

# Gestión Internacional de Recursos Humanos

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

***UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO***

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

### Título asignatura

Gestión Internacional de Recursos Humanos

### Código asignatura

102828

### Curso académico

2025-26

### Planes donde se imparte

[MASTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN INTERNACIONAL DE LA EMPRESA / MBA IN INTERNATIONAL MANAGEMENT](#)

### Créditos ECTS

1

### Carácter de la asignatura

OPTATIVA

### Duración

Cuatrimestral

### Idioma

# CONTENIDOS

## Contenidos

### SESIÓN 1:

#### 1. Introducción y contexto

- &#8226; Introducir qué es la GRH
- &#8226; Describir la importancia de la GRH para gestionar la relación laboral
- &#8226; Presentar las características del enfoque de &#8220;alto-rendimiento&#8221; o &#8220;alto-compromiso&#8221; de recursos humanos
- &#8226; Discutir los factores de contexto que afectan al diseño y la implementación de la estrategia de recursos humanos
- &#8226; Entender las dimensiones de la relación laboral y el rol de RRHH en la gestión de las mismas

#### 2. Reclutamiento y selección

- &#8226; Entender el proceso de planificación de plantilla y actividades asociadas
- &#8226; Exponer y discutir la enfoque de reclutamiento y selección sistemático

### SESIÓN 2:

#### 1. Reclutamiento y selección

- &#8226; Identificar los dilemas éticos surgidos en el proceso de reclutamiento y selección
- &#8226; Caso práctico de reclutamiento y selección

#### 2. Evaluación del desempeño

- &#8226; Entender cómo diseñar un sistema de gestión del desempeño efectivo y ser capaz asesorar a la dirección al ponerlo en práctica.

### SESIÓN 3:

#### 1. Evaluación del desempeño

- &#8226; Exponer la contribución que un sistema de gestión del desempeño efectivo puede suponer para la consecución de los objetivos corporativos.
- &#8226; Discutir el rol del sistema de gestión del desempeño en el diseño de la estrategia de recursos humanos.
- &#8226; Caso práctico evaluación del desempeño

#### 2. Compensación y beneficios

- &#8226; Identificar las diversas formas a disposición de las empresas para recompensar a sus empleados y entender sus ventajas e inconvenientes
- &#8226; Discutir los elementos centrales a tener en cuenta a la hora de implantar un sistema de compensación vinculado al rendimiento.

### SESIÓN 4:

- &#8226; Compensación y beneficios
- &#8226; Casos prácticos de compensación y beneficios
- &#8226; Explorar los retos relacionados con los sistemas de compensación y su encaje en la

estrategia de recursos humanos

**SESIÓN 5:**

- Gestión del personal internacional
- Discutir los distintos enfoques existentes a la hora de seleccionar y gestionar personal para operaciones internacionales
- Aplicar los conceptos trabajados anteriormente en la asignatura (selección, evaluación, compensación) para el caso de los empleados expatriados
- Debatir pros y contras del proceso de expatriación y analizar los motivos de su frecuente fracaso.
- Caso práctico de expatriación

**SESIÓN 6:**

- Gestión del personal internacional
- Finalizar caso práctico de expatriación
- Revisión
- Revisión para el examen
- Resolución de dudas

# RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACIÓN

## Conocimientos

CO1 - Aprender sobre analíticas para la gestión de empresas en entornos dinámicos y complejos, tal como es el entorno internacional.

CO3 - Dominar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje.

CO4 - Comprender los conceptos, teorías e instrumentos para analizar y desarrollar planes de internacionalización empresarial.

CO5 - Comprender la naturaleza de los problemas en la organización y por tanto la aplicación de herramientas idóneas a través del desarrollo de las capacidades analíticas.

CO6 - Adquirir las técnicas para la redacción profesional de documentos y la presentación de informes en el ámbito de los negocios internacionales.

CO7 - Conocer la estructura y funcionamiento de los organismos e instituciones de apoyo a la internacionalización de la empresa.

CO8 - Conocer los principales aspectos legales y fiscales que afectan directa o indirectamente a los procesos de internacionalización empresarial.

CO13 - Aprender a incorporar el concepto de sostenibilidad en los proyectos empresariales e institucionales, identificando sus ámbitos concretos de aplicación práctica.

CO14 - Aprender a incorporar otros conceptos de las ODS, también relevantes para las empresas internacionales, en sus proyectos, identificando sus ámbitos concretos de aplicación práctica.

## Habilidades

H1 - 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.

H3 - Ser capaz de 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 en entornos internacionales.

H5 - Evaluar la relación existente entre empresas y el marco institucional en el que se desarrollan las actividades.

H6 - Manejar plataformas digitales, medios tecnológicos, audiovisuales e informáticos para la búsqueda de información y la comunicación eficaz de los proyectos empresariales.

H7 - Manejar programas de software y estadísticos para el registro y análisis de datos.

H8 - Analizar los resultados de la investigación de mercados y competencia para proponer orientaciones estratégicas y acciones operativas.

## **Competencias**

C1 - Trabajar en equipos multidisciplinares y multiculturales, en situaciones de alta exigencia en cuanto a tiempos (plazos de diseño y ejecución de proyectos y casos) y resultados se refiere.

C2 - 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.

C3 - Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita en español e inglés, manteniendo una imagen adecuada en su actividad profesional.

C4 - Liderar el proceso de diseño de la estrategia internacional.

C5 - Trabajar en equipo primando la precisión de los resultados y la solvencia y originalidad de las proposiciones.

C6 - Liderar y desarrollar procesos de negociación empresarial internacional.

## PLAN DE APRENDIZAJE

### Actividades formativas

Denominación	Horas	% presencial
AF1 Clases magistrales	8	100
AF2 Clases prácticas	5	100
AF3 Trabajos individuales y en grupo	15	0
AF4 Tutorías	2	100
AF5 Trabajo autónomo del estudiante	20	0

### Metodologías docentes

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

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

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

• Estudios de casos, resolución de problemas y ejercicios prácticos en grupo o individuales: resolución, puesta en común y discusión en clase.

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

### Resultados de aprendizaje

• 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

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:

- o Dos preguntas abiertas relativas a un caso (60% de la nota del examen)
- o 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 cada sesión que se indexarán para establecer la nota final.

En las convocatorias 2ª y siguientes, el 100% de la calificación dependerá exclusivamente del examen. La modalidad del examen podrá ser tipo test o tipo ensayo, oral, mixto, o por trabajos. El alumnado será informado de la modalidad o modalidades de las pruebas con antelación suficiente.

## **PROFESORADO**

### **Profesor responsable**

**García García, Ángel**

*Posgrado en recursos humanos.*

*ICEX*

### **Profesorado**

**Guereñu Panero, Cristina**

*Licenciada en Psicología.*

*People Development.*

*Inmobiliaria Colonial SOCIMI (Dpto. RRHH).*

## 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 Personnel 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/three-keys-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-overseas-assignments>

#### 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.

- &#8226; Baron, J. and Kreps, D. (1999). Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. Wiley: New York.
- &#8226; Boxall, P and Purcell, J. (2008). Strategy and Human Resource Management. Palgrave: Basingstoke.
- &#8226; Boxall, P; Purcell, J. and Wright, P. (Eds.) (2009). Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press: Oxford
- &#8226; Legge, K. (2005) Human Resource Management: Rhetorics and Relatities, Anniversary edition, Palgrave: Basingstoke
- &#8226; Lussier, R.N, Hendon, J.R. (2016). Human Resource Management: Functions, Applications, Skill Development. Sage Publications: London.
- &#8226; Marchington, M. and Wilkinson, A., Donnelly, R., Kynighou, A. (2016). Human resource management at work, CIPD: London.