



1. Identificación

1.1. De la asignatura

Curso Académico	2025/2026
Titulación	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)
Nombre de la asignatura	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II
Código	2497
Curso	SEGUNDO
Carácter	OBLIGATORIA
Número de grupos	2
Créditos ECTS	6.0
Estimación del volumen de trabajo	150.0
Organización temporal	2º Cuatrimestre
Idiomas en que se imparte	Español

1.2. Del profesorado: Equipo docente

LUCAS PEREZ, MARIA ENCARNACION

Docente: **GRUPO 1**

Coordinación de los grupos: **GRUPO 1**

Coordinador de la asignatura

Categoría

PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD

Área

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS

Correo electrónico / Página web / Tutoría electrónica

me.lucas@um.es Tutoría electrónica: **Sí**

Teléfono, horario y lugar de atención al alumnado

Duración:	Día:	Horario:	Lugar:
A	Miércoles	10:00-12:00	868888650, Facultad de Economía y Empresa B1.1.066 (D1/08 PROF. MARIA DE LA ENCARNACIÓN LUCAS CASTAÑO)

Observaciones:

Facultad de Economía y Empresa, Despacho D1/08. Para garantizar la acción tutorial, se recomienda pedir cita previa a través del Aula Virtual.

Duración:	Día:	Horario:	Lugar:
C2	Martes	10:00-11:30	868888650, Facultad de Economía y Empresa B1.1.066 (D1/08 PROF. MARIA DE LA ENCARNACIÓN LUCAS CASTAÑO)

Observaciones:

Facultad de Ciencias del Trabajo, despacho -2.2. Para garantizar la acción tutorial, se se recomienda pedir cita previa a través del Aula Virtual.

VICENTE SANCHEZ, ELOISA

Docente: **GRUPO 2**

Coordinación de los grupos: **GRUPO 2**

Categoría

ASOCIADO A TIEMPO PARCIAL

Área

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS

Correo electrónico / Página web / Tutoría electrónica

eloisavs@um.es Tutoría electrónica: No

Teléfono, horario y lugar de atención al alumnado

2. Presentación

Entre las salidas profesionales que ofrece el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra el desarrollo de funciones en el área de Recursos Humanos, bien como consultor externo especializado o como miembro de un Departamento de Recursos Humanos. Esta asignatura, como su nombre indica, es continuación de la asignatura que se imparte en el primer cuatrimestre, "Gestión de Recursos Humanos I". En esta segunda parte de la asignatura, en el primer bloque, se completa la especificación, desarrollo, y gestión de los procesos de recursos humanos no estudiados en el primer cuatrimestre, como son la evaluación del rendimiento, la valoración de puestos de trabajo, la retribución e incentivos salariales. Asimismo, en el segundo bloque, se dedican cuatro temas que tratan aspectos más novedosos, especificando el modo en el que, desde una perspectiva propia de recursos humanos, se debe gestionar la diversidad en la empresa, la gestión internacional de los recursos humanos, la aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos de recursos humanos, y la evaluación de los procesos o funciones de recursos humanos.

3. Condiciones de acceso a la asignatura

3.1. Incompatibilidades

No constan

3.2. Requisitos

No constan

3.3. Recomendaciones

Las condiciones de acceso a la asignatura de Gestión de Recursos Humanos II son las necesarias para el acceso al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. Se recomienda haber cursado la asignatura de Gestión de Recursos Humanos I, ya que se utilizan conceptos, y se hace referencia a prácticas que forman parte de los contenidos de la misma.

4. Competencias

4.1. Competencias básicas

- 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
- CB5: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

4.2. Competencias de la titulación

- CG1: Tener capacidad de análisis y síntesis en el campo de las relaciones laborales y recursos humanos.
- CG2: Tener capacidad de organización y planificación en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos.
- CG3: Tener capacidad para la resolución de problemas y tomar decisiones en el área de relaciones laborales y recursos humanos.
- CG5: Tener capacidad crítica y autocrítica en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos..
- CG6: Tener capacidad de aprendizaje autónomo en el área de relaciones laborales y recursos humanos.
- CE4: Disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.
- CE16: Ser capaz de participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos.
- CE17: Saber aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, selección, formación, etc.

4.3. Competencias transversales y de materia

- CT1: Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar
- CT3: Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC
- CT6: Capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional

5. Contenidos

5.1. Teoría

Bloque 1: Procesos básicos en la gestión de Recursos Humanos

Tema 1: Evaluación y gestión del rendimiento

1.1. La evaluación del rendimiento: concepto y aplicaciones

1.2. Determinantes del rendimiento

1.3. El proceso de evaluación del rendimiento

1.3.1. Fases del proceso

1.3.2. ¿Quién debe evaluar?

1.3.3. Métodos de evaluación

1.3.4. Obstáculos en la evaluación del rendimiento

1.4. Gestión del rendimiento: aplicaciones y mejoras

Tema 2: Valoración de puestos de trabajo

2.1. Valoración de puestos de trabajo: Concepto y objetivos

2.2. Métodos de valoración de puestos de trabajo

2.2.1. Métodos ordenativos/cualitativos

2.2.1.1. Método de Rango o Jerarquización

2.2.1.2. Método de Graduación o Clasificación

2.2.2. Métodos cuantitativos

2.2.2.1. Método de Comparación de Factores

2.2.2.2. Método de Valoración por Puntos

Tema 3: Gestión de retribuciones I. Principios básicos

3.1. La importancia de la retribución

3.2. La retribución: Concepto y componentes

3.3. Determinantes de la retribución

3.4. Criterios para desarrollar un sistema de retribución

3.5. Sistemas de retribución

3.5.1. Sistemas de retribución basados en el puesto de trabajo

3.5.2. Sistemas de retribución basados en habilidades

Tema 4: Gestión de retribuciones II. Sistemas de incentivos

4.1. Retribución y rendimiento

4.2. La retribución basada en el rendimiento: obstáculos

4.3. Planes de retribución basados en el individuo

4.4. Planes de retribución basados en grupos

Bloque 2: Temas actuales en gestión de Recursos Humanos

Tema 5: Gestión de la diversidad en recursos humanos

5.1. ¿Qué es la diversidad?

5.2. Fuentes de diversidad

5.3. Gestión de la diversidad en la empresa

5.3.1. Modelos de gestión de la diversidad en la empresa

5.3.2. Mejoras para la gestión de la diversidad en la empresa

5.4. Políticas de Recursos Humanos orientadas a la diversidad

Tema 6: Gestión internacional de recursos humanos

6.1. Exigencias internacionales a la gestión de Recursos Humanos

6.2. Fases de la internacionalización

6.3. Empleados locales vs expatriados

6.4. Dificultades de los destinos en el extranjero

6.5. Prácticas de Recursos Humanos para reducir el fracaso en las asignaciones internacionales

Tema 7: Tecnologías de la información y recursos humanos

7.1. Las tecnologías de la información y la evolución de los Recursos Humanos

7.2. Los Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH)

7.3. Impacto de las tecnologías E-RRHH en la gestión de Recursos Humanos

7.3.1. E-recruitment

7.3.2. E-learning

7.3.3. Otras aplicaciones

Tema 8: Evaluación de la gestión de recursos humanos

8.1. Fin e importancia de la gestión de Recursos Humanos

8.2. Concepto y utilidad de la evaluación

8.3. ¿Quién evalúa?

8.4 .Tipos de auditoría

8.4.1. Auditorías cualitativas

8.4.2. Auditorías cuantitativa

8.5. Fases de una auditoría

5.2. Prácticas

■ **Práctica 1: Práctica 1: Evaluación y gestión del rendimiento**

Elaboración de un cuestionario de apreciación convencional como instrumento para la evaluación del rendimiento de un trabajador

Relacionado con:

- Tema 1: Evaluación y gestión del rendimiento

■ **Práctica 2: Práctica 2: Valoración de puestos de trabajo**

Obtención de un listado de puestos de trabajo usando el método de rango o jerarquización

Cálculo de la puntuación de diferentes puestos de trabajo utilizando el método de valoración de puestos de trabajo de valoración por puntos

Relacionado con:

- Tema 2: Valoración de puestos de trabajo

■ **Práctica 3: Práctica 3: Gestión de retribuciones**

- Elaboración de un informe retributivo En este informe se hará una valoración de la equidad interna y de la equidad externa de las retribuciones, así como un análisis de la política salarial de la empresa

Relacionado con:

- Tema 3: Gestión de retribuciones I. Principios básicos

■ **Práctica 4: Práctica 4: Sistemas de incentivos**

Caso práctico en el que se analizan los problemas del uso de la retribución ligada al rendimiento y se aprende a identificar los diferentes tipos de incentivos empleados

Relacionado con:

- Tema 4: Gestión de retribuciones II. Sistemas de incentivos

■ **Práctica 5: Práctica 5: Gestión de la diversidad en recursos humanos**

1 o 2 prácticas relacionadas con la aplicación de prácticas de recursos humanos que favorezcan la gestión de la diversidad en la organización

Relacionado con:

- Tema 5: Gestión de la diversidad en recursos humanos

■ Práctica 6: Práctica 6: Gestión internacional de recursos humanos

Caso práctico para identificar el tipo de enfoque que la empresa adopta en su expansión internacional, los problemas que se producen con la expatriación de trabajadores y prácticas de recursos humanos que ayudan a evitar el fracaso en la expatriación

Relacionado con:

- Tema 6: Gestión internacional de recursos humanos

■ Práctica 7: Práctica 7: Tecnologías de la información y recursos humanos

Exposición de un infomediador laboral, de una web corporativa (apartados relacionados con la gestión de recursos humanos) y de una red social Identificando cómo ayudan a la gestión de recursos humanos

Relacionado con:

- Tema 7: Tecnologías de la información y recursos humanos

■ Práctica 8: Práctica 8: Evaluación de la gestión de recursos humanos

Caso práctico para conocer los diferentes tipos de auditoría en gestión de recursos humanos y elaborar una auditoría cualitativa sobre una práctica de recursos humanos

Relacionado con:

- Tema 8: Evaluación de la gestión de recursos humanos

6. Actividades Formativas

Actividad Formativa	Metodología	Horas	Presencialidad
AF1: Exposición teórica y/o seminarios	MD1.1.: Actividades de clase expositiva	36.0	100.0
AF2: Tutorías	MD3.1.: Tutorías en grupo	2.0	100.0
AF3: Resolución de problemas, estudio de Casos y/o Exposición y discusión de trabajos.	MD1.2.: Actividades de clase práctica de aula	20.0	100.0
AF4: Prácticas con ordenadores.	MD2.2.: Actividades prácticas con ordenador	2.0	100.0
AF6: Trabajo autónomo del alumno.	Trabajo autónomo de teoría y práctica	90.0	0.0
	Totales	150,00	

7. Horario de la asignatura

<https://www.um.es/web/estudios/grados/rrii/2025-26#horarios>

8. Sistemas de Evaluación

Identificador	Denominación del instrumento de evaluación	Criterios de Valoración	Ponderación
SE1	Pruebas escritas (exámenes): pruebas objetivas, de desarrollo, de respuesta corta, de ejecución de tareas, de escala de actitudes... realizadas por los alumnos para mostrar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos.	<p><u>70% Examen final: teórico-práctico</u></p> <p>El examen final constará de dos partes: un tipo test y una parte de cuestiones teórico- prácticas.</p> <p>1) Parte test:</p> <ul style="list-style-type: none">* Entre 20 y 30 cuestiones test, teórico-prácticas.* Cada pregunta dispone de 4 posibles respuestas, y una única respuesta correcta por pregunta.* Las preguntas en blanco no penalizan.* Las preguntas erróneas son penalizadas en la siguiente proporción: una pregunta mal resta un tercio de una pregunta correcta.* Valor de la parte test en la calificación final: 4 puntos.* En caso de invalidar una pregunta test, la calificación se repartirá entre el resto de preguntas.* Es necesario obtener un mínimo de 1,6 puntos (40% de la primera parte del examen) para corregir la segunda parte del examen y superar el examen test. <p>2) Cuestiones teórico-prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none">* Varias cuestiones teórico-prácticas de respuesta razonada.* Valor de la parte teórico-práctica en la calificación final: 3 puntos.* En caso de invalidar una pregunta, la calificación se repartirá entre el resto de preguntas.* Es necesario obtener un mínimo de 1,2 puntos (40% de la segunda parte del examen) para sumar la nota obtenida en la primera parte del examen y superar la parte del examen práctico.	80.0

Será necesario superar al menos el 40% del examen final para sumar las calificaciones obtenidas en los demás apartados.

10% Parciales: 2 parciales no eliminatorios teórico-prácticos

Test de entre 10 y 20 cuestiones teórico-prácticas.

* Cada pregunta dispone de 4 posibles respuestas, y una única respuesta correcta por pregunta.

* Las preguntas en blanco no penalizan.

* Las preguntas erróneas son penalizadas en la siguiente proporción: una pregunta mal resta un tercio de una pregunta correcta.

* Valor de los parciales en la calificación final: 1 punto

* En caso de invalidar una pregunta test, la calificación se repartirá entre el resto de preguntas.

* No son recuperables.

SE3	Informes escritos, trabajos y proyectos: trabajos escritos, portafolios... con independencia de que se realicen individual o grupalmente	- Resolución y entrega de casos prácticos, trabajos dirigidos y comentarios de artículos que establezca el profesorado de cada grupo (15% de la calificación final) * En algunos casos se exigirá una resolución individual de la práctica y en otros se deberá hacer mediante trabajo en equipo * Se podrá exigir y puntuar la exposición oral de los mismos * No son recuperables.	15.0
SE5	Procedimientos de observación del trabajo del estudiante: registros de participación, de realización de actividades, cumplimiento de plazos, participación en foros...	* A lo largo del cuatrimestre, se realizarán conferencias u otros actos relacionados con la materia de la asignatura Se valorará la asistencia, participación y realización de actividades por parte del alumnado en dichos actos (5% de la calificación final) La asistencia a estos actos y la presentación de tareas relacionadas con los mismos podrá compensarse, cuando el profesor del grupo así lo establezca, con la valoración de indicios objetivos que demuestren la implicación del alumnado en la asignatura. * No son recuperables.	5.0

9. Fechas de exámenes

<https://www.um.es/web/estudios/grados/rll/2025-26#exámenes>

10. Resultados del Aprendizaje

Al finalizar el estudio cada uno de los temas que componen esta asignatura el alumno deberá ser capaz de:

* Al finalizar el tema 1:

- Conocer los diferentes sistemas de evaluación del rendimiento
- Diferenciar los distintos instrumentos de evaluación del desempeño
- Elaborar un cuestionario de apreciación convencional para evaluar el rendimiento de un trabajador

* Al finalizar el tema 2:

- Conocer 4 métodos de valoración de puestos de trabajo
- Aplicar el método de valoración por puntos para obtener el valor de diferentes puestos de trabajo
- Transformar el valor en puntos de un puesto de trabajo en salario

* Al finalizar el tema 3:

- Diferenciar entre sistemas de retribución basados en el puesto de trabajo y basados en habilidades
- Ser consciente de los criterios que se deben valorar al establecer un sistema retributivo
- Entender en qué consiste la equidad interna y la equidad externa en relación con salarios

* Al finalizar el tema 4:

- Valorar las dificultades que surgen al tratar de vincular la retribución con el rendimiento
- Identificar qué incentivos pueden aplicarse a los trabajadores en función de la agrupación que se tome como referencia

* Al finalizar el tema 5:

- Conocer las fuentes de diversidad existentes
- Ser conscientes de la necesidad de gestionar la diversidad dentro de la empresa
- Adaptar las prácticas de recursos humanos tradicionales a las necesidades derivadas de la diversidad en la empresa

* Al finalizar el tema 6:

- Discernir en qué fase de internacionalización se encuentra la empresa y qué problemática de recursos humanos es típica de cada fase
- Diferenciar las ventajas e inconvenientes de usar expatriados o empleados locales en las filiales de la empresa matriz
- Conocer qué prácticas de recursos humanos pueden ayudar a reducir el fracaso en las expatriaciones

* Al finalizar el tema 7:

- Entender qué es el e-recruitment y el e-learning
- Comprender cómo las TIC han hecho evolucionar determinadas prácticas de recursos humanos

* Al finalizar el tema 8:

- Distinguir diferentes tipos de auditorías de recursos humanos
- Saber cuáles son las fases de una auditoría de recursos humanos

11. Bibliografía

Bibliografía básica

- [Dolan, S.L., Valle, R. y López, A. \(2014\). La gestión de personas y del talento. Madrid: McGraw Hill.](#)

Bibliografía complementaria

- [Dolan, S., Valle, R. y López, A. \(2022\). La gestión de personas y el talento. Madrid: McGraw Hill](#)
- [Dolan, S.L., Valle, R., Jackson, S.E. y Shuler, R.S. \(2007\). La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw Hill.](#)
- [Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. \(2016\). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice Hall.](#)
- [Sánchez, G., Aragón, A. y Rubio, A. \(2012\): Dirección de Recursos Humanos. Murcia: Diego Marín.](#)

12. Observaciones

METODOLOGÍA

La metodología docente que se propone para el desarrollo de la asignatura es la siguiente:

- Clases Teóricas: Constituyen, de forma general, dos horas y media semanales. Su objetivo es impartir el programa de la asignatura establecido. Esto supondrá la realización de la lección magistral y del uso de otras técnicas como el estudio de casos, clase invertida y pruebas de diagnóstico previo, con el objetivo de que el alumno se comprometa con su aprendizaje y entienda mejor la materia.

- Clases Prácticas: Las clases prácticas tienen asignadas 1,75 horas semanales. Su objetivo es doble. En primer lugar, se pretende dar soporte a las clases teóricas a través de la aplicación de conceptos en la resolución de problemas y discusión de casos. En segundo lugar, permiten el desarrollo de las actividades grupales dirigidas y el trabajo general, en forma de proyecto, que guía al alumno en su actividad no presencial.

* Tanto en las clases teóricas como prácticas, se empleará una metodología interactiva a través de herramientas de gamificación y/o herramientas del Aula Virtual.

* Las prácticas que se muestran en la guía no son todas puntuables El profesor indicará con suficiente antelación cuáles cuentan para la nota y el procedimiento de entrega (en mano, por aula virtual, exposición oral, etc.).

EVALUACIÓN

* La calificación final se obtendrá por la suma de los tres bloques: (1) Examen final + (2) Examen parcial + (3) Realización y entrega de casos y problemas de aplicación y participación. Es imprescindible obtener un 5 en el cómputo global de los criterios de evaluación para superar la asignatura (es decir: (1) + (2) + (3) \geq 5).

* Las calificaciones obtenidas en el parcial o parciales (2), así como en la realización de casos y problemas (3), se guardan durante las tres convocatorias del curso académico correspondiente. Si no se supera la asignatura el alumno deberá de volver a presentarse tanto a la parte test, como a la práctica. Es decir, en el caso de que el alumno supere la parte test y no supere la parte práctica, en la siguiente convocatoria debe presentarse a ambas.

ALUMNOS REPETIDORES

Los alumnos que hayan cursado con anterioridad esta asignatura podrán solicitar que se les guarde la nota de prácticas del año anterior (únicamente durante un curso académico). En ningún caso, se guardarán las notas de parciales, ni de actividades adicionales ni participación.

EXAMEN DE INCIDENCIAS

Los alumnos con exámenes de incidencias debidamente justificados y autorizados desde la Facultad de Ciencias del Trabajo serán evaluados según la modalidad de examen que decida aplicar el profesor encargado de su evaluación (examen oral, escrito de preguntas cortas, escrito de preguntas largas, etc) y que no tiene porqué coincidir con la realizada en la convocatoria ordinaria.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los contenidos de la asignatura están relacionados con los siguientes objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030: 4) "educación de calidad" y 8) "trabajo decente y crecimiento económico".

NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales podrán dirigirse al Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV - <https://www.um.es/adyv>) para recibir orientación sobre un mejor aprovechamiento de su proceso formativo y, en su caso, la adopción de medidas de equiparación y de mejora para la inclusión, en virtud de la Resolución Rectoral R-358/2016. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad.

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES

El artículo 8.6 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) prevé que "salvo en el caso de actividades definidas como obligatorias en la guía docente, si el o la estudiante no puede seguir el proceso de evaluación continua por circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas, tendrá derecho a realizar una prueba global".

Se recuerda asimismo que el artículo 22.1 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) estipula que "el o la estudiante que se valga de conductas fraudulentas, incluida la indebida atribución de identidad o autoría, o esté en posesión de medios o instrumentos que faciliten dichas conductas, obtendrá la calificación de cero en el procedimiento de evaluación y, en su caso, podrá ser objeto de sanción, previa apertura de expediente disciplinario".