



BLOQUE B

La gestió dels recursos humans

Qualsevol empresa, per digitalitzada que estiga, depèn de persones que prenen decisions, executen tasques i es relacionen amb clients. Com es contracten, organitzen i desenvolupen eixes persones és el que diferencia les empreses competitives de les que no ho són.



Temps estimat de lectura: ~9 min · Sabers LOMLOE: B.4 ·
Prerequisits: Unit 7 (funcions de l'empresa) En acabar esta unitat sabràs: Reconéixer les cinc famílies d'habilitats més demandades pel mercat de treball actual i la seua estabilitat relativa en el temps.

“

Les decisions de RH condicionen tota la resta. El millor producte s'enfonsa si el gestiona un equip desmotivats i la millor estratègia comercial falla si qui l'executa no l'entén. Esta unitat dona el mínim que qualsevol emprenedor necessita saber abans de contractar la primera persona: contractes, nòmina, motivació i equips.

Mercadona repartix 685 M€ en primes a la seua plantilla en 2024. Inditex iguala tots...

Encara que les àrees comercial, productiva i financera concentren els càlculs i les decisions tècniques més vistoses, la funció que més impacte té en el mitjà termini de qualsevol empresa és la de recursos humans.

Si pagar més als treballadors augmenta els costos, com és que dos de les empreses espanyoles més grans aposten per pujar salaris per damunt del mínim legal i del conveni?



§ 3

Motivació i lideratge



La psicologia organitzacional ha investigat durant dècades què fa que les persones treballen millor en una empresa. Els models clàssics continuen sent útils per entendre la motivació. Maslow i la jerarquia de necessitats.



§ 4

La contractació laboral



Contractar una persona a Espanya implica formalitzar un contracte de treball subjecte a l'Estatut dels Treballadors i al conveni col·lectiu del sector. El currículum no exigix aprofundir en cada modalitat, però sí reconéixer les cinc més habituals. Les cinc modalitats principals.



§ 5

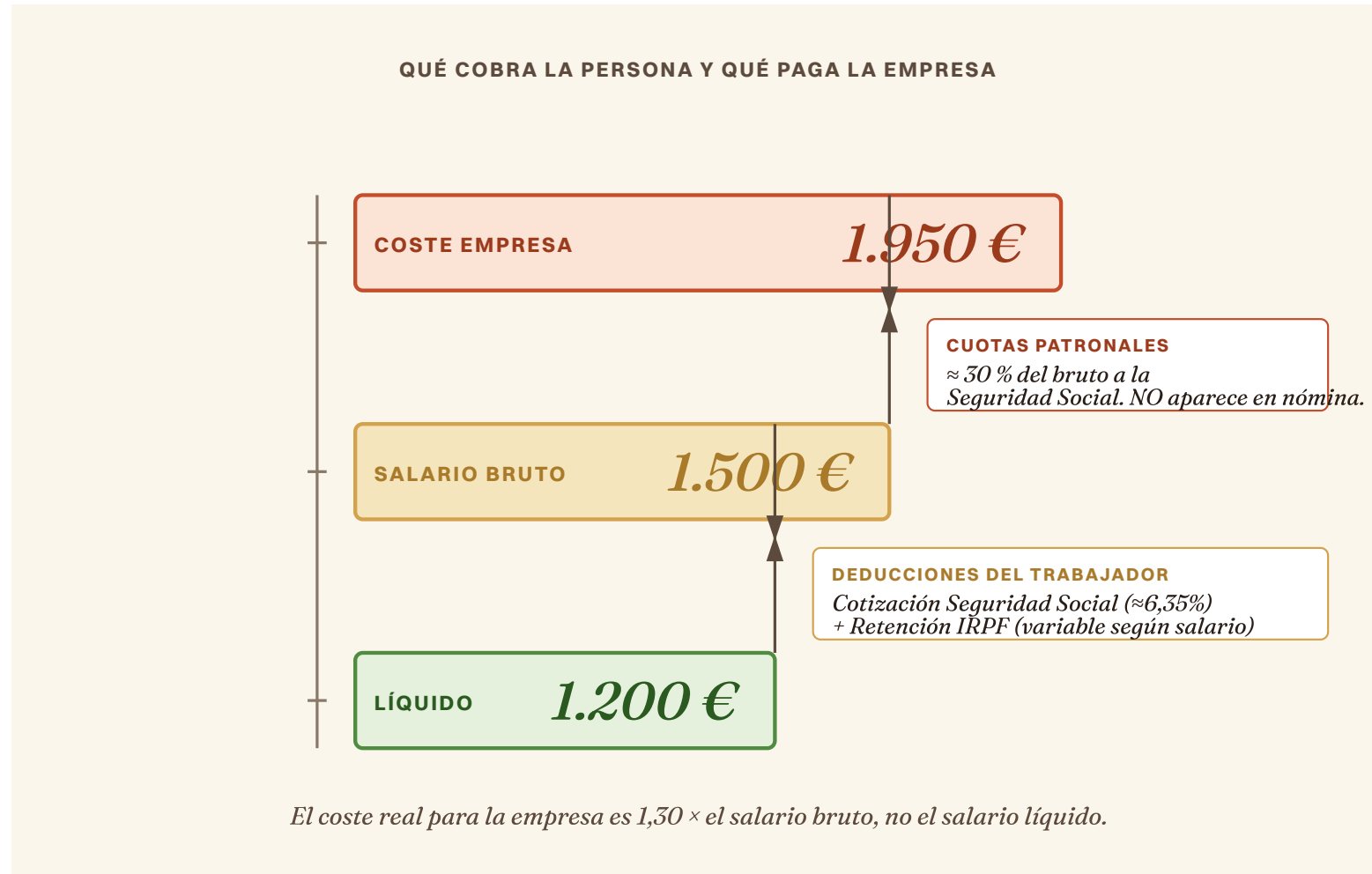
La nòmina



La nòmina és el document que l'empresa entrega cada mes a la persona treballadora detallant la quantitat bruta percebuda, les deduccions aplicades i la quantitat neta que finalment es cobra. Convé reconéixer els seus tres blocs principals. Els tres blocs de la nòmina. Meritacions. El que l'empresa paga al treballador.

EL GRÁFICO

La diferència entre el que cobra el treballador (líquid), el que apareix en la seua nòmina (brut) i el que realment gasta l'empresa (cost...





Cost empresa vs salari brut

És important que l'alumnat entenga esta diferència entre cost empresa i salari brut abans de fer qualsevol pla financer realista. És un dels errors més habituals en els plans d'empresa acadèmics: pressupostar com a cost de personal només el salari brut, oblidant les quotes patronals.



8.1 · Del salari brut al cost empresa: cas d'una persona tècnica recentment contractada

Enunciat Una startup tecnològica amb seu a València contracta una persona tècnica amb un salari brut anual de 30.000 € distribuïts en 14 pagues (12 mensualitats + 2 pagues extres). L...

Brut mensual amb prorrata. $30.000 / 12 = 2.500$ €/mes (si la persona percep les pagues extres prorratedes) o 2.142,86 €/mes en 14 pagues amb dues extraordinàries separades. Treballem amb el primer enfocament per senzillesa: base de cotització 2.500 €/mes.

Deduccions del treballador sobre 2.500 € de base. Cotització Seguretat Social: $6,48 \% \times 2.500 = 162,00$ €/mes. Retenció IRPF (12 % aplicat al brut): $0,12 \times 2.500 = 300,00$ €/mes. Líquid a percebre: $2.500 - 162 - 300 = 2.038,00$ €/mes....



Costos laborals a Espanya vs. Alemanya: la xifra que sorprén

Una creença estesa és que a Espanya la mà d'obra és barata comparada amb altres països europeus. La realitat és més matisada. Segons les dades d'Eurostat publicades en 2025 (referides a l'exercici 2024), el cost laboral mitjà per hora al conjunt de l'economia empresarial era de 25,3 €/h a Espanya, enfront de 43,4 €/h a Alemanya, 43,2 €/h...



§ 6

Igualtat i inclusió en l'empresa



Per què un equip de quatre homes de vint-i-pocs anys del mateix barri dissenya u...

Com ja es va introduir en la Unitat 3, la Llei Orgànica 3/2007 estableix l'obligació de garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral, i posteriors reformes (RD-Llei 6/2019) han concretat els terminis i els continguts mínims.



§ 7

Connexió amb el projecte capstone



Cada equip tanca esta unitat amb tres entregables: una estimació del cost empresa del primer any (quantes persones, quines modalitats de contracte, quin brut anual estimat i quin cost total per a l'empresa), un esbós de l'estructura organitzativa del projecte (qui fa què, quins reports existixen, quants nivells jeràrquics) i,...



§ 8

Glossari



Equips àgils. Model d'organització en grups xicotets (5-9 persones), autònoms, amb iteracions curtes i comunicació freqüent, que substituïx el model jeràrquic clàssic en projectes canviants. Habilitats del segle XXI.



§ 9

Per aprofundir



Pink, D. H. (2009). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead. Síntesi molt citada sobre motivació intrínseca; lectura breu i accessible per a aula.

Schwaber, K. i Sutherland, J. (2020). The Scrum Guide. Document oficial (≈ 13 pàgines) que definix Scrum. Lectura gratuïta disponible a [scrumguides.org](https://www.scrumguides.org).



§ 10

Preguntes per reflexionar



La unitat sosté que les habilitats socials són les més estables en el temps i, alhora, les menys ensenyades formalment. Per què creus que el sistema educatiu (inclòs el teu propi institut) dedica més hores a habilitats tècniques que es reciclen cada pocs anys que a habilitats socials que duren dècades? Què canviaries si pogueres redissenar...

Fins aquí la teoria

Continua al llibre de la unitat.