

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
4313788 Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OT	0	1

Professor de contacte

Nom: Vicente Peñarroja Cabañero

Correu electrònic: Vicente.Penarroja@uab.cat

Equip docent extern a la UAB

Carles Poyato

Joan A. Ros

Joan Cabré

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Prerequisits

Estudiants que en la seva formació prèvia de grau no hagin tingut temàtiques afins a l'àmbit econòmic, jurídic i administratiu.

Objectius

El mòdul aborda pel que fa a qüestions jurídiques i econòmiques en la gestió de RRHH. El mòdul ofereix a l'estudiant un ampli recorregut sobre les qüestions econòmic-legals que travessen els diferents processos de RRHH i clarifica la seva rellevància, atenent semblances i diferències entre diferents regions del món.

L'estudiant al finalitzar el mòdul serà capaç de:

- Analitzar els aspectes jurídics rellevants en els processos administratius dels RRHH
- Aplicar conceptes jurídics i econòmics en general a la gestió de recursos humans. Reflexionar sobre les eines específiques d'aplicació de gestió econòmica
- Aplicar tècniques de gestió al personal

Competències

- Aplicar adequadament els conceptes jurídics i econòmics bàsics associats a la funció de RRHH.
- Delimitar necessitats de RRHH en les diferents àrees que configuren una organització, des d'una aproximació proactiva i sistèmica.
- Que els estudiants sàpiguin aplicar els coneixements adquirits i la seva capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seva àrea d'estudi.
- Treballar en equip, aprofitant la diversitat de formes de pensar i fer dels companys.

Resultats d'aprenentatge

1. Buscar assessoria en temes jurídics per resoldre dubtes i evitar problemes visualitzats amb antelació.
2. Detectar aspectes de plans i projectes de gestió de RRHH que podrien incomplir les normatives legals vigents.
3. Estimar les diferències entre els costos de dues o més alternatives per cobrir una determinada demanda o necessitat.
4. Identificar les fonts d'informació rellevants per informar-se dels aspectes jurídics rellevants per a la gestió de RRHH en un país diferent al propi.
5. Integrar les diferents implicacions que tenen els marcs legals de diferents països a la gestió de RRHH.
6. Interpretar correctament informació proporcionada per agents de l'organització que realitzen funcions de tipus econòmic.

Continguts

1. Les relacions jurídiques en l'àmbit laboral

- 1.1. La flexibilitat laboral en el context de la globalització: aspectes jurídics.
- 1.2. La flexibilitat externa.
 - La contractació laboral: contractació indefinida i temporal.
 - L'acomiadament: acomiadament disciplinari, acomiadament objectiu i col·lectiu.
- 1.3. La flexibilitat interna.
 - El temps de treball.
 - Mobilitat funcional, modificació substancial de condicions de treball i la desvinculació de conveni col·lectiu.
- 1.4. La descentralització productiva i la transmissió d'empresa.
- 1.5. Suspensió del contracte de treball: maternitat i excedències.
- 1.5. Els representants dels treballadors i la negociació col·lectiva.

2. Quadre de Comandament Integral

- 2.1. Concepte i fines del Control de Gestió
- 2.2. Fonaments bàsics de finances per a la comprensió de certs indicadors de gestió.
- 2.3. Relacions dels sistemes de control amb les persones.
- 2.4. Els centres de responsabilitat.
- 2.5. Tipus de centres de responsabilitat: costes, ingressos, beneficis i Inversió
- 2.6. La Descentralització en la presa de decisions.
- 2.7. Els preus de transferència.
- 2.8. Els models de negoci i les variables clau.
- 2.9. Disseny d'un sistema d'informació.
- 2.10. Tipus d'indicadors de gestió: financers i no financers.
- 2.11. El Quadre de Comandament Integral (Balanced Scorecard)
- 2.12. Les quatre perspectives de CMI: Finances, Clients, Processos interns i potencials.
- 2.13. Els mapes Estratègics. Relacions efecte-causa entre les variables del CME.
- 2.14. El personal i suspensió competències com a inductor de resultats empresarials.

3. Pressupostació, seguiment i gestió pressupostària

- 3.1. El pressupost com a eina de gestió
 - Pressupost per conceptes
 - Pressupost per a centres de costos
- 3.2. seguiment pressupostari
 - Indicadors
 - Desviacions: positives i negatives
- 3.3. gestió pressupostària
 - Limitacions per conceptes i partides: sector públic i privat
 - Els fets extraordinaris

4. Gestió administrativa i econòmica de la nòmina

- 4.1. el salari
 - Les retribucions en el sector públic i el privat

- El rebut de salaris: composició
- 4.2. Composició del salari
- El salari base
 - Els complements
 - Els extraordinaris: hores, gratificacions, ...
 - Salari en espècie
 - Percepcions no salarials
- 4.3. Deduccions al salari
- Aportacions a la seguretat social: sector públic i privat
 - IRPF
 - Bestretes
- 4.4. Bases de cotització
- Tipus de cotització
 - Bases de cotització

Metodologia

Les metodologies que s'utilitzaran al llarg del mòdul són:

- Classes magistrals / expositives.
- Presentació / exposició oral de treballs.
- Tutories.
- Elaboració de treballs.
- Estudi personal.
- Lectura d'articles / informes d'interès.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Cas d'empresa dirigit pel docent	2	0,08	6
Exposicions dels continguts	22	0,88	1, 2, 3, 5
Resolució i exposició de diferents casos pràctics	6	0,24	5, 6
Tipus: Supervisades			
Pràctica amb tècniques i instruments de gestió	20	0,8	1, 3
Resolució d'un cas pràctic i defensa de les intervencions	28	1,12	5, 6
Tutories	12	0,48	5
Tipus: Autònomes			
Comentari de text	6	0,24	6
Elaboració i redacció de treballs	30	1,2	1, 3, 5
Recerca i recollida d'informació, lectura i estudi de documentació	18	0,72	1, 3

Avaluació

A partir de l'exposició de continguts a l'aula, de l'estudi i treball dels materials a disposició dels alumnes, de les consultes que siguin necessàries a la bibliografia i de la tutoria de cada docent, els estudiants hauran d'elaborar un treball per respondre a les qüestions que es plantegin en el mateix.

El treball consistirà en un cas pràctic que està enfocat com un exercici que integra els principals continguts del mòdul. D'aquesta manera es pretén que les respostes que elabori l'estudiant aportin evidències d'aprenentatge en les quatre àrees de coneixement del mòdul (Les relacions jurídiques en l'àmbit laboral, Quadre de Comandament Integral, Pressupostació, seguiment i gestió pressupostària i Gestió administrativa i econòmica de la nòmina), on cadascuna de les quals representa un pes en la nota final.

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: Resolució cas sobre contractació laboral	15%	0	0	1, 4, 5
Evidència 2: Resolució cas Quadre Comandament Integral	20%	0	0	2, 6
Evidència 3a: Resolució de casos de Pressupostació, seguiment i gestió	35%	0	0	3, 6
Evidència 3b: Resolució de casos de nómines	30%	0	0	3, 6

Bibliografia

- Amat, J. M. (2003). Control de Gestión: Una perspectiva de dirección (6ª edición). Barcelona: Gestión 2000.
- Anthony, R. y Govindarajan, V. (2003). Management Control Systems (11 edition). Nueva York. Mc Graw-Hill.
- Ballarin, Eduardo y Rosanas, Josep Mª. (1999). Sistemas de Planificación y Control. Bilbao. Desclee De Brouwer.
- Butler, A., Letra, S.R. y Neale, B. (1997). Linking the Balanced Scorecard to Strategy: one Mill's experience. Long Rang Planning, pp. 241-253
- Guthrie, J. (2000). The management measurement and the reporting of intellectual capital. CIMA 2001
- Horváth y Partners (2000). Dominar el Cuadro de Mando Integral. Barcelona. Gestión 2000.
- Kaid, M y Nilsson, F (2000). Performance measurement at Nordic companies. [European Management Journal](#), 18 (1), 113-127.
- Kaplan. R.S. (1993). Evaluación de resultados: algo más que números. Harvard Deusto Review.
- Kaplan, R. y Norton, D. (1997). Cuadro de Mando Integral (the Balanced Scorecard) (1997) Barcelona. Gestión 2000.

Prahalad, C.K. y Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review, 68 (3) 79-91

Stalk, G. y Lacheneauer, R. (2004) Hard Ball: Five Killer Strategies for Trouncing the Competition. Harvard Business Review.

Estatuto de los trabajadores:

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. ANEXO: Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Última actualización, publicada el 07/07/2012, en vigor a partir del 08/07/2012.)

Estatuto Básico del Empleado Público:

(Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Última actualización publicada el 14/07/2012).

Leal, A. (coordinador) (2004). El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión. Pirámide. Madrid.

Enlaces de interés:

- Agencia Tributaria (Ministerio de Economía y Hacienda): www.agenciatributaria.es
- Seguridad Social: www.seg-social.es
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): www.insht.es
- Boletín Oficial del Estado (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales): www.boe.es

Datos Macroeconómicos: www.datosmacro.com