

## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	3 ects. Obligatoria. (T2).
TÍTULACIÓN	<a href="#">Máster Universitario en Gestión Internacional / Master in International Management por la Universidad Pontificia Comillas</a>
Responsable	Pedro César Martínez Morán
Nombre	Gestión Internacional de rrhh / International HR Management
Correo	p.martinez@advantere.org

## OBJETIVOS Y CONTENIDOS

### OBJETIVOS

#### Competencias Generales

CG01 Capacidades cognitivas de análisis y síntesis aplicadas a situaciones de negocios globales y a problemáticas organizativas de gestión internacional

RA1 Es capaz de enfrentarse con el estudio analítico de casos y escenarios, así como de llevar a efecto síntesis de información y de datos

CG02 Gestión de la información y de datos como elementos clave para la toma de decisiones y la identificación, formulación y resolución de problemas empresariales

RA2 Busca, conoce, sintetiza y utiliza adecuadamente datos primarios y secundarios procedentes de diversas fuentes

RA3 Discierne el valor y la utilidad de diferentes fuentes y tipos de información, contrastándolas, analizándolas críticamente e incorporando valoraciones propias

CG03 Resolución de problemas y toma de decisiones en los niveles estratégico, táctico y operativo de una organización empresarial multinacional, teniendo en cuenta la interrelación entre las diferentes áreas funcionales y de negocio, así como entre los distintos mercados geográficos

RA1 Conoce y comprende las diferentes estrategias de internacionalización que puede poner en práctica una empresa global, identificando los dilemas éticos y de gobierno que se derivan de las misma

RA2 Es capaz de enfrentarse con el estudio analítico de casos, haciendo uso de información y datos, en muchos casos incompletos

RA3 Identifica y define, adecuada y proactivamente, el problema y sus posibles causas

RA4 Plantea posibles soluciones pertinentes y diseña un plan de acción para su aplicación

CG05 Compromiso ético en la aplicación de valores morales universales y de la organización frente a dilemas éticos y de responsabilidad social corporativa, con especial sensibilidad ante la diversidad internacional

RA5 Valorar el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación

RA7 Busca el valor de los demás miembros de equipo y potencia sus habilidades y fortalezas, haciendo que se sientan parte importante del equipo

CG06 Compromiso ético en la aplicación de valores morales universales y de la organización frente a dilemas éticos y de responsabilidad social corporativa, con especial sensibilidad ante la diversidad internacional.

RA1 Asume la deontología y los valores asociados al desempeño de la profesión

RA2 Persigue la excelencia en las actuaciones profesionales



RA3 Asume una actitud responsable hacia las personas, y con los medios y los recursos que se utilizan o gestionan en una organización

RA4 Se preocupa por las consecuencias que su actividad y su conducta pueden tener para los demás

RA5 Incorpora en su discurso y en sus propuestas de actuaciones, las consecuencias que las mismas pueden tener para los distintos stakeholders de una organización global

CG07 Capacidad de gestión del tiempo con el objetivo de mejorar la efectividad personal y del equipo dentro del marco de las organizaciones empresariales, su entorno y su gestión

RA1 Es capaz de organizarse y cumplir con los plazos asignados a las tareas

CG08 Razonamiento crítico y argumentación acorde con la comprensión del conocimiento y del saber sobre las organizaciones empresariales multinacionales, su contexto externo y su proceso de administración y dirección

RA1 Identifica los supuestos y las limitaciones de métodos y teorías

RA2 Identifica, establece y contrasta hipótesis, variables y resultados de manera lógica y crítica

RA3 Es capaz de construir un discurso propio, en un contexto de debate y de intercambio de opiniones

CG09 Capacidad de aprendizaje autónomo para seguir formándose, en el desarrollo de las habilidades cognitivas y en la adquisición de los conocimientos relevantes aplicados a la actividad profesional y empresarial de un manager internacional.

RA1 Es capaz de recopilar, preparar y ampliar información con carácter previo a su participación en actividades que implican la construcción de un discurso propio argumentado o la propuesta de soluciones innovadoras a un problema

RA2 Realiza sus trabajos y su actividad necesitando sólo unas indicaciones iniciales y un seguimiento básico, poniendo en práctica las habilidades necesarias para la investigación independiente.

RA3 Busca y encuentra recursos adecuados para sostener sus actuaciones y realizar sus trabajos

CG10 Reconocimiento como ciudadanos globales, que valoran la diversidad y el diálogo intercultural como fuente de enriquecimiento humano .

RA1 Respeta, valora y celebra la diversidad y tiene una mentalidad cosmopolita

RA2 Se interesa por conocer y reflexionar críticamente sobre los problemas mundiales y sobre cómo interactúan en su vida y en las de los demás.

RA3 Se siente parte de una sociedad ¿glocal¿, cada vez más plural y heterogénea, en la que coexisten diferentes identidades, culturas y religiones

RA4 Participa activamente en aquellas actividades que le exponen a opiniones y realidades diferentes a las suyas propias

### **Competencias Específicas**

CE04 Conocimiento y comprensión de los determinantes básicos del comportamiento humano en las organizaciones y del éxito directivo, sobre la base del entendimiento de las diferencias culturales y de los retos de la dirección internacional, y practicando su aplicación para permitir al alumno manejar satisfactoriamente las complejidades de las organizaciones internacionales.

RA2 Distingue la diversidad y conoce sus efectos, en la fuerza laboral.

RA5 Vincula la influencia de la cultura nacional y sus valores en el comportamiento organizacional

RA6 Comprende que las cualidades que pueden conducir al éxito directivo en una cultura, pueden conducir al fracaso cuando la práctica profesional se realiza en un entorno intercultural



RA9 Explica los factores que influyen en la toma de decisiones individuales en las organizaciones y los procesos por los que se llegan a las mismas, haciendo especial hincapié en las diferencias culturales

RA12 Conoce y comprende las claves de los distintos modelos nacionales de dirección, así como sus implicaciones para la gestión de organizaciones que operan en diferentes contextos nacionales y/o regionales

CE05 Concepción y práctica de la función de gestión de personas desde una perspectiva estratégica y actual, orientada a la generación de valor en organizaciones globales mediante la aproximación más conveniente en la gestión de su capital humano allí donde estén localizadas

RA1 Entiende la correcta gestión de los recursos humanos a nivel internacional como una fuente de ventaja competitiva, explicando la vinculación existente entre el capital humano y el valor de mercado de una compañía

RA2 Es capaz de diseñar un Departamento de RR HH, explicitando la estructura y funciones básicas del mismo para una empresa global, la dependencia jerárquica y funcional dentro de la estructura organizativa, el perfil del director y el equipamiento humano y material necesario

RA3 Formula las políticas básicas de gestión de recursos humanos atendiendo a los valores y cultura de la organización, y a las diferencias interculturales presentes en la organización.

RA4 Comprende cómo se desarrolla el proceso de análisis de puestos de trabajo y su utilidad para la Gestión Integral de los Recursos Humanos, así como su relevancia para una empresa internacionalizada.

CE10 Capacidad de identificar y de comprender las dinámicas y las prácticas más actuales en la dirección de empresas globales, aplicándolas llegado el caso a situaciones reales.

RA1 Muestra su interés por el contacto con profesionales, participando activamente en aquellas actividades que le permiten aproximarse a la práctica profesional de la dirección internacional

RA2 Conoce y consulta de manera habitual los organismos, los foros profesionales y las publicaciones que le permitan mantenerse actualizado en la práctica profesional.

RA3 Identifica mediante el contacto con profesionales, gracias a su participación en casos prácticos y eventos, y la asistencia a conferencias, entre otras actividades, los retos y las herramientas de gestión para las distintas áreas funcionales de una empresa global, siendo capaz de proponer actuaciones para la resolución de problemas reales

## CONTENIDOS

- El desarrollo de carreras profesionales;
- La gestión del desempeño;
- La gestión de la remuneración/compensación;
- Los aspectos legales de la movilidad internacional del capital humano.;
- Las ventajas y los retos de la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, consustanciales a las empresas internacionalizadas;
- Las distintas maneras de desarrollar un ambiente laboral productivo, positivo y sin discriminación, con especial hincapié en los temas de las diferencias de género, razas, etnicidad cultural, edad y clase social.

## ACTIVIDADES FORMATIVAS



Actividades formativas	Carga trabajo (%)	Presencialidad (%)
Estudio individual, documentación y lectura organizada	30	0
Análisis y resolución de casos y ejercicios individuales o colectivos	24	40
Lecciones de carácter expositivo	16	100
Aprendizaje colaborativo	14	50
Presentaciones orales de temas, casos, ejercicios y trabajos	4	100
Monografía de carácter teórico y/o práctico	4	0
Análisis, estudio y resolución de casos de negocio en empresas u organizaciones reales	8	40

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Fundamentada en el método de aprendizaje por proyectos (PBL) los alumnos investigarán, definirán y argumentarán un modelo generado en cada grupo y presentado en sesión general.

Esta metodología estimula el aprendizaje inductivo. Del análisis de ejemplos concretos se construyen las distintas herramientas de análisis y se inducen normas generales de aplicación a todo tipo de empresas y sectores. Por ello, es imprescindible el estudio previo de los casos y la participación activa en las discusiones de las sesiones generales.

Exposiciones sobre proyectos ligados a los contenidos de la asignatura.

Las presentaciones deben ser evaluadas por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema. Habrá siempre sesiones de feedback de cada actividad. También según el tema habrá lecciones de carácter expositivo para la introducción de conceptos teóricos necesarios para el trabajo individual o grupal posterior.

Estudio individual.

Lectura individual de textos de diferente tipo (casos, libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

Habrá tareas específicas para el proyecto PBL.

## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Peso (%)
Evaluación de trabajos monográficos o de investigación, individuales o colectivos	25
Valoración de la participación activa del alumno en el aula y/o en plataformas online	10
Examen individual	20
Evaluación de casos o ejercicios, individuales o colectivos	25
Autoevaluación y coevaluación	5
Presentación oral pública	15

### Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

#### Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.

Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guia Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía Básica

Cascio, W. F., & Collings, D. G. (2022). Potential: The forgotten factor in talent management research. In *Talent management: A decade of developments* (pp. 65-84). Emerald Publishing Limited.

Collings, D. G., Vaiman, V., & Scullion, H. (2022). Talent Management: A Decade of Developments. In *Talent Management: A Decade of Developments* (pp. 1-18). Emerald Publishing Limited.

Horstman, M. (2019). *The effective hiring manager*. John Wiley & Sons.

Khoreva, V., & Vaiman, V. (2021). Talent management: decision making in the global context. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 81-93). Routledge.

Martínez-Morán, P. C., Urgoiti, J. M. F. R., Díez, F., & Solabarrieta, J. (2021). The digital transformation of the talent management process: A Spanish business case. *Sustainability*, 13(4), 2264.

Murphy, M. (2011). *Hiring for attitude*. McGraw-Hill Publishing.

Sekaquaptewa, D., Takahashi, K., Malley, J., Herzog, K., & Bliss, S. (2019). An evidence-based faculty recruitment workshop influences departmental hiring practice perceptions among university faculty. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(2), 188-210.

Raich, M., Dolan, S. L., Ulrich, D., & Cisullo, C. (2021). Human Uniqueness at the Dawn of Intelligent Machines. *EUROPEAN BUSINESS REVIEW*.

Raich, M., Dolan, S. L., Ulrich, D., & Cisullo, C. (2020). The Cyber-Organisation and the New World of Work. *European Business Review*.

Ulrich, D. (1997). *Recursos humanos champions*. Ediciones Granica SA.

Ulrich, D. (Ed.). (2000). *Evaluación de resultados*. Ediciones Granica SA.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Press.

Vaiman, V., Cascio, W. F., Collings, D. G., & Swider, B. W. (2021). The shifting boundaries of talent management. *Human Resource Management*, 60(2), 253-257.

### Recursos web

- <https://www.rrhhdigital.com/>
- <https://www.fororecursoshumanos.com/>
- <https://www.expansionyempleo.com/>
- <https://www.factorhuma.org/>
- <https://capitalhumano.wolterskluwer.es>
- <https://www.arearh.com/>
- <http://www.humanresources.com/index.html>
- <http://www.hr.com>
- <http://www.hrmagazine.co.uk/>
- <http://www.hrvillage.com>