

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre	International HR
Titulación	Máster Universitario en Recursos Humanos
Curso	Primero
Semestre	Segundo
Créditos ECTS	4
Carácter	Obligatoria
Departamento	ICADE Business School
Área	Gestión de Empresa Recursos Humanos
Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Amaia Arizkuren Eleta Evelyn García García Carmen de Andrés Fazio Olivia Ramos Albritton
CV	http://web.upcomillas.es/profesor/aarizkuren http://web.upcomillas.es/profesor/mcdeandres
Departamento	ICADE Business School
Área	Gestión de Empresa y Recursos Humanos
e-mail	amaia.arizkuren@deusto.es evelyn Garcia@kayrosinstitute.com carmen_deandres@loewe.es oliviaramos@bizenglishonly.com
Horario de Tutorías	Disponibilidad continua vía mail

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura	
Aportación al perfil profesional de la titulación	
<p>Diversidad y Gestión de Expatriados.</p> <p>Nos encontramos en un mundo cada vez mas globalizado donde las compañías tienen que afrontar el reto de competir a nivel internacional. Para ello es necesario contar con los profesionales adecuados para asumir ese reto</p> <p>El papel del profesional de RRHH Internacional es dotar a su compañía de los políticas y procedimientos necesarios para que puedan asumir ese reto. En especial seleccionar y formar a los empleados para que puedan trabajar en entornos internacionales, donde el mayor reto que se van a encontrar es la gestión de la diversidad cultural. La diversidad cultural es una referencia directa a las diferencias que podemos encontrar entre los sujetos que viven y trabajan en una misma organización. Hablamos de diversidad cuando se producen de forma ineludible, encuentros comunicación y convivencia con el otro, con el profesional de otras culturas.</p> <p>Cuando se trabaja con otros, cuando en una organización existen diferencias entre los individuos, es necesario llegar a comprender el sentido de la conducta de los otros</p> <p>Nuestra mente reacciona mediante la rápida creación de supuestos de posibles opciones de respuesta y de resultados relacionados. En nuestra conciencia estos supuestos están formados por múltiples escenas imaginadas, no como una película con planteamiento, nudo y desenlace, sino más bien como destellos pictóricos de imágenes clave de dichas escenas, con cortes y saltos de un cuadro a otro en rápidas yuxtaposiciones.</p> <p>Reaccionamos con ansiedad cuando tenemos un restringido álbum de imágenes, cuando nuestra</p>	

película es tan corta que casi es un fundido en negro ... la oscuridad nos asusta. Cuando esto ocurre, es necesario el estereotipo, y en muchos casos ese estereotipo, que alivia la ansiedad personal, genera múltiples obstáculos de comunicación y grandes pérdidas en la efectividad del trabajo.

Human Resources English. Tendencias e innovación en la gestión global de RRHH Las organizaciones modernas en un entorno cada vez más globalizado deben responder al los siguientes planteados por la diversidad:

- Las señales del cambio. Elementos que están cambiando (globalización, digitalización, responsabilidad social,) y que afectan a la función de recursos humanos
- Necesidad de estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías y utilizarlas en beneficio del talento
- Reclutamiento y gestión de nuevos perfiles. Puestos y formaciones que se están creando (gamer, influencer, community manager,)
- Gestión de la Diversidad desde el sentido amplio (cultural, de género, generacional,) y su impacto en la cultura corporativa y en la sociedad
- Lograr eficacia en diferentes mercados con diferentes culturas

Esta asignatura pretende poner en evidencia estos retos, así como las competencias necesarias en un profesional de los Recursos Humanos para hacerse cargo de ellos.

Así mismo se pretende que el alumno/a comprenda la importancia de desarrollar una política de Recursos Humanos específica para el colectivo de desplazados internacionales y como gestionar en la práctica todos los procesos que implica un desplazamiento internacional.

. Se utiliza un Enfoque de Carreras, centrado en ver la expatriación como oportunidad de crecimiento en la carrera del empleado.

Se analizan las tendencias actuales en las Asignaciones Internacionales y como la tecnología está transformando la gestión de la Movilidad Internacional

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

BLOQUE 1: Human Resources English. Tendencias e innovación en la gestión global de RRHH y Diversidad Cultural

Las señales del Cambio

- Aspectos demográficos que afectan a la gestión del talento
- Adaptación a nuevas realidades culturales y laborales del S. XXI
- Nuevo modelo organizativo de RRHH
- Nuevas Competencias del profesional de RRHH

Digital Employee Journey

- Employee Journey con el empleado en el centro
- Mapas de empatía
- Herramientas Digitales que ayudan a la mejora del employee journey.

Nuevas Profesiones y herramientas de selección

- Nuevas Profesiones
- Herramientas de reclutamiento y selección de nuevos profesionales
- Gestión de colectivos emergentes

Diversidad

- Concepto de Diversidad e impacto en la función de HR
- Gestión de la diversidad (generacional, genero, LGTB, cultural, ...)
- Empresas con buenas prácticas

Employer Branding y MK de los Recursos Humanos

- Employer Branding y el impacto de la reputación de la marca empleadora
- Desarrollo de la Propuesta de Valor al empleado
- Análisis y plan de acción de la imagen empleadora

Entrevistas en inglés
Comunicación Efectiva Capacidades Técnicas, Sociales y Estratégicas Simulaciones en Equipo.
Bloque 2: Gestión de expatriados y Diversidad Cultural
El proceso de expatriación
Razones para la expatriación. Preparación para la expatriación. La importancia de la repatriación.
Enfoques de RRHH en la internacionalización
Enfoque etnocéntrico. Enfoque policéntrico. Enfoque integrador.
La dirección internacional de RRHH.
La dirección desde el país de origen. La dirección en el país de destino.
Adaptación de las prácticas de RRHH a la expatriación.
Reclutamiento y selección. Formación. Política retributiva.
Expatriación y desarrollo de carreras.
La carrera internacional. La expatriación como oportunidad de desarrollo de carrera
EL DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD INTERNACIONAL
Definición de un departamento de movilidad internacional Modelos de organización de un departamento de movilidad internacional El rol del especialista de RRHH en movilidad internacional Funciones: 1. etapas iniciales de internacionalización 2. madurez
TIPOLOGIA DE DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES
Matriz de la movilidad internacional Gestión de otros tipos de desplazamientos internacionales
TENDENCIAS ACTUALES DE LA MOVILIDAD INTERNACIONAL
Impacto de una incorrecta Gestión de la movilidad internacional La tecnología aplicada en la movilidad internacional Programas de apoyo al desplazado Programas de comunicación
GLOBALIZACION: LA GESTIÓN DEL TALENTO A TRAVÉS DE LA MOVILIDAD INTERCIONAL
Definición del modelo Factores clave para el éxito de las asignaciones internacionales Las competencias de los empleados globales: La Inteligencia Cultural

Competencias
Competencias Genéricas del área-asignatura
A4. Ser capaz de cooperar con otras personas y trabajar en equipo para el bien común, siendo a la vez capaz de liderar y conducir grupos cuando la situación lo requiera.
A6. Poseer las competencias necesarias para el establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, tanto de su propia área como de cualquier otra.
A9. Desarrollar una comunicación bidireccional eficiente, tomando en consideración las intenciones y necesidades de los demás.

Competencias Específicas del área-asignatura

B2. Conocer qué es la gestión estratégica empresarial y tener la capacidad para analizar, diseñar y mejorar su aplicación.

B4. Conocer las características actuales de los recursos humanos en las organizaciones, siendo capaz de analizar la dimensión humana en el marco de la actividad empresarial.

B5. Planificar estratégicamente las distintas políticas de Recursos Humanos de una organización en función de la estrategia empresarial adoptada por la Alta Dirección, para contribuir de esta manera a la consecución de los objetivos establecidos.

B18. Reconocer la necesidad de gestionar adecuadamente la diversidad en la empresa.

B19. Conocer la normativa laboral, analizando genéricamente las disposiciones que regulan la materia.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades

El aprendizaje se obtendrá a través de una metodología de trabajo eminentemente práctica y basada en el desarrollo de actividades similares a las desarrolladas en un entorno profesional. Los alumnos tendrán que asumir el rol de un gestor de Recursos Humanos de cara a la puesta en práctica de los conceptos estudiados. Se utilizarán las siguientes metodologías:

- Clases prácticas con un porcentaje mínimo de teoría / explicación de conceptos
- Clases magistrales
- Resolución de casos prácticos relativos a los contenidos de los bloques temáticos
- Debates en grupos de trabajo
- Simulaciones de resolución de problemas y toma de decisiones
- *Role playing*
- Seminario de análisis y discusión.

Metodología No presencial: Actividades

- Estudio teórico (lecturas de artículos, estudio de conceptos básicos, metodología, etc.)
- Trabajos individuales (enmarcados generalmente en el caso práctico a realizar; parte del trabajo se deberá desarrollar individualmente con el fin de que el trabajo en equipo sea más productivo)
- Trabajo en grupo sobre los casos prácticos

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	CRITERIOS	PESO
La valoración final de los alumnos resultará de la combinación: I. De la evaluación final II. De la evaluación de los trabajos presentados en clase. III. De la valoración individual sobre la aptitud / actitud de cada alumno en base a determinados criterios como: la participación en clase de los alumnos, la calidad de sus intervenciones, la calidad en la preparación y presentación de los trabajos, predisposición y compromiso, iniciativa		
III.	La participación en clase de los alumnos, la calidad de sus intervenciones, la calidad en la preparación y presentación de los trabajos, predisposición y compromiso, iniciativa	20%
II.	De la evaluación de los trabajos presentados en clase	40%
I.	Trabajo o prueba final. Al término del programa se	40%

	realizará una prueba escrita para verificar la solidez de los conceptos adquiridos. Es imprescindible haber aprobado el examen o prueba final de la asignatura y de cada bloque o apartado para que entren en consideración el resto de pruebas. Para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados, se deberán superar los exámenes y pruebas finales de cada apartado de la asignatura, en el caso de existir varios exámenes en un mismo apartado de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura	
--	--	--

El detalle de la evaluación de cada uno de los desarrollos específicos o bloques se encontrará en la planificación que entrega cada profesor.

Notas a los criterios de evaluación:

1. Todos los alumnos deben cumplir con un mínimo del 75% de asistencia en el conjunto de la asignatura y en cada uno de sus bloques o apartados para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados.
2. Para que los ejercicios sean tenidos en cuenta han de ser entregados en el plazo y formato previsto.
3. Si al combinar los criterios la calificación final fuera igual o superior 5, pero no hubiera superado la calificación mínima de los exámenes o pruebas finales, se reducirá la calificación final a un máximo de 4,0 puntos.
4. En el caso de que el alumno no obtenga una calificación de 5,0 o superior en el conjunto de la asignatura o en alguno de sus bloques o apartados tras la aplicación de los criterios del sistema de evaluación, el alumno podrá realizar un examen extraordinario, en cuyo caso la calificación final de la asignatura, o del apartado del que se examine, no podrá superar el 6,0.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO			
HORAS PRESENCIALES			
Clases teóricas	Clases prácticas	Actividades académicamente dirigidas	Evaluación
10	15	10	5
HORAS NO PRESENCIALES			
Trabajo autónomo sobre contenidos teóricos	Trabajo autónomo sobre contenidos prácticos	Realización de trabajos colaborativos	Estudio
10	10	20	20
CRÉDITOS ECTS:			4

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

Tendencias e innovación en la gestión global de RRHH

JOHANNESEN, JON-ARILD. (2016). The future of the HR Department. Editorial CreateSpace. Oslo.

MEISTER, JEANNE y MULCAHY, KEVIN. (2016). The Future Workplace Experience. Editorial McGraw-Hill. Nueva York.

ZEMKE, RON; RAINES, CLAIRE y FILIPCZAK, BOB. (2013). Generations at work. Editorial AMACON. Nueva York.

MEISTER, JEANNE y WILLYERD, KARIE. (2010). The 2020 Workplace. Editorial HarperCollins. Nueva York.

ULRICH, DAVE y BROACKBANK, WAYNE (2005). La propuesta de Valor de Recursos Humanos. Deusto. Barcelona

MAZIN, REBECCA y SHAWN SMITH, J.D. (2011). The HR Answer book. Editorial Amacom (American Management Association). Nueva York.

DESSLER, GARY. (2009). Fundamentals of Human Resource Management". Editorial Prentice Hall. Nueva York.

MURPHY, MARK. (2012). Hiring for Attitude. Editorial McGraw-Hill. Nueva York.

MITCHELL, BARBARA y GAMLEM, CORNELIA. (2012). The big book of HR. Editorial Career Press. New Jersey.

GAINES ROBINSON, DANA y C. ROBINSON, JAMES. (2005). Strategic Business Partner. Berret-Koehler Publisher, San Francisco.

KESSLER, ROBIN. (2008). Competency-Based Performance Reviews. Editorial Career Press. New Jersey.

Diversidad

Casmir, F. L. (1993). "Third-Culture Building: A Paradigm Shift for International and Intercultural Communication", en S. A. Deetz. *Communication Yearbook/16*. London: Sage, 407-428.

Hofstede, G. (1999). Culturas y organizaciones. Madrid: Alianza

Kim, Y.Y. y Gudikunst, W. B. (Ed.) (1988). Theories in intercultural communication. Newbury Park: SAGE.

Kim, Y. Y. (1991). "Intercultural Communication Competence. A Systems-Theoretic View", en S. Tingtoomey y F. Korzenny (eds.) *Cross-cultural Interpersonal Communication*. London: Sage, 259-275.

Kim, Y. Y. (1995). "Cross-Cultural Adaptation. An Integrative Theory", en R. L. Wiseman (ed.). London: Sage, 170-193.

Muñiz, M. Labrador, J. Arizkuren, A. (2012) Internacionalización y capital humano. Madrid: Universidad Pontificia Comillas

Ros, M. (2002). Los valores culturales y el desarrollo socioeconómico: una comparación entre teorías culturales. *Reis* 99/02 pp9-33

Pin, J.R. (2008). Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas- IESE CELA

Expatriados

Dirección y gestión de RRHH, Autor: BALKIN, DAVID B. CARDY, ROBERT L. GOMEZ MEJIA, LUIS R. Editor: Pearson Educación 2001

Dirección Estratégica de Personas, BONACHE, Jaime y CABRERA, Ángel. Editor: Prentice Hall. 2002

SASTRE, M. A. y AGUILAR, E. M. (2003): "Dirección de Recursos Humanos". Un enfoque estratégico, McGraw Hill.

MERCER HUMAN RESOURCE CONSULTING (2006): Estudio sobre las Políticas y Prácticas de los Expatriación 2005/2006.

<http://www.mercerhr.es/commor/printerfriendlypage.jhtml;jsessionid=IOGHKVD0Z>.

HUMAN RESOURCE SERVICES (2005): Estudio sobre el impacto de los procesos de

inmigración en la gestión de expatriados. Madrid. Ed. Price Waterhouse Coopers –PWC-.