



## Proyecto/Guía docente de la asignatura

<b>Asignatura</b>	GESTIÓN DE DIRECTIVOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS (MANAGEMENT OF EXECUTIVES)		
<b>Materia</b>	D1. Internacionalización de la Empresa		
<b>Módulo</b>	Actividad Empresarial		
<b>Titulación</b>	MÁSTER EN COMERCIO EXTERIOR		
<b>Plan</b>	631	<b>Código</b>	54808
<b>Periodo de impartición</b>	2º Cuatrimestre	<b>Tipo/Carácter</b>	OB
<b>Nivel/Ciclo</b>	Máster	<b>Curso</b>	Primero
<b>Créditos ECTS</b>	3		
<b>Lengua en que se imparte</b>	Inglés		
<b>Profesor/es responsable/s</b>	Rebeca Pérez Fernández		
<b>Datos de contacto (E-mail, teléfono...)</b>			
<b>Departamento</b>	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CIM		
<b>Fecha de revisión por el Comité de Título</b>	21/6/2024		



## 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

100% Prueba escrita sobre conocimientos alcanzados en el estudio individual.

###### g Material docente

*Bibliografía básica y recursos audiovisuales y online.*

###### 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.rrhmagazine.com>

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

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

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

<http://redsocal.rrhmagazine.com/>

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

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

### **h. Recursos necesarios**

Textos recomendados.  
Información complementaria proporcionada por el profesor.  
Información que se recopile a través de 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**

100% Prueba escrita sobre conocimientos alcanzados en el estudio individual.

**g Material docente**

*Bibliografía básica y recursos audiovisuales y online.*

**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**

Textos recomendados.  
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

## 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 <sup>(1)</sup>	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	<b>30</b>	Total no presencial	<b>45</b>
<b>TOTAL presencial + no presencial</b>			<b>75</b>

(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
Examen	100%	

### CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

- **Convocatoria ordinaria:**
  - Examen
- **Convocatoria extraordinaria:**
  - Examen

## 8. Consideraciones finales