

<p style="text-align: center;">Definición de la materia.</p> <p style="text-align: center;">Materia 1.1: El contexto empresarial global.</p>	<p style="text-align: center;">CRÉDITOS ECTS</p> <p style="text-align: center;">4 ECTS (100 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><u>COMPETENCIAS GENERALES</u></p> <p>C.G. 1 El alumnado estará capacitado para entender el contexto empresarial global y sus implicaciones para la gestión de las organizaciones.</p> <p>C.G. 2 El alumnado estará capacitado para evaluar el potencial de internacionalización de una organización desde una visión sistémica.</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. 1. Trabajo en equipo</p> <p>C.TR. 2. Comunicación efectiva</p> <p>C.TR. 5 Visión global</p> <p><u>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</u></p> <p>C.E. 1.1.1 Ser consciente del contexto global considerando en qué medida factores políticos, culturales, económicos, legales y tecnológicos influyen en la gestión internacional de la organización.</p>	
<p>Requerimientos previos.</p> <p>No se establecen.</p>	
<p>Resumen de contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Globalización y tendencias. • Contextos políticos y económicos. • Contextos legales. • Contextos tecnológicos. • Contextos sociales. • El efecto de la cultura en las organizaciones. 	

- Dimensiones del concepto de cultura.
- Desarrollo de perfiles culturales.
- Comunicación y negociación intercultural

Actividades formativas.

- Presentaciones en el aula de teoría y conceptos asociados a la materia por parte del profesorado. (2 ECTS)
- Exposición y desarrollo de trabajos individuales. (1 ECTS)
- Trabajos grupales orientados a la resolución de problemas. (0,5 ECTS)
- Lectura de artículos científicos, libros e informes. (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.

- BISSON, P., STEPHENSON, E., VIGUERIE, P. (2011): *"Global Forces; An introduction"*. McKinsey Quarterly, August, 2011.
- COHEN, R. (2011): *"The Age of Possibility"*. International Herald Tribune Magazine,
- DERESKY, H.(2014): *"International Management. Managing Across Borders and Cultures"* Pearson Ed.
- FRIEDMAN, T. (2005): *"The World is Flat"*. Farras, Strauss and Giroux. New York.
- GETZ, K (1990): *"International Codes of Conduct: An Analysis of Ethical Reasoning"*. Journal of Business Ethics, July 1990, Volume 9, Issue 7, pp 567-577
- GUMBEL, P.(2008): *"Behind the global markets Meltdown"*. Revista Time, October 8, 2008.
- HARRIS, P., MORAN, R. (2004): *"Managing Cultural Differences"*. Houston: Gulf Publishing.
- HOFSTEDE, G. (1997): *"Cultures consequences: Software in the mind"*. McGraw Hill - New York.
- HOFSTEDE, G., (1980): *"Cultures consequences: International Differences in Work Related Values"*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- NARDON, L, STEERS, M, SÁNCHEZ-RUNDE, C. (2011): *"Seeking common ground: Strategies for Enhancing Multicultural Communication"*. Organizational Dynamics, Vol. 40, Nº. 2, pp. 85 - 95
- RAMAMURTI, R., SINGH, J., (2009): *"Emerging Multinationals in Emerging Markets"*. Cambridge University Press.
- ROBERTSON, C., CRITTENDEN W. (2003). *"Mapping Moral Philosophies: Strategic Implications for Multinational Firms"*. Strategic Management Journal Vol. 24, Nº 4, pp 385–392,

- SHENKAR, O., (2001): "*Cultural Distance Revisited: Towards a More Rigorous Conceptualization and Measurement of Cultural Differences*". Journal of international business, Vol. 32, N° 3, 3rd Qtr, pp. 519-535.
- TARAS, V et al., (2006): "*Three Decades of Research on National Culture in the Workspace*". Organizational Dynamics, Vol. 40, N° 3, July–September 2011, pp. 189–198.
- WALKER, D, WALKER, T and SCHMITZ. (2003): "*Doing business Internationally*". Ed. McGraw Hill, New York.