Dijous, 10 març 2016 Laura Julià Melis

Víctor Miranda Hernández

Víctor Navarro Garcés

Aleix Salvador Barrera

**FONAMENTS D’ADMINISTRACIÓ D’EMPRESES**

**Pràctica 1 – part 4:**

**• Com a director de RRHH has de posar en marxa un pla de formació sobre riscos laborals destinat als operaris de les línies de producció. Quin tipus de formació faries: dins o fora de l’empresa, dins o fora de l’horari laboral, amb professorat extern o intern, presencial o on-line...?**

El pla de formació sobre riscos laborals pels operaris de les línies de producció, el faria dins de l’empresa, perquè així els meus operaris podran estar amb contacte i veure en primera persona on han d’anar amb compte i com han d’evitar els riscos en el treball. Aquest pla el faria dins de l’horari laboral, perquè és una formació pertanyent a l’empresa i no estaria bé obligar als meus empleats a quedar-se un temps fora del seu horari. Contractaria un professorat extern expert sobre riscos laborals i faria que vingués a l’empresa per ensenyar de primera mà als meus empleats tota la informació i els consells que han de seguir.

**• En un procés d’avaluació del rendiment d’un empleat, el director de RRHH detecta una important divergència entre l’avaluació del superior i l’autoavaluació del treballador. Donat que del resultat en dependran decisions importants, com el proper augment de sou i una possible promoció, com soluciones aquest conflicte?**

Primer, entrevistaria per una banda al superior i per l’ altra al treballador. Després vigilaria durant una setmana la feina que duu a terme el treballador. A partir d’aquí obtindria unes conclusions, i m’adonaria de qui reflectia la realitat en l’informe i qui no. Sabent això prendria mesures, ja que si el superior m’ha enganyat donant un mal informe del treballador, perdria la confiança amb ell i podria arribar al punt d’acomiadar-lo.

**• En la fixació de les retribucions salarials es tenen en compte aspectes com ara la categoria professional, l’antiguitat, l’ IPC, el rendiment, l’opinió dels superiors, la responsabilitat, els riscos laborals, etc. Quins factors tindries més en compte i de quins prescindiries o donaries poc pes si de tu depengués?**

Nosaltres no dividiríem les retribucions salarials en dos nivells, sinó que faríem una escala de major a menor pes. Primerament, els factors que tindrien més pes serien el nivell de responsabilitat i els riscos laborals que suposés un determinat lloc de treball perquè creiem que no han de cobrar igual una persona que es juga la seva vida cada dia que una que no ho fa; de la mateixa manera, pensem que un cap d'una empresa, el qual té molta més responsabilitat que per exemple un subordinat que treballi en la cadena de muntatge, és mereix un sou més alt. Per sota d'aquest nivell, situaríem l'antiguitat, el rendiment productiu i la categoria professional. Anant punt per punt, pensem que l'antiguitat és un factor a tenir en compte perquè si una persona fa molt de temps que treballa a l'empresa, significa que ho està fent bé i que als empresaris els agrada la seva feina, si no fos així possiblement l'haurien despatxat. A continuació situem el rendiment, ja que la considerem una eina per a motivar als treballadors i aconseguir augmentar al màxim la seva productivitat. En cinquè lloc es trobaria la categoria professional, un factor important a tenir en compte perquè les persones amb una bona categoria, estan millor formades que les que manquen d’ ella, tot i que defensem que una persona amb bon nivell professional també ha de demostrar que serà un bon treballador i que la seva productivitat serà bona. Finalment, l'esglaó que trobem que és més prescindible a l'hora d'una retribució salarial, està format per l' IPC i per l'opinió dels superiors. Diem això perquè, com molt bé hem après a classe, si els salaris es fixen només mirant l' IPC, l'empresa caurà en suspensió de pagaments; quant a l'opinió dels superiors, no li podem donar molt de pes ja que poden haver-hi interessos entre superiors i subordinats (així com vincles familiars), o simplement que a un superior no li caigui bé un subordinat i doni una opinió negativa, i no objectiva, del seu subordinat.