

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANAN DE PUERTO RICO  
RECINTO METROPOLITANO  
ESCUELA DE GERENCIA  
PROGRAMA PH D – RECURSOS HUMANOS**

**PRONTUARIO**

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

Título del Curso	<b>Administración Comparativa</b>
Código y Número	<b>HURS 8010</b>
Créditos	<b>3</b>
Término Académico	
Profesor	
Horas de Oficina	
Teléfono de la Oficina	
Correo Electrónico	

**II. DESCRIPCIÓN**

Análisis de normas y valores culturales en diferentes períodos, particularmente en Latinoamérica y el Caribe. Evaluación de las implicaciones de las diferencias culturales para la toma de decisiones gerenciales. Análisis de los factores críticos en la formulación de la estrategia corporativa en diferentes países.

**III. OBJETIVOS**

Se espera que al finalizar el curso, el estudiante pueda:

1. Identificar las principales tendencias de la gerencia comparativa en las empresas de otros países, como Estados Unidos, América Latina y el Caribe.
2. Analizar las características esenciales de la gerencia en los Estados Unidos, América Latina, el Caribe, los países asiáticos u otras economías emergentes y la comunidad europea.
3. Identificar las principales diferencias y similitudes, como resultados de la comparación gerencial para los países: Estados Unidos, el Caribe y América Latina.
4. Discutir las funciones, los contenidos y la metodología de la gerencia comparativa; a través de sus bases teóricas y metodológicas para la transferencia del conocimiento (Know-how) de una cultura y de un país a otro (país de origen, país huésped o país de acogida).
5. Identificar y discutir áreas de investigación desde las perspectivas económicas, sociales, culturales y contextuales de los elementos que

conforman la gerencia comparativa para las empresas de otros países, tales como América Latina, el Caribe, los países asiáticos u otras economías emergentes.

#### **IV. CONTENIDO TEMÁTICO**

- A. Contenido teórico de la gerencia comparativa
  - 1. Conceptos de gerencia comparativa
  - 2. Definición de gerencia comparativa
  - 3. Necesidad de la creación y desarrollo de la gerencia comparativa
  - 4. Resumen histórico
  - 5. Propósito, contenido y dimensiones de la gerencia comparativa
  
- B. Enfoques y modelos principales de la gerencia comparativa
  - 1. Tipología de los enfoques de la gerencia comparativa [Enfoque Universalista, El Agrupamiento Económico y el Agrupamiento Cultural].
  - 2. Principales orientaciones de la gerencia comparativa: Naturaleza socio-económica y Naturaleza psicológica/conductual
  - 3. Principales Modelos de la gerencia comparativa
  - 4. Ecológico/ambiental [Farmer/Richman, 1965]
  - 5. Desarrollo Económico [Harbison y Myers]
  - 6. Enfoque conductual [Ghiselli y Porter]
  - 7. Perspectiva de Sistema Abierto [Negandhi, 1975]
  - 8. Dimensiones culturales [Hofstede]
  
- C. Funciones y roles dentro de la gerencia comparativa
  
- D. Metodología de la gerencia comparativa
  - 1. Orientaciones y particularidades de la gerencia comparativa
  - 2. Métodos y técnicas para el estudio de la gerencia comparativa.
  - 3. Métodos y Técnicas generales
  - 4. Métodos y Técnicas No-métricas
  - 5. Tipología de los estudios de gerencia comparativa
  
- E. Integrando la cultura en el ambiente internacional
  - 1. Definición y dimensiones de la cultura

2. Cultura: percepciones, estereotipos, rituales y protocolo
3. Dimensiones empíricas de la cultura
4. Valores fundamentales de los empresarios
5. Entender la cultura global
6. Tomar decisiones en las diferentes culturas

F. Tendencias Internacionales en la gerencia de empresas

1. Variables que tiene impacto sobre la gerencia empresarial
2. Mutaciones en la gerencia de la empresa
3. Orientación previsional y predominio innovación
4. Flexibilidad de los sistemas gerenciales
5. Métodos gerenciales de alta motivación
6. Informatización de la gerencia
7. Gerencia formativa y participativa
8. Internacionalización de la gerencia
9. Implicaciones de los diferentes sistemas gerenciales para las empresas

G. Gerencia en los Estados Unidos

1. Rasgos de la gerencia en el ambiente en los Estados Unidos
2. Particularidades de la gerencia en los Estados Unidos
3. Valores y objetivos de la dinámica organizacional
4. Predominio de la estructura organizacional piramidal
5. Integración de los elementos información-decisión
6. Gerencia de producción integrada
7. Desarrollo de los recursos humanos y el capital humano
8. Importancia de los roles de los gerentes
9. Relaciones obrero-patronal
10. Características de la negociación con americanos y canadienses.

H. Gerencia en los países latinoamericanos y el Caribe

1. Características generales de los gerentes Latinoamericanos
2. Características sobresalientes de la gerencia de empresas latinoamericanas y caribeñas
3. Visión específica de la organización
4. Formas específicas de comunicación
5. Particularidades de la estructura organizacional
6. Contratación e integración del personal
7. Sistema de compensación y rotación de puestos
8. Principales rasgos del ambiente latinoamericano y caribeño

- I. Gerencia en los países asiáticos
  - 1. Características generales de los gerentes japoneses
  - 2. Características sobresalientes de la gerencia de empresas japonesas
  - 3. Visión específica de la organización
  - 4. Formas específicas de comunicación
  - 5. Particularidades de la estructura organizacional
  - 6. Contratación e integración del personal
  - 7. Sistema de compensación y rotación de puestos
  - 8. Kaizen Continuo
  - 9. Principales rasgos del ambiente japonés
  - 10. Haciendo negocios con la República Popular China, India, Indonesia, Malasia, las filipinas, Corea del Sur y Singapore.

- J. Gerencia en la Unión Europea
  - 1. La Unión Europea como sistema único multicultural de integración internacional
    - a. Corta presentación evolutiva
    - b. Principales características
    - c. Europa como un complejo cultural
  - 2. Principales características de la gerencia en Alemania, Francia e Inglaterra en una visión comparativa.
    - a. Organización general del sistema de gerencia empresarial
    - b. Gerencia participativa en el proceso de Toma de decisiones
    - c. Motivación personal
    - d. Contenido y tipos de controles
    - e. Organización del departamento de producción
    - f. Liderato y enfoque organizacional
    - g. Estilo de liderato y gerencia
  - 3. Principales rasgos de la gerencia europea
    - a. Estrategia y alianzas estratégicas
    - b. Remodelando el sistema organizacional de la compañía
    - c. Estructura organizacional de las empresas multinacionales.

## **V. Actividades**

- A. Solución de Problemas
- B. Trabajo Monográfico
- C. Clase presentaciones
- D. Exámenes

## VI. Evaluación

	Puntuación	% de la nota final
Dos exámenes parciales	200	50
Examen final	100	25
Pruebas cortas	100	15
Asignaciones	100	10

### A. Exámenes

Hay dos exámenes: dos durante el trimestre, y el examen final. Los tres exámenes (incluyendo el examen final) no son acumulables. A excepción de los estudiantes en línea, los exámenes se tomarán en la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano. Los exámenes constarán de preguntas de verdadero / falso (1 punto cada uno) y preguntas de opción múltiple (2 puntos cada uno). Las calificaciones de los exámenes son siempre en una escala de 100 puntos.

### B. Pruebas cortas

Se ofrecerán pruebas cortas de verificación de lecturas de los artículos asignados en clase

### C. Asignación

Al final del trimestre entregarán una monografía en torno a algún o de los temas discutidos en clase, previamente aprobado por el profesor.

### Asistencia

La asistencia a clase y participación se tendrán en cuenta en la calificación final. La asistencia a clase y participación es esperada debido a que la clase está diseñada como una experiencia de aprendizaje compartido y porque información esencial que no está en el libro de texto será discutida en clase. Además, la asistencia y participación en todas las sesiones de clase es esencial para la integración del material y su capacidad para demostrar destreza. La información que será presentada en la clase ayuda a la preparación para los exámenes. Los estudiantes también son responsables de reponer cualquier trabajo de la clase. Los estudiantes que no asisten se espera que se reúnan con otro estudiante para conseguir los apuntes de clase y conocer toda la información dada en la misma. Los estudiantes serán responsables por estar preparados

para la clase todos los días, y serán llamados a participar en la discusión en clase.

#### Lecturas asignadas

Los estudiantes son responsables de leer todas las lecturas asignadas y venir preparados para su discusión en la clase.

#### Calificaciones

Las calificaciones se determinan en base al rendimiento en los exámenes y la participación en clase.

A - 90% - 100% - Excepcional

B - 80% - 89% - Bueno

C - 70% - 79% - Satisfactorio

D - 60% - 69% - Rendimiento marginal o insatisfactorio

F - 0% - 59% - Fracaso

## **VII. Notas Especiales**

### **A. Servicios auxiliares o necesidades especiales**

Los alumnos que requieren acomodados especiales deben solicitar estos servicios al inicio del curso, tan pronto como se dan cuenta de que necesitan ayuda. Los estudiantes pueden acceder a este servicio con el profesor José Rodríguez, Coordinador de Estudiantes con Necesidades Especiales en la Oficina de Orientación y Consejería en el primer piso del Centro de Estudiantes del Recinto Metro.

### **B. Honradez, fraude y plagio**

El plagio, la deshonestidad, el fraude y cualquier otro tipo de manipulación o conducta inapropiada relacionada con el rendimiento académico es inaceptable en nuestra institución. Se tomarán medidas disciplinarias con los estudiantes encontrados culpables de tales prácticas establecidas en el Capítulo V, Artículo 1, Sección B.2 del Manual de Reglas y Reglamentos de estudiante. <http://metro.inter.edu/servicios/documentos/reglamentosestudiantes2006.pdf>

La Universidad Interamericana tiene muy estrictos reglamentos respecto al plagio (usar las ideas o palabras de otros sin dar el adecuado crédito), por lo que es importante que usted lea específicamente el capítulo 5, artículo 1, sección B.2c del Manual del Reglamento de Estudiantes. En esta sección claramente se explica lo que es plagio. Además, explica los tipos de sanciones a los que los estudiantes se exponen cuando este se comete.

### **C. Uso de dispositivos electrónicos**

Los teléfonos celulares (móviles) y cualquier otro dispositivo electrónico que podría interrumpir el proceso de enseñanza-aprendizaje o interrumpir un medio favorable para la excelencia académica serán desactivados. Los teléfonos celulares y buscapersonas deben ser apagados o puesto en un mensaje de texto durante la clase. Situaciones críticas se tratarán de manera adecuada. El uso de dispositivos electrónicos que permiten el acceso, almacenamiento o envío de datos durante las pruebas o exámenes están prohibidos.

## **VIII. RECURSOS EDUCATIVOS**

### **Texto Requerido:**

Edfelt, R. B. (2010). *Global comparative management: A functional approach*. Los Angeles: Sage

### **NOTA: HABLAR CON LA PROFESORA**

## **IX. BIBLIOGRAFÍA**

Aycan, Z. Kanungo, R. N & Mendonca, M. (2014). *Organizations and management in cross-cultural context*. Los Angeles, CA: Sage Sage.

Gratton, L. (2014). *How corporations succeed by solving the World's toughest problems*. New York: McGraw-Hill Education.

Sull, D. & Eisenhart, K. M. (2015). *Simple rules: How to thrive in a ' complex World*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

### **Artículos**

### **Revistas**

*Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Asia Pacific Journal of Human Resources, California Management Review, European Management Journal, Global Focus, Group and Organization*

*Studies, Harvard Business Review, Human Resource Management Journal, International Business Review, International Journal of Human Resource Management, International Journal of Inter-cultural Relations, International Labor Review, International Studies of Management and Organization, Journal of International Business Studies, Journal of Management, Journal of Management Development, Journal of World Business, Management International Review, Organizational Dynamics, Organization Studies, Sloan Management Review, Strategic Management Journal, and others.*

Rev. 01/2016