

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

<b>Código</b>	35903
<b>Nombre</b>	Gestión Internacional de los Recursos Humanos
<b>Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6.0
<b>Curso académico</b>	2019 - 2020

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
1314 - Grado de Negocios Internacionales/ International Business	Facultad de Economía	3	Segundo cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
1314 - Grado de Negocios Internacionales/ International Business	22 - Recursos Humanos	Optativa

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
HERRERA GOMEZ, JUSTO	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

**RESUMEN**

La asignatura Gestión Internacional de los Recursos Humanos pretende analizar el impacto de la globalización en la función de los recursos humanos. Por ello, tienen especial relevancia las diferencias culturales que se dan en las organizaciones a un nivel internacional. Es especialmente relevante también el papel de las funciones de recursos humanos. Por ello, se analizan primero las funciones de recursos humanos para comprender las estrategias y áreas de intervención de los RRHH y se analizan las diferencias en su aplicación internacional.

**CONOCIMIENTOS PREVIOS**



### Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

### Otros tipos de requisitos

Sin requisitos previos.

## COMPETENCIAS

### 1314 - Grado de Negocios Internacionales/ International Business

- Desarrollar la capacidad de evaluación y de análisis crítico de fenómenos y agentes económicos internacionales.
- Desarrollar la sensibilidad intercultural y la capacidad de adaptación a otros contextos geopolíticos.
- Tener capacidad para trabajar en equipos multidisciplinares e interculturales.
- Comprender la estructura y funcionamiento de las empresas y organizaciones que operan en un contexto internacional.
- Desarrollar una actitud ética en los negocios respetando los derechos humanos y el medio ambiente tanto en el país de origen como en los distintos mercados en los que se opere.
- Aprender a detectar las desigualdades entre personas para diseñar, implementar y evaluar las políticas pertinentes que faciliten la eliminación de dicha discriminación en empresas e instituciones.
- Conocer las diferencias entre la gestión de recursos humanos en el contexto doméstico e internacional.
- Conocer las políticas de desarrollo de los recursos humanos en distintos contextos.
- Desarrollar la capacidad para motivar a los recursos humanos de las empresas internacionales.
- Conocer las funciones de los expatriados y de los directivos locales en la empresa multinacional.
- Capacidad para diseñar procesos de reclutamiento, selección y formación de directivos para asignaciones internacionales.
- Capacidad para desarrollar sistemas de remuneración del personal con asignaciones internacionales.
- Capacidad para diseñar y negociar los procesos de expatriación y repatriación de directivos.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Aplicar las políticas de recursos humanos de la empresa multinacional

Comprender la expatriación de directivos y su impacto en la dirección de recursos humanos internacional.



## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. 1. SECCIÓN 1: FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

- T1. Fundamentos de DRH
- T2. El proceso estratégico aplicado a la DRH
- T3. El sistema de recursos humanos en las empresas multinacionales
- T4. Planificación y sistemas de información de recursos humanos

### 2. 2. SECCION 2: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS.

- T5. Sistemas de valoración de puestos y de evaluación del rendimiento.
- T6. Captación de recursos humanos.
- T7. Capacitación de los recursos humanos.
- T8. Motivación de los recursos humanos.

## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	5,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de actividades de evaluación	10,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	5,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>150,00</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

- 1 Lección magistral participativa, para presentar en el aula los contenidos teóricos esenciales.
- 2 Clases prácticas, relativas a la resolución de problemas, estudios de casos..., con aplicación de técnicas, presentaciones orales, debates..., individualmente y/o en equipo.



3 Trabajo autónomo supervisado y basado en la lectura y valoración de informes, realización de ejercicios y/o proyectos individualmente y/o en equipo.

4 Estudio independiente del alumnado y realización de pruebas escritas y/u orales.

## EVALUACIÓN

Evaluación continua a lo largo del curso incluyendo:

- Evaluación de la presentación escrita y la exposición en público de informes a partir de casos prácticos y de información recopilada de distintas fuentes (40%).
- Valoración de las actitudes y aptitudes de las y los estudiantes en el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la coordinación de actividades (5%).
- Valoración de la capacidad crítica y de análisis a partir de los comentarios y debates sobre materiales audiovisuales o escritos (5%).
- Evaluación final a través de un examen teórico – práctico sobre los conocimientos de las asignaturas (50%).

## REFERENCIAS

### Básicas

- Herrera, J. (2010): Dirección de recursos humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. Ediciones Ramón Llull. Valencia
- Valle Cabrera, (Coord.) (2003): Gestión Estratégica de los recursos humanos. Prentice Hall. Madrid. Segunda edición.

### Complementarias

- Gomez Mejia, L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall.
- Dolan, S., Valle, R., y López, A. (2014). La Gestión de Personas y del Talento. La gestión del RRHH en el siglo XXI. McGrawHill
- Baron, J.N. y Kreps, D.M. (1999): Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers. John Wiley & Sons. New York.
- Fernández Guerrero (coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas. Madrid.



- Herrera, J (Coordinador) (2004): Conceptos básicos y Casos para discusión sobre Dirección y Gestión de recursos humanos. Promolibro. Valencia
- Wagner III, J.A. y Hollenbeck (2002): Organizational Behavior. Securing Competitive Advantage. Harcourt. Orlando

## **ADENDA COVID-19**

**Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno**

### **1. Contenidos**

En la parte teórica de la asignatura se mantienen todos los contenidos (unidades o temas) establecidos en la guía docente.

Y en la parte práctica se mantiene la actividad principal, base del proceso de trabajo y evaluación diagnóstico de las prácticas de recursos humanos llevadas a cabo en un organización real.

### **2. Volumen de trabajo y planificación temporal de la docencia**

En la parte teórica de la asignatura la docencia las clases de mantiene en formato online. Todos los temas pendientes de impartir se están enviando a los alumnos en esta modalidad con periodicidad semanal.

Y en la parte práctica también se mantiene la temporalidad y la carga de trabajo inicialmente planteada.

### **3. Metodología docente**

En la parte teórica de la asignatura, la presentación de los temas o unidades se hace en formato online sustituyendo la clase presencial. La Presentación consiste en un vídeo locutado explicando las presentaciones que previamente se han enviado a los alumnos.

En el caso de la parte práctica de la asignatura, se ha sustituido la clase presencial, por reuniones online habituales con cada uno de los grupos de trabajo (7 en total) que están implementando la tarea de diagnóstico de la función de recursos humanos de una organización real.

Además, la asistencia vía correo electrónico, es inmediata en todos los asuntos o dudas que los grupos plantean respecto a la evolución de sus tareas.

### **4. Evaluación**

No existe ningún cambio respecto a los criterios principales, en cuanto a la evaluación agregada de teoría y práctica



La parte teórica se evaluará a partir de un cuestionario online o a través de una prueba reflexiva a partir de un caso.

La parte práctica se evaluará sobre el trabajo final entregado, pero se sustituirá la evaluación de la asistencia y la participación en el aula (previstas para las sesiones presenciales), por la fluidez, frecuencia y regularidad de los contactos telemáticos por parte del grupo, o a título individual (dinámica de trabajo). De hecho, se ha insistido en la idea de no entregar un trabajo al final, sin haber tenido seguimiento de evolución, que permita identificar la evolución del grupo y mejoras a lo largo del proceso.

### **5. Bibliografía**

Sin cambios. Continúa la indicada en la Guía Docente.