

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	Ana Morcuende Rojo Amaia Arizkuren Eleta Jesús Labrador Fernandez
CV	http://web.upcomillas.es/profesor/amorcuende http://web.upcomillas.es/profesor/aarizkuren http://web.upcomillas.es/profesores/jlabrador
Departamento	ICADE Business School
Área	Gestión de Empresa y Recursos Humanos
e-mail	anamrojo@hotmail.com amaia.arizkuren@deusto.es jlabrador@comillas.edu
Horario de Tutorías	Disponibilidad continua vía mail

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura
Aportación al perfil profesional de la titulación
<p>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</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 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.</p> <p>Las organizaciones modernas en un entorno cada vez más globalizado deben responder al los siguientes planteados por la diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

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
<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación a nuevas realidades culturales y laborales del S. XXI - 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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:
<ul style="list-style-type: none"> - 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
<ul style="list-style-type: none"> - Nuevos modelos contractuales - Modelo de compensación total - Digital HR Analytics: digitalización de procesos
Bloque 2: Diversidad
Autoconciencia
<ul style="list-style-type: none"> Supuestos culturales básicos Cultura y grupo humano Saliencia, identidad social, interacción intergrupar e intragrupal. Atribución y Categorización, los estereotipos y las teorías implícitas Relaciones intergrupales Competencia de comunicación intercultural
Equipos
<ul style="list-style-type: none"> El grupo y la organización: Homogeneidad vs. Diversidad. El encuentro y la ansiedad ante la incertidumbre El conflicto
Liderazgo
<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia cultural Global Mindset Cross cultural Management
Organización
<ul style="list-style-type: none"> 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.

Competencias
Competencias Genéricas del área-asignatura
<p>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.</p> <p>RA4. 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.</p> <p>RA4. 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.</p> <p>RA4. Desarrollar la capacidad de establecer los objetivos de un equipo de trabajo y motivar a los integrantes para su consecución.</p> <p>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</p> <p>A6. Poseer las competencias necesarias para el establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, tanto de su propia área como de cualquier otra.</p> <p>RA6. Desarrollar las habilidades interpersonales para desenvolverse con soltura en cualquier entorno profesional.</p> <p>RA6. Conocer diferentes asociaciones, entidades, organismos, etc. que pueden ser relevantes para su carrera profesional.</p> <p>A9. Desarrollar una comunicación bidireccional eficiente, tomando en consideración las intenciones y necesidades de los demás.</p> <p>RA9. Ser capaz de practicar la escucha activa, interesándose y tratando de comprender lo que su interlocutor desea transmitir.</p> <p>RA9. Cuidar los aspectos no verbales siempre que participe en un proceso comunicativo.</p> <p>RA9. Asegurarse de que la otra persona le ha comprendido cada vez que es el emisor de la comunicación.</p>
Competencias Específicas del área-asignatura

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

RB2. Conocer las técnicas de análisis estratégico que son más habituales en la actualidad.

RB2. Conocer la importancia de una serie de factores, intrínsecos y extrínsecos, en el desarrollo e implantación de una determinada estrategia.

RB2. Conocer la implantación práctica del Cuadro de Mando Integral en las Organizaciones, siendo capaz de definir los indicadores de rendimiento más adecuados en cada caso.

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.

RB4. Sensibilizarse acerca de la importancia que el trabajo tiene en la vida y bienestar de las personas.

RB4. Darse cuenta de que las empresas son grupos de personas que interactúan continuamente y que tienen necesidades, motivaciones y objetivos diferentes y cambiantes.

RB4. 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.

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.

RB5. Conocer cómo y porqué los objetivos del departamento de RR.HH. se derivan de los objetivos estratégicos de la organización.

RB5. Ser capaz de establecer el impacto de una determinada política de gestión de recursos humanos en la empresa.

RB9. Reconocer el papel fundamental de una buena práctica de reclutamiento y selección del personal para el éxito global de la organización.

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

RB18. Aprender a apreciar la diversidad, de todo tipo, dentro de los recursos humanos de cualquier organización.

RB18. Conocer los aspectos clave para la buena gestión de una plantilla diversa.

RB18. Saber aprovechar los puntos fuertes de cada integrante del equipo.

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

RB19. Ser capaz de realizar una adecuada selección del tipo de contrato que, según las circunstancias, resulte adecuado realizar.

RB19. Saber redactar contratos de trabajo, conocer los aspectos esenciales que deben ser objeto de regulación.

RB19. Conocer las notas características de la relación laboral, analizando los derechos y obligaciones de empresario y trabajador en el marco de ésta.

RB19. Ser capaz de realizar nóminas, liquidaciones, seguros sociales, relacionados con los recursos humanos de una organización, sabiendo además manejar las distintas prestaciones que ofrece el sistema de la Seguridad Social.

RB19. Poseer los conocimientos básicos relacionados con los derechos de los trabajadores.

RB19. Poseer los conocimientos adecuados de los instrumentos jurídicos esenciales que se utilizan en la planificación de las plantillas.

RB19. Conocer el proceso laboral, analizando en detalle cada una de sus fases.

RB19. Conocer los mecanismos de evitación del proceso laboral, así como el coste del mismo.

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:		
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	40%

La asistencia es obligatoria. Se requiere un mínimo de asistencia del 75% para aprobar la asignatura.

El sistema de evaluación para cada desarrollo específico se encontrará en la planificación entregada al alumno del referido desarrollo.

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

- 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=IOGHKVDOZ>.
- ✓ HUMAN RESOURCE SERVICES (2005): Estudio sobre el impacto de los procesos de inmigración en la gestión de expatriados. Madrid. Ed. Price Waterhouse Coopers –PWC-.