

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	35903
Nom	Gestió internacional dels recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2020 - 2021

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1314 - Grau de Negocis Internacionals/ International Business	Facultat d'Economia	3	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1314 - Grau de Negocis Internacionals/ International Business	22 - Recursos Humanos	Optativa

Coordinació

Nom	Departament
JULIAN RUBIO, FRANCISCO JAVIER	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

L'assignatura Gestió Internacional dels Recursos Humans pretén analitzar l'impacte de la globalització en la funció dels recursos humans. Per això, tenen especial rellevància les diferències culturals que es donen en les organitzacions a un nivell internacional. És especialment rellevant també el paper de les funcions de recursos humans. Per això, s'analitzen primer les funcions de recursos humans per comprendre les estratègies i àrees d'intervenció dels RRHH i s'analitzen les diferències en la seva aplicació internacional.

CONEIXEMENTS PREVIS



Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Sense requisits previs.

COMPETÈNCIES

1314 - Grau de Negocis Internacionals/ International Business

- Desenvolupar la capacitat d'avaluació i d'anàlisi crítica de fenòmens i agents econòmics internacionals.
- Desenvolupar la sensibilitat intercultural i la capacitat d'adaptació a altres contextos geopolítics.
- Tenir capacitat per treballar en equips multidisciplinaris i interculturals.
- Comprendre l'estructura i el funcionament de les empreses i les organitzacions que operen en un context internacional.
- Desenvolupar una actitud ètica en els negocis respectant els drets humans i el medi tant al país d'origen com en els distints mercats en què s'opere.
- Aprendre a detectar les desigualtats entre persones per dissenyar, implementar i avaluar les polítiques pertinents que faciliten l'eliminació d'aquesta discriminació en empreses i institucions.
- Conèixer les diferències entre la gestió de recursos humans en el context domèstic i internacional.
- Conèixer les polítiques de desenvolupament dels recursos humans en distints contextos.
- Desenvolupar la capacitat per motivar els recursos humans de les empreses internacionals.
- Conèixer les funcions dels expatriats i dels directius locals a l'empresa multinacional.
- Capacitat per dissenyar processos de reclutament, selecció i formació de directius per a assignacions internacionals.
- Capacitat per desenvolupar sistemes de remuneració del personal amb assignacions internacionals.
- Capacitat per dissenyar i negociar els processos d'expatriació i repatriació de directius.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

Aplicar les polítiques de recursos humans de l'empresa multinacional

Comprendre la expatriació de directius i el seu impacte en la direcció de recursos humans internacional.

**DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS****1. 1. SECCIÓ 1: FORMULACIÓ DE L'ESTRATÈGIA DE RECURSOS HUMANS**

- T1. Fonaments de DRH
- T2. El procés estratègic aplicat a la DRH
- T3. El sistema de recursos humans a les empreses multinacionals
- T4. Planificació i sistemes d'informació de recursos humans

2. 2. SECCIÓ 2: IMPLEMENTACIÓ DE L'ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANS

- T5. Valoració i avaluació del rendiment
- T6. Captació de RRHH
- T7. Capacitació dels recursos humans
- T8. Motivació dels recursos humans

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	30,00	100
Pràctiques en aula	30,00	100
Assistència a esdeveniments i activitats externes	5,00	0
Elaboració de treballs en grup	20,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	10,00	0
Lectures de material complementari	5,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00	0
Preparació de classes de teoria	15,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	5,00	0
Resolució de casos pràctics	10,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGIA DOCENT

- 1 Lliçó magistral participativa, per presentar a l'aula els continguts teòrics essencials.
- 2 Classes pràctiques, relatives a la resolució de problemes, estudis de casos ..., amb aplicació de tècniques, presentacions orals, debats ..., individualment i / o en equip.
- 3 Treball autònom supervisat i basat en la lectura i valoració d'informes, realització d'exercicis i / o projectes individualment i / o en equip.
- 4 Estudi independent de l'alumnat i realització de proves escrites i / o orals.



AVALUACIÓ

Avaluació contínua al llarg del curs incloent:

- Avaluació de la presentació escrita i l'exposició en públic d'informes a partir de casos pràctics i d'informació recopilada de diferents fonts (40%).
- Valoració de les actituds i aptituds de les i els estudiants en el treball en equip, la resolució de problemes i la coordinació d'activitats (5%).
- Valoració de la capacitat crítica i d'anàlisi a partir dels comentaris i debats sobre materials audiovisuals o escrits (5%).
- Avaluació final a través d'un examen teòric - pràctic sobre els coneixements de les assignatures (50%).

REFERÈNCIES

Bàsiques

- 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.

Complementàries

- 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

ADDENDA COVID-19

Aquesta addenda només s'activarà si la situació sanitària ho requereix i previ acord del Consell de Govern



1. Continguts

A la part teòrica de l'assignatura es mantenen tots els continguts (unitats o temes) que estableix la guia docent.

En la part pràctica es manté l'activitat principal, base de el procés de treball i avaluació diagnòstic de les pràctiques de recursos humans dutes a terme en un organització real.

2. Volum de treball i planificació temporal de la docència

Tant en la part teòrica com a la part pràctica es manté la temporalitat i la càrrega de treball inicialment plantejada.

3. Metodologia docent

La modalitat de les classes per als estudiants dependrà de les condicions sociosanitàries i de les restriccions establides per les autoritats competents.

En cas de docència no presencial les classes s'impartiran per videoconferència preferiblement síncrona mitjançant Blackboard Collaborate, Teams, Skype o l'eina que el professor considere adequada per a optimitzar el procés d'ensenyament-aprenentatge de l'estudiant en l'horari fixat per a l'assignatura i el grup.

En cas de docència semipresencial, aquesta consistirà en l'assistència rotatòria per setmanes de l'alumnat amb presència en aula en torns segons el cognom. Els alumnes de la A a la L acudirán una setmana a l'aula, mentre que la resta, de la M a la Z rebrà docència des de casa a través de diferents metodologies docents. La setmana següent al revés.

4. Avaluació

No hi ha cap canvi respecte als criteris principals, pel que fa a l'avaluació agregada de teoria i pràctica

La part teòrica s'avaluarà de manera presencial.

En el cas que es produeixin canvis en les condicions i / o es decreten noves restriccions hi ha la possibilitat que l'avaluació passe a ser online. Aquest canvi es produirà en qualsevol cas seguint les normes que dicti la Universitat de València.

La part pràctica s'avaluarà sobre el treball final entregat, però se substituirà l'avaluació de l'assistència i la participació a l'aula (previstes per a les sessions presencials), per la fluïdesa, freqüència i regularitat dels contactes telemàtics per part de el grup, o títol individual (dinàmica de treball). De fet, s'ha insistit en la idea de no lliurar un treball a al final, sense haver tingut seguiment d'evolució, que permeti identificar l'evolució del grup i millores al llarg de el procés.



5. Bibliografia

Sense canvis. Continua la indicada a la Guia Docent.

