

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	2 ects. Obligatoria (T1)
TÍTULACIÓN	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Responsable	María Jesús Belizón
Nombre	Gestión Internacional y Contextual de los RR.HH. / International and Contextual People Management
Correo	m.belizon@advantere.org

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

La dirección de recursos humanos (RR.HH.) en mercados domésticos o nacionales puede ser muy desafiante y generalmente forma parte de las prioridades de la mayoría de los CEO. La gestión de personas en distintos países, por tanto, se convierte en una realidad muy compleja debido a la interacción con distintas jurisdicciones y culturas, además de las complejidades propias de escalar, y estandarizar las políticas, prácticas y procesos de RR.HH.

Este curso combina teoría y práctica de la dirección de RR.HH. internacionales, cubriendo problemas complejos como la gestión de personas en multinacionales (MNCs), el contexto institucional y las prácticas de RR.HH., la gestión de personas en distintas culturas, la estrategia y la estructura de RR.HH. en MNCs, los mecanismos de integración internacional de RR.HH. dentro de las MNCs, las relaciones laborales y la voz del empleado en MNCs, la gestión de directivos internacionales y expatriación y la analítica de datos de RR.HH.

El objetivo del curso es proporcionar a los estudiantes experiencia en políticas y procesos de dimensión internacional relacionados con la gestión del talento y del capital humano en un entorno global. Los objetivos del curso son los siguientes:

- Identificar y comprender los pilares fundamentales de la dirección de recursos humanos en MNCs.
- Adquirir un entendimiento profundo tanto de la teoría como de la práctica de la gestión de RR.HH. en distintos países, teniendo en cuenta tanto el contexto institucional y cultural donde operan las MNCs como la estructura, recursos y capacidades internos de las mismas.
- Evaluar críticamente las estrategias y procesos de RR.HH., los factores que las influyen y la contribución potencial al negocio que se puede realizar a través de ellas.
- Examinar analíticamente la formulación y diseminación de políticas y prácticas de RR.HH. en MNCs con presencia en distintos países.
- Desarrollar una sensibilidad relevante con respecto a dilemas éticos y sostenibles que emergen en la gestión de personas en MNCs.
- Evaluar, planificar y diseñar prácticas específicas de RR.HH. en MNCs, con un especial énfasis en la transferencia de estas prácticas a distintos países.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS

OBJETIVOS

Competencias Generales

CG6: Ser capaz de analizar y tomar decisiones en materia de gestión de talento, a partir de la conjugación de una perspectiva y orientación global que permita adecuarse a los mercados globales y otra, más local, adaptada a la idiosincrasia de cada país, respetando en todos los casos los aspectos económicos, normativos, sociales y culturales vigentes.

-RA6: Capacidad para analizar problemas actuales, en entorno local y global, tomando en consideración aspectos económicos, culturales y sociales y cuales intervengan en la gestión de talento humano en las organizaciones.

Competencias Específicas

CE1: Identificar y definir la relación y el impacto de la gestión estratégica empresarial con la estrategia de recursos humanos.

-RA1: Comprender la relación entre la Estrategia de la Empresa y su Organización, las diferentes Estructuras de Organización, su diseño y funcionamiento y el rol que Recursos Humanos tienen

-RA2: Conocer qué factores, intrínsecos y extrínsecos, son determinantes para el diseño, desarrollo e implantación exitosos de una determinada estrategia.

-RA3: Definir estrategias organizativas a partir de principios éticos y sostenibles.

CONTENIDOS

Introducción a los RR.HH. y RR.LL. en MNCs.

Las MNCs como empleador global.

Los RR.HH. y las RR.LL.: el contexto institucional.

Los RR.HH. y las RR.LL.: el contexto cultural.

La integración de la función de RR.HH.: American Factory.

Tecnología de RR.HH. y HR Analytics en MNCs.

El papel de la mejora continua en la transformación global de RR.HH. en MNCs.

La voz del empleado en las MNCs.

Sistemas de evaluación del desempeño y compensación en MNCs.

La gestión de directivos internacionales y expatriación.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Exposición del profesor centrado en una perspectiva conversacional y socrática para explorar la literatura y la aplicación de ésta.

Debate colectivo de preguntas abiertas.

Trabajo en equipo de los alumnos que, en pequeños grupos, deben realizar durante el cuatrimestre.

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.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades Formativas	Horas	% Presencialidad
Exposición del profesor	4	100
Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	7	100
Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	20	25
Estudio y documentación	18	0
Sesiones tutoriales	1	25
Desarrollo de proyectos reales para organizaciones	0	25

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Peso (%)
Prueba de conocimientos. Oral, escrita de desarrollo, escrita tipo test (incluidos cuestionarios de respuesta corta o larga).	35%
Trabajos aplicados individuales o colectivos que pueden o no ser presentados públicamente.	50%
Participación activa del alumno en el aula.	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 Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

Libro de texto

Edwards, T. and Rees, C. (2017): International Human Resource Management Globalization, National Systems and Multinational Companies. 3rd edition. London: FT/Prentice Hall.

Artículos

Se proporcionarán en la plataforma por cada tema. También estarán disponibles en el sitio web artículos e informes sobre tendencias en gestión internacional de RRHH, producida por algunas de las instituciones más relevantes.

Páginas Web

Recursos sobre el tema y enlaces de interés sobre la gestión internacional de RR.HH. y de las RR.LL.

Notas

Abstracts y / o presentaciones disponibles en el Portal después de la clase.

Otros materiales

Documentos y cintas de vídeo revisados y discutidos en el aula y otros materiales de interés disponibles en el Portal.