

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

Codi	35903
Nom	Gestió internacional dels recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

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
PARDO DEL VAL, MANUELA	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. La direcció estratègica de recursos humans en empreses internacionals

- 1.1. La direcció estratègica de RRHH
- 1.2. La dimensió internacional de la DERH
- 1.3. La cultura en la DERH

2. Planificació i captació en empreses internacionals

- 2.1. Planificació de RRHH
- 2.2. Reclutament
- 2.3. Selecció
- 2.4. Orientació i socialització

3. Capacitació dels RRHH en empreses internacionals

- 3.1. Formació
- 3.2. Desenvolupament de carreres professionals

4. Evaluació del rendiment

- 4.1. Criteris per a avaluar el rendiment en contextes internacionals
- 4.2. Sistemes d'avaluació del rendiment
- 4.3. La retroalimentació tras l'avaluació del rendiment

5. Retribució

- 5.1. Conceptes clau
- 5.2. Diferències internacionals en els sistemes retributius

6. Expatriació i repatriació

- 6.1. Les assignacions internacionals
- 6.2. Expatriació
- 6.3. Repatriació

7. Noves tendències en la gestió internacional de recursos humans

- 7.1. Diversitat i inclusió
- 7.2. Lideratge i equips virtuals
- 7.3. Ètica i responsabilitat social

**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

La qualificació final serà la resultant de la suma ponderada de les notes obtingudes en l'avaluació contínua (40%) i en l'examen final (60%), sent necessari aprovar aquest últim per a calcular aquesta suma ponderada.

- Avaluació contínua (40%). Valora l'evolució de l'alumnat en la seua adquisició de les destreses o competències específiques, les competències genèriques i habilitats socials i es divideix en:
 - o Resolució de casos pràctics, tasques i questionaris: 20%
 - o Exposicions en públic: 10% (no recuperable)



o Participació activa en les sessions: 10% (no recuperable)

- Examen final (60%). La seua principal funció és avaluar la consecució dels objectius formatius, referint-se tant a continguts teòrics com pràctics i exigint-se tant dominar els coneixements com aplicar-los, així com ser capaç de relacionar diversos conceptes de la matèria. L'examen es realitzarà en la data oficial que la Facultat d'Economia habilite per a això dins del calendari acadèmic del curs.

Si se suspén l'examen final en la primera convocatòria, la nota de l'avaluació contínua es guarda per a la segona convocatòria.

En compliment de l'**article 6.9 del Reglament d'Avaluació i Qualificació de la UV**, les classes pràctiques són d'assistència obligatòria. Es considerarà que l'estudiant ha complit amb l'assistència si ha assistit a un mínim del 80% de les hores d'aquestes sessions i si ha justificat adequadament la impossibilitat d'assistir a les sessions restants per causa de força major. En el cas de no assistir al 80% d'aquestes hores, la nota de l'avaluació contínua serà de zero en primera convocatòria.

Tant en aquest cas, com si l'avaluació contínua se suspén en primera convocatòria, la part "recuperable" d'aquesta nota es podrà aconseguir en segona convocatòria mitjançant una avaluació addicional que pot incloure tant la presentació de tasques addicionals com la realització d'exàmens addicionals.

En casos degudament justificats, l'estudiantat que no puguin assistir a les classes pràctiques regularment haurà de posar-se en contacte amb el professorat abans del 30 de setembre per a acordar un sistema alternatiu d'avaluació contínua, aportant el justificant que li impedeix l'assistència.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- 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.

Complementàries

- 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.



- Martinez Lucio, M., & MacKenzie, R. (Eds.) (2022). International Human Resource Management: The Transformation of Work in a Global Context. Sage Publications.

