

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

Código	35903
Nombre	Gestión Internacional de los Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

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

Materias

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

Coordinación

Nombre	Departamento
PARDO DEL VAL, MANUELA	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. La dirección estratégica de recursos humanos en empresas internacionales

- 1.1. La dirección estratégica de RRHH
- 1.2. La dimensión internacional de la DERH
- 1.3. La cultura en la DERH

2. Planificación y captación en empresas internacionales

- 2.1. Planificación de RRHH
- 2.2. Reclutamiento
- 2.3. Selección
- 2.4. Orientación y socialización

3. Capacitación de los RRHH en empresas internacionales

- 3.1. Formación
- 3.2. Desarrollo de carreras profesionales

4. Evaluación del rendimiento

- 4.1. Criterios para evaluar el rendimiento en contextos internacionales
- 4.2. Sistemas de evaluación del rendimiento
- 4.3. La retroalimentación tras la evaluación del rendimiento

5. Retribución

- 5.1. Conceptos clave
- 5.2. Diferencias internacionales en los sistemas retributivos

6. Expatriación y repatriación

- 6.1. Las asignaciones internacionales
- 6.2. Expatriación
- 6.3. Repatriación

7. Nuevas tendencias en la gestión internacional de recursos humanos

- 7.1. Diversidad e inclusión
- 7.2. Liderazgo y equipos virtuales
- 7.3. Ética y responsabilidad social

**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
TOTAL	150,00	

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 calificación final será la resultante de la suma ponderada de las notas obtenidas en la evaluación continua (40%) y en el examen final (60%), siendo necesario aprobar este último para calcular dicha suma ponderada.

- Evaluación continua (40%). Valora la evolución del alumnado en su adquisición de las destrezas o competencias específicas, las competencias genéricas y habilidades sociales y se divide en:
 - o Resolución de casos prácticos, tareas y cuestionarios: 20%



- o Exposiciones en público: 10% (no recuperable)
- o Participación activa en las sesiones: 10% (no recuperable)
- Examen final (60%). Su principal función es evaluar la consecución de los objetivos formativos, refiriéndose tanto a contenidos teóricos como prácticos y exigiéndose tanto dominar los conocimientos como aplicarlos, así como ser capaz de relacionar diversos conceptos de la materia. El examen se realizará en la fecha oficial que la Facultat d'Economia habilite para ello dentro del calendario académico del curso.

Si se suspende el examen final en la primera convocatoria, la nota de la evaluación continua se guarda para la segunda convocatoria.

En cumplimiento del **artículo 6.9 del Reglamento de Evaluación y Calificación de la UV**, las clases prácticas son de asistencia obligatoria. Se considerará que el estudiante ha cumplido con la asistencia si ha asistido a un mínimo del 80% de las horas de estas sesiones y si ha justificado adecuadamente la imposibilidad de asistir a las sesiones restantes por causa de fuerza mayor. En el caso de no asistir al 80% de estas horas, la nota de la evaluación continua será de cero en primera convocatoria.

Tanto en este caso, como si la evaluación continua se suspende en primera convocatoria, la parte "recuperable" de dicha nota se podrá alcanzar en segunda convocatoria mediante una prueba adicional que puede incluir tanto la presentación de tareas adicionales como la realización de exámenes adicionales.

En casos debidamente justificados, el estudiantado que no puedan asistir a las clases prácticas regularmente deberá ponerse en contacto con el profesorado antes del 30 de septiembre para acordar un sistema alternativo de evaluación continua, aportando el justificante que le impide la asistencia.

REFERENCIAS

Básicas

- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P., & Vernon, G. (2016). International human resource management. Chartered Institute of Personnel and Development
- Reiche, B.S., Tenzer, H., & Harzing, A.-W. (2022). International Human Resource Management. SAGE Publications.

Complementarias

- Dolan, S., Valle Cabrera, R., López Cabrales, Á., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2022). La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw-Hill.
- Caligiuri, P., Lepak, D., Bonache, J., & Bird, A. (2010). Managing the global workforce. John Wiley & Sons.
- Edwards, T. & Rees, C. (2017). International human resource management: globalization, national systems and multinational companies. Pearson.



- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento: de los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. Ediciones Pirámide.
- Martínez Lucio, M., & MacKenzie, R. (Eds.) (2022). *International Human Resource Management: The Transformation of Work in a Global Context*. Sage Publications.

