



Gestión Internacional de
Recursos Humanos /
International Human
Resources Management
**Grado en Economía y
Negocios Internacionales**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Gestión Internacional de Recursos Humanos / International Human Resources Management

Titulación: Grado en Economía y Negocios Internacionales

Carácter: Optativa

Idioma: Castellano e Inglés

Modalidad: Presencial y a distancia

Créditos: 6

Curso: 3º

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: Profesor especialista del departamento de empresa

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Competencias

Competencias básicas

- CB1 Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- CB2 Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB3 Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CB4 Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- CB5 Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Competencias generales

- CG9 Desarrollar el razonamiento crítico.
- CG11 Participar activamente en equipos interdisciplinares e internacionales.

Competencias específicas

- CE12 Aportar valor a la gestión de una organización, entendiendo sus fines y su posición dentro del mercado o contexto en el que se ubica.
- CE15 Conocer y aplicar las herramientas de apoyo a las funciones de dirección para definir, implantar y controlar las políticas de empresa.

Competencias optativas

CEO12 Comprender la estructura organizacional, y la intervención de la Dirección de Recursos Humanos en la misma.

1.2. Resultados de aprendizaje

El estudiante al finalizar esta materia deberá:

- Conocer las herramientas habituales que permiten la gestión de los recursos humanos en las empresas e instituciones.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Ante un entorno cada vez más globalizado y una realidad empresarial transnacional, multipolar y multicultural, la asignatura se presenta como un medio idóneo para transferir a los alumnos las exigencias básicas organizativas y funcionales que comporta el desafío de una gestión de los Recursos Humanos a escala internacional mediante el estudio de las siguientes aspectos: Las características de la globalización y sus implicaciones para la función de Recursos Humanos; Modelos de gestión internacional de los Recursos Humanos; Principales problemas y desafíos en el proceso estratégico de internacionalización; Realidad y gestión eficaz del personal expatriado; Liderazgo y Gestión eficaz de Equipos Remotos o Virtuales; El problema y las oportunidades de la multiculturalidad organizacional: diferentes culturas y valores; Análisis de las peculiaridades de los diversos mercados internacionales

Faced with an increasingly globalized environment and a transnational, multipolar and multicultural business reality, the subject is presented as an ideal medium for transferring students organizational and functional basic requirements it involves the challenge of managing human resources internationally by studying the following aspects: the characteristics of globalization and its implications for the role of Human Resources; Models of International Human Resource Management; Main problems and challenges in the strategic process of internationalization; Reality and efficient management of expatriate staff; Effective Leadership and Team Management Remote or Virtual; The problem and organizational opportunities multiculturalism: different cultures and values; Analysis of the peculiarities of the various international markets

2.3. Contenido detallado

- Tema 1. El contexto internacional de los recursos humanos: organización y red de alianzas globales.
- Tema 2. La asignación de los recursos humanos en las operaciones internacionales.
- Tema 3. La selección de profesionales para el desarrollo de tareas internacionales.
- Tema 4. La formación internacional de los recursos humanos.
- Tema 5. La compensación y la vuelta al país de origen.
- Tema 6. El país de destino: gestión del contexto legislativo local.
- Tema 7. Retos en la gestión internacional de los recursos humanos.

2.4. Actividades Dirigidas

Durante el curso se desarrollarán actividades prácticas en clase y/o como asignación, trabajos individuales, en grupo y ejercicios.

2.5. Actividades formativas

Tipo de actividad modalidad presencial	Horas	Presencialidad %
AF1 Clase Magistral/ Fundamentos Teóricos	45	100%
AF2 Caso Práctico	9	100%
AF3 Tutoría	9	100%
AF4 Trabajos o ejercicios de los estudiantes	18	0%
AF5 Actividades a través de recursos virtuales	6	50%
AF6 Acceso e investigación sobre contenidos complementarios	6	0%
AF7 Estudio individual	57	0%

Tipo de actividad modalidad a distancia	Horas	Presencialidad %
AF8 Clase Magistral a distancia	12	50%
AF9 Caso práctico a distancia	12	0%
AF5 Actividades a través de recursos virtuales	48	0%
AF6 Acceso e investigación sobre contenidos complementarios	18	0%
AF7 Estudio individual	24	0%
AF10 Tutoría a distancia	12	100%
AF11 Trabajos o ejercicios de los estudiantes	24	50%

Metodologías docentes:
Presencial y a distancia:

MD1	Método expositivo / Clase magistral
MD2	Resolución de ejercicios y problemas
MD3	Método del caso
MD4	Realización de trabajos

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Convocatoria ordinaria

Modalidad: Presencial

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Asistencia y participación en clase	10%
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Prueba parcial (escrita/presentación trabajo)	10%
Examen final presencial	50%

Modalidad: A distancia

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Participación en foros y actividades tutorizadas	10%
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Examen final o trabajo final presencial	60%

Convocatoria extraordinaria

Modalidad: Presencial

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Examen final o trabajo final presencial	70%

Modalidad: A distancia

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Examen final o trabajo final presencial	70%

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25% de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Básica

DOWLING, P., WELCH D.E., SCHULER, R.S. (2007) International Human Resource Management. 5th ed. Thomson.

Bibliografía Complementaria

PUCHOL, L., PUCHOL MORENO, L. (2007) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 7^a ed. Díaz de Santos.