

**Proyecto/Guía docente de la asignatura**

Se debe indicar de forma fiel cómo va a ser desarrollada la docencia. Esta guía debe ser elaborada teniendo en cuenta a todos los profesores de la asignatura. Conocidos los espacios y profesorado disponible, se debe buscar la máxima presencialidad posible del estudiante siempre respetando las capacidades de los espacios asignados por el centro y justificando cualquier adaptación que se realice respecto a la memoria de verificación. Si la docencia de alguna asignatura fuese en parte online, deben respetarse los horarios tanto de clase como de tutorías). La planificación académica podrá sufrir modificaciones de acuerdo con la actualización de las condiciones sanitarias.

Asignatura	Gestión de Directivos y Trabajadores Desplazados (Management of Executives)		
Materia	D1. Internacionalización de la Empresa		
Módulo	Actividad Empresarial		
Titulación	MÁSTER EN COMERCIO EXTERIOR		
Plan	631	Código	54808
Periodo de impartición	2º Cuatrimestre	Tipo/Carácter	OB
Nivel/Ciclo	Máster	Curso	Primero
Créditos ECTS	3		
Lengua en que se imparte	Inglés		
Profesor/es responsable/s	Sergio Castaño Riaño Ana de Diego Lagüera		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	sergio.castano@uva.es ana.diego@uva.es		
Departamento	Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados		



1. Situación / Sentido de la Asignatura

1.1 Contextualización

“Gestión de Directivos y Trabajadores Desplazados” forma parte de la materia “internacionalización de la Empresa” dentro del módulo “Actividad Empresarial”.

Se imparte en el segundo cuatrimestre, cuando ya se pueden abordar las cuestiones relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos en el caso particular de los negocios internacionales.

1.2 Relación con otras materias

La asignatura de “Gestión de Directivos y Trabajadores Desplazados” complementa una faceta fundamental en los procesos de internacionalización de las empresas y se centra en la labor desempeñada por los departamentos de Recursos Humanos para el correcto funcionamiento de todas las cuestiones relacionadas con la actividad de las empresas en los mercados internacionales.

1.3 Prerrequisitos

Conocimiento previo del funcionamiento de los mercados internacionales.





2. Competencias

2.1 Generales

G3: Adquirir una visión global y multicultural, aplicando los conocimientos y habilidades necesarias para organizar, dirigir y gestionar una empresa en mercados internacionales.

G6: Adquirir la capacitación intercultural en sus distintos niveles (lingüísticos, económicos, sociales), tal que se puedan asimilar las oportunidades y dificultades que presentan los mercados, diferencias culturales y marcos legales.

2.2 Específicas

E4: Adquirir la destreza de poner en funcionamiento y saber gestionar los planes de internacionalización o expansión exterior de una empresa o producto.

3. Objetivos

Conocer las funciones esenciales de Gestión de RRHH y sus singularidades en el caso de trabajadores desplazados.

Ser capaz de programar el desplazamiento al extranjero de un trabajador, atendiendo las diferentes necesidades antes, durante y después de la asignación internacional



4. Contenidos y/o bloques temáticos

Bloque 1: "Internacionalización y necesidades de RRHH"

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

La acción económica y social descansa, por su propia esencia, en las personas y en sus comportamientos. Por tanto, el éxito o fracaso de una empresa depende de la acción humana; de la acción de sus recursos humanos. La mayor parte de las empresas internacionales coincide en señalar la relevancia que tiene el personal cualificado en los esfuerzos por lograr el desarrollo y crecimiento de las operaciones en el extranjero.

b. Objetivos de aprendizaje

Conocer la importancia de los RRHH en los negocios internacionales y las capacidades únicas de los gerentes internacionales.

c. Contenidos

Gestión estratégica de RRHH en negocios internacionales.
Gerentes expatriados: ventajas e inconvenientes.
Políticas de contratación.

d. Métodos docentes

Clase magistral, seminario práctico, estudio de casos y exposición de trabajos.

e. Plan de trabajo

5 h. dedicadas a clase teórico-expositiva. Se facilitarán los textos y lecturas apropiadas.
5 h. dedicadas a clases prácticas con manejo de materiales, lecturas, aprendizaje cooperativo y puesta en común de ejercicios propuestos.
5 h. dedicadas a actividades académicamente dirigidas; visionado crítico de material videográfico.

f. Evaluación

50% Prueba escrita sobre conocimientos alcanzados en el estudio individual.
50% Valoración de los ejercicios, casos prácticos y demás actividades del aula.

g Material docente

Es fundamental que las referencias suministradas este curso estén actualizadas y sean completas. Los profesores tienen acceso, a la plataforma Leganto de la Biblioteca para actualizar su bibliografía recomendada ("Listas de Lecturas"). Si ya lo han hecho, pueden poner tanto en la guía docente como en el Campus Virtual el enlace permanente a Leganto.

g.1 Bibliografía básica

Daniels, J.D., Radebaugh, L.H. y Sullivan, D.P. (2004): *Negocios Internacionales*, Pearson Educación, México.
Bader, B., Schuster T. y Bader, A.K. (2017). *Expatriate Management: Transatlantic Dialogues*, Palgrave Macmillan, London
Gómez -Mejía, Luís R., Balkin, David B., Cardy, Robert L. (2016) Eight edition "Managing Human Resources"
Pearson

g.2 Bibliografía complementaria



g.3 Otros recursos telemáticos (píldoras de conocimiento, blogs, videos, revistas digitales, cursos masivos (MOOC), ...)

<http://www.rrhhmagazine.com>

<http://www.expansionyempleo.com/>

<http://www.rrhhdigital.es/>

<http://www.losrecursoshumanos.com/>

<http://redsocial.rrhhmagazine.com/>

<http://www.guiarrhh.com/>

<http://www.arearh.com/>

h. Recursos necesarios

Libro de texto recomendado.

Información complementaria proporcionada por el profesor.

Información que se recopila a través de internet, acceso a internet

i. Temporalización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
1,5	15 sesiones

Bloque 2: “Singularidades de la Gestión de RRHH a nivel Internacional”

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

La existencia de factores específicos (diferentes mercados laborales, diferencia de estilos de dirección y culturas de negocios, dificultades en los movimientos internacionales de empleados) determina que la dirección de RRHH a nivel internacional sea diferente a la doméstica.

b. Objetivos de aprendizaje

Conocer las singularidades de la gestión de RRHH a nivel internacional.

Ser capaz de programar el desplazamiento al extranjero de un trabajador, atendiendo las diferentes singularidades de la asignación internacional.

c. Contenidos

Reclutamiento y selección.

Formación y desarrollo profesional.

Compensación.

La repatriación y el regreso prematuro.

d. Métodos docentes

Clase magistral, seminario práctico, estudio de casos y exposición de trabajos.



e. Plan de trabajo

- 5 h. dedicadas a clase teórico-expositiva. Se facilitarán los textos y lecturas apropiadas.
- 5 h. dedicadas a clases prácticas con manejo de materiales, lecturas, aprendizaje cooperativo y puesta en común de ejercicios propuestos.
- 5 h. dedicadas a actividades académicamente dirigidas; visionado crítico de material videográfico.

Todo alumno realizará y expondrá, obligatoriamente, un ensayo sobre los aspectos más relevantes de la expatriación de personal a un destino-país específico

f. Evaluación

- 20% Prueba escrita sobre conocimientos alcanzados en el estudio individual.
- 20% Valoración de los ejercicios, casos prácticos y demás actividades del aula.
- 60% valoración del ensayo y exposición.

g Material docente

Es fundamental que las referencias suministradas este curso estén actualizadas y sean completas. Los profesores tienen acceso, a la plataforma Leganto de la Biblioteca para actualizar su bibliografía recomendada ("Listas de Lecturas"). Si ya lo han hecho, pueden poner tanto en la guía docente como en el Campus Virtual el enlace permanente a Leganto.

g.1 Bibliografía básica

- Hill, C.W.L. (2007): *Negocios Internacionales, competencia en el mercado global*, McGraw-Hill, México.
- Machado, S. (2015): *International Human Resources Management: Challenges and Changes*, Springer, London
- Gómez -Mejía, Luís R., Balkin, David B., Cardy, Robert L. (2016) Eight edition "Managing Human Resources" Pearson

g.2 Bibliografía complementaria

g.3 Otros recursos telemáticos (píldoras de conocimiento, blogs, videos, revistas digitales, cursos masivos (MOOC), ...)

- <http://www.rrhmagazine.com>
- <http://www.expansionyempleo.com/>
- <http://www.rrhdigital.es/>
- <http://www.losrecursoshumanos.com/>
- <http://redsocal.rrhmagazine.com/>
- <http://www.guiarrhh.com/>
- <http://www.arearh.com/>

h. Recursos necesarios

- Libro de texto recomendado.
- Información complementaria proporcionada por el profesor.
- Información que se recopile a través de internet, acceso a internet

i. Temporalización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
1,5	15 sesiones



5. Métodos docentes y principios metodológicos

A lo largo de la asignatura iremos complementando diferentes métodos de aprendizaje. La clase magistral será el punto de partida para que los alumnos puedan analizar casos prácticos. En este sentido, realizaremos simulaciones y estudios de casos reales. La actividad en clase estará centrada en la puesta en práctica de métodos deductivos e inductivos con los que el alumno tendrá que trabajar para establecer sus conclusiones.

Se tratará, en todo caso, de clases activas en las que los estudiantes desarrollarán sus actividades en ocasiones grupo y en otras de modo individual.



6. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES o PRESENCIALES A DISTANCIA ⁽¹⁾	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Clases teóricas	9	Trabajo autónomo sobre contenidos teóricos	13.5
Clases prácticas	9	Trabajo autónomo sobre contenidos prácticos	13.5
Actividades académicamente dirigidas	8	Realización de trabajos, informes...	12
Evaluación	4	Preparación orientada a la evaluación	6
Total presencial	30	Total no presencial	45
TOTAL presencial + no presencial			75

(1) Actividad presencial a distancia es cuando un grupo sigue una videoconferencia de forma síncrona a la clase impartida por el profesor.

7. Sistema y características de la evaluación

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Evaluación continua	45%	
Examen	55%	

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

- **Convocatoria ordinaria:**
 - Evaluación Continua + Examen
- **Convocatoria extraordinaria:**
 - Evaluación Continua + Examen

8. Consideraciones finales