

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

Professor/a de contacte

Nom: Carles Poyato Nunez

Correu electrònic: carles.poyato@uab.cat

Equip docent

Carles Poyato Nunez

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

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'estudiantat 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'estudiantat 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(les) representants dels treballadors i treballadores i la negociació col·lectiva.

2. Pressupostació, seguiment i gestió pressupostària

2.1. El pressupost com a eina de gestió

- Pressupost per conceptes
- Pressupost per a centres de costos

2.2. Seguiment pressupostari

- Indicadors
- Desviacions: positives i negatives

2.3. Gestió pressupostària

- Limitacions per conceptes i partides: sector públic i privat
- Els fets extraordinaris

3. Gestió administrativa i econòmica de la nòmina

3.1. El salari

- Les retribucions en el sector públic i el privat
- El rebut de salaris: composició

3.2. Composició del salari

- El salari base
- Els complements
- Els extraordinaris: hores, gratificacions, ...
- Salari en espècie
- Percepcions nosalarials

3.3. Deduccions al salari

- Aportacions a la seguretat social: sector públic i privat
- IRPF
- Bestretes

3.4. Bases de cotització

- Tipus de cotització
- Bases de cotització

Activitats formatives i Metodologia

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

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.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1: Resolució de casos 1	30%	0	0	2, 4, 5, 1
Evidència 2: Resolució de casos 2	35%	0	0	3, 6
Evidència 3: Resolució de casos 3	35%	0	0	3, 6

A partir de l'exposició de continguts a l'aula, de l'estudi i treball dels materials a la disposició de l'alumnat, de les consultes que siguin necessàries a la bibliografia i de la tutoria de cada docent, els estudiants hauran de desenvolupar tres evidències per a respondre a les qüestions que es plantegin en aquest.

Evidència 1: Resolució de casos.

El treball consistirà en un cas pràctic sobre les relacions jurídiques en l'àmbit del treball amb un pes del 30% en la nota final del mòdul.

Evidència 2: Resolució de casos

El treball consistirà en un cas pràctic sobre pressupost, seguimeinto i gestió econòmica amb un pes del 35% en la nota final del mòdul.

Evidència 3: Resolució de casos

El treball consistirà en un cas pràctic sobre gestió de la nòmina amb un pes del 35% en la nota final del mòdul

Avaluació única

Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

L'avaluació única no implica la no assistència a les sessions presencials. Durant les sessions presencials es poden realitzar activitats que siguin necessàries per a poder realitzar de manera satisfactòria les evidències d'avaluació.

Els i les estudiants que s'acullin a l'opció d'avaluació única presentaran, una vegada finalitzat el mòdul, les mateixes evidències previstes per a la modalitat d'avaluació continuada.

S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que el de l'avaluació continuada.

Recuperació

Podran optar a recuperació: l'alumnat que no hagi aconseguit els criteris establerts per a superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

La nota mínima per a poder optar a recuperació és de 3.5

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia https://www.uab.cat/doc/DOC_Pautes_Avaluacio_2023_2024

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. Desclée 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

Programari

-

Llista d'idiomes

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	1	Espanyol	primer quadrimestre	tarda