

<p style="text-align: center;">Definición de la materia.</p> <p style="text-align: center;">Materia 3.2: Gestión de personas.</p>	<p style="text-align: center;">Créditos ECTS</p> <p style="text-align: center;">3 ECTS (75 HORAS)</p> <p style="text-align: center;">OBLIGATORIA</p>
<p>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</p> <p>Los contenidos que componen esta materia se imparten a lo largo del primer semestre de la titulación.</p>	
<p>Competencias.</p> <p><u>COMPETENCIAS BÁSICAS</u></p> <p>C.B. 7 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.</p> <p>C.B. 10 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.</p> <p><u>COMPETENCIAS GENERALES</u></p> <p>C.G. 4 El alumnado conocerá las variables fundamentales requeridas para la gestión de empresas que operan en un entorno global y ser capaz de tomar las decisiones oportunas en distintos niveles de la actividad empresarial.</p> <p>C.G. 5 El alumnado estará capacitado para entender las variables socioeconómicas principales de distintas zonas geográficas y la influencia de estas a la hora de enfocar actividades empresariales.</p> <p><u>COMPETENCIAS TRASVERSALES</u></p> <p>C.TR. 2. Comunicación efectiva</p> <p>C.TR. 3 Resolución de problemas</p> <p>C.TR. 4 Toma de decisiones</p> <p>C.TR. 6 Aprender a aprender</p> <p><u>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</u></p> <p>C.E. 3.2.1 Obtener una visión general e integrada de la gestión y liderazgo de las personas en las organizaciones globales, comprendiendo las diferentes políticas para el desarrollo de las personas</p>	
<p>Requerimientos previos.</p> <p>No se establecen.</p>	
<p>Resumen de contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La función de gestión de las personas en la empresa internacional • Conceptos y herramientas para la gestión de las personas a nivel global.. • Cooperación entre personas ubicadas en diferentes zonas geográficas • Competencias de gestión global. • Asignaciones internacionales: enfoques, conceptos y fases. • Gestión multicultural. 	

Actividades formativas.

- Presentaciones en el aula de teoría y conceptos asociados a la materia por parte del profesorado. (2 ECTS)
- Trabajos grupales orientados a la resolución de problemas. (0,5 ECTS)
- Lectura de artículos científicos y libros. (0,5 ECTS)

Sistema de evaluación.

Todas las materias se evaluarán mediante el sistema de evaluación continua a través de la cual se proporciona una información constante, tanto a los / de los profesores como a los / de los estudiantes del proceso de aprendizaje a lo largo del periodo académico.

- Las acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias prácticas de las asignaturas se evaluarán a través de la realización de diferentes actividades (trabajos en grupo, casos, problemáticas reales, etc.) correspondiendo como máximo al 80% de la nota final.
- Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual se podrán evaluar con pruebas orales y/o escritas que corresponden como mínimo al 20% de la nota final.

Los detalles de evaluación y calificación se harán explícitos en la planificación docente anual de las materias en función de los docentes responsables y de los conocimientos de cada módulo / curso.

Bibliografía.

- ALBIZU, E. y LANDETA, Jon. (2001): *"Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica"*. Ediciones Pirámide.
- ARMSTRONG, M. (1996): *"A handbook of Personnel Management Practice"*. Kogan Page Ed. . Londres. Sexta Edición.
- CASADO, E. y GÓMEZ, C. (2006): *"Los Desafíos de la Conciliación de la Vida Familiar y Profesional en el Siglo XXI"*. Editorial Biblioteca Nueva, S.L , Madrid
- DOLAN, S.L.; VALLE, R.; JACKSON, S.E y SCHULER, R.S. (2003): *"La Gestión de los Recursos Humanos"*, McGrawhill.
- ELORZA, U. ARITZETA, A. y AYESTARÁN, S. (2011): *"Exploring the Black Box in Spanish firms: The Effect of the Actual and Perceived System on Employees' Commitment and Organizational Performance"*. The International Journal of Human Resource Management, 22:7, 1401-1422
- FESTING, M (2012). *"International Human Resource Management and Economic Theories of the Firm"*. En *Handbook of Research in International Human Resource Management*, Stahl, G., Björkman, I y Morris, S (Ed.). Second edition. Edward Elgar. pp. 453-471.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B. y CARDY. R.I. (1999): *"Gestión de Recursos Humanos"*. Prentice-Hall.
- MORALES, A.C.; ARIZA, J.A. y MORALES, E. (2000): *"Gestión Integrada de Personas, una Perspectiva de Organización"*. Editorial Desclée de Brouwer, S.A.
- MORALES, A.C.; ARIZA, J.A. y MORALES, E. (2004): *"Dirección y Administración Integrada de Personas, Fundamentos, Procesos y Técnicas en práctica"*. Editorial McGraw Hill.
- PINNINGTON, A H. (2013). *"Strategic Management and IHRM"*. En *International Human Resource Management, Third Edition*, de Harzing, Anne-Wil y Pinnington, Ashly. Sage Publications Ltd. pp. 13-46.
- STAHL G.K. , I. BJÖRKMAN y S. MORRIS (2012): *"Handbook of Research in International Human Resource Management"*, 2nd Edition, Cheltenham (Reino Unido). Editorial Edward Elgar Publishing Limited
- PINNINGTON, A H. (2013). *"Strategic Management and IHRM"*. En *International Human Resource Management, Third Edition*, de Harzing, Anne-Wil y Pinnington, Ashly. Sage Publications Ltd. pp. 13-46.
- ULRICH, Dave; LOSEY, Michael R. y LAKE, Gerry (2007): *"El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos"*. Colección Management Deusto