

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

Curso académico 2012-2013

IDENTIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA ASIGNATURA			
Código		Créditos ECTS	6
Denominación	GESTION DE RECURSOS HUMANOS II		
Titulación/es	GRADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO (grupo único)		
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales		
Semestre	6º	Carácter	FORMACIÓN OBLIGATORIA
Módulo/s	EMPRESA		
Materia/s	ORGANIZACIÓN		
Profesor/es			
Nombre	Despacho	Correo Electrónico (Página Web)	Titulación y Grupo
M^a ISABEL SANCHEZ HERNANDEZ	22	isanchez@unex.es http://mercado.unex.es	GCCT
Área/s de conocimiento	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS		
Departamento/s	DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y SOCIOLOGÍA		
Profesor coordinador (si hay más de uno)			
OBJETIVOS Y COMPETENCIAS			
Objetivos			
1 Profundizar en los procesos de gestión de RRHH en las organizaciones y abordar sus problemáticas actuales.			
2. Conocer las tendencias en la gestión de RRHH y sus consecuencias organizativas.			
3. Desarrollar capacidades de investigación en el área de RRHH.			
Competencias			
CGI1: Capacidad de análisis y síntesis			
CGI2: Capacidad de gestión de la información			
CGI3: Capacidad de organización y planificación			
CGI4: Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas			
CGI5: Capacidad para la resolución de problemas			
CGI6: Capacidad para la toma de decisiones			
CGI8: Comunicación oral y escrita en lengua nativa			
CGP1: Capacidad crítica y autocrítica			
CGP4: Capacidad para trabajar en equipo			
CGP5: Compromiso ético en el trabajo			

CGP6: Habilidad en las relaciones interpersonales
CGS1: Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
CGS2: Aprendizaje autónomo
CGS3: Creatividad
CGS4: Iniciativa y espíritu emprendedor
CGS5: Liderazgo
CGS6: Motivación por la calidad
CGS7: Respeto a los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
CGS9: Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales
CED2: Capacidad para conocer, comprender y utilizar los principios de la Auditoría Sociolaboral.
CED11: Capacidad para diseñar y analizar estrategias competitivas
CED41: Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas – personas, procesos y estructuras –, identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial.
CED42: Conocer, clasificar e interpretar las relaciones entre los sujetos interesados en la empresa.
CED51: Conocer, comprender y utilizar los principios básicos de Organización y Dirección de empresas.
CED52: Conocer, comprender y utilizar los principios de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
CED57: Entender y comprender el funcionamiento de los agentes; las organizaciones e instituciones en la actividad económico-social y en las empresas a partir de representaciones teóricas formales basadas en la actitud y el rol.
CED59: Identificar y comprender los instrumentos de la administración de empresa relacionados con la planificación, dirección y control de las distintas áreas funcionales.
CEP1: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
CEP2: Capacidad de aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos
CEP4: Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CEP5: Capacidad para contribuir a la buena gestión de la asignación de recursos tanto en el ámbito privado como en el público.
CEP6: Capacidad para desarrollar proyectos en el ámbito laboral
CEP7: Capacidad para dirigir grupos de personas
CEP12: Capacidad para evaluar consecuencias de distintas alternativas de acción y seleccionar las mejores dados los objetivos.
CEP15: Capacidad para integrarse en la gestión empresarial
CEP16: Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CEP16: Capacidad para la búsqueda e interpretación de datos e interpretación de datos e información relevantes y derivar de los mismos, información relevante imposible de reconocer por no profesionales

TEMAS Y CONTENIDOS
Breve descripción del contenido
<p>En el programa de esta asignatura se desarrollan los aspectos más nuevos y en ocasiones problemáticos, de la gestión de RRHH en las organizaciones. Los temas que componen la materia son un reflejo de las tendencias de la dirección de las personas en el siglo XXI en las organizaciones. Con esta asignatura, y mediante la articulación pedagógica de fundamentos teóricos y casos prácticos, el alumno quedará capacitado para abordar aspectos complejos de la práctica de los RRHH en un contexto globalizado, en constante cambio y en situación de crisis económica.</p>
Temario de la asignatura
<p>Denominación del tema 1:</p> <p>HACIA EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</p> <p>Contenidos teóricos del tema 1:</p> <p>Este tema es una introducción que aborda la necesidad de las organizaciones para ser más competitivas y la gestión inteligente de RRHH como instrumento para conseguir ese objetivo. Se profundiza en el desafío de la productividad y en la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo. Para finalizar se hace especial hincapié en la importancia de la gestión de intangibles en las organizaciones del SXXI</p> <p>Metodología: Lección magistral en grupo grande. La exposición del tema se irá alternando con el análisis de la actualidad para adquirir una visión práctica y crítica de los aspectos más relevantes la gestión de RRHH.</p> <p>Competencias: CGI1, CGP5, CED2, CED11, CED41, CED42, CED51, CED52, CED57, CED59, CEP2, CEP12, CEP16</p> <p>Contenidos prácticos del tema 1: ¿Cómo efectuar un diagnóstico de los intangibles de la organización?</p> <p>Metodología: Clase práctica en grupo mediano</p> <p>Se presentará un cuestionario apropiado para llevar a cabo una auditoría de intangibles que los alumnos por grupos podrán aplicar en una organización que ellos mismos seleccionen. Los resultados de la investigación serán puestos en común en el aula.</p> <p>Competencias: CGI1, CGI2, CGI3, CGI4, CGI5, CGI6, CGI8, CGP4, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS7, CED2, CED11, CED41, CED42, CED51, CED52, CEP1, CEP2, CEP4, CEP7, CEP12, CEP15, CEP17</p>

Denominación del tema 2:

LA EXTERNALIZACIÓN DE FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS

Contenidos teóricos del tema 2:

Para muchas organizaciones, una forma eficaz de conseguir centrarse en su core business pasa por externalizar las funciones que no aportan valor añadido. Si ese fuera el caso, externalizar parte de las funciones de RRHH es una posibilidad que merece ser analizada con detenimiento en cada organización para tomar decisiones fundamentadas al respecto.

- El concepto de *outsourcing* en RRHH
- Claves para la externalización de funciones de RRHH
- El papel de las ETTs en la flexibilidad de las plantillas
- Los e-recursos humanos

Metodología: Lección magistral en grupo grande.

Lección magistral en grupo grande. La exposición del tema se irá alternando con información relevante de empresas que ofrecen servicios de RRHH.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGS5, CED42, CEP2, CEP7

Contenidos prácticos del tema 2: Ser capaz de tomar decisiones sobre qué procesos o funciones de RRHH son susceptibles de ser externalizados y a quién.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano

En este tema cada alumno realizará una investigación sobre los procesos de externalización de RRHH en España.

Competencias: CGI1, CGI2, CGI3, CGI4, CGI5, CGI6, CGI8, CGP4, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS7, CED2, CED41, CED42, CED51, CED52, CEP1, CEP2, CEP4, CEP7, CEP12, CEP15

Denominación del tema 3:

LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.

Contenidos teóricos del tema 3:

Se estudian de las prácticas más actuales de desvinculación del puesto de trabajo centrandolo la atención en los Expedientes de Regulación de Empleo y en los procesos de *Outplacement* o recolocación.

- La desvinculación de efectivos
- La entrevista de desvinculación

- Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES)
- El *outplacement*

Metodología: Lección magistral en grupo grande

La exposición de los aspectos teóricos se combinará con el comentario de los casos más recientes de despido colectivo en España y sus consecuencias.

Competencias: CGI1, CGP5, CED2, CED11, CED41, CED42, CED51, CED52, CED57, CED59, CEP2, CEP12, CEP16

Contenidos prácticos del tema 3:

Una de las empresas más conocidas de outplacement es Creade. El objetivo de esta práctica es conocer a fondo esta empresa, qué hace y cómo lo hace.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

El alumno se documentará sobre la empresa Creade y volcará en un informe la información obtenida al tiempo que responderá a unas cuestiones prácticas sobre los procesos de desvinculación en las organizaciones. Los resultados se pondrán en común en el aula.

Competencias: CGI1, CGI2, CGI3, CGI4, CGI5, CGI6, CGI8, CGP4, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS7, CED2, CED41, CED42, CED51, CED52, CEP1, CEP2, CEP4, CEP7, CEP12, CEP15

Denominación del tema 4:

LA GESTIÓN DE RRHH POR COMPETENCIAS

Contenidos teóricos del tema 4:

Se aborda la nueva tendencia de gestionar los RRHH a través de las competencias y se discute su importancia en la gestión global de los RRHH.

- ¿Qué implica gestionar por competencias?
- Saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer.
- El desarrollo competencial

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGP5, CGS5, CGS6, CED11, CED41, CED57, CED59

Contenidos prácticos del tema 4: Los sistemas tradicionales deben ir dejando paso a las nuevas formas de gestionar los RRHH. El objetivo de esta práctica de este tema es poner en contraposición las metodologías antiguas en RRHH con la gestión de RRHH por competencias. Se pide al alumno que realice una comparación entre la forma clásica de gestionar los RRHH y su transformación en cada función cuando se sigue la gestión por competencias.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

Una vez que se lleve a cabo la comparativa, se procederá a un debate que lleve a soluciones prácticas sobre la adaptación de los sistemas tradicionales a los nuevos tiempos.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGI6, CGP4, CGP5, CGP6, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS6, CGS7, CED11, CED41, CED42, CED57, CED59, CEP2, CEP7, CEP12

Denominación del tema 5:

DE LA FORMACIÓN AL DESARROLLO DE LOS RRHH: NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS TÉCNICAS

Contenidos teóricos del tema 5:

En este tema se aborda la diferencia sustancial entre formar y desarrollar competencias en el capital humano. Para ello se trabajan las técnicas de desarrollo competencial más recientes.

- ¿Cómo desarrollar competencias?
- El *mentoring*
- El *coaching*
- El *outdoor training*

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGS5, CED42, CEP2, CEP7

Contenidos prácticos del tema 5: ¿Cómo desarrollar competencias? Se pretende con esta práctica adentrar a alumno en las políticas de desarrollo competencias que empiezan a ganar protagonismo entre los cuadros directivos de nuestras organizaciones.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

Se solicita a los alumnos que diseñen y expongan en clase un proyecto innovador concreto de desarrollo de competencias para un cuadro directivo de una empresa extremeña. En su momento se darán las características concretas del proyecto y las limitaciones (presupuestarias fundamentalmente) para su elaboración.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI6, CGP4, CGP5, CGP6, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS6, CGS7, CED41, CED42, CED51, CED57, CEP1, CEP2, CEP7, CEP12

Denominación del tema 6:

MARKETING Y RRHH

Contenidos teóricos del tema 6: El marketing está empezando a contribuir al desarrollo de otras funciones de la gestión de empresas como es la gestión de RRHH. En este tema final se abordan las principales aportaciones de la disciplina del marketing a la gestión de personas.

- Marketing interno para innovar en las organizaciones
- *Employer branding* o la marca del empleador
- Marketing personal, redes sociales y procesos de selección

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Competencias: CGI1, CGI3, CGI5, CGS5, CED42, CEP2, CEP7

Contenidos prácticos del tema 6: Los alumnos seleccionarán un tema de actualidad vinculado con este tema, investigarán sobre él, desarrollarán un informe y lo presentarán en clase fomentando el debate entre todos los participantes.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

Competencias: CGI1, CGI3, CGI6, CGP4, CGP5, CGP6, CGS2, CGS3, CGS4, CGS5, CGS6, CGS7, CED41, CED42, CED51, CED57, CEP1, CEP2, CEP7, CEP12

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Horas de trabajo del alumno por tema		Presencial		Seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	S	TP	EP
1 Teoría	18	7			11
1. Práctica	7		2	0.5	6
2. Teoría	18	7			11
2. Práctica	7		2	0.5	6
3. Teoría	18	6,5			10
3. Práctica	7		1.5		6
4. Teoría	18	7			11
4. Práctica	7		2	0.5	5
5. Teoría	18	6			10
5. Práctica	7		2	0.5	6
6. Teoría	18	6			10
6. Práctica	7		1		6
Evaluación del Conjunto					
TOTAL	150	39,5	10,5	2	98

GG: Clase en Grupo Grande (entre 40 y 80 alumnos de media según titulación)

S: Clase en Seminario (entre 20 y 40 alumnos de media según titulación: desdoble del GG)

TP: Tutorías Programadas (entre 5 y 8 alumnos de media según titulación)

EP: Estudio personal del alumno, trabajo individual o en grupo, lectura de bibliografía...

CRITERIOS Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN

La **Modalidad presencial** es la recomendada para el correcto aprovechamiento de la asignatura. Para superar la asignatura se realizará evaluación continua y un examen al final del periodo que pretende valorar la asimilación de los contenidos y su aplicación práctica. Las características e importancia de cada instrumento de evaluación se

detallan a continuación. A partir de cinco valores totales sobre diez se aprueba la asignatura.

1. El resultado de evaluación continua (70% de la nota final).
2. Examen: Una prueba objetiva de 40 preguntas tipo test de verdadero o falso donde las preguntas mal contestadas penalizan 1/2 de su valor y las preguntas no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente (30% de la nota final).

La **Modalidad no presencial** está pensada para quien, por cualquier circunstancia, no asiste a clase y no puede seguir con normalidad la materia. En ese caso, no habrá evaluación continua y se evaluarán los conocimientos y capacidades adquiridas en un examen al final del periodo. Las características e importancia de cada instrumento de evaluación se detallan a continuación. A partir de cinco valores totales sobre diez se aprueba la asignatura.

1. Examen: Una prueba objetiva de 40 preguntas tipo test de verdadero o falso donde las preguntas mal contestadas penalizan 1/2 de su valor y las preguntas no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente (100% de la nota final).

Estos criterios se mantendrán para todas las convocatorias oficiales del curso 2012-2013.

Tanto en la modalidad presencial como en la no presencial, forma parte del contenido de la asignatura, y, por tanto, está sujeto a evaluación, toda lectura, actividad, caso, video, película, página *web*, o información trabajada en el aula y/o volcada en el campus virtual, en la página diseñada para el seguimiento de la asignatura <http://campusvirtual.unex.es>

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía Básica

Al tratarse de temas muy variados de la Gestión de Recursos Humanos no considerados en las obras generales de esta materia no podemos recomendar ningún libro concreto que recoja todos los aspectos que se tratan en esta asignatura.

Bibliografía Complementaria

- AEDIPE (2008). La aplicación de la responsabilidad social a la gestión de personas. Ed. Media Responsable.
- Baker y McKenzie Abogados (2008). Expedientes de Regulación de Empleo, Guía práctica. Ed. Francis Lefebvre.
- Boyatzis, R y Mckee, A. (2006). Liderazgo Emocional. Ed. Deusto.
- Covey, S. (1997). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós Plural.
- Cuenca Alarcón, M (coord.) (2006). El éxito de la negociación en las reestructuraciones empresariales. Pearson Education.
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007): "La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación" Mc Graw Hill, 3ª edición.

- El-Ghandouri, L. (2007). El despido interior. Alienta Editorial.
- Ferré Trenzano, J. (2003). Marketing Personal. Gestión 2000.
- Hellriegel, D. (1999). Comportamiento organizacional. Méjico, International Thomson Editores.
- Leal Millán, A. (1999). El factor humano en las relaciones laborales. Madrid, Pirámide.
- Lévy-Leboyer, C. (2004). FeedBack de 360°. Gestión 2000.
- Mitchell, J. (2008). ! Abrácelos !. Alienta Editorial.
- Pelegrin, C. y López F. (2004). La tecnología al servicio de las personas: e-hr. Ed. Aedipe – Pearson Prentice Hall.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pérez M.J. (2009). Externalización de funciones de recursos humanos. Ed. Aedipe – Pearson Prentice Hall.
- Peters, T. (2005). 50 Claves para hacer de usted una marca. Deusto.
- Piñuel, I. (2008). Mobbing, estado de la cuestión. Gestión 2000.
- Sánchez, M. I. (2008). Marketing interno para innovar en servicios. Ed. Delta.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de recursos humanos. Ed. Deusto.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Colombia, McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L. et al. (1999). Gestión de Recursos Humanos. Madrid, Prentice Hall.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
- Mondy, R.W. et al. (1997). Administración de Recursos Humanos. México, Prentice Hall
- Peiró, J.M. (1990). Psicología de la Organización. Madrid, UNED.
- Puchol, L. (2000). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Díaz de Santos.
- Sastre, M.A. y Aguilar E.M. (2003). Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill.

Enlaces de interés

- <http://www.rhhmagazine.com>
- <http://www.rhh.net>
- <http://www.expansionyempleo.com>
- <http://www.investorsinpeople.co.uk>
- <http://www.som.cranfield.ac.uk>
- <http://www.emprendedoresnews.com>

HORARIOS DE TUTORIAS

Tutorías Programadas: Se concertarán tutorías programadas con el objetivo de ir avanzando con el apoyo del docente en el trabajo práctico de la asignatura.

Profesora: M^a Isabel Sánchez Hernández

Despacho: nº 22

Días-Horas (semana): Martes de 10:00 a 11:00.

Tutorías de libre acceso en primer y segundo semestre:

Profesora: M^a Isabel Sánchez Hernández

Despacho: 22 en el edificio de departamentos

Días-Horas (semana):

Periodo lectivo: Martes y Miércoles de 11:00 a 14:00

Periodo no lectivo: Martes y Miércoles de 11:00 a 14:00

RECOMENDACIONES

Haber superado la asignatura "Gestión de los Recursos Humanos I" es importante para comprender todos los contenidos de esta asignatura.

Se recomienda una lectura secuenciada y comprensiva de todos los materiales, un empeño especial en la comprensión de los casos de estudio y un análisis fundamentado y crítico de la actualidad. Se desaconseja limitarse a memorizar contenidos.

Provisional