

Titulación

Código: G3111V01 **Nome:** Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos [L] **Data publicación BOE:** 29/09/2011

Contido

Código: G111446 **Nome:** Política de Persoal na Empresa Internacionalizada **Ano Académico :** 2023/2024

Créditos ECTS: 4.50

Carácter: Optativo **Convocatoria:** 2º Semestre de Titulacións de Grao/Máster

Datas de Aprobación

Data aprobación Organización de Empresas e Comercialización: 24/05/2023

Profesorado do Contido

Nome	Categoría	Función
Gómez Barreiro, María		Profesor/a

Obxectivos da materia

A internacionalización da empresa é unha realidade incontestable que pode e debe xogar un papel protagonista na economía en xeral, e a española en particular. Así, algunhas vantaxes do devandito fenómeno, tanto para a empresa coma para a economía son:

- a taxa de emprego aumenta en catro puntos por cada dez de incremento do grao de apertura ao exterior da economía;
- As empresas con implantación no exterior son máis produtivas e competitivas que as centradas unicamente no mercado interior;
- A produtividade por empregado das empresas que exportan ou invisten fóra é, como media, un 77% superior á das que non o fan;
- Os equipos das empresas exportadoras son ata cinco veces maiores;
- O 30% do total de facturación das empresas que exportan destínase ao exterior.
- A temporalidade das empresas internacionalizadas é inferior
- Presentan maior cualificación da man de obra.

Así as cousas, se ben ata a data as empresas optaban por saír ao exterior en prol dun maior crecemento, na actualidade esta opción revélase como unha vía de sostemento ou subsistencia. Non obstante, co fin de acometer o devandito obxectivo, deben coidar distintos aspectos. O primeiro e fundamental, a cualificación dos seus recursos humanos. Hoxe en día resulta imprescindible para os que traballan nunha empresa ter unha visión cosmopolita e internacional da actividade económica, e considerar tanto os conceptos coma as estratexias dentro dun modelo de economía aberta.

Para iso, faise imprescindible reconsiderar que tipo de persoas queremos que traballen nas nosas empresas, e como desexamos que sexan. Neste programa pretendemos revisar aqueles procesos que, se ben non garanten o éxito dos nosos traballadores no estranxeiro, polo menos si contribúen a este.

Enmarcada dentro do esquema pedagóxico da área de coñecemento de Organización de Empresas, a materia persegue achegar ao alumno unha visión comparativa das Políticas e Técnicas de Xestión de Recursos Humanos no ámbito internacional, dedicando especial atención á xestión da expatriación do persoal da empresa internacionalizada.

Contidos

Esta materia pretende proporcionar ao alumnado unhas ferramentas para a análise do ámbito competitivo internacional e a vantaxe competitiva da empresa nun contexto de competencia global. A materia consta de dúas partes:

- 1) unha parte introdutiva á estratexia de empresa internacional,
- 2) o estudo da xestión dunha empresa multinacional na súa función de RRHH.

TEMA 1: O CONTEXTO DA XESTION INTERNACIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

1. Diferenzas entre xestión de RRHH nacional e internacional.
2. Variables moderadoras da diferenza entre a Xestión dos Recursos Humanos nacional e internacionais.

3. Enfoques na xestión internacional dos RRHH
4. A figura dos expatriados.

TEMA 2. RECRUTAMENTO E SELECCIÓN

1. Introducción
2. O proceso de Selección
3. Factores para o desempeño
4. Criterio de selección
5. Parellas con dobre carreira profesional

TEMA 3. FORMACIÓN E DESENVOLVEMENTO

1. Introducción
2. A formación do expatriado
3. Os compoñentes dun sistema efectivo de formación
4. A efectividade da formación pre-saída
5. Desenvolvemento directivo a través das asignacións internacionais

TEMA 4. XESTIÓN DA COMPENSACIÓN

1. Introducción
2. Obxectivos da compensación internacional
3. Os compoñentes claves dun programa de compensación internacional
4. Os enfoques da compensación internacional
5. Conclusións: patróns de complexidade

TEMA 5. XESTIÓN DE CARREIRAS

1. Introducción
2. O proceso de repatriación
3. Reaccións á repatriación
4. Resposta da multinacional
5. Deseño de programas de repatriación

Bibliografía básica e complementaria

BIBLIOGRAFÍA XERAL:

DOWLING, P.J. y WELCH, D.E. (2004). "International Human Resource Management: Managing people in a multinational context". Thomson, 4th edition. ISBN: 1-84480-013-X
DOLAN, S; SCHULER, R.S y VALLE, R. (1999). "La gestión de los Recursos Humanos". McGraw- Hill.
HARRIS, H., BREWSTER, C. & SPARROW, P. (2003). "International Human Resource Management".

COMPLEMENTARIA:

BREWSTER, C., MAYRHOFER, W., & MORLEY, M. (2004). "Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence". Elsevier, Oxford.
BREWSTER, C. & HARRIS, H. (1999). "International HRM: Contemporary issues in Europe". Routledge, London and New York.
DOWLING, P.; WELCH, D.E. Y SCHULER, R.S (1998). "International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context". South-Western Pub.
EVANS, P.; PUCIK, V. & BARSOUX, J.L (2002) "The Global Challenge: International Human Resource Management". McGraw Hill Text.
MENDENHALL, M.E., ODDOU, G.R., & STAHL, G.K. (2007). "Readings and Cases in International Human Resource Management". Routledge; 4th edition. New York, NY: 10016.
STAHL, G.K., & BJÖRKMAN, I. (2006). "Handbook of Research in International Human Resource Management". Edward Elgar Publishing, Inc. USA

Competencias

COMPETENCIAS TRANSVERSAIS/XENÉRICAS:

Capacidade de aplicar a teoría á práctica
Traballar en equipo
Obter información de fontes diversas, analizala e aplicala a situacións concretas
Comunicación oral e escrita

Capacidade de planificación e organización
Habilidade para resolución de problemas mediante pensamento creativo e innovador

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- Cognitivas (Saber):

Preténdese que o alumnado chegue a coñecer:

A achega da xestión internacional de RRHH á vantaxe competitiva da empresa.

Os problemas e conflitos específicos dun departamento internacional de RRHH.

As funcións específicas da xestión internacional de RRHH nas organizacións.

As técnicas necesarias para desenvolver cada un dos procesos de RRHH e a súa especificidade de carácter internacional.

Os retos e tendencias na xestión internacional de RRHH.

- Procedementais/Instrumentais:

Preténdese que o alumnado sexa capaz de:

Recoñecer as necesidades de selección en destinos internacionais.

Seleccionar ao persoal expatriado e ao local do país de implantación.

Valorar as necesidades de formación dun destino no estranxeiro.

Aplicar técnicas de compensación internacional. Aplicar os sistemas de Retribución internacionais máis efectivos ao Persoal expatriado.

Calcular os custos de repatriación.

- Actitudinais:

Preténdese o alumnado alumnos chegue a desenvolver:

Sensibilidade aos problemas transculturais das persoas nas organizacións.

Actitudes positivas para o entendemento e a negociación.

Motivación polo traballo en equipo.

Metodoloxía da ensinanza

As competencias de coñecemento e actitudes acadadas polo alumnado a través das leccións maxistras, pola resolución de casos, e pola realización de clases prácticas de resolución de exercicios.

As sesións dedicadas ás clases expositivas utilizaranse para introducir os contidos básicos dos temas que conforman o programa, salientando os aspectos especialmente relevantes e as relacións entre eles. As sesións desenvolveranse de xeito presencial no horario publicado polo centro.

Nas sesións interactivas en grupo reducido trátase de que o alumnado aplique os conceptos teóricos. Inclúen análise de casos, comentario de lecturas, debate de cuestións expostas polo profesorado e realización e exposición de traballos (de forma individual ou colaborativa). As sesións desenvolveranse de xeito presencial no horario publicado polo centro.

Para as actividades asíncronas e para a entrega de tarefas habilitarase unha caixa de correos na aula virtual coa data e hora límite de entrega.

O profesorado de cada grupo fará un seguimento da asistencia do alumnado e a súa participación nas sesións.

As actividades de traballo persoal do alumnado inclúen, ademais do tempo dedicado ao estudo, a lectura do material proporcionado polo profesorado, a procura de información e a elaboración de traballos individuais ou colaborativos.

Nas titorías, o profesorado orientará ao alumnado e axudará a resolver dúbidas e solucionar problemas aos que se enfronte o alumnado no proceso de aprendizaxe. Utilizaranse como canle de retroalimentación sobre os resultados do mesmo.

O desenvolvemento da materia realizarase con apoio da aula virtual docente creada para ese efecto na plataforma Moodle e estará operativa en calquera dos escenarios previstos.

Sistema de avaliación da aprendizaxe

A avaliación terá en conta todas as actividades desenvolvidas polo alumnado (participación activa na análise de casos, debate e comentario de lecturas artigos ou noticias de prensa, realización e exposición de traballos, realización do exame de contidos, etc.).

Para superar a materia hai dúas oportunidades. O alumnado que non supere a materia na primeira oportunidade terá dereito a unha segunda, que será a que figure no seu expediente académico no caso de que a cualificación conseguida fose superior.

O sistema de avaliación destas dúas oportunidades, tanto para o alumnado de primeira matrícula como para o alumnado repetidor, recóllese a continuación:

Primeira oportunidade ordinaria:

- A avaliación continua: 30% da cualificación. A avaliación continua terá en conta a participación do alumnado nas clases, así como todas as actividades vinculadas ás clases expositivas ou interactivas desenvolvidas ao longo do cuatrimestre de forma individual ou colaborativa: resolución e participación na análise de casos, debate de lecturas, presentación de traballos e outras actividades vinculadas ás clases expositivas ou interactivas, así como a actitude e comportamento nas clases.

- Examen final de contidos: 70% da cualificación. Prueba de carácter obrigatorio en la que se evalúan los conocimientos y las competencias adquiridas a lo largo del cuatrimestre.

Para poder engadir á nota do exame de contidos a puntuación alcanzada na avaliación continua, o alumnado deberá alcanzar

unha nota mínima de 3,5 puntos sobre 7 no exame final de contidos. A nota agregada deberá ser igual ou superior a 5 puntos sobre 10 para superar a materia. O alumnado que non obteña ningunha puntuación vinculada ás actividades realizadas nas sesións expositivas e interactivas só poderá obter un máximo de 7 puntos.

Segunda oportunidade extraordinaria de recuperación:

Aplicarase o mesmo sistema de avaliación que na primeira oportunidade.

De acordo coa Normativa de Permanencia vixente na USC para os estudos de Grao e Máster (art. 5.2), a mera asistencia e/ou participación en calquera das actividades suxeitas a avaliación suporá que a nota final do estudante sexa distinta de NON PRESENTADO.

Os alumnos/as que non obteñan ningunha puntuación vinculada ás actividades realizadas nas clases terán que superar un exame de contidos que suporá o 100% da cualificación. O exame de contidos pretende avaliar os coñecementos teóricos adquiridos polo alumnado.

O alumnado ao que se lle concedeu dispensa de asistencia seguindo a Instrución Nº 1/2017 da Secretaría Xeral sobre dispensaa de asistencia a clase en determinadas circunstancias, será avaliado cun exame final específico que suporá o 100% da nota.

Tempo de estudos e de traballo persoal que debe dedicar un estudante para superala

A materia é de 4,5 créditos e cada crédito equivale a 25 horas. As horas de traballo totais distribúense do seguinte modo: Presenciais (inclúen as horas de docencia expositiva, docencia interactiva, tutorías e avaliación): 45. Traballo persoal do alumno: 67,5.

Recomendacións para o estudo da materia

Recoméndase o seguimento continuado das sesións presenciais e a participación activa nas clases, así como a resolución dos casos prácticos e a consulta da bibliografía e outro material recomendado. O acceso ao campus virtual para informarse de diferentes cuestións que xurdan ao longo do curso e poder dispor de material complementario, facilita a participación do alumnado e a súa capacidade de adquirir coñecementos.

É recomendable a lectura frecuente da prensa xeneralista e económica, buscando noticias relacionadas coa materia.

A revisión das correccións efectuadas polo profesor/a aos traballos presentados e a súa exposición das dúbidas existentes, é útil para mellorar aquelas cuestións que o alumnado non desenvolveu adecuadamente.

Finalmente, o uso das tutorías debería suplir calquera tipo de problema que puidese xurdir ao longo do proceso de ensino-aprendizaxe da materia.

No caso de non ter aprobado, aconséllase ao alumnado a revisión do exame e dos traballos entregados para a comprensión dos erros cometidos.