

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Desarrollo Directivo Internacional
Titulación	Máster Universitario en Gestión de Negocios Internacionales
Internacionales	
Escuela/ Facultad	Ciencias Sociales
Curso	
ECTS	6
Carácter	Obligatoria
Idioma/s	Castellano
Modalidad	A distancia
Semestre	Segundo semestre
Curso académico	2023-2024
Docente coordinador	Jorge Mauro Mestre Jordá

2. PRESENTACIÓN

El módulo “Desarrollo directivo internacional” es uno de los módulos obligatorios del Máster universitario en gestión de negocios internacionales, con un valor de 6 ECTS.

Teniendo en cuenta el perfil formativo que se espera que consiga el alumno cuando termine el máster, este módulo prepara a los estudiantes para aplicar nuevas formas de trabajo y actuación multicultural, elaborar las técnicas de comunicación en entornos internacionales y desarrollar habilidades para la gestión de las personas en un mundo global y multicultural.

Dentro del desarrollo global del MUGNI, este módulo es de vital importancia para acometer la gestión de los recursos humanos en cualquier proyecto empresarial.

La participación, el apoyo y los conocimientos del docente serán un aspecto fundamental para que el estudiante alcance el nivel óptimo de aprendizaje puesto que la forma en la que se transmita el conocimiento junto con la posible experiencia o aportación de casos de éxito/ fracaso que comparta el docente con el estudiante, permitirán a este último visualizar y asimilar el contenido teórico/ práctico aportado a través de los recursos electrónicos desarrollados.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas y generales:

- 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 transversales:

- CT1: Valores éticos: Capacidad para pensar y actuar según principios universales basados en el valor de la persona que se dirigen a su pleno desarrollo, y que conlleva el compromiso con determinados valores sociales.
- CT3: Trabajo en equipo: Capacidad para integrarse y colaborar de forma activa con otras personas, áreas y/u organizaciones para la consecución de objetivos comunes.
- CT4: Comunicación escrita/oral: Capacidad para transmitir y recibir datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción, siendo oral las que se realiza mediante palabras y gestos y, escrita, mediante la escritura y/o los apoyos gráficos.
- CT6: Adaptación al cambio: Ser capaz de aceptar, valorar e integrar posiciones distintas, adaptando el enfoque propio a medida que la situación lo requiera, así como trabajar con efectividad en situaciones ambiguas.
- CT7: Liderazgo: Ser capaz de orientar, motivar y guiar a otras personas, reconociendo sus capacidades y destrezas para gestionar eficazmente su desarrollo e intereses comunes.
- CT8: Espíritu emprendedor: Capacidad para asumir y llevar a cabo actividades que generan nuevas oportunidades, anticipan problemas y suponen mejoras.
- CT9: Mentalidad global: Ser capaz de mostrar interés y comprender otros estándares y culturas, reconocer las propias predisposiciones y trabajar con efectividad en una comunidad global.

Competencias específicas:

- CE5: Ser capaz de elaborar un diagnóstico de potencial de exportación y de capacidad de adaptación del producto o servicio al mercado internacional.
- CE6: Saber adaptar las competencias directivas al entorno de los negocios internacionales desde una perspectiva multicultural y respetando la diversidad.

Resultados de aprendizaje:

- RA1: Aplicar nuevas formas de trabajo y actuación multicultural.
- RA2: Elaborar las técnicas de comunicación en entornos internacionales.
- RA3: Desarrollar habilidades para la gestión de las personas en un mundo global y multicultural.

En la tabla inferior se muestra la relación entre las competencias que se desarrollan en la asignatura y los resultados de aprendizaje que se persiguen:

Competencias	Resultados de aprendizaje
CB9, CB10, CT1, CT3, CT4, CT6, CT7, CT8, CT9, CE5, CE6	RA1: Aplicar nuevas formas de trabajo y actuación multicultural.
CB9, CB10, CT1, CT3, CT4, CT6, CT7, CT8, CT9, CE5, CE6	RA2: Elaborar las técnicas de comunicación en entornos internacionales.
CB9, CB10, CT1, CT3, CT4, CT6, CT7, CT8, CT9, CE5, CE6	RA3: Desarrollar habilidades para la gestión de las personas en un mundo global y multicultural.

4. CONTENIDOS

El módulo está organizado en 2 Unidades de Aprendizaje (U.A.), las cuales, a su vez, están divididas en los siguientes recursos de aprendizaje:

Unidad 1. Las personas en la internacionalización.

1. La dirección internacional de personas
2. El papel de los RR. HH. en la internacionalización
3. La adaptación a nuevos entornos personales y profesionales
4. Distancia cultural: estereotipos y prejuicios
5. Las culturas en la globalización
6. Cultura y éxito de la gestión de personas: trabajando en medios multiculturales
7. Gestión de expatriados y trabajadores internacionales. Nuevas formas de actuación
8. Expatriación y repatriación
9. Legislación laboral y ética internacional

Unidad 2. Gestión de la diversidad

10. La diversidad en la política de RR. HH.
11. El trabajo en equipos internacionales: liderazgo y gestión
12. Negociación internacional en los RR. HH.
13. Planificación global de plantillas: movilidad
14. Reclutamiento y selección internacional
15. Formación en contextos plurinacionales
16. Gestión del desempeño global
17. Compensación y beneficios a nivel internacional
18. Competencias directivas internacionales

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral/ web conference
- Método del caso
- Aprendizaje cooperativo
- Aprendizaje basado en proyectos
- Entornos de simulación

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas
Lectura de temas de contenido	12 h
Seminario virtual	12 h
Lectura y consulta de recursos complementarios	10 h
Actividades de aplicación individuales	10 h

Actividades de aplicación colaborativas	14 h
Caso, problema o proyecto	20 h
Tutoría virtual	12 h
Trabajo autónomo	50 h
Cuestionarios de autoevaluación	2 h
Seguimiento y revisión de actividades	8 h
Total	150 h

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas de conocimiento	40
Trabajos / proyectos	40
Caso/problema	20

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Actividad individual nº1 – Unidad 1	Semana 22-23
Actividad grupal nº1 – Unidad 1	Semana 22-23
Caso nº1 – Unidad 1	Semana 23-24
Actividad individual nº 2 – Unidad 2	Semana 23-24
Actividad grupal nº2 – Unidad 2	Semana 24-25
Caso nº 2 – Unidad 2	Semana 24-25
Prueba de conocimiento	Semana 25

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Almagro Martín, C. (2020). Régimen fiscal de los trabajadores impatriados y expatriados en el IRPF. Madrid: Dykinson.
- Álvarez Fernández, M. (2017) El arte de liderar: artilugios e ingenios para dirigir grupos humanos. Madrid: La Muralla.
- Barraca Mairal, J. (2018). La estética de las organizaciones y de sus dirigentes. Madrid: SCHEDAS.
- Barragán Díaz, A. (2018). Selecting you, selecting me: Similarity biases in personnel selection and negotiation. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Berrelleza Carrillo, M.; Talavera Chavez, R. y Plazola Rivera, M. S. (2013). Identificar las diferencias culturales que afectan en el desarrollo de los negocios internacionales. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, núm. 3 (6).
- Del Mar Hidalgo Cedeño, M., Romero Zambrano, M.A., Pazmiño Chica, V.E.(2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. CIENCIAMATRIA, Nº. 10, 204-222.
- Di Marco, D., Moreno, A. A., Jaca, L. M., y Hoel, H. (2019). Lenguaje discriminatorio en contextos laborales: desenmascarando prejuicios y estereotipos. Revista de Psicología Social, 34(1), 110-136.
- Díaz, A., González, A. (2020). La Seguridad Social en la movilidad internacional de los trabajadores. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, nº 353.
- Galián Jiménez, M. (2018). Nuevas tendencias en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Gasalla, J. M. (2015). La dirección de personas. Editorial UOC.
- Jiménez López, E. (2017). Validación de una escala de competencias y de una escala de motivos para el desarrollo del talento de los directivos, Pamplona: Universidad de Navarra.
- Patiño Díazgranados, L.A. (2012). La Responsabilidad Social Empresarial (rse) y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano. Dimensión empresarial, 10(2), 86.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2019). Prevención de riesgos laborales y protección social de trabajadores expatriados. Madrid: Aranzadi Thomson Reuters.
- Rodríguez Tarodo, A., Recuero Virto, N., Blasco López, M.F., (2018). Employer branding: atraer y comprometer el talento en 5 pasos: Madrid: Pearson Educación.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., Ojeda Avilés, A., Fernández López, M.F. (2019). Legislación laboral. Madrid: Tecnos
- Sempere, P. (2020). El coronavirus lleva al límite la gestión de expatriados. Cinco días, Madrid: Prisacom.
- Thompson, J. D. (2017). Organizations in action: Social science bases of administrative theory. Routledge.

10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DIVERSIDAD

Desde la Unidad de Orientación Educativa y Diversidad (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación.

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

orientacioneducativa@universidadeuropea.es

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tu opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.

PLAN DE TRABAJO DE LA ASIGNATURA

(APARTADOS OBLIGATORIOS)

CÓMO COMUNICARTE CON TU DOCENTE

Cuando tengas una duda sobre los contenidos o actividades, no olvides escribirla en los foros de tu asignatura para que todos tus compañeros y compañeras puedan leerla.

¡Es posible que alguien tenga tu misma duda!

Si tienes alguna consulta exclusivamente dirigida al docente puedes enviarle un mensaje privado desde el Campus Virtual. Además, en caso de que necesites profundizar en algún tema, puedes acordar una tutoría.

Es conveniente que leas con regularidad los mensajes enviados por estudiantes y docentes, pues constituyen una vía más de aprendizaje.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades evaluables	Fecha
Actividad individual nº1 – Unidad 1	Semana 22-23
Actividad grupal nº1 – Unidad 1	Semana 22-23
Caso nº1 – Unidad 1	Semana 23-24
Actividad individual nº 2 – Unidad 2	Semana 23-24
Actividad grupal nº2 – Unidad 2	Semana 24-25
Caso nº 2 – Unidad 2	Semana 24-25
Prueba de conocimiento	Semana 25

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Actividad individual nº1 – Unidad 1: Valoración de competencias de la función de recursos humanos en un entorno internacional

Objetivos

- Los objetivos de aprendizaje a alcanzar en esta actividad son:
- Familiarizarse con las competencias más importantes para los perfiles de recursos humanos que tiene que trabajar en entornos internacionales.
- Comprender el papel que juega cada una de estas competencias.
- Fomentar la concreción de estas competencias en comportamientos observables.
- Concretar la forma de implementarlas.

Enunciado

Para la realización de esta actividad te pedimos que, por favor, selecciones entre 6 y 8 competencias básicas (no conocimientos, sino habilidades/capacidades) para todo profesional de RR. HH. que tenga que trabajar en entornos internacionales.

Y, para cada una de ellas:

- Justificar la importancia y necesidad de esa competencia.
- Incluir una breve definición (3-5 líneas) que englobe las habilidades y actitudes que implica la

competencia.

- Preparar un listado de 10 comportamientos que impliquen contar con o tener esa competencia.
- Realizar un listado de 10 comportamientos que impliquen NO contar con o tener esa competencia. P.ej. para la competencia “sensibilidad interpersonal”, que la persona tenga dificultad para comprender motivos diferentes a los propios.
- Identificar 3 acciones concretas a partir de las que se puede desarrollar la competencia.

Evaluación

El peso de esta actividad es de 10%.

Procedimiento de entrega

Subir el informe final a la actividad abierta en el Campus virtual en formato PDF. La entrega de la actividad se hará antes de las 23h59min del domingo de la semana de entrega a través de campus virtual y utilizando la herramienta antiplagio Turnitin. En el plazo de 1-2 semanas la persona tutora asignada a cada estudiante evaluará la entrega de acuerdo con la rúbrica y hará llegar a los estudiantes los comentarios pertinentes.

Actividad grupal nº1 – Unidad I: Proyecto de Desarrollo de un equipo Internacional (Parte 1)

Objetivos

Los objetivos de aprendizaje a alcanzar en esta actividad son:

- Aprender a utilizar herramientas de análisis estratégico.
- Identificar las competencias más importantes para tener éxito en contextos internacionales.
- Desarrollar aquellas habilidades necesarias según el propio perfil.

Enunciado

Para completar esta actividad, realizad un plan de desarrollo para un equipo internacional que tiene que adaptarse a un entorno multicultural. Para ello:

- Cread un informe DAFO/CAME tomando como referencias las propias competencias directivas y comparar con los niveles de competencia necesarios para un entorno internacional.
- Priorizad los aspectos a desarrollar en base a las necesidades de la organización y el entorno, aportando una argumentación a vuestra decisión.
- Traducid cada uno de los aspectos a objetivos concretos a conseguir.
- Para cada punto, especificad cómo se va a trabajar.
- Concretad qué comportamientos se habrán adquirido o modificado al finalizar el plan de desarrollo y en qué nivel de implementación.

Evaluación

El peso de esta actividad es de 10 %.

Procedimiento de entrega

Subir el informe final a la actividad abierta en el Campus virtual en formato PDF y con un mínimo de 5 paginas y máximo de 6 páginas. La entrega de la actividad se hará antes de las 23h59min del domingo de la semana de entrega a través de campus virtual y utilizando la herramienta antiplagio Turnitin. En el plazo de 1-2 semanas la persona tutora asignada a cada estudiante evaluará la entrega de acuerdo con la rúbrica y hará llegar a los estudiantes los comentarios pertinentes.

Actividad sobre caso nº1 – Unidad 1: Análisis de un Caso de Liderazgo de RR. HH. desde una perspectiva internacional

Objetivos

Los objetivos de aprendizaje a alcanzar en esta actividad son:

- Comprender el valor del área de RRHH en la gestión de entornos internacionales.
- Aprender a convencer de este valor.
- Implementar estrategias eficaces de gestión de personas en contextos internacionales que lleven a resultados de éxito.

Enunciado

Sobre los ejemplos que se presentan a continuación, el equipo deberá simular dos escenarios, uno sin la presencia e intervención estratégica del departamento de RR. HH., y otro con su participación, y realizar las siguientes actividades:

- Identificar cuáles son los aspectos críticos y las dificultades que puede encontrar la organización en cada uno de los ejemplos expuestos y cuál puede ser la consecuencia negativa para la misma.
- Concretar cuál es el valor que ha aportado recursos humanos en cada uno de los ejemplos.
- Especificar qué tipo de intervenciones (ejemplos concretos) ha realizado con una breve descripción de las mismas.
- Ponernos en situación y argumentar cómo podríamos convencer a una empresa de la importancia y ventajas de contar con un departamento de RR. HH. que gestione los aspectos críticos de una gestión de personas internacional.

Los ejemplos propuestos son:

Una empresa española manda a un trabajador veterano a su oficina en Emiratos Árabes para que ocupe el cargo de Director Comercial. El trabajador es actualmente Jefe de Ventas de la zona de Levante, tiene 35 años y cuenta con experiencia previa en entornos internacionales, siempre en Europa. Al trabajador le acompaña su mujer y un hijo.

A raíz de la fusión con una empresa alemana, los 107 trabajadores de una empresa en España tienen que aprender a coordinarse con sus 195 nuevos compañeros alemanes.

Una empresa turística española se plantea dar el salto internacional con la apertura de una nueva sede en India. En España, la empresa contará con 25 trabajadores y en India abrirán con 10.

Evaluación:

El peso de esta actividad es del 10 %.

Procedimiento de entrega

Cada equipo cuelga un único PDF con las respuestas a cada uno de los 3 ejemplos propuestos en el campus virtual (mínimo 1 folio, máximo 2 por cada ejemplo). La entrega de la actividad se hará antes de las 23h59min del domingo de la semana de entrega a través de campus virtual y utilizando la herramienta antiplagio Turnitin. En el plazo de 1-2 semanas la persona tutora asignada a cada estudiante evaluará la entrega de acuerdo con la rúbrica y hará llegar a los estudiantes los comentarios pertinentes.

Actividad individual nº2 – Unidad 2: Negociación de una transacción Internacional**Objetivos**

Los objetivos de aprendizaje a alcanzar en esta actividad son:

- Conocer los principales aspectos a tener en cuenta en una negociación internacional.
- Identificar las peculiaridades de una negociación internacional que no son tan relevantes en cualquier otro tipo de negociación.
- Planificar con éxito una negociación.
- Desarrollar con éxito las diferentes etapas de una negociación.
- Practicar las técnicas básicas de negociación.

Enunciado

Para el desarrollo de la siguiente actividad, te pedimos que imagines un escenario hipotético donde un departamento de recursos humanos de una empresa tenga que enfrentarse a una negociación internacional en un aspecto relacionado con la gestión de recursos humanos y, sobre ese escenario, realices los siguientes ejercicios:

- Describir brevemente el tipo de empresa, estructura y enfoque estratégico del departamento de recursos humanos y motivo por el que se plantea la negociación.
- Clarificar los objetivos de negociación y presentar el plan de negociación, incluyendo los participantes, las técnicas y recursos que se van a utilizar durante la misma.
- Explicar cuál fue el desarrollo de la negociación y el resultado final.

Evaluación

El peso de esta actividad es del 10 %.

Procedimiento de entrega:

Subir el informe final a la actividad abierta en el Campus virtual en formato PDF y con un máximo de 3 páginas. La entrega de la actividad se hará antes de las 23h59min del domingo de la semana de entrega a través de campus virtual y utilizando la herramienta antiplagio Turnitin. En el plazo de 1-2 semanas la persona tutora asignada a cada estudiante evaluará la entrega de acuerdo con la rúbrica y hará llegar a los estudiantes los comentarios pertinentes.

Actividad grupal nº 2 – Unidad 2: Proyecto de desarrollo de un equipo internacional (Parte 2)

Documento adjunto: MUGENI-DES_DIR_UA2_AAG_anexo.xlsx

Objetivos:

Los objetivos de aprendizaje a alcanzar en esta actividad son:

- Conocer los diferentes roles de equipo y las aportaciones de cada uno de ellos.
- Practicar la coordinación de diferentes roles, perspectivas y personalidades.

Enunciado:

Para la correcta realización de la actividad se solicita:

- La cumplimentación individual del cuestionario de los roles de Belbin para conocer nuestro propio rol de equipo (adjunto a esta misma actividad).
- Compartir los roles obtenidos en cada miembro del equipo de trabajo.
- Identificar para cada uno de los roles:
 - Cuáles serían sus fortalezas y debilidades.
 - Sus puntos de alto y bajo rendimiento.
 - Las situaciones de bloqueo y estrés.
 - En qué momento intervendría cada miembro del equipo, en qué tarea concreta y por qué.

Evaluación:

El peso de esta actividad es 10%.

Procedimiento de entrega:

Subir el informe final a la actividad abierta en el Campus virtual en formato PDF y con un máximo de 6 páginas. La entrega de la actividad se hará antes de las 23h59min del domingo de la semana de entrega a través de campus virtual y utilizando la herramienta antiplagio Turnitin. En el plazo de 1-2 semanas la persona tutora asignada a cada estudiante evaluará la entrega de acuerdo con la rúbrica y hará llegar a los estudiantes los comentarios pertinentes.

Actividad sobre caso nº 2 – Unidad 2: Análisis de un Caso de Trabajo en Equipo en entornos multiculturales**Objetivos**

Los objetivos de aprendizaje a alcanzar en esta actividad son:

- Concienciar de la importancia de favorecer el trabajo en equipo.
- Planificar una intervención en RR. HH. para la coordinación de un equipo.
- Comprender la importancia de la comunicación en entornos internacionales y multiculturales.

Enunciado

Ejemplo: Para estudiar la viabilidad de invertir en la expansión en Asia como parte del plan estratégico de la compañía, el equipo de Desarrollo de Negocio, localizado en España, debe coordinarse con la filial en Japón.

Vosotros sois el equipo de España y en Japón trabajan 10 personas en los departamentos de Ventas, Marketing, Administración y Finanzas, Producción y Recursos Humanos.

¿Cómo conseguiríais que estos dos equipos trabajaran coordinados y en armonía? Definid:

- Objetivo general a conseguir y objetivos específicos.
- Plan de trabajo e intervenciones.
- Seguimiento.
- Sistema de comunicación.
- Evaluación del éxito de la integración.

Evaluación:

El peso de esta actividad es 10%.

Procedimiento de entrega:

Subir el informe final a la actividad abierta en el Campus virtual en formato PDF y con un máximo de 3 páginas. La entrega de la actividad se hará antes de las 23h59min del domingo de la semana de entrega a través de campus virtual y utilizando la herramienta antiplagio Turnitin. En el plazo de 1-2 semanas la persona tutora asignada a cada estudiante evaluará la entrega de acuerdo con la rúbrica y hará llegar a los estudiantes los comentarios pertinentes.

RÚBRICAS DE LAS ACTIVIDADES EVALUABLES

1. Actividades Individuales Unidad 1 y Unidad 2

RUBRICAS			
Organización.		Referentes y fuentes.	
Profundidad de la investigación.		Formato y presentación.	
Redacción.		Interpretación de la información. Estructuración de las ideas.	

Porcentajes de similitud entre el trabajo y los documentos publicados en la literatura superiores al 20% en la herramienta antiplagio Turnitin pueden conllevar la calificación de la actividad con un cero.

2. Actividades grupales Unidad 1 y Unidad 2

RUBRICAS			
Organización.		Referentes y fuentes.	
Profundidad de la investigación.		Formato y presentación.	
Redacción.		Interpretación de la información. Estructuración de las ideas.	

Porcentajes de similitud entre el trabajo y los documentos publicados en la literatura superiores al 20% en la herramienta antiplagio Turnitin pueden conllevar la calificación de la actividad con un cero.

3. Actividades grupales (caso) Unidad 1 y Unidad 2

RUBRICAS			
Resolución de un caso práctico completo aplicación completa conocimientos adquiridos a lo largo de la UA		Aporta sólo información relevante.	
Utiliza información de calidad, en fuentes solventes.		Analiza y justifica bien cada aspecto.	
Correlaciona adecuadamente los contenidos vistos en los temas y la información obtenida.			

Porcentajes de similitud entre el trabajo y los documentos publicados en la literatura superiores al 20% en la herramienta antiplagio Turnitin pueden conllevar la calificación de la actividad con un cero.

REGLAMENTO PLAGIO

Atendiendo al Reglamento disciplinario de los estudiantes de la Universidad Europea:

- El plagio, en todo o en parte, de obras intelectuales de cualquier tipo se considera falta muy grave.

- Las faltas muy graves relativas a plagios y al uso de medios fraudulentos para superar las pruebas de evaluación, tendrán como consecuencia la pérdida de la convocatoria correspondiente, así como el reflejo de la falta y su motivo, en el expediente académico.