

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Dirección General
Titulación	Máster Universitario en Dirección de Empresas MBA
Escuela/ Facultad	Ciencias Sociales y de la Comunicación
ECTS	9
Carácter	Obligatorio
Idioma/s	Castellano /English
Modalidad	Presencial / Online
Semestre	Primer semestre
Curso académico	2023/2024
Dirección Programa	Patricia Soriano / Félix Burgos / Antonio Madera
Docentes	Paola Olmedo / Lola Dobon / Marta E. Vidal García / José Guillermo Burgos

2. PRESENTACIÓN

El módulo de Dirección General tiene como primer objetivo capacitar al alumno en las competencias y habilidades propias de la dirección de empresas que podrá entrenar a lo largo del programa formativo, el dominio de los conceptos y herramientas para la gestión de equipos de alto rendimiento, el establecimiento de los criterios específicos en la toma de decisiones y la resolución de conflictos, la capacidad para diseñar la estrategia organizativa, la misión y la visión de la empresa y la dirección de recursos humanos.

Adicionalmente se pretende que el estudiante adquiera las competencias específicas de un profesional en el ámbito de la gestión empresarial: autonomía; habilidades de comunicación; liderazgo; empatía, adaptación y trabajo en equipo, así como las claves de las estructuras organizativas, las políticas de recursos humanos y la gestión del talento.

En el módulo se aprende también a utilizar distintas metodologías para identificar, analizar y resolver retos mediante la toma de decisiones estructurada y orientada a resultados. Se potencia la visión global y se fomenta el espíritu emprendedor. El alumno dominará los conceptos y herramientas para la valoración de la productividad y la valoración del desempeño del personal.

Por último, conocer y desarrollar planes de responsabilidad social corporativa y garantía de los comportamientos éticos en el desempeño profesional.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas:

- CB1: Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

- CB2: Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB3: 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.
- CB4: 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.
- CB5: 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 las personas que se dirigen a su pleno desarrollo y que conlleva el compromiso con determinados valores sociales.
- CT2: Aprendizaje autónomo: Conjunto de habilidades para seleccionar estrategias de búsqueda, análisis, evaluación y gestión de la información procedente de fuentes diversas, así como para aprender y poner en práctica de manera independiente lo aprendido.
- 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 / Comunicación oral: Capacidad para transmitir y recibir datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción, siendo oral la que se realiza mediante palabras y gestos y, escrita, mediante la escritura y/o los apoyos gráficos.
- CT5: Análisis y resolución de problemas: Ser capaz de evaluar de forma crítica la información, descomponer situaciones complejas en sus partes constituyentes, reconocer patrones, y considerar otras alternativas, enfoques y perspectivas para encontrar soluciones óptimas y negociaciones eficientes.
- 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 de ambigüedad.
- CT7: Liderazgo: Ser capaz de orientar, motivar y guiar a otras personas, reconociendo sus capacidades y destrezas para gestionar eficazmente su desarrollo y los intereses comunes.
- CT8: Espíritu emprendedor: Capacidad para asumir y llevar a cabo actividades que generan nuevas oportunidades, anticipan problemas o 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:

- CE1: Capacidad para tomar decisiones tomando en cuenta diferentes aspectos de la empresa, considerando tanto factores externos como internos.
- CE2: Capacidad para analizar los problemas y buscar soluciones en equipo para alcanzar sus objetivos de negocio.
- CE3: Liderar desde un enfoque ético integral y de responsabilidad social proyectos y equipos valorando el impacto de sus decisiones en los beneficios, el mercado, las personas y la sociedad.
- CE7: Asumir las competencias propias de un directivo: liderazgo, inteligencia emocional, habilidades comunicativas, gestión de equipos, trabajo en grupo, planificación, resolución de conflictos, negociación y orientación a resultados, siempre desde un enfoque responsable y bajo una perspectiva multicultural respetando la diversidad.

Resultados de aprendizaje:

- RA1: Capacitar al estudiante con las competencias y habilidades propias de la dirección que podrá entrenar a lo largo del programa formativo.
- RA2: Entender las estructuras organizativas, la capacidad para diseñar la estrategia organizativa y de dirección de recursos humanos.
- RA3: Dominar los conceptos y herramientas para la motivación, la valoración de la productividad y la valoración del desempeño del personal.
- RA4: Conocer los principios de la negociación y de la toma de decisiones.
- RA5: Entender los beneficios y retos de la gestión de la diversidad, y la de la gestión de equipos multiculturales.
- RA6: Definir las políticas adecuadas para atraer y retener el talento.
- RA7: Conocer el diseño y la implementación de los planes de responsabilidad social corporativa.
- RA8: Interiorizar la necesidad de los comportamientos éticos en el desempeño profesional.

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
CB1, CB3, CB5 CT7, CT8, CT9, CE7	RA1
CB2, CB3 CT2, CT6, CE1, CE2	RA2
CB2, CB3, CB5, CT6, CT7, CT9, CE1, CE3, CE7	RA3
CB2, CB3 CT2, CT9, CE1, CE2, CE7	RA4
CB3, CB5, CT3, CT6, CT7, CT8, CT9 CE3, CE7	RA5
CB2, CB3, CB5, CT7, CT8, CT9 CE1, CE2, CE7	RA6
CB3, CT1, CT2, CT5, CT8 CE1, CE2, CE3	RA7
CB2, CB3, CB5, CT1, CT3, CT6, CT9 CE2, CE3, CE7	RA8

4. CONTENIDOS

La materia está organizada en 6 unidades de aprendizaje, las cuales, a su vez, están divididas en temas (tres o cuatro temas dependiendo de las unidades):

Unidad 1. Habilidades directivas. Competencias para el liderazgo

Tema 1. Definición de liderazgo

Tema 2. Estilos y habilidades de liderazgo. Teorías clásicas y modernas de motivación

Tema 3. Cómo desarrollar tu inteligencia emocional

Unidad 2. Habilidades de comunicación

Tema 4. Introducción a la comunicación interpersonal. La escucha activa

Tema 5. Comunicación interpersonal y social en las organizaciones

Tema 6. Presentaciones eficaces.

Tema 7. Técnicas para hablar en público con éxito.

Unidad 3. Motivar desde la dirección

Tema 8. La motivación humana

Tema 9. Teorías modernas de la motivación

Tema 10. Motivar en valores

Tema 11. Negociación

Unidad 4. Recursos humanos y estructuras organizativas

Tema 12. Recursos humanos y estructuras organizativas

Tema 13. La dirección de RR.HH. en la empresa

Tema 14. Clima laboral en la empresa

Tema 15. Gestión del talento

Unidad 5. Visión global, espíritu emprendedor y toma de decisiones

Tema 16. Gestión de la diversidad y la inclusión

Tema 17. Gestión de equipos multiculturales y de alto rendimiento

Tema 18. Gestión del cambio en las organizaciones

Tema 19. Comportamiento para la innovación y la toma de decisiones

Unidad 6. Ética y Responsabilidad Social Corporativa

Tema 20. Ética y Responsabilidad Social. Conceptos

Tema 21. Ética y Responsabilidad Social. El directivo y la Ética

Tema 22. Institucionalizando la ética

Tema 23. Responsabilidad Social Corporativa vs Reputación Corporativa

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

- Clase magistral/Seminario virtual.
- Método del caso.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje basado en problemas.
- Aprendizaje basado en proyectos.

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 presencial:

Actividad formativa	Número de horas
Lecciones magistrales	52
Debates y coloquios	12
Análisis de casos	6
Resolución de problemas	35
Exposiciones orales de trabajos	6
Elaboración de informes y escritos	20
Tutorías	12
Trabajo autónomo	35
Investigaciones (científicas/de casos) y proyectos	45
Pruebas de evaluación presencial	2
TOTAL	225

Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas
Lectura de temas de contenido	56
Debates y coloquios a través de seminario virtual	4
Resolución de problemas	35
Exposiciones orales mediante webconference	3
Elaboración de informes y escritos	15
Tutoría virtual	10
Trabajo autónomo	45
Foros online	15
Actividades participativas grupales (seminarios, participación en foros online,...) a través de webconference	40
Pruebas de evaluación	2
TOTAL	225

7. EVALUACIÓN

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

Modalidad presencial:

Sistema de evaluación	Peso
Exposiciones orales	20%
Caso/problemas	15%
Informes y escritos	15%
Observación del desempeño	10%
Prueba presencial de conocimiento	40%

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Exposiciones orales	15%
Caso/problemas	15%
Informes y escritos	15%
Observación del desempeño	5%
Prueba presencial de conocimiento	50%

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 de conocimiento presencial, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Para los estudiantes que cursen enseñanzas presenciales, se establece la obligatoriedad de la asistencia a las clases como parte necesaria del proceso de evaluación continua y para dar cumplimiento al derecho del estudiante a recibir asesoramiento, asistencia y seguimiento académico por parte del profesor. La inasistencia a más de un tercio de las clases presenciales, puede suponer la pérdida del derecho a realizar la prueba presencial de conocimiento.

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 de conocimiento presencial, 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. 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.

9. CRONOGRAMA

El cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura se encuentra disponibles en cada edición y grupo en el campus virtual.

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

10. BIBLIOGRAFÍA

A continuación, se indica bibliografía relacionada con los temas que se verán en las unidades:

Unidad 1

- Alonso Puig, M. (2004). Madera de líder. Claves para el desarrollo de las capacidades de liderazgo. España: Empresa Activa.
- Álvarez De Mon, S. (2009). El mito del líder. España: Prentice-Hall.
- Boyatzis, R., Goleman, D. y McKee, A. (2002). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona, España: Plaza & Janes Editores.
- Covey, S.R. (1997). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Harvard Business Review. (2016). The Harvard Business Review Manager's Handbook: The 17 Skills Leaders Need to Stand Out. Harvard Business Review Press.
- Marturano, J. (2017). Mindfulness en el liderazgo. Cómo crear tu espacio interior para liderar con excelencia. Barcelona, España: Kairós.
- Palomo Vadillo, M.T. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid, España: ESIC Editorial.

Unidad 2

- Aranda, J.C. (2015). Cómo hablar en público. Editorial Berenice.
- Campo Vidal, M. (2011). ¿Por qué los profesionales no comunicamos mejor? Barcelona, RBA Libros.
- CARNEGIE, C., (2011). La comunicación, tu camino hacia el éxito. Barcelona. Ediciones Obelisco S.L.
- Casas Figueroa, A., (2005). Presentaciones eficaces. Vigo, Ideas Propias Editorial, SL.
- Córcoles, A. I. (2008). Ponte en su lugar. Empatía. Madrid: Fundación Confemetal.
- Duarte, N. (2016). Presentaciones persuasivas. En Harvard Business Review (Ed.) Guías HBR (nº 2). Barcelona. Reverte-Management.
- Elías, J. (2013). Tú y yo somos cuatro. Barcelona: Amat Editorial.
- Fernández, C. y Galguera, L. (2008). La comunicación humana en el mundo contemporáneo. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Gallo, C. (2016) Hable como en TED. Barcelona, Penguin Random House Grupo Editorial S.A.U.
- Gómez del Pozuelo, N. (2006). Hablar en público con éxito. Madrid: Editorial ePublicaciones.
- Pease, A. y Pease, B., (2006). El Lenguaje del Cuerpo. Barcelona, Ed. Amat, S.L.
- Ramon-Cortés Muntaner, F. (2006). La isla de los cinco faros. Barcelona: RBA Integral.
- Reyer, J. (2006). Hablar para convencer. Madrid: Pearson Educación.

Unidad 3

- Bayon, M. (2002). Organizaciones y recursos humanos. Madrid: Síntesis.
- Fidalgo, J.M. (2010). "Elogio de la negociación". En Cuadernos Foro negocia, Nº 1. Madrid: IE Business School.
- Hernández, A. (2011). Negociar es fácil, si sabe cómo. Ed. Centro Libros PAPP.
- Maslow, A. (2005). El Management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy. Barcelona: Paidós.

- Robbins, P. S. (2005). Percepción y toma de decisiones individual. En Stephen P. Robbins: Comportamiento Organizacional, cap. 5, pág. 167-176. México: Ed. Prentice Hall.
- Siedel, G. (2014). Negociar con éxito. Estrategias y Habilidades esenciales. Universidad de Michigan.

Unidad 4

- Aguado, M., Jiménez, A. (2017). Empresas que dejan huella. Ed. Almuzara.
- Aramburu, N y Rivera, O. (2010). Organización de Empresa. DEUSTO publicaciones.
- Bueno Campos, E. (2007). Organización de Empresas. Estructura, Procesos y Modelos. Madrid: Ed. Pirámide.
- Bueno, E. (2007). Organización de empresas: estructura, procesos y modelos. Pirámide.
- Cheese, P., Thomas, R., Craig, E. (2008). La organización basada en el talento. Ed. Pearson. Madrid.
- Covey, S., Merrill, R. (2007). El factor confianza: el valor que lo cambia todo. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Dolan, S.L., Valle, R., Jackson, S.E., Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación? 3ª Ed. Madrid: McGraw-Hill.
- Fernández López, J (2009). Coaching, desempeño, competencias y talento. Madrid. Ed. Pearson.
- Fernandez Aguado, J. (2006). Fundamentos de la organización de empresas. Breve historia del management. Editorial Narcea.
- Garner, E. (2012). Recruitment and Selection: Hiring the people you want. Eric Garner & Ventus Publishing ApS.
- Gómez, F. y Cordero, R. (2009). La gestión del talento en la empresa del siglo XXI. En Revista Gaudemus, Nº 1. San José, Costa Rica: Universidad Interamericana de Costa Rica.
- Jericó, P. (2008). La nueva gestión del talento. Ed. Prentice Hall. Pearson educación.
- Jimenez, A., Hillier-Fry, C., Diaz, J. (2008). Gestión del Talento. Una estrategia diferenciada para un entorno global. Rev. Harvard Deusto Business Review.
- Kofman, F. (2007). Metamanagement: la nueva conciencia de los negocios. Barcelona: Granica.
- Lamont, E. y Bruce, A. (2014). Talent Selection and Onboarding Tool Kit: How to Find, Hire, and Develop the Best of the Best. McGraw-Hill Education.
- Luna, R. (2018). Gestión del talento. Ed. Pirámide. Madrid
- Mintzberg, H. (2012). La Estructuración de las Organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Moldes, R. (2012). De la gestión de RRHH a la dirección de personas. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch.
- Mosley R., Schmidt, L. (2017). Employer Branding for Dummies. Universum.
- Muñiz, M., Labrador, J., Arizkuren, A. (2014). Retos en la gestión internacional del capital humano. Reflexiones Comillas. Economía y Empresa. Madrid.
- Osterwalder, A. (2011). Generación de Modelos de Negocio. Deusto Ediciones.
- Planellas, M. y Muni, A. (2013). El libro de las decisiones estratégicas. Ed. Conecta.
- Porter, M. (2009). Estrategia Competitiva, Ediciones Pirámide.
- Roberts, J. (2006) La empresa moderna, organización, estrategia y resultados. Antoni Bosch editor.
- Rodríguez, M. (2017) Revisión del talento. Seminario. Universidad Europea de Madrid, Madrid.

- Rodríguez-Tarodo, A., Recuero, N. y Blanco, M. F. (2018). Employer Branding. Atraer y comprometer el talento en 5 pasos. Ed. Pearson, 2018.
- Sanchez, Y., Cantarero, G. (2008). MBA del Siglo XXI. Ediciones Martínez Roca.
- Senyucel, Z. (2009). Managing the Human Resources in the 21st Century. Zorlu Senyucel & Ventus Publishing ApS. Bookboon.com.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las empresas. 6ª edición. México: McGraw-Hill.

Unidad 5

- Adler, N.J. & Gundersen, A. (2007). International Dimensions of Organizational Behavior (5th ed.). South-Western.
- Ballenato Prieto, G. (2005). Trabajo en equipo. Dinámica y participación en los grupos. Madrid: Pirámide.
- Chomsky, N. (2012). The science of language. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Dru, J.M. (2015). The ways to new: 15 paths to disruptive innovation. Wiley.
- Elejabeitia, J. (2018). Coaching con Design Thinking: El proceso creativo para innovadores, transformadores y amantes del cambio. Madrid: Nextyou.
- Johnson, S. (2010) ¿Quién se ha llevado mi queso? Cómo adaptarnos a un mundo en constante cambio (8ª ed.). Empresa Activa.
- Kinley, N. & Ben-Hur, S. (2015). Changing employer behavior. A practical guide for managers. Palgrave Macmillan.
- Kourilsky, F. (2005). Coaching. Cambio en las organizaciones. Madrid, España: Pirámide.
- Llopis, G. (2011). Diversity management is the key to growth: make it authentic. Forbes, 13 Junio.
- Pastor Bustamante, J. (2013). Creatividad e innovación. Factores clave para la gestión e internacionalización. España: ICEX.

Unidad 6

- Arrieta, B. y De la Cruz, C. (2005). La dimensión ética de la responsabilidad social. Universidad de Deusto.
- Carrió Sala, M. (2013) Gestión de la reputación corporativa. Ed. Libros de Cabecera. Barcelona.
- Cueto Cedillo, C. (2014). Análisis de la RSC de las grandes ciudades de España. Ed. Áreas de Innovación y Desarrollo, s.l.
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2005). Administración. Un enfoque basado en competencias. Thomson. México.
- Lozano, J.F. (2007). Códigos éticos y auditorías éticas. Veritas, vol. II, nº 17, pp. 225-251.
- Vidal, I. (2006). Responsabilidad Social Corporativa. Ed. Fundación Confemetal. Madrid.

Bibliografía complementaria:

- Chatterjee, Debashis. El liderazgo consciente. Un peregrinaje hacia el autocontrol. Juan Granica, 2001.
- Gallwey, Timothy W. El juego interior del tenis, Ed. Sirio S.A. 2010 (obligatorio)
- Lowney, Chris. El liderazgo de los Jesuitas. Autoconciencia, ingenio, amor, heroísmo. Ed. Sal Terrae, 2014
- Soporte audiovisual. Visionar por completo la Película Her, Director Spike Jonze, USA, 2013. Tráiler español, <https://www.youtube.com/watch?v=UKMehPI1sUg>
- Boyatzis, R., Goleman, D. y McKee, A. El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona, España: Plaza & Janes Editores. 2002
- Covey, Stephen R. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona, España: Paidós Ibérica, 1997.
- Senge, Peter: La Quinta Disciplina: Como Impulsar el Aprendizaje en la Organización Inteligente Ed. Granica. Buenos Aires, 1998

11. UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo:

Las adaptaciones o ajustes curriculares para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo, a fin de garantizar la equidad de oportunidades, serán pautadas por la Unidad de Atención a la Diversidad (UAD).

Será requisito imprescindible la emisión de un informe de adaptaciones/ajustes curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo deberán contactar a través de: unidad.diversidad@universidadeuropea.es al comienzo de cada semestre.

12. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tú 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

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

En este apartado se indica el cronograma de actividades formativas, así como las fechas de entrega de las actividades evaluables de la asignatura:

Semana	Contenidos	Actividades formativas/evaluables	Peso en la evaluación de la actividad evaluable
Semana 5	Unidad 2	Prepara tu discurso de manera eficaz	12%
Semana 9	Unidad 3	Aplicación de las teorías de motivación	9%
Semana 14	Todas las unidades	GameLearn Pacific	15%
Semana 16	Unidad 6	Ética empresarial	9%
Semana 17	Todas las unidades	Prueba de conocimientos	50%
A lo largo de todo el módulo	Todas las unidades	Observación del desempeño	5%

Este cronograma podrá sufrir modificaciones que serán notificadas al estudiante en tiempo y forma.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Actividad Individual 1: Prepara tu discurso de manera eficaz

Objetivos

- Aprender a manejar la comunicación persuasiva y la comunicación no verbal al hablar en público.
- Ser capaz de hablar en público en diferentes entornos empresariales.

Enunciado:

El alumno presentará en un seminario virtual una de las opciones propuestas en el archivo adjunto, con el objetivo de convencer al público objetivo, es decir, poniendo en práctica las técnicas de persuasión. La presentación tendrá una duración de entre 3 y 5 minutos.

Si no fuera posible realizar la presentación en el seminario el estudiante podrá subir un video al Campus con su grabación.

Procedimiento de entrega

El video se subirá al Campus Virtual en la fecha establecida por el profesor.

Actividad Grupal 1: Aplicación de las teorías de motivación

Objetivos

- Entender y saber aplicar las diferentes teorías de motivación.

Enunciado

Elegir tres de las teorías de motivación explicadas (tanto en la información subida al Campus Virtual como en el seminario virtual), y de acuerdo con cada una de ellas, pensar en una aplicación práctica y concreta de las teorías elegidas en el ámbito profesional. Por ejemplo, si escogemos la teoría del aprendizaje de Skinner, podríamos diseñar un programa según el cual el empleado que llegue tres veces tarde será sancionado eliminando su plus de puntualidad. Explicar en qué consistiría cada medida y cómo se aplicaría.

La actividad se presentará en un seminario virtual.

Procedimiento de entrega

La actividad se subirá al Campus virtual en la fecha establecida por el profesor.

Actividad Grupal 2: GameLearn Pacific

Objetivos

- Participar en un simulador de gestión de personas que permitirá al estudiante desarrollar diferentes habilidades.
- Reflexionar y ofrecer una opinión crítica acerca de su experiencia en el video juego.

Enunciado

Después de la participación individual en Pacific, cada grupo debatirá y reflexionará sobre su experiencia en el juego, y contestará a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué habilidades os ha permitido trabajar o desarrollar el simulador? Enumeradlas y explicadlas brevemente cada una.
2. De dichas habilidades:
 - ¿En qué medida el juego os ha permitido desarrollarlas o ponerlas en práctica?
 - ¿Cómo las habéis trabajado o desarrollado concretamente? Poned algún ejemplo.
3. Después de vuestra participación en el juego, proponed aspectos de mejora que a vuestro juicio perfeccionarían el simulador.

La actividad grupal estará condicionada por la finalización o el desempeño individual en el juego. Es necesario haber finalizado el juego para poder participar en la actividad colaborativa, y por tanto para que ésta pueda ser calificada.

Procedimiento y fecha de entrega

La actividad se subirá al Campus virtual en la fecha establecida por el profesor.

Actividad Grupal 3: Ética empresarial

Objetivos

- Desarrollar la capacidad de resolución de problemas complejos.
- Elaborar juicios morales sobre situaciones complejas.

Enunciado

Los estudiantes leerán y analizarán el caso de estudio adjunto y contestarán a las cuestiones planteadas en el mismo, razonando y justificando las respuestas y aplicando siempre su juicio crítico.

Procedimiento de entrega

La actividad se subirá al Campus virtual en la fecha establecida por el profesor.

Actividad Individual 2: Prueba de conocimientos

Descripción

La prueba de evaluación constará de dos partes.1ª

Parte: Preguntas tipo test

El estudiante responderá una serie de preguntas tipo test sobre las unidades tratadas en el módulo. En cada pregunta sólo habrá una posible opción correcta. Las preguntas no contestadas o erróneas no tendrán ninguna valoración.

2ª Parte: Resolución de un caso de estudio

Se le proporcionará al estudiante un caso práctico que englobe parte de los temas tratados en el módulo y el día de la prueba deberá contestar a varias preguntas relativas al mismo.

La evaluación tendrá en cuenta: conocimientos reflejados, capacidad analítica, juicio crítico e innovación de las propuestas.

Evaluación

El peso de esta actividad sobre la calificación total es del 50% (30% el cuestionario y 20% el caso práctico).

Actividad individual 3: Observación del desempeño

Objetivos

- Promover la participación activa de los alumnos en los distintos recursos empleados durante la asignatura.
- Valorar el grado de trabajo, participación e implicación en la materia.

Enunciado

Para la valoración del desempeño se tendrá en cuenta:

- La presentación en los seminarios virtuales de las actividades 1, 2 y 3. Cada presentación supondrá el 30% de la nota final de la observación del desempeño.
- La asistencia, participación e implicación en los seminarios virtuales, así como en los foros de debate que se propongan. Supondrá el 10% de la nota final de la observación del desempeño.

RÚBRICAS DE LAS ACTIVIDADES EVALUABLES INDIVIDUALES

	Nivel de rendimiento				
Indicadores	Nivel I. Inadecuado (0-2)	Nivel II. Necesita mejorar (3-4)	Nivel III. Aceptable (5-6)	Nivel IV. Buen trabajo (7-8)	Nivel V. Excelente (9-10)
Presentación y aspectos formales. Ponderación 25%	Los aspectos relativos a presentación, tanto oral como escrita, y criterios lingüísticos no son adecuados.	Los aspectos relativos a presentación, tanto oral como escrita, y criterios lingüísticos deben ser mejorados.	La presentación resulta adecuada, aunque es susceptible de mejora en la estructura de la misma.	La presentación resulta clara y concisa, contiene la información que se solicita. Es bastante respetuosa con la gramática.	La presentación resulta clara y concisa, contiene la información que se solicita. Es completamente respetuosa con la gramática.
Contenido. Ponderación 50%	El contenido de la actividad no se ajusta en absoluto a lo requerido. Demuestra una nula comprensión del problema y falta absoluta de trabajo sobre el tema.	El contenido de la actividad no se ajusta adecuadamente a lo requerido. Demuestra fallos en la comprensión del problema y un trabajo insuficiente sobre el tema.	El contenido de la actividad se adapta de forma aceptable a lo solicitado, aunque falta algún requerimiento que se solicitaba en la actividad.	El contenido de la actividad se adapta a lo solicitado. Casi todos los requerimientos de la actividad se han llevado a cabo y se evidencia un trabajo de calidad sobre el tema.	El contenido de la actividad es exactamente lo solicitado. No falta ninguno de los elementos requeridos y demuestra un trabajo excelente.
Accede a la información necesaria de manera efectiva y eficientemente. Ponderación 25%	No accede a información relevante. No utiliza fuentes de información específicas y/o fidedignas.	Accede a información utilizando estrategias de búsqueda simples, recupera información de fuentes limitadas y similares.	Accede a información utilizando fuentes relevantes, pero no demuestra habilidad suficiente para refinar la búsqueda.	Accede a información con estrategias de búsqueda eficaces y algunas fuentes de información relevantes. Refina la búsqueda.	Accede a la información utilizando estrategias de búsqueda eficaces y bien diseñadas y las fuentes de información más adecuadas.

RÚBRICAS DE LAS ACTIVIDADES EVALUABLES GRUPALES

	Nivel de rendimiento				
Indicadores	Nivel I. Inadecuado (0-2)	Nivel II. Necesita mejorar (3-4)	Nivel III. Aceptable (5-6)	Nivel IV. Buen trabajo (7-8)	Nivel V. Excelente (9-10)
Presentación y aspectos formales. Ponderación 20%	Los aspectos relativos a presentación, tanto oral como escrita, y criterios lingüísticos no son adecuados.	Los aspectos relativos a presentación, tanto oral como escrita, y criterios lingüísticos deben ser mejorados.	La presentación resulta adecuada, aunque es susceptible de mejora en la estructura de la misma.	La presentación resulta clara y concisa, contiene la información que se solicita. Es bastante respetuosa con la gramática.	La presentación resulta clara y concisa, contiene la información que se solicita. Es completamente respetuosa con la gramática
Contenido. Ponderación 50%	El contenido de la actividad no se ajusta en absoluto a lo requerido. Demuestra una nula comprensión del problema y falta absoluta de trabajo sobre el tema.	El contenido de la actividad no se ajusta adecuadamente a lo requerido. Demuestra fallos en la comprensión del problema y un trabajo insuficiente sobre el tema.	El contenido de la actividad se adapta de forma aceptable a lo solicitado, aunque falta algún requerimiento que se solicitaba en la actividad.	El contenido de la actividad se adapta a lo solicitado. Casi todos los requerimientos de la actividad se han llevado a cabo y se evidencia un trabajo de calidad sobre el tema.	El contenido de la actividad es exactamente lo solicitado. No falta ninguno de los elementos requeridos y demuestra un trabajo excelente.
Accede a la información necesaria de manera efectiva y eficientemente. Ponderación 20%	No accede a información relevante. No utiliza fuentes de información específicas y/o fidedignas.	Accede a información utilizando estrategias de búsqueda simples, recupera información de fuentes limitadas y similares.	Accede a información utilizando fuentes relevantes, pero no demuestra habilidad suficiente para refinar la búsqueda.	Accede a información con estrategias de búsqueda eficaces y algunas fuentes de información relevantes. Refinala búsqueda.	Accede a la información utilizando estrategias de búsqueda eficaces y bien diseñadas y las fuentes de información más adecuadas.
Trabajo en equipo: Se integra y colabora de forma activa con otras personas para consecución de objetivos comunes Ponderación 10%	No trabaja en equipo, no demuestra capacidad para integrarse y colaborar con otras personas.	A menudo no participa de las responsabilidades de trabajar en equipo y de integrarse y colaborar con otras personas.	Participa en el equipo cumpliendo con las tareas estrictamente necesarias.	Participa y colabora en equipo aportando ideas y fomentando la colaboración para consecución de objetivos comunes.	Lidera y aporta ideas nuevas al equipo y fomenta la colaboración y crecimiento conjunto para la consecución de objetivos comunes.

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.