

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2026/2027

Identificación y características de la asignatura						
Código	500323					
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 (Badajoz)					
Módulo	EMPRESA					
Materia	ORGANIZACION					
Carácter	OBLIGATORIA	ECTS	6	Semestre	6	
Profesorado						
Nombre	Despacho	Correo-electrónico		Página web		
María Isabel Sánchez Hernández	22	isanchez@unex.es				
Área de conocimiento	Organización de Empresas					
Departamento	Dirección de Empresas y Sociología					
Profesora coordinadora	María Isabel Sánchez Hernández					
Competencias / Resultados de aprendizaje						
COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS (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.						
COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS (Administración de Empresas): 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.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES (Relaciones Laborales y Recursos Humanos): 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. COMPETENCIAS TRANSVERSALES (Administración de Empresas): 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.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (Relaciones Laborales y Recursos Humanos): CE3: Conocimiento de los instrumentos para la dirección y gestión de recursos humanos. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (Administración de Empresas): 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
Descripción general del contenido: <i>En el programa de esta asignatura se desarrollan los aspectos más nuevos y en ocasiones problemáticos, de la gestión de personas en las organizaciones. Los temas que componen la materia son un reflejo de las tendencias de la gestión del capital humano en el siglo XXI en las organizaciones. Con esta asignatura, y mediante la articulación pedagógica de fundamentos teóricos y casos prácticos, el alumnado quedará capacitado para abordar aspectos complejos de la práctica de la gestión de personas en un contexto globalizado y en constante cambio.</i>
Temario
Denominación del tema 1: MARKETING Y RECURSOS HUMANOS 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. El desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde la función de recursos humanos. 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. Se analiza la empresa Best Place to Work, qué hace y cómo lo hace.

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. Análisis de constructos como el compromiso laboral, y de fenómenos recientes como el <i>mobbing</i> o el <i>quiet quitting</i>. 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. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES). El papel de las ETTs y de las Agencias de Colocación en la flexibilidad de las plantillas. 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 <i>outplacement</i>. 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 Creade/Adecco/Lee Hecht Harrison, 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: <i>Mentoring, coaching, outdoor training</i>. Descripción de las actividades prácticas del tema 5: Análisis en prensa e infomediarios laborales de las competencias más demandadas por las empresas. Puesta en común y debate sobre el desarrollo competencial y la irrupción de la Inteligencia Artificial (IA) en la gestión de recursos humanos.

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	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 alumnado 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 sepan cómo utilizar el marketing en la gestión de recursos humanos, que tengan conocimientos suficientes y criterio para abordar procesos de externalización, desarrollar programas de calidad de vida en el trabajo o hacer frente a despidos colectivos. Se espera también que el alumnado 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								
<u>Modalidad con evaluación continua:</u> Valoración de las competencias adquiridas con los trabajos de clase: 30% (no recuperable). Se incluye en dicha valoración la asistencia a las clases teóricas y prácticas y a aquellas actividades transversales (conferencias, talleres, charlas, coloquios, etc.) que se realicen durante el semestre en el centro y que supongan un plus para la formación								

integral del estudiante. Valoración de un examen escrito (de preguntas para responder con argumentos, ejemplos y/o desarrollo): 70%

- Modalidad con evaluación global:

Valoración de un examen escrito: 100%

Trabajos y actividades de clase: 0% de la nota final.

- ➔ Elección de modalidad, plazo y comunicación: El alumnado puede elegir la modalidad de evaluación continua en cualquier momento, siempre condicionado por las fechas de entrega de las actividades, que no son recuperables. Si alguien no estuviera conforme con la calificación final de las actividades, se permite que elija la evaluación global marcando esa opción en el examen escrito.
- ➔ Las características concretas del examen serán detalladas con suficiente anticipación al mismo y, en el marco de los plazos legales establecidos por la Universidad de Extremadura.
- ➔ La prueba global tendrá más preguntas, siendo distinta a la prueba del alumnado que se acoja a la evaluación continua.

Bibliografía (básica y complementaria)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Boxall, P., Purcell, J. y Wright, P. (2010). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press, New York.
- Sánchez Hernández, M.I. (2022). La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones: resultados de investigación. Ed. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de recursos humanos. Ed. Deusto.
- Willkinson, A., Bacon, N., Snell, S. y Lepak, D. (2019). The SAGE Handbook of Human Resource Management. SAGE, Los Angeles.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Tema 1:

- Ahmed, P. K. y Rafiq, M. (2013). Internal Marketing. Routledge.
- Baca, G., & Aliu, F. (2026). Leveraging internal marketing strategies for enhancing organizational outcomes with employee satisfaction as a mediator. International Journal of Organizational Analysis, 1-17.
- Backhaus, K. y Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. Career Development International, 9 (5), 501-517.
- Barrow, S. y Mosley, R. (2011). The employer brand: Bringing the best of brand management to people at work. John Wiley & Sons.
- Blasco-López, M. F., Rodríguez-Tarodo, A. y Fernández-Lores, S. (2014). Employer branding: estudio multinacional sobre la construcción de la marca del empleador. Universia Business Review, (44), 34-53.
- Foster, C., Punjaisri, K. y Cheng, R. (2010). Exploring the relationship between corporate, internal and employer branding. Journal of Product & Brand Management, 19(6), 401-409.

- Itam, U., Misra, S. y Anjum, H. (2020). HRD indicators and branding practices: a viewpoint on the employer brand building process. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 675-694.
- Landa, R. (2013). *Build your own brand: Strategies, prompts and exercises for marketing yourself*. Simon and Schuster.
- Leekha Chhabra, N. y Sharma, S. (2014). Employer branding: strategy for improving employer attractiveness. *International Journal of Organizational Analysis*, 22 (1), 48-60.
- Price Waterhouse Coopers (2022). *La contribución de la gestión de personas a los objetivos de desarrollo sostenible*. Disponible en <https://www.pwc.es> [Acceso 5/6/2024].
- Wilden, R., Gudergan, S. y Lings, I. (2010). Employer branding: strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26 (1-2), 56-73.

Tema 2:

- Alper Ay, F. (2025). The relationship between work motivation and productivity: Bibliometric analysis of articles from 1953 to 2024. *Human Systems Management*, 44(1), 187-205.
- Audenaert, M., Decramer, A. y George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 101909.
- Fidalgo, Á. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R. y 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.
- Kim, J.(S)., Milliman, J. y Lucas, A. (2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1163-1179.
- Leitão, J., Pereira, D. y Gonçalves, Á. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2425.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Pot, F.D. y 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.
- Salanova, M. y Llorens Gumbau, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67
- Sánchez-Hernández, M.I. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 16, 85-100.
- Sánchez-Hernández, M.I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M. y Tato-Jiménez, J.L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122.

Tema 3:

- Alewell, D., Bähring, K. y 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.
- Avilés, A.O. y Pérez, M.G. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. *THEMIS Revista de Derecho*, 65, 41-51.
- Aslan, B. Y. (2025). Flexicurity: Panel Data Analysis for OECD Countries. *Ege Academic Review*, 25(1), 1-20.
- Díaz, J. (2009). Flexiseguridad: seguridad laboral y modernización de la protección social. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 1, 77-89.
- Hastings, T. y Heyes, J. (2018). Farewell to flexicurity? Austerity and labour policies in the European Union. *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 458-480.
- Kosnik, T., Wong-Mingji, D.J. y Hoover, K. (2006). Outsourcing vs insourcing in the human resource supply chain: a comparison of five generic models. *Personnel Review*, 35 (6), 671-684.
- Lilly, J.D., Gray, D.A. y Virick, M. (2005). Outsourcing the human resource function: Environmental and organizational characteristics that affect HR performance. *Journal of Business Strategies*, 22(1), 55-73.
- Nikulín, D. y Gawrycka, M. (2021). Implementation of the Concept of Flexicurity in the Selected Countries of Central Eastern Europe. *Ekonomista*, 118-141.
- Padrón Robaina, V. y Espino Rodríguez, T.F. (2004). ¿Qué actividades deberían externalizar las empresas?: una aproximación bajo la perspectiva de recursos y capacidades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 10(1), 209-230.
- Svetek, M. (2020). The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X20975474.
- Wilthagen, T. y Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186.
- Zhang, M.M., Bartram, T., McNeil, N. y Dowling, P.J. (2015). Towards a research agenda on the sustainable and socially responsible management of agency workers through a flexicurity model of HRM. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 513-523.

Tema 4:

- Clauwaert, S. y Schömann, I. (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *European Labour Law Journal*, 3(1), 54-69.
- de la Poza, E., Jodar, L., Merello, P. y Todoli-Signes, A. (2020). Explaining the rising precariat in Spain. *Technological and Economic Development of Economy*, 26(1), 165-185.
- Fernández Rodríguez, C.J., Ibañez Rojo, R. y 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.
- López-Andreu, M. (2019). Neoliberal trends in collective bargaining and employment regulation in Spain, Italy and the UK: From institutional forms to institutional outcomes. *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 309-325.

- Lucifora, C. y Piotti, M. (2026). Are Firms Ready for Workforce Ageing? Evidence From Small-Medium Sized Firms in Italy. *Labour*, 1–20. <https://doi.org/10.1111/labr.70017>.
- Miller, M.V. y 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.
- Martin, H.J. y Lekan, D.F. (2008). Individual differences in outplacement success. *Career Development International*, 13(5), 425-439.
- Katzenbach, J. y Bromfield, P. (2009). How to cut costs in a recession—with help from employees. *Strategy & Leadership*, 37(3), 9-16.
- Rodríguez, C.J.F. (2014). El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de empleo españolas/The discourse on free dismissal in Spain: a reflection on the role of myths and prejudices in Spanish employment policies. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 191-219.

Tema 5:

- Bywater, J. y Lewis, J. (2019). Leadership: What competencies does it take to remain engaged as a leader in a VUCA world? *Assessment & Development Matters*, 11(3), 2-9.
- 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.
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106
- Gray, D.E. (2006). Executive coaching: Towards a dynamic alliance of psychotherapy and transformative learning processes. *Management Learning*, 37(4), 475-497.
- Kapoutzis, N., Whiley, L. A., Lewis, R., & Yarker, J. (2026). Developing coaching cultures: An exploration of the enacting practitioner perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 18(1), 65-80.
- Lawler III, E.E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (1), 3-15.
- McEvoy, G.M. y Buller, P.F. (1997). The power of outdoor management development. *Journal of Management Development*, 16(3), 208-217.
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K. y Gajenderan, V. (2024). The adoption of artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100208.
- Núñez-Cacho Utrilla, P. y Grande-Torrales, F.Á. (2012). El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: El caso español. *Intangible Capital*, 8(1), 61-91.
- Rekalde, I., Landeta, J., Albizu, E. y Fernandez-Ferrin, P. (2017). Is executive coaching more effective than other management training and development methods? *Management Decision*, 55 (10), 2149-2162.

Tuğlu, A. y Constantin, T. (2012). Understanding job performance through persistence and job competency. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 612-616.
 Wilson, J.P. y 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://dreamsandadventures.com/que-hacemos/outdoor-training/>
- <http://lhhspain.es/>
- http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_2.htm
- <http://www.greatplacetowork.es/>
- <https://www.modelos-de-curriculum.com/10-reglas-de-oro-para-hacer-un-curriculum-perfecto/>
- www.adecgroup.com
- www.investorsinpeople.co.uk
- www.lhh.com
- www.onetcenter.org
- www.onetonline.org
- www.rightmanagement.es/
- www.rrhh.net
- www.som.cranfield.ac.uk
- www.thebalancecareers.com