

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: 45 (en el aula virtual) / 25 (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

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.



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

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.

entorno internacional simulado.

- 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 la lectura y análisis por parte del alumno de los documentos escritos que configuran los contenidos de las Unidades Didácticas de la asignatura, además de los materiales complementarios puestos a disposición del participante, en interacción con los tutores expertos a través de los foros de consulta establecidos en la plataforma virtual.
- Metodologías activas: incluye la lectura, preparación y análisis de casos prácticos, así como la intervención en el foro de debate.
- Metodologías autónomas: incluye, además de las lecturas de la documentación y

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.



bibliografía recomendada, la preparación y presentación de trabajos individuales o en grupo.

7. EVALUACIÓN: FORMA Y CRITERIOS

METODOS DE EVALUACIÓN	Ponderación
Actividades prácticas i participación en foros	60%
Examen	40%

8. ACTIVIDADES FORMATIVAS

- (En el Aula Virtual)
 - Acceso a la guía docente
 - Acceso a las unidades didácticas y otros materiales docentes disponibles
 - Acceso a las actividades de evaluación (casos prácticos, trabajos individuales y/o en grupo, etc.)
 - Consulta y tutoría con el tutor experto
 - Realización y discusión de actividades prácticas
 - Realización de la prueba online (individual)
 - Acceso a la retroalimentación escrita sobre las actividades de evaluación y la prueba final de examen.

- (Fuera del Aula Virtual)
 - a. Lectura de las unidades didácticas
 - b. Lectura de los materiales complementarios
 - c. Preparación de las actividades prácticas
 - d. Preparación de la prueba online

9. PROFESORADO

Coordinador de la asignatura: Rolf Wiedenbrüg

Profesorado y tutores expertos: Dr. Francisco Puig; Mgster. Rolf Wiedenbrüg

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

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.

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/>

Rolf Wiedenbrüg

Master en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad de Barcelona. Rolf Wiedenbrüg es Manager en el área de Recursos Humanos de Volkswagen, en la Central Mundial de la empresa en Wolfsburg, Alemania. Entre sus responsabilidades figuran diseñar e implementar las directrices de management para el Consorcio Volkswagen a nivel mundial. Rolf posee las nacionalidades alemana y argentina, y trabajó en funciones de management en Alemania, Argentina y España.

Datos de contacto: Tutorias.MUIBOL@bsm.upf.edu

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*. 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.

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.

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 Clarin.

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.

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.