Gestión internacional de Recursos Humanos

MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN INTERNACIONAL DE LA EMPRESA / MBA IN INTERNATIONAL MANAGEMENT

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO

Másteres Universitarios

Este documento puede utilizarse como documentación de referencia de esta asignatura para la solicitud de reconocimiento de créditos en otros estudios. Para su plena validez debe estar sellado por la Secretaría de Estudiantes UIMP.

DATOS GENERALES

Breve descripción

Los principales objetivos de la asignatura son:

- Adquirir los conocimientos básicos sobre el modo en que las organizaciones gestionan sus recursos humanos, haciendo particular hincapié en organizaciones internacionales.
- Conocer y entender cómo se diseñan las políticas y prácticas de recursos humanos, enfatizando el vínculo con la estrategia de la compañía y los problemas de gestión que pueden surgir en este proceso.
- Analizar las prácticas de gestión de personas de diversas organizaciones para entender, mediante el estudio de casos reales, los retos a los que se enfrentan.
- Profundizar en los efectos de la gestión de recursos humanos en la actitud y el comportamiento de los trabajadores, así como en el rendimiento actual y futuro de las organizaciones.

Título asignatura

Gestión internacional de Recursos Humanos

Código asignatura

102227

Curso académico

2025-26

Planes donde se imparte

MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN INTERNACIONAL DE LA EMPRESA / MBA IN INTERNATIONAL MANAGEMENT

Créditos ECTS

1

Carácter de la asignatura

OPTATIVA

Duración

Cuatrimestral

Idioma

Castellano e Inglés

CONTENIDOS

Contenidos

SESIÓN 1: INTRODUCCIÓN

- Introducir qué es la Gestión de Recursos Humanos (GRH)
- Describir la importancia de la GRH para gestionar la relación laboral
- Presentar las características del enfoque de "alto-rendimiento" o "alto-compromiso" de recursos humanos
- Introducir las tendencias actuales en la GRH.

SESIÓN 2: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- Entender el proceso de planificación de plantilla y actividades asociadas
- Exponer y discutir la enfoque de reclutamiento y selección sistemático
- Identificar los dilemas éticos surgidos en el proceso de reclutamiento y selección
- Caso práctico de reclutamiento y selección

SESIÓN 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Entender cómo diseñar un sistema de gestión del desempeño efectivo y ser capaz asesorar a la dirección al ponerlo en práctica.
- Exponer la contribución que un sistema de gestión del desempeño efectivo puede suponer para la consecución de los objetivos corporativos.
- Discutir el rol del sistema de gestión del desempeño en el diseño de la estrategia de recursos humanos.
- Caso práctico evaluación del desempeño.

SESIÓN 4: FORMACIÓN Y DESARROLLO 1

- Presentar sistema de análisis de necesidades de formación (nivel organizativo, tarea e individuo).

- Discutir las principales preocupaciones a la hora de desarrollar programas de formación y desarrollo.
- Identificar tendencias y problemas actuales.

SESIÓN 5: FORMACIÓN Y DESARROLLO 2

- Caso práctico de formación y desarrollo

SESIÓN 6: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS 1

- Identificar las diversas formas a disposición de las empresas para recompensar a sus empleados y entender sus ventajas e inconvenientes.
- Discutir los elementos centrales a tener en cuenta a la hora de implantar un sistema de compensación vinculado al rendimiento.
- Explorar los retos relacionados con los sistemas de compensación y su encaje en la estrategia de recursos humanos.

SESIÓN 7: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS 2

- Caso práctico de compensación y beneficios.

SESIÓN 8: EL CONTEXTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS 1

- Discutir los factores de contexto que afectan al diseño y la implementación de la estrategia de recursos humanos.
- Explorar las condiciones del mercado laboral y evaluar críticamente sus efectos sobre las organizaciones y sobre el modo en que éstas utilizan a su personal.
- Analizar el impacto de la cultura nacional y organizativa en la gestión de personas.

SESIÓN 9: EL CONTEXTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2

- Caso práctico de contexto de la gestión de recursos humanos.

SESIÓN 10: EXPATRIACIÓN 1

- Discutir los distintos enfoques existentes a la hora de seleccionar personal para operaciones internacionales.
- Presentar los motivos para el uso de destinos internacionales y los tipos de destinos y puestos internacionales.
- Aplicar los conceptos trabajados anteriormente en la asignatura (evaluación, formación, compensación) para el caso de los empleados expatriados.
- Debatir pros y contras del proceso de expatriación y analizar los motivos de su frecuente fracaso.

SESIÓN 11: EXPATRIACIÓN 2

- Caso práctico de expatriación.

SESIÓN 12

- Participación de un profesional de recursos humanos invitado.
- Revisión de conceptos y preparación del examen.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACIÓN

Generales

CG1.- Los titulados sabrán aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, con un alto grado de autonomía, en empresas tanto nacionales como internacionales, sean pequeñas o medianas o empresas de dimensión más multinacional, e incluso en organizaciones no empresariales pero cuya gestión requiera una visión internacional.

CG2.- Los titulados sabrán aplicar las capacidades de análisis adquiridas en la definición y planteamiento de nuevos problemas y en la búsqueda de soluciones tanto en un contexto empresarial de ámbito nacional como internacional.

CG3.- Los titulados desarrollarán capacidades analíticas para la gestión de empresas en entornos dinámicos y complejos, tal como es el entorno internacional.

CG4.- Los titulados poseerán las habilidades para recabar, registrar e interpretar datos macroeconómicos, información de países, información sectorial y empresarial, datos financieros y contables, datos estadísticos, y resultados de investigaciones relevantes para sistematizar los procesos de toma de decisiones empresariales.

CG5.- Los titulados poseerán un cuerpo de conocimientos teóricos y prácticos así como las habilidades de aprendizaje que permitirá a aquellos que sigan interesados continuar desarrollando estudios posteriores más especializados en el ámbito de la investigación avanzada o estudios de doctorado.

CG6.- Los titulados tendrán una amplia experiencia y capacidad de trabajar en equipos multidisciplinares y, bajo presión en cuanto a tiempos (plazos de ejecución de proyectos y casos) y resultados se refiere.

CG7.- Los titulados adquirirán los valores y actitudes necesarias para establecer y desarrollar actividades empresariales y personales dentro de los comportamientos éticos y de responsabilidad social más estrictos, así como para desarrollar una sensibilidad hacia temas sociales y medioambientales.

CG8.- Los titulados deberán expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, manteniendo una imagen adecuada en su actividad profesional.

CG9.- Los titulados deberán dominar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje.

Específicas

CE1.- Comprender los conceptos, teorías e instrumentos para analizar y desarrollar planes de internacionalización empresarial.

CE2.- Capacidad para elegir y aplicar el procedimiento adecuado a la consecución de un objetivo empresarial.

CE3.- Evaluar la relación existente entre empresas y el marco institucional en el que se desarrollan las actividades.

CE4.- Desarrollo de las capacidades analíticas que permitan comprender la naturaleza de los problemas en la organización y por tanto la aplicación de herramientas idóneas.

CE5.- Capacidad de liderazgo del proceso de diseño de la estrategia internacional.

CE6.- Capacidad para trabajar en equipo primando la precisión de los resultados y la solvencia y originalidad de las proposiciones.

CE7.- Manejar plataformas digitales, medios tecnológicos, audiovisuales e informáticos para la búsqueda de información y la comunicación eficaz de los proyectos empresariales.

CE10.- Adquirir las técnicas para la redacción profesional de documentos y la presentación de informes en el ámbito de los negocios internacionales.

CE12.- Conocimiento de los principales aspectos legales y fiscales que afectan directa o indirectamente a los procesos de internacionalización empresarial.

CE14.- Capacidad para gestionar un proyecto de internacionalización empresarial y asumir responsabilidades directivas.

CE18.- Aprender a valorar los riesgos de las empresas al abordar proyectos internacionales complejos, así como conocer algunos aspectos esenciales que determinan el éxito o el fracaso de los proyectos.

PLAN DE APRENDIZAJE

Actividades formativas

AF1.- Clases magistrales: desarrollo de contenidos teóricos y de los conceptos de las asignaturas. La clase magistral se define como un tiempo de enseñanza ocupado principalmente por la exposición continua del profesor. Los alumnos tienen la posibilidad de participar, preguntar o exponer su opinión, pero por lo general escuchan y toman notas (6 horas - 100% presencialidad).

AF2.- Clases prácticas: aplicación de contenidos teóricos al análisis de problemas concretos que permiten al estudiante comprender y asimilar los contenidos. Incluyen exposiciones, conferencias con directivos/profesionales expertos en el área o caso de estudio, seminarios, debates y puestas en común con análisis de los contenidos desarrollados en las sesiones teóricas. Se realizan mediante talleres, estudios de casos, resolución de ejercicios y problemas con una participación activa del alumno (4 horas - 100% presencialidad).

AF3.- Trabajos individuales y en grupo: desarrollo de los contenidos teóricos de forma autónoma (búsqueda de información, análisis y registro, redacción de documentos e informes, realización de cuestionarios) y su aplicación al estudio de casos, con exposición pública de las conclusiones individualmente o en grupo (5 horas - 5% presencialidad).

AF4.- Tutorías: reuniones concertadas entre el profesor y los estudiantes, individualmente o en pequeños grupos, para dirigir su aprendizaje de manera personalizada, así como para la resolución de dudas en relación con los contenidos de las asignaturas, los trabajos y proyectos, la preparación de las exposiciones y participaciones en el aula. Incluye tutoría on line a través del campus virtual (2 horas - 100% presencialidad).

AF5.- Trabajo autónomo del estudiante: aquí se considera la actividad del alumno de estudio de la materia, búsqueda de información, análisis y registro, redacción de documentos, diseño de presentaciones, participación en grupos de lectura y el estudio y la preparación de exámenes. Incluye la utilización del campus virtual y la actividad del estudiante en él así como el uso de TICs y herramientas informáticas, realizando diversas tareas como ejercicios de autoevaluación o la participación en foros y la consulta de bases de datos para obtener bibliografía y material documental (8 horas - 0% presencialidad).

Metodologías docentes

MD1.- Clase magistral expositiva: el profesor explica las nociones claves y de vanguardia en la disciplina en cuestión.

MD2.- Trabajo individual de los alumnos: lecturas, informes, notas técnicas, cuestionarios de autoevaluación, y búsqueda de información adicional.

MD3.- Trabajos docentes - Clases interactivas presenciales: seminarios de discusión y talleres.

MD4.- Estudios de casos, resolución de problemas y ejercicios prácticos en grupo o individuales:

resolución, puesta en común y discusión en clase, mediante seminarios, de casos prácticos elegidos previamente.

MD5.- Trabajos docentes - Tutorías personalizadas: trabajos y exposiciones en grupo e individuales (trabajos de campo, desarrollo de proyectos empresariales).

MD6.- Conferencias Directivos/profesionales expertos en el área/caso de estudio.

Resultados de aprendizaje

Al finalizar la asignatura el alumno será capaz de:

- Evaluar si las prácticas de recursos humanos de una organización se adaptan a sus retos estratégicos.
- Diseñar estrategias de recursos humanos adaptadas a las necesidades y al contexto de la organización.
- Entender el trabajo desempeñado desde el área de recursos humanos y establecer vínculos con ella desde el negocio para responder a las necesidades del mismo.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

SE2.- Pruebas de conocimiento: exámenes finales (ponderación mínima 30% y ponderación máxima 50%)

SE3.- Evaluación del trabajo en grupo y, en su caso, de la presentación oral (ponderación mínima 30% y ponderación máxima 50%)

SE5.- Evaluación de la participación en el aula y/o en actividades on-line (ponderación mínima 10% y ponderación máxima 30%)

La calificación final del alumno en su convocatoria ordinaria dependerá de: el trabajo en grupo, el examen final y su participación en clase.

- El examen supondrá un 50% de la calificación final. El alumno deberá alcanzar en el examen final una nota mínima de 3,5 puntos para que el resto de las pruebas pesen en la nota final. Dicho examen constará de:
  - Dos preguntas abiertas relativas a un caso (60% de la nota del examen)
  - 10 preguntas tipo test (40% de la nota del examen)

- La evaluación del trabajo en grupo supondrá un 30% de la calificación final. Dicho trabajo de grupo versará sobre uno de los casos a discutir en las sesiones de práctica. La calificación dependerá de la capacidad de análisis y resolución del problema planteado.

- La participación individual supondrá un 20% de la calificación final. Dicha participación se evaluará mediante las contribuciones de cada alumno a la discusión de clase. Los alumnos recibirán una calificación entre 0 y 3 en casa sesión que se indexarán para establecer la nota final.

PROFESORADO

Profesor responsable

García García, Ángel

Posgrado en recursos humanos.

ICEX

Profesorado

Profesor Responsable de la asignatura

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

Bibliografía

Lecturas de clase

Los alumnos deben leer los siguientes documentos para cada sesión de clase.

Sesión 1

Walton, R.E. (1985). From control to commitment in the workplace. Harvard Business Review, March 1985.

Chartered Institute for Personel Development. CIPD (2018). The psychological contract. https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/employees/psychological-factsheet. Accessed 7/5/18

Sesión 2

Caso de estudio: WoodCorp Inc. Extracted from "Canadian University Tournament in HR"

Woods, S.A. and West, M.A. (2014), The Psychology of Work and Organisations (2nd edition), Cengage, chapter 6, pp. 159-199.

Sesión 3

Caso de estudio: "Imaginative Software Solutions". Adapted from Wilton, N., An introduction to Human Resource Management, 3rd Edition, Sage Publications, London, 2016.

Lussier, R. And Hendon, J. (2016) "Performance Management and Appraisal", Fundamentals of Human Resource Management, SAGE Publications, 2016. Chapter 8, pp. 188-214

Sesión 4

Caso de estudio: Wrap it Up. Harvard Business School Case

Roberge, M. (2015) "The Right Way to Use Compensation. To shift strategy, change how you pay your team", Harvard Business Review, April 2015, pages 70-75

Sesiones 5 y 6

Caso de estudio: International Mobility and Managing Expatriates. Harvard Business School Case

Mark Alan Clouse and Michael D. Watkins, "Three Keys to Getting an Overseas Assignment Right," Harvard Business Review, 87 (October 2009), pp. 115-119. Available at: https://hbr.org/2009/10/threekeys-to-getting-an-overseas-assignment-right

Andy Molinsky and Melissa Hahn, "Five Tips for Managing Successful Overseas Assignments," HBR Online Article, March 16, 2016, https://hbr.org/2016/03/5-tips-for-managing-successful-overseasassignments

Manuales

Existen muchos manuales en esta disciplina, que podrían resultar útiles para el seguimiento de la asignatura.

Se recomienda en particular siguiente libro, Wilton, N. (2016). An Introduction to Human Resource Management. Sage Publications: London

El resto de los libros (listados por orden alfabético y no por orden de importancia) pueden ser fuentes de consulta interesantes.

Baron, J. and Kreps, D. (1999). Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. Wiley: New York.

Boxall, P and Purcell, J. (2008). Strategy and Human Resource Management. Palgrave: Basingstoke.

Boxall, P; Purcell, J. and Wright, P. (Eds.) (2009). Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press: Oxford

Legge, K. (2005) Human Resource Management: Rhetorics and Relatities, Anniversary edition, Palgrave: Basingstoke

Lussier, R.N, Hendon, J.R. (2016). Human Resource Management: Functions, Applications, Skill Development. Sage Publications: London.

Marchington, M. and Wilkinson, A., Donnelly, R., Kynighou, A. (2016). Human resource management at work, CIPD: London.

Enlaces específicos

Dado el carácter intrínsecamente cambiante y dinámico de la materia, se incluirán enlaces específicos a webs/blogs especializados en cada una de las sesiones que contiene el programa