

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2020/2021

Identificación y características de la asignatura			
Código	500323	Créditos ECTS	6
Denominación (español)	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II		
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT II		
Titulaciones	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS		
Centro	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES		
Semestre	6	Carácter	OBLIGATORIO
Módulo	EMPRESA		
Materia	ORGANIZACION		
Profesor/es			
Nombre	Despacho	Correo-e	Página web
M. ISABEL SANCHEZ HERNANDEZ	22	isanchez@unex.es	
Área de conocimiento	ORGANIZACION DE EMPRESAS		
Departamento	DIRECCION DE EMPRESAS Y SOCIOLOGIA		
Profesor coordinador	M. ISABEL SANCHEZ HERNANDEZ		
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 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: Marketing interno para innovar en las organizaciones. <i>Employer branding</i> o la marca del empleador. Marketing personal, redes sociales y procesos de selección Descripción de las actividades prácticas del tema 1: 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: Competitividad y RRHH. Calidad de vida en el trabajo y su relación con la productividad. La gestión de los intangibles en la empresa: Del <i>Burnout</i> al <i>Engagement</i> . Descripción de las actividades prácticas del tema 2: 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: El concepto de <i>outsourcing</i> en RRHH. Claves para la externalización de funciones de RRHH. La flexiseguridad. El papel de las ETTs y de las Agencias de Colocación en la flexibilidad de las plantillas. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES).

Descripción de las actividades prácticas del tema 3: 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: La desvinculación de efectivos. La entrevista de desvinculación. Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES). El *outplacement*.

Descripción de las actividades prácticas del tema 4: Análisis de los casos más recientes de despido colectivo en España y sus consecuencias. Análisis de la empresa Create/Adecco, qué hace y cómo lo hace.

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

Contenidos del tema 5: Implicaciones de la gestión por competencias. Saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer. El desarrollo competencial: Mentoring, coaching, outdoor training.

Descripción de las actividades prácticas del tema 5: Análisis en prensa e infomediarios laborales de las competencias más demandadas por las empresas.

Actividades formativas

Horas de trabajo del estudiante por tema		Horas Gran grupo	Actividades prácticas				Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total		GG	PCH	LAB	ORD		
1	30	7				2,5	0,5	20
2	30	7				2,5	0,5	20
3	30	7				2,5	0,5	20
4	30	7				2,5	0,5	20
5	29	6				2,5	0,5	20
Evaluación	1	1						
TOTAL	150	35				12,5	2,5	100

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.

Metodologías docentes

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.

El material de trabajo utilizado en clase estará disponible en el aula virtual antes de las clases.

Resultados de aprendizaje

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.

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.

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.

Sistemas de evaluación

EVALUACIÓN CONTINUA:

Valoración de las competencias adquiridas con los trabajos de clase: 30%

Valoración de un examen escrito: 70%

EVALUACIÓN FINAL:

Valoración de un examen escrito: 100%

Bibliografía (básica y complementaria)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page. (*Available on line for free*)
- Ariza, J.A. (2014). *Gestión Estratégica de Personas y Competencias*. McGraw Hill.
- Boxall, P.; Purcell, J., and Wright, P. (2010). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press, New York.
- 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.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). *La propuesta de valor de recursos humanos*. Ed. Deusto.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S. y Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. SAGE, Los Angeles.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

Tema 1:

- Ahmed, P. K., & Rafiq, M. (2013). *Internal Marketing*. Routledge.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9 (5), 501-517.
- Landa, R. (2013). *Build your own brand: Strategies, prompts and exercises for marketing yourself*. Simon and Schuster.
- Leekha Chhabra, N., & Sharma, S. (2014). Employer branding: strategy for improving employer attractiveness. *International Journal of Organizational Analysis*, 22 (1), 48-60.
- Wilden, R., Gudergan, S., & Lings, I. (2010). Employer branding: strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26 (1-2), 56-73.

Tema 2:

- Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R., & Filippe, L. (2014). Quality of working life and productivity: An overview of the conceptual framework. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2 (5), 87-98.
- Pot, F.D., & Koningsveld, E.A. (2009). Quality of working life and organizational performance-two sides of the same coin? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35 (6) 421-428.

Tema 3:

- Alewell, D., Bähring, K., & Thommes, K. (2005). Institutional structures of the flexible assignment of personnel between enterprises. An economic comparison of temporary agency work, interim management and consulting. *Management Revue*, 16 (4), 475-493.
- Kosnik, T., Wong-Mingji, D. J., & Hoover, K. (2006). Outsourcing vs insourcing in the human resource supply chain: a comparison of five generic models. *Personnel Review*, 35 (6), 671-684.

Tema 4:

- Clauwaert, S., & Schömann, I. (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *European Labour Law Journal*, 3(1), 54-69.
- Fernández Rodríguez, C.J.; Ibañez Rojo, R., & Martínez Lucio, M. (2016). Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 267-280.
- Miller, M.V., & Robinson, C. (2004). Managing the disappointment of job termination: outplacement as a cooling-out device. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40 (1), 49-65.
- Rodríguez-Ruiz, Ó. (2015). Unions' response to corporate restructuring in Telefónica: locked into collective bargaining? *Employee Relations*, 37 (1), 83-101.

Tema 5:

- Del Val Núñez, M.T., Crecente Romero, F.J., Castaño Sánchez, R., & Yela Aránega, A. (2018). Developing management skills through experiential learning: the effectiveness of outdoor training and mindfulness. *European Journal of International Management*, 12 (5-6), 676-694.
- Eric Soderquist, K., Papalexandris, A., Ioannou, G., & Prastacos, G. (2010). From task-based to competency-based: A typology and process supporting a critical HRM transition. *Personnel Review*, 39 (3), 325-346.
- Lawler III, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (1), 3-15.
- Rekalde, I., Landeta, J., Albizu, E., & Fernandez-Ferrin, P. (2017). Is executive coaching more effective than other management training and development methods? *Management Decision*, 55 (10), 2149-2162.
- Wilson, J.P., & Beard, C. (2013). *Experiential learning: A handbook for education, training and coaching*. Kogan Page Publishers.

Otros recursos y materiales docentes complementarios

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

ENLACES RECOMENDADOS:

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