

**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>	2021 - 2022

**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>
JULIAN RUBIO, FRANCISCO JAVIER	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. 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. 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**

La evaluación de la asignatura se obtiene de la suma de la evaluación final escrita (50%) y la evaluación continua (50%) en los términos descritos a continuación:

### **Evaluación final (Teoría):**

Evaluación final a través de un examen teórico – práctico sobre los conocimientos de la asignatura

.....  
**5 puntos**

### **Evaluación continua (Prácticas):**

Evaluación de casos prácticos e informes desarrollados durante el curso:

- 1 - Presentación escrita .....**2,5 puntos ( recuperables)**
- 2 - Exposición en público.....**1,5 puntos ( NO recuperables)**
- 3 - 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 .....**0,5 puntos (NO recuperables)**
- 4 - Valoración de la capacidad crítica y de análisis a partir de los comentarios y debates sobre materiales audiovisuales o escritos.....**0,5 puntos (NO recuperables)**

Para aprobar la asignatura será necesario obtener al menos **2,5 puntos** en el examen escrito y con ello poder sumar la nota de la evaluación continua.

En caso de no superar dicho examen en 1ª convocatoria, la nota de la evaluación continua se guardará para la 2ª convocatoria.

En segunda convocatoria se podrá recuperar mediante examen la parte recuperable de la evaluación continua (**2,5 puntos**)

**La existencia de plagio en cualquiera de los trabajos o informes realizados supondrá un suspenso de la asignatura**



## 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

Tanto en la parte teórica como en la parte práctica se mantiene la temporalidad y la carga de trabajo inicialmente planteada.



### ***3. Metodología docente***

La modalidad de las clases para los estudiantes dependerá de las condiciones sociosanitarias y de las restricciones establecidas por las autoridades competentes.

En caso de docencia no presencial las clases se impartirán por videoconferencia preferiblemente síncrona mediante Blackboard Collaborate, Teams, Skype o la herramienta que el profesor considere adecuada para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante en el horario fijado para la asignatura y el grupo.

En caso de docencia semipresencial, esta consistirá en la asistencia rotatoria por semanas del alumnado con presencia en aula en turnos según el apellido. Los alumnos de la A a la L acudirán una semana al aula, mientras que el resto, de la M a la Z recibirá docencia desde casa a través de diferentes metodologías docentes. La semana siguiente a la inversa.

### ***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 de modo presencial.

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.

En el caso de se produzcan cambios en las condiciones y/o se decreten nuevas restricciones existe la posibilidad de que la evaluación se realice online. Ese cambio se producirá en cualquier caso siguiendo las normas que dicte la Universidad de Valencia.

### ***5. Bibliografía***

Sin cambios. Continua la indicada en la Guía Docente.