

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2019/2020

Identificación y características de la asignatura			
Código	500323	Créditos ECTS	6
Denominación (español)	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II		
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT II		
Titulaciones	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS		
Centro	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES		
Semestre	6º	Carácter	OBLIGATORIO
Módulo	EMPRESA		
Materia	ORGANIZACIÓN		
Profesora			
Nombre	Despacho	Correo-e	Página web
M ^a ISABEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	22	isanchez@unex.es	
Área de conocimiento	Organización de Empresas		
Departamento	Dirección de Empresas y Sociología		
Competencias *			
Competencias para la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos			
CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.			
CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.			
CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.			
CG3 - Capacidad para dirigir grupos de personas			
CT2 - Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana			
CT4 - Capacidad de gestionar, analizar y sintetizar la información			
CT9 - Capacidad para el razonamiento crítico y autocrítico			
CT15 - Habilidad en las relaciones personales			
CE3 - Conocimiento de los instrumentos para la dirección y gestión de recursos humanos			
Competencias para la titulación de Administración de Empresas, Relaciones Laborales y Recursos Humanos			
CB2: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.			
CB3: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre			

*Los apartados relativos a competencias, breve descripción del contenido, actividades formativas, metodologías docentes, resultados de aprendizaje y sistemas de evaluación deben ajustarse a lo recogido en la memoria verificada del título.

temas relevantes de índole social, científica o ética.
CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
CG1: Capacidad para identificar y anticipar problemas empresariales relevantes, en el ámbito privado y/o en el público.
CG3: Capacidad para aplicar al análisis de los problemas empresariales criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.
CT3: Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
CT6: Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
CT7: Capacidad para la resolución de problemas.
CT9: Capacidad para trabajar en equipo
CE13: 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
Contenidos
Breve descripción del contenido*
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 gestión del talento 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 y en constante cambio.
Temario de la asignatura
Denominación del tema 1: MARKETING Y RRHH
Contenidos del tema 1: 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. 1.1 Marketing interno para innovar en las organizaciones 1.2 <i>Employer branding</i> o la marca del empleador 1.3 Marketing personal, redes sociales y procesos de selección
Descripción de las actividades prácticas del tema 1: 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. En clase práctica en grupo mediano, los alumnos elaboran su propio plan de marketing personal y diseñan un plan de marketing interno para una acción concreta definida previamente.
Denominación del tema 2: HACIA EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
Contenidos del tema 2: En este tema se 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. 2.1 Competitividad y RRHH 2.2 Calidad de vida en el trabajo y su relación con la productividad

2.3 La gestión de los intangibles en la empresa

Descripción de las actividades prácticas del tema 2:

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. De manera práctica se abordará la pregunta ¿Cómo efectuar un diagnóstico de los intangibles de la organización? En clase práctica en grupo mediano, 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.

Denominación del tema 3: LA EXTERNALIZACIÓN DE FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS

Contenidos del tema 3:

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. Se aborda:

- 3.1 El concepto de *outsourcing* en RRHH
- 3.2 Claves para la externalización de funciones de RRHH
- 3.3 El papel de las ETTs en la flexibilidad de las plantillas

La exposición del tema se irá alternando con información relevante de empresas que ofrecen servicios de RRHH.

Descripción de las actividades prácticas del tema 3:

Se busca que el alumnado sea capaz de tomar decisiones sobre qué procesos o funciones de RRHH son susceptibles de ser externalizados y a quién. En clase práctica en grupo mediano, en este tema cada alumno realizará una investigación sobre los procesos de externalización de RRHH en España.

Denominación del tema 4: LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Contenidos del tema 4:

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

- 4.1 La desvinculación de efectivos
- 4.2 La entrevista de desvinculación
- 4.3 Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES)
- 4.4 El *outplacement*

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

Descripción de las actividades prácticas del tema 4:

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

En clase práctica en grupo mediano, el alumno se documentará sobre la empresa Creade/Adecco 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.

Denominación del tema 5: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

Contenidos del tema 5:

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.

- 5.1 ¿Qué implica gestionar por competencias?
- 5.2 Saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer.
- 5.3 El desarrollo competencial: Mentoring, coaching, outdoor training.

Descripción de las actividades prácticas del tema 5:

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.

En clase práctica en grupo mediano, se solicita a los alumnos que echen un vistazo a la sección de negocios de varios periódicos y que se informen sobre las competencias más demandadas por las empresas. Se trata de descubrir tendencias, recopilarlas y traerlas al aula para su discusión en grupo. Una vez que se lleve a cabo la puesta en común, se procederá a un debate que lleve a soluciones prácticas sobre la adaptación de los sistemas tradicionales a los nuevos tiempos.

Actividades formativas*

Horas de trabajo del alumno por tema		Horas teóricas	Actividades prácticas				Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	PCH	LAB	ORD	SEM	TP	EP
1	30	8				2,5	0,5	20
2	30	8				2	0,5	20
3	29	6,5				2	0	19
4	30	7,5				2	0,5	19
5	29	7				2,5	0,5	20
Evaluación **	2	2						
TOTAL	150	39				11	2	98

GG: Grupo Grande (100 estudiantes).
 PCH: prácticas clínicas hospitalarias (7 estudiantes)
 LAB: prácticas laboratorio o campo (15 estudiantes)
 ORD: prácticas sala ordenador o laboratorio de idiomas (30 estudiantes)
 SEM: clases problemas o seminarios o casos prácticos (40 estudiantes).
 TP: Tutorías Programadas (seguimiento docente, tipo tutorías ECTS).
 EP: Estudio personal, trabajos individuales o en grupo, y lectura de bibliografía.

** Indicar el número total de horas de evaluación de esta asignatura.

Metodologías docentes*
<p>La metodología clásica de la lección magistral en grupo grande será alternada con clases prácticas en grupo mediano. En las clases prácticas se utilizarán varios métodos como el juego de rol, los debates y el análisis crítico de la realidad económico-social en torno a la gestión de recursos humanos. También se llevará a cabo el método del caso y el planteamiento y resolución de un dilema ético vinculado con la gestión de personas en las organizaciones.</p> <p>El material de trabajo utilizado en clase estará disponible en el aula virtual antes de las clases</p>
Resultados de aprendizaje*
<p>Al término de esta asignatura, el alumno deberá ser capaz de liderar procesos complejos en la gestión de recursos humanos, más allá de los procesos básicos que se llevan a cabo en cualquier organización.</p> <p>En concreto, se espera que el alumno pueda utilizar el marketing en la gestión de recursos humanos, tenga conocimientos suficientes para abordar procesos de externalización, desarrollar programas de calidad de vida en el trabajo o hacer frente a despidos colectivos.</p> <p>Se espera también que sepa aplicar procesos de desarrollo de personal que busquen la eficacia y la eficiencia del capital humano en las organizaciones y lo configuren como una verdadera fuente de ventaja competitiva.</p>
Sistemas de evaluación*
<p>EVALUACIÓN CONTINUA: La evaluación de la asignatura consistirá en la superación de un examen final referido a los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el alumno. El examen consistirá en una prueba escrita compuesta por cuatro preguntas. Para la valoración final de la prueba se determinará previamente el valor de cada pregunta. Para el cálculo de la nota final se tendrá en cuenta además del examen teórico la realización de los casos prácticos y trabajos encomendados, así como la intervención y defensa de los mismos en el aula.</p> <p>En el caso de que el alumno no realice y entregue todos los casos o actividades prácticas encomendadas, quedará excluido del sistema de evaluación presencial, quedando, por tanto, incluido en el sistema de evaluación no presencial.</p> <p>Valoración del examen: 80% Valoración de las competencias adquiridas con los trabajos de clase: 20 %</p> <p>EVALUACIÓN FINAL: La evaluación de la asignatura consistirá en la superación de un examen final referido a los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el alumno. El examen consistirá en una prueba escrita compuesta por cinco preguntas cortas. Para la valoración final de la prueba se determinará previamente el valor de cada pregunta. Para el cálculo de la nota final se tendrá en cuenta la nota final obtenida en el examen (100%).</p> <p>Estos criterios se mantendrán para todas las convocatorias oficiales del curso. 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 <i>web</i>, 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</p>

Bibliografía (básica y complementaria)

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. Señalamos no obstante los siguientes que, de forma parcial, pueden cubrir los contenidos teóricos.

- ♥ Ariza, J.A. (2014). Gestión Estratégica de Personas y Competencias. McGraw Hill.
- ♥ 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.
- ♥ 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.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

- AEDIPE (2008). La aplicación de la responsabilidad social a la gestión de personas. Ed. Media Responsable.
- Albizu, E. (1997) Flexibilidad Laboral y Gestión de los Recursos Humanos. Ariel, Barcelona.
- Ariza, J.A., Morales, A.C., Morales, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. McGraw Hill.
- Baker y McKenzie Abogados (2008). Expedientes de Regulación de Empleo, Guía práctica. Ed. Francis Lefebvre.
- Barranco, F.J. (2000) Marketing interno y gestión de recursos humanos. Pirámide, Madrid.
- Boyatzis, R y Mckee, A. (2006). Liderazgo Emocional, Ed. Deusto.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Colombia, McGraw-Hill.
- 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., Valle, R., Jackson S. y Shuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. McGraw Hill
- El-Ghandouri, L. (2007). El despido interior. Alienta Editorial.
- Ferré Trenzano, J. (2003). Marketing Personal. Gestión 2000.
- García Tenorio, J., Sabater, R. (2004). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thomson
- Gasalla, J.M. (1995). La nueva Dirección de Personas. Pirámide Madrid.
- Gil, I., Ruiz, L., Ruiz, J. (1997). La nueva dirección de personas en la empresa. Mc Graw Hill. Madrid
- Gómez-Mejía, L. et al. (1999). Gestión de Recursos Humanos. Madrid, Prentice Hall.
- Hellriegel, D. (1999). Comportamiento organizacional. Méjico, International Thomson Editores.
- Kirkpatrick, D.L. (1999). Evaluación de acciones formativas. Gestión 2000
- Leal Millán, A. (1999). El factor humano en las relaciones laborales. Madrid, Pirámide.
- Levionnois, M. (1992) Marketing interno y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos. Madrid.
- Lévy-Leboyer, C. (2004). FeedBack de 360°. Gestión 2000.
- Mitchell, J. (2008). ! Abrácelos !. Alienta Editorial.
- Mondy, R.W. et al. (1997). Administración de Recursos Humanos. México, Prentice Hall
- Munduate, L., Martínez, J.M. (1994) Conflicto y Negociación. Eudema. Madrid.
- Peiró, J.M. (1990). Psicología de la Organización. Madrid, UNED.

- Pelegrín, C. y López, F. (2003). E-Learning. Las mejores prácticas en España. Pearson. Prentice Hall
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1993). Valoración de los puestos de trabajo. Eudema. Madrid.
- Pereda, S. (1993) Análisis y estudio del trabajo. Eudema. Madrid
- Peters, T. (2005). 50 Claves para hacer de usted una marca. Deusto.
- Piñuel, I. (2008). Mobbing, estado de la cuestión. Gestión 2000.
- 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
- Trouvé, P. (1990). Nuevas tendencias en Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Deusto, Bilbao.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de recursos humanos. Ed. Deusto.

Otros recursos y materiales docentes complementarios

PAGINA WEB DE LA ASIGNATURA EN: <http://campusvirtual.unex.es>

ENLACES RECOMENDADOS:

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