



FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre Completo	International HR
Código	E000003437
Título	Máster Universitario en Recursos Humanos
Impartido en	Máster Universitario en Recursos Humanos [Primer Curso]
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	4,0
Carácter	Obligatoria
Departamento / Área	Departamento de Psicología Máster Universitario en Recursos Humanos (MRRHH 09 RD2007)
Responsable	Carmen de Andrés
Horario	Disponibilidad continua vía mail
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía mail

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Amaia Arizkuren Eleta
Departamento / Área	ICADE Business School
Correo electrónico	aarizkuren@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	María del Carmen de Andrés Fazio
Departamento / Área	ICADE Business School
Correo electrónico	mcdeandres@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	María Evelin García García
Departamento / Área	ICADE Business School
Correo electrónico	evelyn.garcia@comillas.edu

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura
Aportación al perfil profesional de la titulación



Diversidad y Gestión de Expatriados. La diversidad social 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 forastero.

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

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.

Reaccionamos con ansiedad cuando tenemos un restringido álbum de imágenes, cuando nuestra 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:

- Selección y retención del talento en un ámbito mucho mayor
- Necesidad creciente de generar innovación en productos, servicios, y procesos
- Apertura de nuevos mercados
- Actuar según las nuevas tendencias regulatorias y de responsabilidad corporativas
- Lograr eficacia en diferentes mercados con diferentes culturas
- Llegar a nuevos segmentos de mercados no masivos

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

Competencias - Objetivos

Competencias

GENERALES

A02

Manejar eficientemente la información, sabiendo captarla de fuentes secundarias: bibliografía científica o especializada, así como de otras fuentes documentales de rigor, y fuentes



	primarias: recopilar información de otras personas	
	RA1	Conocer las fuentes de información fiables y especializadas de su área de estudio o trabajo
	RA2	Acostumbrarse a consultar dichas fuentes de información como parte habitual de su trabajo
	RA3	Saber identificar y llegar a las personas adecuadas que pueden proporcionar la información necesaria en caso de tener una carencia
A03	Preparar informes orales y escritos, así como elaborar presentaciones audiovisuales de impacto	
	RA1	Ser capaz de organizar las ideas que se desea exponer, ya sea de manera oral o escrita, siguiendo una estructura lógica y ordenada
	RA2	Conocer los recursos visuales, auditivos, o de cualquier otro tipo que consigan atraer la atención sobre el discurso
A04	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	
	RA1	Aprender a aceptar los puntos de vista de otras personas y modificar las propias ideas y convicciones cuando las alternativas propuestas por otros sean más adecuadas a la situación
	RA2	Saber reconocer los puntos fuertes y puntos débiles de los demás integrantes de un grupo, para fomentar los primeros y fortalecer los segundos, de manera que cada persona aporte el máximo en beneficio del grupo
	RA3	Desarrollar la capacidad de establecer los objetivos de un equipo de trabajo y motivar a los integrantes para su consecución
	RA4	Apreciar el valor de la diversidad en los equipos de trabajo y las oportunidades de enriquecimiento del capital humano, social y cultural que esa diversidad aporta a las organizaciones
A05	Ser capaz de seleccionar la estrategia más adecuada para afrontar un problema o problemas determinados, basándose en una reflexión sobre la situación profesional concreta y las propias competencias y recursos disponibles	
A08	Reconocer los aspectos éticos de toda actuación empresarial, considerando las perspectivas e intereses de los diferentes grupos de interés o stakeholders y garantizando el respeto de los principios éticos en la toma de decisiones.	
	RA1	Conocer el papel de la Responsabilidad Social Corporativa y la Ética en los negocios



	RA2	Ser capaz de analizar e interpretar la Triple Cuenta de Resultados de una organización socialmente responsable
A10	Desarrollar la capacidad de pensar y actuar de manera creativa, buscando nuevas formas de hacer las cosas	
	RA1	Tener la capacidad de identificar y plantear un problema de manera divergente
	RA2	Ser capaz de solucionar los problemas o enfrentarse a situaciones cotidianas o novedosas desde perspectivas diferentes a las habituales
	RA3	Generar ideas originales y útiles
ESPECÍFICAS		
B04	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	
	RA1	Sensibilizarse acerca de la importancia que el trabajo tiene en la vida y bienestar de las personas
	RA2	Darse cuenta de que las empresas son grupos de personas que interactúan continuamente y que tienen necesidades, motivaciones y objetivos diferentes y cambiantes
	RA3	Tener en cuenta las múltiples consecuencias sobre las personas, ya sean de la propia compañía o externas a ella, que tienen las decisiones que se toman en las organizaciones
B05	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	
	RA1	Conocer cómo y porqué los objetivos del departamento de RR.HH. se derivan de los objetivos estratégicos de la organización
	RA2	Ser capaz de establecer el impacto de una determinada política de gestión de recursos humanos en la empresa
B06	Conocer las grandes funciones de los Recursos Humanos, reconociendo los temas claves que preocupa a los responsables de RR. HH. en las empresas actuales	
	RA1	Ser consciente de la importancia de cada una de las funciones que se llevan a cabo en un departamento de Recursos Humanos
	RA2	Conocer las influencias y dependencias mutuas de las distintas funciones de RR.HH



	RA3	Distinguir cuáles son los temas emergentes de la práctica de los RR. HH.
B07	Saber diseñar la estructura organizativa más adecuada para lograr alcanzar las metas de la empresa	
	RA1	Saber cómo configurar y estructurar el área o departamento de los recursos humanos en las organizaciones
	RA2	Definir y diseñar los puestos y roles necesarios para obtener un rendimiento organizacional óptimo a la vez que se vela por el bienestar de los trabajadores
B08	Conocer y saber aplicar el Modelo más conocido y empleado en la mayoría de las empresas multinacionales y nacionales de Gestión de RRHH: el Modelo de Gestión por Competencias	
	RA1	Ser capaz de distinguir, establecer y definir las competencias necesarias para el éxito global de una organización, así como de cada uno de sus puestos de trabajo
	RA2	Poseer una visión amplia del propósito, la finalidad y los beneficios del análisis y la descripción de puestos de trabajo en la operativa y la puesta en práctica de las políticas de Recursos Humanos
	RA3	Conocer una metodología contrastada de análisis y descripción de puestos basada en el enfoque cliente – proveedor interno
B09	Reconocer el papel fundamental de una buena práctica de reclutamiento y selección del personal para el éxito global de la organización	
	RA1	Conocer las diversas fuentes de reclutamiento de personal que existen en la actualidad
	RA2	Ser capaz de aplicar correctamente las técnicas y herramientas más habituales en selección de personas, respetando los valores universales de igualdad de oportunidades
	RA3	Desarrollar la capacidad de efectuar entrevistas personales de diversa índole de manera satisfactoria
	RA4	Dominar herramientas y técnicas eficaces para su incorporación al mercado laboral y encontrar un empleo acorde con su proyecto personal y sus expectativas
B10	Conocer el papel fundamental de la formación de los trabajadores para el logro de los objetivos de una organización	
	RA1	Saber analizar las necesidades formativas de los integrantes de la organización para el buen desempeño de sus respectivos puestos de trabajo



	RA2	Saber diseñar e implementar el plan de formación de la empresa, velando por la distribución equitativa y justa de oportunidades
	RA3	Ser capaz de desarrollar y ejecutar todo tipo de acción formativa
B11	Conocer los beneficios que la práctica de gestión del rendimiento aporta tanto a las organizaciones como a los propios empleados	
	RA1	Aprender cómo la gestión del rendimiento se relaciona con el resto de prácticas de Recursos Humanos
	RA2	Ser capaz de evaluar y gestionar el rendimiento de las personas a través de distintos métodos y herramientas, con objetividad, justicia y equidad
B12	Saber evaluar el potencial y diseñar la carrera profesional de los empleados de una organización para fomentar su desarrollo y como aspectos clave para la toma de decisiones en RR.HH.	
	RA1	Conocer las distintas técnicas para evaluar el potencial de los trabajadores
	RA2	Saber en qué condiciones se diseña la carrera de un profesional dentro de una determinada empresa.
	RA3	Conocer los beneficios, para la organización y los trabajadores, de la evaluación del potencial y planificación de carreras
B13	Reconocer el papel fundamental de la comunicación para el buen funcionamiento de cualquier tipo de organización	
	RA1	Conocer los diferentes tipos, canales y herramientas de comunicación, tanto interna como externa, que pueden emplearse en las organizaciones y establecer su utilidad y aplicación para los diferentes fines organizativos
	RA2	Saber reconocer las posibles barreras a la comunicación efectiva y cómo evitarlas
	RA3	Conocer las normas de comportamiento y actuación de lo que genéricamente se entiende por protocolo.
B14	Conocer la influencia de la cultura y el clima organizacional sobre el rendimiento y el bienestar de los trabajadores	
	RA1	Ser capaz de analizar el clima y la cultura organizacional
	RA2	Desarrollar la capacidad de intervención sobre las distintas dimensiones del clima y la cultura organizacional



	RA3	Reconocer las buenas prácticas de las organizaciones en cuanto al respeto a la igualdad de los trabajadores, la conciliación con la vida familiar, y la sensibilización con las políticas de diversidad
B15		Reconocer el papel de las nuevas tecnologías en las organizaciones actuales y cómo influyen en las personas
	RA1	Ser capaz de manejar los principales programas informáticos que cualquier profesional debe emplear en su trabajo diario
	RA2	Conocer las herramientas informáticas específicas y Sistemas de Información del área de Recursos Humanos
B16		Conocer la importancia de realizar de manera continuada diferentes estudios en el seno de la organización para recoger toda la información posible acerca de las personas que en ella trabajan y poder tomar decisiones basadas en datos reales
	RA1	Saber seleccionar e implementar un diseño de investigación para el análisis de la realidad organizativa y de los recursos humanos, ya sea mediante análisis cuantitativo o cualitativo
	RA2	Ser capaz de intervenir en la organización a partir de la información proporcionada por las distintas investigaciones realizadas en el seno de la misma
B17		Entender la necesidad de la Gestión del Conocimiento en el mundo empresarial de hoy día
	RA1	Conocer las numerosas ventajas que la Gestión del Conocimiento supone, tanto para la organización como para los trabajadores implicados
	RA2	Conocer las herramientas más utilizadas actualmente para gestionar el conocimiento de una organización
	RA3	Conocer todos los pasos necesarios para poder implementar un sistema de Gestión del Conocimiento
B18		Reconocer la necesidad de gestionar adecuadamente la diversidad en la empresa
	RA1	Aprender a apreciar la diversidad, de todo tipo, dentro de los recursos humanos de cualquier organización
	RA2	Conocer los aspectos clave para la buena gestión de una plantilla diversa
	RA3	Saber aprovechar los puntos fuertes de cada integrante del equipo



B23	Poseer los conocimientos técnicos, jurídicos y humanos básicos relativos a la estructura salarial de cualquier organización	
	RA1	Conocer los distintos elementos que componen el salario de los trabajadores
	RA2	Ser capaz de aplicar las técnicas de valoración de puestos: cuantitativas, no cuantitativas y por competencias.
	RA3	Ser capaz de diseñar planes de retribución y determinar la política salarial más conveniente, equitativa y justa de aplicación en la empresa en la que desarrolle su actividad, buscando tanto la justicia distributiva como la procedimental

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

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

Evolución y retos de la Función de RRHH en las organizaciones

- Adaptación a nuevas realidades culturales y laborales del S. XXI
- Estrategia de Recursos Humanos
- Nuevo modelo organizativo de RRHH
- Nuevas Competencias del profesional de RRHH

Los nuevos retos en la búsqueda y atracción de talento para las organizaciones del SXXI

- Nuevos métodos y fuentes de reclutamiento para encontrar el mejor talento
- Reclutamiento predictivo
- Marca Empleadora
- Selección por Valores y Actitudes

Tendencias futuras en el desarrollo y gestión del talento en las organizaciones:

- Un replanteamiento de la revisión anual del desempeño
- La mejora de la cultura corporativa y del compromiso de los empleados
- Gestión de equipos virtuales

Nuevos modelos de Compensación total en la Empresa y retos en la gestión de las Relaciones Laborales



- Nuevos modelos contractuales
- Modelo de compensación total
- Digital HR Analytics: digitalización de procesos

MK de Recursos Humanos

- Venta interna de los recursos humanos y de las herramientas de gestión de Personas
- Un replanteamiento de la revisión anual del desempeño
- La mejora de la cultura corporativa y del compromiso de los empleados
- Prevención de Riesgos Laborales
- Gestión de equipos virtuales

Diversidad

- Nuevos modelos culturales y entornos diversos
- Responsabilidad de todos para la diversidad y la concienciación.
- Gestión multicultural

Bloque 2: Diversidad

Autoconciencia

Supuestos culturales básicos

Cultura y grupo humano

Saliencia, identidad social, interacción intergrupala e intragrupal.

Atribución y Categorización, los estereotipos y las teorías implícitas

Relaciones intergrupales

Competencia de comunicación intercultural

Equipos

El grupo y la organización:

Homogeneidad vs. Diversidad.

El encuentro y la ansiedad ante la incertidumbre

El conflicto

Liderazgo



Inteligencia cultural

Global Mindset

Cross cultural Management

Organización

La diversidad como valor estratégico

Retos de la diversidad hoy

Planes de diversidad

Bloque 3: Gestión de expatriados

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 INTERACIONAL

Definición del modelo

Factores clave para el éxito de las asignaciones internacionales

Las competencias de los empleados globales : La Inteligencia Cultural

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

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES			
Lecciones de carácter expositivo en las que se presentan los principales temas de forma clara, estructurada y motivadora	Estudio de casos, en los que los estudiantes dan respuesta a un problema profesional real o simulado. Se discute respecto a la mejor solución y se valora la presentación y defensa de los hallazgos que se han hecho. Las nuevas tecnologías pueden formar parte de proceso metodológico	Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Cuando el trabajo se hace por parejas se puede emplear la técnica de tutoría entre iguales	Ejercicios y resolución de problemas planteados por el profesor a partir de una breve lectura, un material preparado para la ocasión, o cualquier otro tipo de datos o informaciones que supongan un desafío intelectual para el alumno
10.00	15.00	10.00	5.00
HORAS NO PRESENCIALES			
Trabajos de carácter teórico, generalmente individuales, que implican la lectura de artículos, revistas, informes de investigación, capítulos de libros, informaciones en Internet, etc. y la redacción de una reflexión personal (de	Proyectos de carácter práctico y trabajos de aplicación	Seminarios de trabajo, en los que cada estudiante se encarga de profundizar y presentar un tema o aspecto de un tema al resto de compañeros, generalmente un número reducido, de forma que se genera el diálogo y la	Estudio individual que el estudiante realiza para comprender, reelaborar y retener un contenido científico



diverso calado y extensión) que va más allá de la mera recopilación de la información proveniente de diversas fuentes		reflexión sobre la cuestión presentada. Puede contar con la supervisión de un profesor o de un alumno con más experiencia en el tema tratado	con vistas a una posible aplicación en el ámbito de su profesión.
10.00	10.00	20.00	20.00
CRÉDITOS ECTS: 4,0 (100,00 horas)			

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen	Para aprobar el bloque se deberán superar los exámenes y pruebas finales, en el caso de existir varios exámenes en un mismo, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.	50 %
Trabajo en Grupo e Individuales	Formato del trabajo, entrega en plazo, contenido y resultados responden a los enunciados, acierto en los planteamientos y soluciones alcanzadas	30 %
Participación	Oportunidad en las intervenciones, generar debate constructivo durante las sesiones	20 %

Calificaciones

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.

5. Si el alumno no cumple con todas las actividades de evaluación y deja de cumplir con alguna de las actividades recogidas en el cuadro anterior, no podrá aprobar cada uno de los bloques.

En el caso de alumnos que se matriculan de una asignatura por segundo año consecutivo, el esquema de evaluación aplicable al presente desarrollo será el siguiente:

Actividades de Evaluación	Criterio de evaluación	Ponderación
Trabajo en Grupo e Individuales	Formato del trabajo, entrega en plazo, contenido y resultados responden a los enunciados, acierto en los planteamientos y soluciones alcanzadas	30%
Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen	Para aprobar el bloque se deberán superar los exámenes y pruebas finales, en el caso de existir varios exámenes en un mismo, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.	50%
Participación	Oportunidad en las intervenciones, generar debate constructivo para la asignatura	20%

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año consecutivo, siempre que quede justificado por atender necesidades laborales, podrá excusar su asistencia a clase en un porcentaje máximo del 50% de las sesiones programadas.

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.

PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA

Actividades	Fecha de realización	Fecha de entrega
Construcción de una Propuesta de Expatriación		
Construcción de una Propuesta de desplazamiento a Corto Plazo		
<ul style="list-style-type: none">Caso práctico :Definición que modelo de movilidad internacional utilizar		
<ul style="list-style-type: none">Donde encontrar información (búsqueda de información en Internet)		
<ul style="list-style-type: none">Diseño de un modelo de Carreras Internacionales		

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

Tendencias e innovación en la gestión global de RRHH

JOHANNESSEN, 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-.