



Datos del Curso				
Código:	<b>NIN52002</b>	Curso:	<b>INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES</b>	
Área / Programa que Coordina:	<b>FAC. CC.EE. INTERNATIONAL BUSINESS</b>			Modalidad: <b>Presencial</b>
Créditos: <b>04</b>	Tipo de hora	Presencial	Virtual	H. Totales
	H.Teoría	64	0	64
	H.Práctica	0	0	0
	H.Laboratorio	0	0	0
Período: <b>2024-01</b>	Fecha de inicio y fin del período: <b>del 20/03/2024 al 09/07/2024</b>			
Carrera: <b>INTERNATIONAL BUSINESS</b>				

Pre-requisito(s)		
Código	Curso - Créditos	Carrera
FC-ADM GESTEMPR	GESTIÓN DE EMPRESAS	INTERN. BUSINESS
DGB-BUSINMANAGE	BUSINESS MANAGEMENT	INTERN. BUSINESS

Coordinador del Curso			
Apellidos y Nombres	Email	Hora de Contacto	Lugar de Contacto
FERNANDEZ CASTRO, JORGE GIOVANNI	jfernandez@usil.edu.pe	09:00 a 17:00	Ciencias empresariales , C1, pabellon D, piso 2

Docentes del Curso
Puede consultar los horarios de cada docente dentro de su INFOSIL, en el menú <b>Desarrollo de Clases</b> , opción <b>Profesores</b> .

Sumilla
International Human Resources es una asignatura de formación especializada, es un curso teórico, contribuye al desarrollo de las competencias de desarrollo comercial y desarrollo de proyectos y la competencia general de desarrollo humano . Comprende el desarrollo de los siguientes ejes temáticos: Conocimiento y aplicación de la administración de los recursos humanos en las empresas, conocimiento y desarrollo de los perfiles y habilidades en los distintos tipos de organizaciones nacionales e internacionales, así mismo el planeamiento de los recursos humanos en la organización que cubran los distintos procesos en un entorno global. El producto acreditable de la asignatura es un informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones, el que será sustentado grupalmente.

Competencias Profesionales y/o Generales			
Carrera/Programa	Sigla/ Denominación de la Competencia	Nivel de la competencia	Aprendizajes esperados
INTERNATIONAL BUSINESS	CG5: Desarrollo Humano	N2 Relaciona sus características personales, valores y capacidades a través del análisis de casos para interactuar de forma propositiva con su entorno social.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza y evalúa sus habilidades para responder a las exigencias de su entorno social.</li><li>• Reconoce las necesidades y sentimientos de otras personas para enfrentar de manera satisfactoria</li></ul>

			las exigencias de su entorno. • Utiliza la habilidades blandas para afrontar de manera satisfactoria las exigencias sociales y profesionales
	CP2: Desarrollo comercial	N2 Comprende los acuerdos comerciales multilaterales siguiendo las pautas y especificaciones de cada acuerdo con la finalidad de aprovechar las ventajas de los mercados globales.	• Aplica los acuerdos comerciales multilaterales siguiendo las pautas y especificaciones con el objetivo de aprovechar las ventajas de los mercados globales.
	CP3: Desarrollo de Proyectos	N2 Analiza proyectos de inversión utilizando conocimientos y herramientas con la finalidad de evaluar la viabilidad económica y financiera en un entorno internacional.	• Plantea estrategias empresariales o corporativas en el ámbito comercial de bienes, servicios e inversión internacional.

Resultado General del Curso	Resultado de la Unidad
Al finalizar el curso, el estudiante elabora un informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones, considerando la administración de RRHH, los perfiles y habilidades en distintos tipos de organizaciones nacionales e internacionales, y el planeamiento de los procesos de RRHH en un entorno global, con ética, responsabilidad y colaboración.	1. Al finalizar la unidad, el estudiante elabora el Avance 1 del informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones donde aplica sus conocimientos sobre la administración de los RRHH en las empresas con ética, responsabilidad y colaboración.
	2. Al finalizar la unidad, el estudiante elabora el Avance 2 del informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones, donde desarrolla los perfiles y las habilidades en los distintos tipos de organizaciones nacionales e internacionales, con ética, responsabilidad y colaboración.
	3. Al finalizar la unidad, el estudiante sustenta la Entrega Final del informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones, donde realiza el planeamiento de los RRHH en la organización que cubran los distintos procesos en un entorno global, de manera escrita y oral, con ética, responsabilidad y colaboración.

Desarrollo de Actividades	
<b>Resultado de la Unidad 1:</b> <i>Al finalizar la unidad, el estudiante elabora el Avance 1 del informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones donde aplica sus conocimientos sobre la administración de los RRHH en las empresas con ética, responsabilidad y colaboración.</i>	
<b>Sesión 1:</b> <i>Al finalizar la sesión, el estudiante resuelve casos de estudio y una práctica calificada donde demuestra que identifica las características, desafíos y estrategias de la gestión internacional del</i>	Semana 1 a 3

<i>capital humano revisando previamente con responsabilidad fuentes de información confiables, así como lo estudiado y practicado en clase.</i>		
<b>Actividades de Aprendizaje</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Evidencias</b>
Identifica los desafíos y estrategias que enfrenta la gestión de RRHH en un contexto internacional a partir de la revisión de la bibliografía recomendada Sintetiza las ideas vinculadas al tema, elaborando una infografía. Analiza los desafíos y estrategias de adaptación de la gestión de RRHH en la escena internacional a través de la resolución de casos.	Gestión internacional del capital humano y Gestión de RRHH basada en competencias Definición, desafíos y planificación estratégica de la gestión de RRHH desde una perspectiva internacional Modalidades de internacionalización de negocios Traslados internacionales del personal y su manejo (expatriación y repatriación) Enfoques para la dotación de personal Introducción a la gestión de RRHH basada en competencias Estrategias para la adaptación internacional	Infografía individual sobre la gestión de RRHH internacional (análisis de video 1). Informe sobre los desafíos y estrategias del capital humano internacional (caso grupal 1 y 2). Práctica calificada 1.
<b>Sesión 2:</b> <i>Al finalizar la sesión, el estudiante evalúa los principales procesos de la administración de RRHH de una empresa multinacional redactando el Avance 1 del informe de diagnóstico de manera colaborativa y haciendo uso de fuentes confiables con responsabilidad.</i>		Semana 4 a 7
<b>Actividades de Aprendizaje</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Evidencias</b>
Aplica el proceso de selección por competencias en un contexto internacional mediante el análisis de un video y la revisión de bibliografía pertinente. Aplica capacitación de personal en empresas globales mediante el análisis de un video y la revisión de bibliografía pertinente. Analiza la evaluación del desempeño en empresas globales a través de la resolución de un caso práctico. Evalúa el sistema de compensación en un contexto global mediante la resolución de un caso práctico.	Reclutamiento, selección e inducción de RRHH en un contexto internacional Medios de reclutamiento: ventajas y desventajas Selección internacional por competencias Inducción y orientación. Análisis de la efectividad del proceso de selección. Capacitación y Desarrollo en empresas globales Definición, objetivos y necesidades de capacitación en el contexto internacional Desarrollo de líderes internacionales y de equipos de alto desempeño Evaluación del desempeño en empresas globales Definición y objetivos de la evaluación del desempeño en el contexto internacional Proceso de Gestión del Desempeño: pasos y desafíos Planes de carrera y sucesión. Sistema de compensación en empresas globales Definición y funciones Enfoques para la compensación internacional Desafíos para establecer el nivel de compensación adecuado	Informe individual sobre el proceso de selección (análisis de video 2). Informe grupal sobre capacitaciones en empresas globales (análisis de video 3). Práctica calificada N°2 Informe grupal de modelos de evaluación de desempeño (estudio de caso 3). Informe grupal del sistema de compensación (estudio de caso 4). Avance 1 del informe diagnóstico Procesos de administración de RRHH de la empresa seleccionada.
<b>Resultado de la Unidad 2:</b> <i>Al finalizar la unidad, el estudiante elabora el Avance 2 del informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones, donde desarrolla los perfiles y las habilidades en los distintos tipos de organizaciones nacionales e internacionales, con ética, responsabilidad y colaboración.</i>		
<b>Sesión 3:</b> <i>Al finalizar la sesión, el estudiante evalúa los perfiles y las habilidades de las organizaciones en una empresa multinacional redactando el Avance 2 del informe de diagnóstico de manera colaborativa y haciendo uso de fuentes confiables con responsabilidad.</i>		Semana 8 a 10
<b>Actividades de Aprendizaje</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Evidencias</b>
Aplica la capacitación de personal en empresas globales mediante el	Cultura organizacional en empresas globales Cultura y	Informe grupal sobre el análisis de la Responsabilidad Social

análisis de un video y la revisión de bibliografía pertinente. Evalúa el enfoque de responsabilidad social corporativa de una empresa global mediante el análisis de una organización. Comprende los desafíos del bienestar de los colaboradores mediante el análisis de un video y la elaboración de una infografía Analiza la gestión de equipos virtuales a través de la resolución de un caso práctico.	estrategia organizacional Responsabilidad Social Corporativa: importancia y enfoques Bienestar de los colaboradores en empresas globales Equilibrio vida laboral y personal 'Engagement' Mejora de la calidad de vida a través de la participación de los colaboradores Organizaciones virtuales y gestión de equipos virtuales Equipos virtuales y tipos de organizaciones virtuales Desafíos para la gestión de RRHH	Corporativa de una empresa escogida. Infografía individual de desafíos de colaboradores (análisis video 4). Práctica calificada 3. Informe grupal de gestión de equipos de trabajo (estudio de caso 5). Avance 2 del informe diagnóstico del perfil de la empresa escogida.
---	--	---

**Resultado de la Unidad 3:** Al finalizar la unidad, el estudiante sustenta la Entrega Final del informe diagnóstico de una empresa multinacional examinando la gestión internacional del capital humano, actividades y funciones, donde realiza el planeamiento de los RRHH en la organización que cubran los distintos procesos en un entorno global, de manera escrita y oral, con ética, responsabilidad y colaboración.

**Sesión 4:** Al finalizar la sesión, el estudiante resuelve casos de estudio y una práctica calificada donde demuestra que identifica el planeamiento de los RRHH en la organización que cubran los distintos procesos en un entorno global revisando previamente con responsabilidad fuentes de información confiables, así como lo estudiado y practicado en clase

Semana 11 a 14

Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Analiza las distintas prácticas internacionales de RRHH en diferentes países a través de la resolución de un caso práctico. Distingue los conceptos de 'HR Analytics' y 'People Analytics' mediante el análisis de un video y la elaboración de una infografía Comprende la naturaleza del contrato psicológico y su impacto en las relaciones colaborador-empleador a través del análisis de un video, la revisión de bibliografía pertinente y redacción de un informe.	Estudio comparativo de prácticas internacionales de recursos humanos en diferentes países Evaluación y control dentro de la Organización Sistemas de información en RRHH: importancia y aplicación Auditoría del capital de RRHH. Implementación de controles de gestión de RRHH en empresas globales Contrato psicológico y obligaciones generales del Empleador Contrato Psicológico: importancia y características Resumen de normativa laboral Evaluaciones, Investigaciones y Auditorías Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Normas de Seguridad y Salud	Informe grupal sobre prácticas internacionales de RRHH (estudio de caso 6). Infografía grupal sobre 'HR y People Analytics' (análisis de video 4). Práctica calificada 4. Informe grupal sobre la naturaleza del contrato psicológico y su impacto en las relaciones colaborador-empleador.

**Sesión 5:** Al finalizar la sesión, el estudiante sustenta el Informe Final de manera oral, aplicando criterios éticos, responsablemente y de forma colaborativa.

Semana 15 a 16

Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Consolida lo examinado en el curso a través de la presentación oral grupal del Informe Final	Revisión general de todo lo examinado en el curso	Entrega y sustentación oral grupal del informe diagnóstico (Producto acreditable) Prueba Final

#### Metodología

El curso será desarrollado en base a las siguientes metodologías: Aula invertida con material educativo para estudio individual entregado por el docente y trabajado luego en clase; Aprendizaje colaborativo y reflexivo a través de Estudios de Caso; dinámicas de gamificación; y Aprendizaje basado en la investigación; fomentando un aprendizaje integrado y progresivo, contextual y práctico, centrado en el estudiante.

#### Sistema de Evaluación

Cada uno de los rubros del esquema de evaluación y la nota final del curso son redondeados a números enteros. La nota final del curso es el promedio ponderado de los rubros correspondientes a evaluación permanente y evaluación final.

Los promedios calculados componentes del rubro 'Evaluación Permanente' mantendrán su cálculo con 2 decimales.

Tipo Nota	%Ponderación	Observación	Semana Evaluación	Rezagable
<b>Evaluación Permanente</b>	<b>60%</b>			
<b>Promedio de Prácticas</b>	<b>35%</b>			
Práctica 1		Incluye lo desarrollado hasta la semana 3	Semana 3	No
Práctica 2		Incluye lo desarrollado hasta la semana 6	Semana 6	No
Práctica 3		Incluye lo desarrollado hasta la semana 10	Semana 10	No
Práctica 4		Incluye lo desarrollado hasta la semana 13	Semana 13	No
<b>Promedio de actividades grupales</b>	<b>35%</b>	Participación constante en clase durante el desarrollo del curso.	Semana 15	No
<b>Prueba Final</b>	<b>30%</b>	Incluye todo lo desarrollado en el curso	Semana 16	No
<b>Examen Final</b>	<b>40%</b>	Producto acreditable.	Semana 16	No

#### Disposiciones sobre la asistencia

<b>Límite de Inasistencia</b>	30%
-------------------------------	-----

La asistencia a clases es obligatoria. El estudiante que alcance o supere el límite de treinta por ciento (30%) de inasistencias en el curso, definido sobre el total de las horas lectiva, será inhabilitado para rendir la evaluación final, correspondiéndole en dicha evaluación la nota cero (0).

En las aulas híbridas solo está permitida la participación virtual síncrona (vía zoom), hasta un máximo del 50% del total del curso.

#### Referencias Básicas

- [1] Das Gupta, Ananda (2020). *Strategic human resource management : formulating and implementing HR strategies for a competitive advantage*. Routledge.
- [2] Lawler, E. (2012). *Effective human resource management : A global analysis*. US: Stanford University Press: <https://search.proquest.com/legacydocview/EBC/1031943>
- [3] Mutsuddi, I. (2012). *Managing Human Resources in the Global Context*. New Deli: New Age International Ltd.: <https://search.proquest.com/legacydocview/EBC/3017442?accountid=43847>

#### Referencias Complementarias y Publicaciones de Docentes

Elaborado por:	Aprobado por:	Validado por:
FERNANDEZ CASTRO, JORGE GIOVANNI / GARCIA ELIAS, FELIX ALBERTO /	FERNANDEZ CASTRO, JORGE GIOVANNI	Gestión Curricular
Fecha: 20/03/2024	Fecha: 20/03/2024	Fecha: 22/03/2024