



## Administración de los recursos humanos en el ámbito internacional

	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Sistema Escolarizado: Modalidad Presencial Programa de Estudios de la asignatura		
<b>Administración de los recursos humanos en el ámbito internacional</b>			
<b>Clave</b>	<b>Semestre</b>	<b>Créditos</b>	<b>Campo de conocimiento:</b> Recursos humanos
	7° - 8°	8	<b>Eje de formación:</b> Profesionalización
<b>Modalidad</b>	Curso ( X ) Taller ( ) Lab ( ) Seminario ( ) Otros (especificar)	<b>Tipo</b>	T ( X ) P ( ) T/P ( )
<b>Carácter</b>	Obligatorio ( ) Optativo ( X ) Obligatorio E ( ) Optativo E ( )	<b>Horas</b>	
<b>Duración</b> (Número de semanas)	16	<b>Semana</b>	<b>Semestre</b>
		Teóricas: 4	Teóricas: 64
		Prácticas: 0	Prácticas: 0
		<b>Total</b> 4	<b>Total</b> 64
<b>Seriación</b>			
Ninguna ( X )			
Obligatoria ( )			
<b>Asignatura antecedente</b>			
<b>Asignatura subsecuente</b>			
<b>Indicativa ( )</b>			
<b>Asignatura antecedente</b>			
<b>Asignatura subsecuente</b>			
<b>Objetivo general:</b>			
Al finalizar el curso, el alumnado comprenderá el proceso de administración de Recursos humanos predominante en el ámbito internacional.			

**Objetivos particulares**

Al finalizar la unidad, el alumnado:

Reconocerá la administración de Recursos humanos en el ámbito laboral con un enfoque globalizador.  
Reconocerá la importancia de la aplicación de procedimientos universales en general de Recursos humanos.

Identificará los procedimientos universales adaptados a situaciones concretas en la administración de Recursos humanos.

Conocerá los principales objetivos y alcances de los principales agentes rectores a nivel mundial conforme a derecho laboral internacional.

Identificará las variantes en el proceso de integración en empresas globalizadas, así como la necesidad de formación actualizada.

Reconocerá la importancia de aplicar la remuneración conforme a las prácticas del país sede.

<b>Índice temático</b>			
<b>Unidad</b>	<b>Tema</b>	<b>Horas Semestre</b>	
		<b>Teóricas</b>	<b>Prácticas</b>
1	Globalización y evolución de la industria	8	0
2	Tendencias, efectos y su impacto en la cultura organizacional de los principales mercados laborales	10	0
3	Modelo universalista de administración Recursos humanos	10	0
4	Modelo contingente de administración de Recursos humanos	10	0
5	Organismos internacionales en materia laboral y su aplicabilidad regional	8	0
6	Prácticas de integración, formación y desarrollo de equipos multiculturales.	10	0
7	Administración de la remuneración con perspectiva internacional	8	0
<b>Total</b>		64	

<b>Contenidos temáticos</b>	
<b>Subtemas</b>	
<b>Temas</b>	<b>Globalización y evolución de la industria</b>
1	1.1 Fases de la globalización 1.2 Evolución y análisis de la Industria 1.3 Impacto de la globalización e Industria en los recursos humanos
	<b>Tendencias, efectos y su impacto en la cultura organizacional de los principales mercados laborales</b>

<b>2</b>	2.1. Análisis de la oferta y demanda laboral 2.2 Efectos del empleo formal e informal 2.3 Causas de migración laboral 2.4 Prospectivas de los puestos de trabajo en la era digital
	<b>Modelo universalista de administración Recursos humanos</b>
<b>3</b>	3.1 Atracción y provisión del personal 3.2 Organización del personal 3.3 Retención del personal 3.4 Desarrollo del personal 3.5 Evaluación del personal
	<b>Modelo contingente de administración de Recursos humanos</b>
<b>4</b>	4.1 Antecedentes de la teoría contingente 4.2 Sistemas mecánicos y orgánicos 4.3 Análisis de los factores internos: estructura y comportamiento 4.4 Análisis de factores externos: tecnología y ambiente
	<b>Organismos internacionales en materia laboral y su aplicabilidad regional</b>
<b>5</b>	5.1. Organización Internacional del Trabajo 5.2 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos 5.3 Secretaría del Trabajo y Previsión Social 5.4 Ley Federal del Trabajo 5.5 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
	<b>Prácticas de integración, formación y desarrollo de equipos multiculturales.</b>
<b>6</b>	6.1 Proceso de aculturación y Modelo de Berrys 6.2 Capacitación del personal en el ámbito internacional 6.3 Evaluación del desempeño 6.4 Desarrollo y mejora de equipos multiculturales
	<b>Administración de la remuneración con perspectiva internacional</b>
<b>7</b>	7.1 Análisis estructural de salarios internacionales 7.2 Costo de vida y políticas de compensación 7.3 Gestión de la expatriación del personal

<b>Estrategias didácticas</b>
Trabajos de investigación para ser presentados y discutidos en clase Participación interactiva de los alumnos Aprendizaje basado en problemas Estudios de caso Exposición Lecturas Aprendizaje colaborativo

<b>Evaluación del aprendizaje</b>	
Exámenes Tareas Participación en foros Ensayos	
<b>Perfil profesiográfico del docente</b>	
<b>Título o grado</b>	Licenciatura en Administración, Licenciatura en Administración de Recursos humanos, Licenciatura en Relaciones Industriales o Licenciatura en Psicología preferentemente con estudios de Maestría en Administración o con estudios de Especialización en Recursos humanos.
<b>Experiencia docente</b>	Mínima de 2 años o más a nivel preparatoria o licenciatura.
<b>Otras características</b>	<p>Contar con experiencia en puestos como Director, Gerente o Jefe de Departamento de Administración, Departamento de Recursos humanos en organismos públicos o privados y/o en Consultoría.            Conocimientos a nivel comprensión del idioma inglés.</p> <p>Para profesores(as) de nuevo ingreso:</p> <p>Haber aprobado el “Curso Fundamental para profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)” que imparte la Facultad de Contaduría y Administración, así como cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración.</p> <p>Para profesores(as) que ya imparten clases en la Facultad:</p> <p>Haber participado recientemente en cursos de actualización docente y de actualización disciplinar con un mínimo de 20 horas.</p>

<b>Bibliografía básica</b>
<p>Alles, M. (2002). <i>Desempeño por competencias, evaluación 360°</i>. Argentina: Garnica.</p> <p>Alles, M. A. (2015). <i>Empleo: El proceso de selección</i>. Argentina: Macchi.</p> <p>Ávila, L. (2014). <i>Derecho internacional del trabajo y su vinculación con los trabajadores</i>. México: Porrúa.</p> <p>Bratton, J. y Gold, J. (2003). <i>Human resource management: Theory and practice</i>. Gran Bretaña: Palgrave Macmillan.</p> <p>Bueno Campos, E. (2007). <i>Organización de empresas: estructura y modelos</i>. México: Pirámide.</p> <p>Chiavenato, I. (2020). <i>Gestión del talento humano</i>. Colombia: McGraw Hill.</p> <p>Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma publicada 11-01-2021) Ley Federal del Trabajo [DOF 11 de enero de 2021]</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021), México: ISEF.</p> <p>Del Ángel, P. (2011) <i>Metodología para la valuación de puestos como parte de un sistema de compensaciones</i>. Tesis Universidad Autónoma de Nuevo León.</p> <p>Dessler, G. (2015). <i>Human Resource Management</i>. New Jersey: Pearson.</p> <p>Dessler, G. y Varela, R. (2017). <i>Administración de Recursos humanos: enfoque latinoamericano</i>. México: Pearson Educación.</p> <p>Domínguez, M. del C. (2006). <i>Planes de carrera, ¿para todos?</i>, Valencia: Las provincias</p> <p>Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F., y Shaw J.B. (2005). <i>Human resource management</i>. Boston: Houghton Mifflin Company.</p>

- Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Pax México.
- French, W. (2007). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Giral, L. (2010). *Su empresa ¿de clase mundial?* México: Panorama.
- Granados, J. (2012). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Trillas.
- Hernández P. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson.
- Joyanes, L. (2017). *Industria 4.0, La cuarta revolución industrial*. España: Alfaomega.
- Mondy, R. W. y Martocchio J. J. (2011). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Education.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., Wright, P. (2014). *Human resource management: gaining a competitive advantage*. Boston: McGraw Hill–Irwin
- Patton, T. (2007). *Pagos*. Nueva York: Free Press.
- Quintanilla, J. (2002). *Dirección de Recursos humanos en empresas multinacionales*. Madrid: Prentice Hall.
- Werther, W. (2014). *Human Resources and Personnel Management*. USA: Mc Graw Hill Education

### Bibliografía complementaria

- Aguilar, E y Sastre M. (2003). *Dirección de Recursos humanos*. Un enfoque estratégico. Madrid: McGraw Hill.
- Ariza, J.A., Morales A.C., y Morales E. (2004). *Dirección y administración integradora de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Bohlander, G. y Snell S. (2013). *Administración de Recursos humanos*. México: Cengage.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2004). *Dirección estratégica de personas*. España: Prentice Hall.
- Dolan, S., Valle R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los Recursos humanos. Preparando profesionales para el S. XXI*. Madrid: McGraw Hill.
- Edvinsson, L. y Malone M. (2007). *El capital intelectual: Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*. Bogotá: Norma.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos humanos*, Argentina: McGraw Hill.
- Milkovich, G. y Newman J. (2008). *Compensation*. Boston: McGraw Hill.
- Porter, M. (2015). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México: Grupo Patria Cultural.
- Rimsky, M. (2005). *Administración de la Remuneración Total: Nuevos Sistemas de Pago al Personal*. México: McGraw Hill.
- Varela, R. (2012). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson.
- Villareal, R. y Villareal T. (2003). IFA. *La empresa competitiva sustentable en la era del capital intelectual*. México: McGraw Hill.