

# MÁSTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

## 1. ASIGNATURA

**Nombre:** Dirección Internacional de los Recursos Humanos (online)

**Tipo de asignatura:** Obligatoria

**Trimestre:** 2º trimestre

**Créditos:** 3 ECTS

**Horas de dedicación del estudiante:** 25 (en el aula virtual) / 50 (fuera del aula virtual)

**Idioma de docencia:** Castellano

## 2. PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

En esta asignatura se busca delinear la tarea del departamento de recursos humanos (RRHH) desde la óptica de una empresa internacional. Para ello, se enfatizará en los aspectos estratégicos del departamento de RRHH de una empresa internacional, bajo la premisa que el capital humano es el principal activo de la empresa. En las últimas décadas, el entorno fuertemente cambiante de las empresas ha conllevado a este valor creciente del departamento de RRHH, de tal modo que las empresas deben adaptarse al nuevo entorno rápidamente para mantenerse competitivas. Para ello resulta de gran importancia el diseño estratégico de sus recursos humanos y la capacidad para llevar a cabo dicha estrategia.

En la segunda parte de la asignatura se abordan determinados aspectos concretos. Se trata, en particular, de aquellos que se refieren a la selección y formación de los recursos humanos, su retribución y desarrollo. En muchas empresas internacionales los directivos de los mayores niveles jerárquicos provienen de la casa matriz de las empresas, o son personas de confianza de los *stakeholders* con mayor poder de decisión.

También analizaremos las políticas de expatriación que, dependiendo la magnitud del fenómeno, pueden suponer costes muy elevados para la organización, además de dificultar el desarrollo del talento local.

## 3. CONTENIDOS

### ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

- Evolución histórica de los recursos humanos en la empresa
- El departamento de recursos humanos en la empresa internacional: funciones.

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

---

- La política de recursos humanos y la estrategia de la empresa
  - La influencia de la política de RRHH en el éxito de la empresa
  - Planificación estratégica de los recursos humanos
  - Estudio de casos
- Estructura organizativa del departamento de RRHH de la empresa internacional.
  - Centralización vs descentralización
  - Modelos de estructuras organizativas
- Políticas de contratación para la empresa internacional
  - Modelos de contratos
  - Directrices centralizadas
  - Enfoques: empresa madre vs compañía receptora
- Gestión de RRHH en los departamentos de ventas y marketing
  - Competencias específicas
    - Perfiles del ejecutivo de ventas y marketing
    - *Matching* entre el perfil de la persona y el lugar de trabajo.
    - Planificación de la capacitación o formación

#### **POLÍTICA DE EXPATRIADOS**

- Gestión de expatriados
  - Expatriados e impatriados
  - Equipos transnacionales
  - Movilidad de los recursos humanos
- Proceso de desarrollo de ejecutivos en la empresa internacional
  - Selección y formación de ejecutivos
  - El proceso de desarrollo de ejecutivos a lo largo del año
  - Soporte informático de gestión de los recursos humanos
  - Casos de estudio
- Política de remuneración del talento en la empresa internacional
  - Remuneraciones fijas y variables
  - Incentivos no remunerables
  - Incentivos a largo plazo

#### **4. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

- Analizar, sintetizar e interpretar los datos y dominar su aplicación en el análisis del potencial de negocio de un país.
- Capacidad avanzada para usar y desarrollar herramientas de síntesis y comunicación de información para la empresa internacional.
- Integrar las políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) de la empresa en el proceso de internacionalización.
- Integrar las diferentes áreas de la empresa en la toma de decisión de negocio en un entorno internacional simulado.

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

- Seleccionar, organizar, motivar y liderar los recursos humanos de la empresa en un entorno internacional.
- Dominar las herramientas y capacidad avanzada para desarrollar con éxito una negociación a nivel internacional teniendo en cuenta la importancia de los aspectos socioculturales específicos de cada región.
- Dominar y saber emplear las distintas formas de organización de la empresa internacional.

## 5. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Tener una visión global del papel de la gestión de los Recursos Humanos en una empresa de carácter internacional.
- Conocer los tipos de incentivos y compensaciones utilizados por las organizaciones para captar y motivar los recursos humanos necesarios.
- Conocer las variables que influyen los procesos que siguen la planificación y contratación de individuos.
- Conocer los principios básicos y ser capaz de organizar y desarrollar aspectos como la captación de talento, la movilidad, la interculturalidad, la gestión del tiempo, la inteligencia emocional, etc. de los recursos humanos en la empresa.
- Evaluar los resultados del capital humano de la empresa y emprender cambios para hacerlos más eficientes.
- Obtener las herramientas para la interacción personal, establecimientos de contactos, la negociación y comunicación en un entorno internacional.

## 6. METODOLOGÍA DOCENTE

El método de trabajo combina las siguientes metodologías:

- Metodologías tradicionales: incluye sesiones de clase presencial para la enseñanza de conceptos y presentación de ejemplos prácticos en el ámbito de la asignatura.
- Metodologías activas: incluye la lectura, preparación y análisis de casos prácticos, así como discusión y debates presenciales.
- Metodologías autónomas: incluye, además de las lecturas de la documentación y bibliografía recomendada, la preparación y presentación de trabajos individuales o en grupo.

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

## 7. EVALUACIÓN: FORMA Y CRITERIOS

MÉTODOS DE EVALUACIÓN	Ponderación
Actividades prácticas dentro del aula	80%
Participación en clase	20%

## 8. ACTIVIDADES FORMATIVAS

- (Dentro del aula)
  - Sesiones presenciales de clase
  - Ejercicios individuales y/o grupales
  - Discusión de casos
  - Presentaciones individuales y/o grupales
  - Debates
- (Fuera del aula)
  - Lecturas
  - Preparación de casos

## 9. PROFESORADO

Profesorado y tutores expertos: Dr. Francisco Puig Blanco

Dr. Francisco Puig Blanco

Profesor Titular en la Facultad de Economía de la Universitat de València. Doctor (premio extraordinario) por la Universitat de València. Profesor de Dirección de Empresas con especialización en estrategia internacional. Autor de diversos artículos, libros y capítulos de libros en temas de estrategia internacional, *Business Turnaround* y Clustering. Coordinador del Grupo de Investigación "GESTOR" (Geoestrategia Organizacional: Clusters y Competitividad). <http://www.uv.es/puig/>

## 10. BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ, M. (2013) *Políticas de expatriación en el contexto económico actual: Visión de las empresas*. Ernst&Young Abogados. IESE Business School. Universidad de Navarra.

BARON, J. N. Y KREPS, D. M. *Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers*.

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 1999.

BASTIDA, M. "El capital humano internacional como fuente de ventaja competitiva". Boletín Económico de ICE, Información Comercial Española, ISSN 0214-8307, nº 2917, 2007, págs. 59-80.

BELLORA, C. La Gestión de las Personas en tiempos de Crisis. Master de Negocios, colección de management colaborativa del diario Clarín, República Argentina.

BOARD, R. *Consulta para Sapos. Una aventura psicológica*. Santander: Milrazones, 2010.

BRETT J., BEHFAR K. y KERN MARY C. (2006). Como Gestionar Equipos Multiculturales. Harvard Business Review, Vol. 84, nº 11, págs.. 86-95.

BUTTERIS, M. "El papel cambiante de la función de Recursos Humanos". En: *Reinventando Recursos Humanos*. Barcelona: AEDIPE/Gestión 2000, 2001.

DAFT, R. L. *Teoría y diseño organizacional*. México: Thompson Paraninfo, 1999.

DE LA FUENTE, J. M.; GARCÍA-TENORIO, J.; GUERRAS, L. A. y HERNANGÓMEZ, J. *Diseño organizativo de la empresa*. Madrid: Civitas, 1997.

FISHER, L. M. "Así retomó Dell el camino del éxito". *Harvard Deusto Business Review*, junio 2007.

JOHNSON, S. *¿Quién se ha llevado mi queso?* Barcelona: Empresa Activa, 1999.

KOTTER, J. Liderando el Cambio. Harvard Business Review. BELLORA, C. La Gestión de las Personas en tiempos de Crisis. Master de Negocios, colección de management colaborativa del diario Clarín.

LERTXUNDI, A. "La estrategia internacional en la gestión de recursos humanos ¿son válidos los modelos culturales?". *Economía Industrial*, ISSN 0422-2784, nº 382, 2011, págs. 153-164.

MORENO-LUZÓN, M. D.; PERIS, F. J. y GONZÁLEZ, T. *Gestión de la calidad y diseño de organizaciones*. Madrid: Prentice-Hall, 2001.

PÉREZ VAN MORLEGAN, L. y AYALA, J. C. *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires: Eudeba, 2012.

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

PÉREZ VAN MORLEGAN, L. y AYALA, J. C. *El comportamiento de las personas en las organizaciones*. Buenos Aires: Pearson Education, 2011.

PriceWaterhouseCoopers. Informe de recursos humanos.

SEAT, SA. Informe anual <http://www.seat.es/content/es/brand/es/compania/informe-anual-2012.html>, apartado Recursos Humanos

TORRENTE, D. Y CONDOM, J. L. *Sociología del trabajo*. Barcelona: Universitat de Barcelona, 2000.

WIEDENBRÜG, R. (2014). Estrategia de Recursos Humanos. Máster en Negocios Internacionales, edición online. Barcelona School of Management, Universitat Pompeu Fabra.

WIEDENBRÜG, R. (2014). Política de expatriados. Máster en Negocios Internacionales, edición online. Barcelona School of Management, Universitat Pompeu Fabra.

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.