

Guía docente de la asignatura

Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 20/07/2023

## Gobierno y Competitividad en los Procesos de Internacionalización de las Empresas (M02/56/1/3)

**Máster**

Máster Universitario en Economía y Organización de Empresas

**MÓDULO**

Módulo I: Herramientas de Análisis e Investigación

**RAMA**

Ciencias Sociales y Jurídicas

**CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO**

Escuela Internacional de Posgrado

**Semestre**

Primero

**Créditos**

3

**Tipo**

Obligatorio

**Tipo de enseñanza**

Presencial

### PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Se recomienda tener conocimientos básicos de administración de empresas y dirección estratégica

### BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Máster)

- Fundamentos Teóricos en Administración Internacional: Teorías explicativas de la Inversión Directa en el Exterior y de los procesos de internacionalización.
- La elección del método de entrada en los mercados exteriores: modelos explicativos.
- El estado actual de la investigación sobre empresas multinacionales
- La gestión de los recursos humanos en las empresas multinacionales
- Estado actual de la investigación en la gestión de recursos humanos en empresas multinacionales.
- Los estudios transculturales: la influencia de las dimensiones culturales.

### COMPETENCIAS

#### COMPETENCIAS BÁSICAS



- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

### COMPETENCIAS GENERALES

- CG04 - Capacidad para comunicar y transmitir sus conocimientos, habilidades y destrezas
- CG05 - Habilidades para gestionar la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)
- CG06 - Capacidad para trabajar en equipo
- CG09 - Capacidad para comprender y aplicar principios de responsabilidad ética en el desarrollo de sus actividades formativas y profesionales
- CG1 - Capacidad para adquirir, comprender y sistematizar conocimientos teóricos vinculados a temáticas específicas de las áreas de Economía y Empresa.
- CG10 - Capacidad para aplicar los principios de la calidad en el desarrollo de sus actividades formativas y profesionales.
- CG2 - Capacidad de aplicar y utilizar los conocimientos adquiridos para la solución de problemas reales en el mundo de la economía y la empresa.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE05 - Comprensión y dominio de los fundamentos teóricos en Administración Internacional.
- CE06 - Capacidad para tener un conocimiento profundo de la gestión de los recursos humanos en las empresas multinacionales
- CE07 - Capacidad para conocer y comprender los estudios de carácter transcultural.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Conocer los principales aspectos estratégicos relacionados la internacionalización de las empresas
- Saber las principales aportaciones de las teorías explicativas de la inversión directa en el exterior y del proceso de internacionalización.
- Identificar las líneas de investigación actuales en el ámbito de la administración internacional.
- Comprender la importancia de los estudios cross-culturales o cross-nacionales.
- Entender los principales aspectos estratégicos de la gestión internacional de recursos humanos.



## PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

### TEÓRICO

#### Tema 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

- La internacionalización empresarial: contexto internacional y competitividad internacional.
- Teorías explicativas de la internacionalización de la empresa
- El plan de internacionalización de las empresas

#### Tema 2. LOS ESTUDIOS CROS-CULTURALES O CROS-NACIONALES

- Modelos explicativos de las diferencias culturales entre países
- Perfil institucional de los países: propuestas de medición
- La distancia cross-nacional entre países: más allá de la distancia cultural e institucional
- La distancia cultural e institucional entre países: Su influencia en las decisiones empresariales

#### Tema 3. LA ADMINISTRACIÓN INTERNACIONAL

- Delimitación del dominio de la administración internacional
- Identificación de las principales publicaciones y webs especializadas en el campo de la administración internacional
- Tendencias actuales de investigación en administración internacional

#### Tema 4. EL ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EMPRESAS INTERNACIONALES

- La investigación sobre la empresa multinacional
- Una revisión sobre la Gestión Internacional de Recursos Humanos
- El proceso de transferencia de políticas y prácticas de recursos humanos en la empresa multinacional
- Principales aspectos a destacar en la gestión de expatriados y figuras afines

### PRÁCTICO

#### Seminarios/Talleres

- Taller 1: Fuentes de información en los estudios en administración internacional
- Taller 2: Influencia de la cultura en las prácticas de recursos humanos utilizando el modelo de Hofstede

#### PRÁCTICAS DE LABORATORIO:

- Práctica 1. La Globalización versus des-globalización de los mercados.
- Práctica 2. Un análisis comparativo de los procesos de internacionalización de las empresas multinacionales
- Práctica 3. Los factores que influyen en el comportamiento y/o el resultado innovador de subsidiarias españolas pertenecientes a empresas multinacionales
- Práctica 4. Estudio de los factores que influyen en el modelo de recursos humanos en una empresa multinacional siguiendo el Modelo EPRG



## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Benito, G. R., Cuervo-Cazurra, A., Mudambi, R., Pedersen, T., & Tallman, S. (2022). The future of global strategy. *Global Strategy Journal*, 12(3), 421-450.
- Berry, H., Guillén, M. F., & Zhou, N. (2010). "An institutional approach to cross-national distance". *Journal of International Business Studies*, 41(9):1460-1480
- Bonache, J. (2002). Dirección estratégica de personas : evidencias y perspectivas para el siglo XXI . Financial Times-Prentice Hall.
- Björkman I., Welch D. (2015): "Framing the field of international human resource management research", *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (2), pp.136-150.
- Drachal, K.(2014): "What do we know from EPRG Model?". *Ecoforum Journal*, 3, <<http://ecoforumjournal.ro/index.php/eco/article/view/85>>
- Gómez Mejía, L. R., Cardy, R. L., & Balkin, D. B. (2016). Gestión de recursos humanos (8a ed.). Pearson. [https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_Escritorio\\_Visualizar?cod\\_primaria=1000193&libro=6470](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=6470)
- Johanson, J. & Vahlne, J.E. (2009): "The Uppsala internationalization process model revisited: From liability of foreignness to liability of outsidership" *Journal of International Business Studies*, 40: 1411-1431
- López Duarte, C. & Vidal Suárez, M. (2010): "La influencia de la distancia cultural en el proceso de crecimiento internacional: ¿Una cuestión de paradigma?", *Información Comercial Española*, nº 856, pp 21-40.
- Morschett D., Schamm-Klein, H, Zentes, J. (2015) *Strategic Internacional Management*. 3rd Edition. Springer Glaber Reiche, B. S, Harzing, A., y Tenzer, H. (2018): *International Human Resource Management* . 5th ed. Los Angeles: SAGE.
- White, G. O., Guldiken, O., Hemphill, T. A., He, W., & Khoobdeh, M. S. (2016). Trends in International Strategic Management Research From 2000 to 2013: text mining and bibliometric analyses. *Management International Review*, 56(1), 35-65

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

#### Bibliografía complementaria Tema 1

- Johanson, J.; & Vahlne, J.E. (2009): "The Uppsala internationalization process model revisited: From liability of foreignness to liability of outsidership" *Journal of International Business Studies*, 40: 1411-1431.
- Kano, L., & Verbeke, A. (2019). Theories of the multinational firm: A microfoundational perspective. *Global Strategy Journal*, 9(1), 117-147.
- Oviatt, B.; & McDougal, P. (1997): "Challenges for Internationalization Process Theory: The case of Internacional New Ventures", *Management International Review*, 37: 85-99.
- Witt, Michael A. "De-globalization: Theories, predictions, and opportunities for international business research." *Journal of International Business Studies* (2019): 1-25.

#### Bibliografía complementaria Tema 2

- Bae, J. H., & Salomon, R. (2010). Institutional distance in international business research. In *The past, present and future of international business & management* (Vol. 23, pp. 327-349). Emerald Group Publishing Limited.
- Berry, H., Guillén, M. F., & Zhou, N. (2010). An institutional approach to cross-national distance. *Journal of International Business Studies*, 41(9):1460-1480.



- Beugelsdijk, S., Kostova, T., & Roth, K. (2017). An overview of Hofstede-inspired country-level culture research in international business since 2006. *Journal of International Business Studies*, 48, 30-47.
- Hofstede, G. (2001): *Culture's consequences: comparing values, behaviours, institutions and organizations across countries*. Sage, Londres
- House, R.J., Hanges, P.M., Javidan, M., Dorfman, P. & Gupta, V. (2004) *Culture, leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, Sage: Thousand Oaks, CA.
- Kostova, T., Beugelsdijk, S., Scott, W. R., Kunst, V. E., Chua, C. H., & van Essen, M. (2020). The construct of institutional distance through the lens of different institutional perspectives: Review, analysis, and recommendations. *Journal of International Business Studies*, 51, 467-497.

### Bibliografía complementaria Tema 3

- Boddewyn, J.J. (1999): *The Domain of International Management*. *Journal of International Management*, 5: 3-14
- Ghauri, P., Strange, R., & Cooke, F. L. (2021). Research on international business: The new realities. *International Business Review*, 30(2), 101794.
- Tallman, A.; & Pedersen, T. (2015): What is international strategy research and what is not?, *Journal of Global Strategy*, 5: 273-277.
- Terjersen, S.; Hessels, J., & Li, D. (2013): Comparative international entrepreneurship: a review and research agenda. *Journal of Management*, May: 1-46.
- Werner, S. & Brouther, L.A. (2002): How International is management? *Journal of International Business Studies*, vol 33(3): 583-591.

### Bibliografía complementaria Tema 4

- Bonache, J. & Festing, M. (2020). Research paradigms in international human resource management: An epistemological systematization of the field. *German Journal of Human Resource Management*, 34(2), pp-123.
- Dabic M., González-Loureiro M., Harvey M. (2015): "Evolving research on expatriates: what is 'known' after four decades (1970-2012)", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 3, pp. 316-337.
- De Cieri, H.; Cox, J.; Wolfram, F. (2007): "A review of international human resource management: Integration, imitation", *International Journal of Management Review*, vol 9(4), 281-302.
- Martínez Lucio, M. (2014): *International Human Resource Management: An employment relations perspective*. Ed: Sage, London.
- Pudelko M.,Reiche S., Carr C. (2015): "Recent developments and emerging challenges in international human resource management", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 2, pp. 127-135.
- Randall, S. Tarique, I. (2007): "International Human Resource Management: A North American Perspective, a thematic update and suggestions for future research", *International Journal of Human Resource Management*, Vol 18(5), mayo 2007, 714-744.
- Rosenzweig, P.M., y Nohria, N. (1994): "Influences on human resource management practices in multinational corporations", *Journal of International Business Studies*, 25(2), 229 - 251.
- Soderberg, A. (2015): "Recontextualising a strategic concept within a globalising company: a case study on Carlsberg's 'Winning Behaviours' strategy", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 2, pp. 231-257.
- VV.AA. (2014): *1000 preguntas sobre expatriación*. Ed: Francis Lefebvre, Madrid.

### ENLACES RECOMENDADOS



- Academy of International Business <https://www.aib.world/>
- European International Business Academy <https://www.eiba.org/r/home>
- European Association for People Management <https://www.eapm.org/>
- Global Competitiveness Ranking <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/>
- Globalization Indicators <https://www.kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>
- Globe Project <https://globeproject.com/>
- Hofstede Model <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>

## METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Exposición de conceptos en clases magistrales
- MD02 Resolución de problemas en clases
- MD03 Aprendizaje individual mediante realización de trabajos
- MD04 Aprendizaje grupal mediante el debate y la realización de trabajos
- MD05 Aprendizaje de casos prácticos mediante la resolución de problemas en laboratorio o aulas de informática
- MD06 Tutorización individual
- MD07 Tutorización grupal
- MD08 Exposición y discusión de trabajos, casos y ejercicios

## EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

### EVALUACIÓN ORDINARIA

El artículo 17 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que la convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final.

La asistencia a clase es obligatoria en al menos un 70% de las sesiones para poder superar el curso en la convocatoria ordinaria, siendo necesaria una participación activa en las sesiones. Además, es también requisito necesario la superación del examen escrito para superar el curso. Cubiertos estos dos requisitos, la nota final del curso en la convocatoria ordinaria se obtiene de la ponderación de los siguientes factores:

- Examen escrito: 50% de la calificación del curso.
- Presentación de trabajos individuales: 20% de la calificación del curso
- Presentación de trabajos en grupo: 10% de la calificación del curso
- Valoración de ejercicios y prácticas desarrolladas en clase: 10% de la calificación del curso.
- Valoración de participación en la asistencia a clase: 10% de la calificación del curso.

En la convocatoria ordinaria el estudiante que no se presente a este examen final de la convocatoria ordinaria tendrá la calificación de “No presentado” (art. 22.4).



## EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. **De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.**

En la convocatoria extraordinaria y en la evaluación única final, la prueba de evaluación será un examen escrito con una ponderación del 100% en la calificación final del curso. Esta prueba versará sobre los contenidos del curso con un programa idéntico al de la convocatoria ordinaria. El estudiante que no se presente a esta prueba escrita tendrá la calificación de “No presentado”.

**Aquellos estudiantes que han superado el sistema de evaluación continua en la convocatoria ordinaria quedarán exentos de realizar una parte práctica del examen.** En este caso, la nota obtenida en el examen final (siempre que lo superen, es decir, obtengan un mínimo de 5 puntos sobre 10) ponderará el 50% y la calificación de la evaluación continua ponderará otro 50%.

## EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

El artículo 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que podrán acogerse a la evaluación única final, el estudiante que no pueda cumplir con el método de evaluación continua por causas justificadas.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de las clases, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, a la Coordinación del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

La evaluación en tal caso consistirá en un examen escrito con una ponderación del 100% en la calificación final del curso. Esta prueba versará sobre los contenidos del curso con un programa idéntico al de los estudiantes que han superado la asignatura por evaluación continua.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): [Gestión de servicios y apoyos](https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad) (<https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad>).

