d'avaluació concordes als perfils buscats en un procés de selecció.

## **Continguts**

1. Configuració de processos de selecció
  - 1.1. Planificació de necessitats
  - 1.2. Anàlisi de la demanda i determinació de perfils
  - 1.3. Disseny i validació del procés
2. Fuentes de reclutament
  - 2.1. El reclutament i el mercat de treball
  - 2.2. Reclutament i Selecció 2.0
3. Instruments i tècniques d'avaluació
  - 3.1. Criteris, mesures i predictors
  - 3.2. Validesa i fiabilitat
  - 3.3. L'entrevista de selecció
  - 3.4. Altres tècniques i instruments d'avaluació
4. Processos de socialització
  - 4.1. Aproximació a la cultura empresarial
  - 4.2. El contracte psicològic i la socialització en les organitzacions
5. Planes d'acolliment
  - 5.1. Què és un programa d'acolliment. Orígens. Fases.
  - 5.2. El manual d'acolliment
  - 5.3. L'entrevista d'acolliment
6. Gestió de la desvinculació
  - 6.1. La desvinculació i els seus costos
  - 6.2. Tipus de desvinculació
  - 6.3. Reducció de plantilla
  - 6.4. La negociació en els reestructuracions

## **Metodologia**

### Metodologia docent

- Realització d'activitats pràctiques a l'aula i revisió de documentació tècnica.

- Resolució de problemes/casos/exercicis en grups petits i posada en comú de conclusions en el ple (grup gran).
- Resolució de casos/exercicis/problemes mitjançant activitats a l'aula virtual.
- Elaboració de Treballs escrits, presentacions o reflexions.

## Activitats formatives

| Títol                                                               | Hores | ECTS | Resultats d'aprenentatge |
|---------------------------------------------------------------------|-------|------|--------------------------|
| Tipus: Dirigides                                                    |       |      |                          |
| Observació de situacions pràctiques reals o simulades en vídeo      | 11    | 0,44 | 1, 4                     |
| Sessions de resolució de casos/situacions i defensa d'intervencions | 19    | 0,76 | 1, 3                     |
| Tipus: Supervisades                                                 |       |      |                          |
| Anàlisi i resolució de casos                                        | 38    | 1,52 | 2, 3                     |
| Pràctica amb tècniques i instruments de gestió                      | 22    | 0,88 | 2, 4                     |
| Tipus: Autònomes                                                    |       |      |                          |
| Cerca i recollida d'informació, lectura i estudi de documentació    | 18    | 0,72 | 1, 2, 3, 4               |
| Elaboració i redacció de treballs                                   | 30    | 1,2  | 1, 2, 3, 4               |
| Estructuració i síntesi d'informació                                | 12    | 0,48 | 1, 2, 3, 4               |

## Avaluació

Partint dels continguts treballats a l'aula durant les sessions presencials i de l'estudi dels materials a la disposició dels alumnes, així com de les consultes necessàries a la bibliografia, cada estudiant haurà d'elaborar un document en el qual doni resposta a les qüestions plantejades en el "Cas pràctic d'avaluació".

Aquest cas pràctic està enfocat com un exercici situacional que integra els principals continguts del mòdul amb una visió de negoci pròpia de l'entorn organitzacional en el qual es contextualitza. D'aquesta manera es pretén que les respostes que elabori l'estudiant aportin evidències d'aprenentatge a les tres àrees de coneixement del mòdul, cadascuna de les quals representa un pes en la nota final: Selecció (30%), Acolliment (20%) i Desvinculació (35%).

La participació activa en classe té un pes en la nota final de fins al 15% en funció de la qualitat, oportunitat i contribució a l'aprenentatge comú de les aportacions.

Els estudiants que obtinguin de nota final del mòdul entre 4.00 i 4.99, per la falta de lliurament d'alguna evidència per una situació justificada (malaltia ...) podrà lliurar una evidència alternativa que proposi l'equip docent del mòdul.

## Activitats d'avaluació

| Títol                                            | Pes | Hores | ECTS | Resultats d'aprenentatge |
|--------------------------------------------------|-----|-------|------|--------------------------|
| Evidència 1: Cas pràctic de selecció de personal | 30% | 0     | 0    | 2, 4                     |
| Evidència 2: Cas pràctic de desvinculació        | 35% | 0     | 0    | 1                        |
| Evidència 3: Cas pràctic d'acollida de personal  | 20% | 0     | 0    | 3                        |

---

Evidència 4: Participació activa

15%

0

0

2

---

## Bibliografia

Cantera, F.J. y Gil, F. (2006) Estrategia integral e integrada de gestión de personas. Madrid: Prentice Hall. Cap. 6: Estrategia de transición y desvinculación de personas (pp. 403-433)

Córcoles, A.I. (2007) El manual de acogida en la empresa: la tabla de salvación para jefes y empleados. Madrid: Fundación Confemetal.

Chamorro-Premuzic, T. Y Furnham, A. (2010) Psicología de la Selección de Personal. Madrid: Tea Ediciones

Gan, F. y Triginé, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. Madrid: Díaz de Santos.

García M., Hierro, E. y Jiménez, J.J. (2001) Selección de Personal, sistema integrado. Madrid: Esic

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2001) Dirección y gestión de RR.HH. Madrid: Prentice Hall. Cap. 6: Gestión del despido de trabajadores, reducción del tamaño empresarial y colocación externa (pp. 215-242)

Salgado, J.F. y Moscoso, S. (2005) Entrevista conductual estructurada de selección de personal. Madrid: Pirámide

International Journal of Selection and Assessment

[www.ijsa.org](http://www.ijsa.org)

Instrumentos de evaluación psicológica

[www.teaediciones.com](http://www.teaediciones.com)