



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS¹
DEPARTAMENTO DE GERENCIA

PRONTUARIO

I. TÍTULO

Gerencia de Recursos Humanos Internacional

II. CODIFICACIÓN

REHU 4435

III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO

3 créditos/3 horas a la semana

IV. PRERREQUISITOS

ADMI 4005, REHU 4405

V. DESCRIPCIÓN

Estudio de la gerencia de recursos humanos y cómo se aplica en diferentes países y continentes alrededor del mundo. Desarrollo de una visión global y a la vez integral del profesional de recursos humanos moderno

VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Al finalizar el curso de gerencia de recursos humanos internacional, el estudiante podrá:

1. Entender las particularidades de la gerencia de recursos humanos estratégica a nivel internacional.
2. Reconocerá la estructura de las empresas multinacionales y las alianzas internacionales.
3. Distinguir el impacto de los aspectos culturales en la gerencia de recursos humanos internacional.

¹ *Nuestra Misión: Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial. Aprobada: 12 de septiembre de 2014*

4. Identificar y aplicar los aspectos del empleo, leyes, estándares de empleo y la ética en el contexto internacional.
5. Aplicar conceptos y principios de planificación, reclutamiento, adiestramiento, compensación, evaluación de desempeño en el contexto internacional.
6. Distinguir aspectos claves de la gerencia de recursos humanos comparativa necesaria para la operación de negocios en otros países.
7. Conocer las tendencias en el contexto internacional de la gerencia de recursos humanos.

VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO

Contexto estratégico

- La internacionalización de la gerencia de los recursos humanos 1.5 hrs.
- Gerencia de recursos humanos estratégica 1.5 hrs.
- Diseño y estructura de las empresas multinacionales 2.0 hrs.
- Alianzas internacionales 1.5 hrs.

Contexto nacional y cultural

- Gerencia de recursos humanos y la cultura 4hrs.
- Empleo a nivel internacional, leyes, estándares de empleo y la ética 4hrs.
- Relaciones con los empleados a nivel internacional 4 hrs.

Gerencia de Talento Global

- Planificación y reclutamiento a nivel internacional 3 hrs.
- Reclutamiento internacional, selección internacional y repatriación 4 hrs.
- Adiestramiento y desarrollo internacional 3 hrs.
- Compensación y beneficios internacionales 3 hrs.
- Gerencia de desempeño internacional 3 hrs.
- Bienestar de la fuerza laboral internacional y los sistemas de información de recursos humanos internacionales 3 hrs.
- Gerencia de recursos humanos comparativa: Operando en otras regiones y países 3 hrs.

Papel y futuro de la gerencia de los recursos humanos internacional

- El Departamento de Gerencia de Recursos Humanos Internacional 1.5 hrs.
- Profesionalismo 1.5 hrs.
- Tendencias para el futuro 1.5 hrs.

Total 45 hrs.

VIII. ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SUGERIDAS:

- Conferencias del profesor
- Discusión de casos y problemas
- Análisis de casos
- Presentación de material audiovisual (películas, anuncios)
- Presentaciones en grupo

- Intercambio de experiencias
- Debates
- Preguntas de aplicación
- Preguntas de discusión
- Ejercicios computadorizados
- Ejercicios de pensamiento crítico

IX. RECURSOS DE APRENDIZAJE SUGERIDOS:

- Estudio de casos o jurisprudencia
- Conferenciantes
- Noticias de periódicos
- Artículos de revistas
- Recursos audiovisuales
- Trabajos escritos
- La Internet
- Sistemas de información
- Plataformas instruccionales (Blackboard, Moodle, etc.)

X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS:

- Asistencia y participación - 10% a 20%
- Ejercicios o proyectos individuales – 25 % a 50%
- Ejercicios o proyectos grupales – 25 % a 50%
- Exámenes parciales – 20% a 60%

XI. ESTRATEGIAS DE AVALÚO SUGERIDAS:

El avalúo será realizado mediante una rúbrica:

- Reflexión crítica
- Exámenes estandarizados
- Informes técnicos
- Trabajos de investigación
- Trabajo o asignación en equipo

XII. SISTEMA DE CALIFICACIÓN

90 - 100%	A
89 - 80	B
79 - 70	C
69 - 50	D
49 - 0	F

XIII. LEY 51

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase.

Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo asistivo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con impedimentos (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el(la) profesor(a).

Modificado según la Certificación #99 (01-02) del Senado Académico, Ley 51 de 1996 (Ley de Servicios Educativos Integrales para personas con impedimentos) y la Certificación 130 (1999-2000) de la Junta de Síndicos.

XIV. CONDUCTA ESTUDIANTIL SUJETA A SANCIONES DISCIPLINARIAS

El Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico es el cuerpo normativo que dispone los derechos y deberes de los estudiantes como miembros de la comunidad académica y establece las estructuras para su participación en la vida universitaria. Es responsabilidad de todo estudiante de cumplir con las normas académicas y administrativas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, según se estipulan en el Reglamento de Estudiantes.

La asistencia a los cursos es obligatoria. El estudiante deberá excusarse con el/la Profesor(a) si incurre en alguna ausencia y/o tardanza.

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

XV. BIBLIOGRAFÍA:

Texto sugerido:

Tarique, I., Briscoe, D.R. & Schuler, R. (2015). *International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises*, 5th Ed. New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Bibliografía sugerida:

Adler, N. J. (1991). *International Dimensions of Organizational Behaviour*. Boston: Kentpub.

Barlett, C. G. (1995). *Transnational Management: Text, Cases and Readings in Cross Border Management*. Chicago: Irwin.

Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. (6th, Ed.) Boston, MA: McGraw-Hill.

Dowling, P. W. (1999). *International human resource management: Managing people in a multinational context*. Cincinnati, OH: South-Western College Publ.

Dowling, P., Festing, M. & Engle, A.D. (2013). *International Human Resource Management*. 6th Ed. Ohio: Thomson –Southwestern.

Duarte, D. (2001). *Mastering virtual teams: Strategies, tools, and techniques that succeed*. San Francisco: Jossey-Bass.

Evans, P., V, P., & Barsoux, J. (2002). *The global challenge: Frameworks for international human resource management*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Harzing, A., & Harzing, A.-W. (2014). *International human resource management*. 4th Ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.

Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequence: International Difference in Work Related Values*. 2nd Ed. London: Sage.

Lucio, M. M. (2013). *International human resource management: an employment relations perspective*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.

Marcis, D. P. (1994). *Management International: Cases, Exercises and Readings*. St. Paul: West Publishing.

Marquard, J., & Horvath, L. (2001). *Global Teams: How top multinationals span boundaries and cultures with high-speed teamwork*. Palo Alto, CA: Davis-Black Publishers.

Mead, R. (1994). *International Management: Cross Cultural Dimensions*. Cambridge: Blackwell.

- Naisbitt, J. (1994). *Global Paradox*. New York: William and Company, Inc.
- O'Meara, P., Mehlinger, H., & Krain, M. (2000). *Globalization and the challenges of a new century: A reader*. Bloomington, Ind: Indiana University Press.
- Özbilgin, M. F., Groutsis, D., & Harvey, W. S. (2014). *International human resource management*. Melbourne, VIC, Australia; New York: Cambridge University Press.
- Potoker, E. S. (2011). *International human resource development: a leadership perspective*. 2nd Ed. London; New York, NY: Routledge.
- Rees, G., & Smith, P. (2014). *Strategic human resource management: an international perspective*. 1st Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.
- Schneider, S., & Barsoux, J.-L. (2003). *Managing across cultures* 2nd Ed.). New York: Financial Times Prentice Hall.
- Scullion, H., & Collings, D. G. (2011). *Global talent management*. 1st Ed. New York: Routledge.
- Sparrow, P. (2009). *Handbook of international human resource management: integrating people, process, and context*. Chi Chester, U.K: Wiley.
- Thomas, D. C., & Lazarova, M. B. (2014). *Essentials of International Human Resource Management: managing people globally*. 1st Ed. Los Angeles: SAGE.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in global business*. 2nd Ed. New York: McGraw Hill.
- Vance, C. M., & Paik, Y. (2014). *Managing a global workforce: challenges and opportunities in international human resource management*. 3rd ed. Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc.
- Wall, S., Sonal, M., & Bronwen, R. (2010). *International business*. 3rd ed. Harlow, England; New York: Pearson/ Financial Times Prentice Hall.
- Wilkinson, A. (2010). *Handbook of human resource management*. Los Angeles; London: SAGE.
- Zweifel, T. (2003). *Culture clash: Managing the global high-performance team*. New York: Columbia University and Swiss Consulting Group.

LISTADO DE REVISTAS "JOURNALS" PROFESIONALES

- ❖ Academy of Management Journal

- <http://amj.aom.org/>
- ❖ Academy of Management Review
<http://aom.org/amr/>
- ❖ Harvard Business Review
<http://hbr.org/>
- ❖ Human Resource Management Review-
<http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>
- ❖ The International Journal of Human Resources Management
<http://www.tandfonline.com/toc/rijh20/current>
- ❖ Human Resource Management International Digest
<http://www.emeraldinsight.com/loi/hrmid>
- ❖ International Journal of Human Resource Development and Management
<http://www.inderscience.com/jhome.php?jcode=ijhrdm>

Referencias electrónicas

Bibliotecas: <http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>

Leyes Laborales:

LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales,
<http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
FindUSLaw. Federal Employment Laws
<http://finduslaw.com/node>
Oficina de Asuntos Legislativos
<http://www.oslpr.org/spanish>

Asociaciones Profesionales:

American Compensation Association,
<http://www.worldatwork.org/waw/home/html/home.jsp>
Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos
www.shrm.org/hrdisciplines/global/pages/default.aspx
HR Certification Institute
www.hrci.org
Chartered Institute of Personnel and Development
www.cipd.org.uk
Australian Human Resources Institute
www.ahri.com.au
World Federation of people Management Associations
www.wfpma.org

Otras organizaciones internacionales sin fines de lucro:

The economist
www.economist.com (country economic, political, population data here)
World Bank Group Doing Business

www.doingbusiness.org

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)

www.oecd.org

International Labor Organization

www.ilo.org/dyn/natlex

World Business Culture

www.worldbusinessculture.com

International Business Etiquette, Manners, & Culture

www.cyborlink.com/ (good country culture, traditions and business customs information)

Expatriates.com

www.expatriates.com

Agencias Gubernamentales:

Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR,

<http://www.dtrh.gobierno.pr/>

Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>

Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.),

<http://www.eeoc.gov/>

Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

Central Intelligence Agency

<https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/> (country economic, size information)