



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|---|--------------------|----------------|----------|
| Datos Identificativos | | | | 2016/17 |
| Asignatura (*) | Liderazgo e Habilidades Directivas | Código | 760492017 | |
| Titulación | Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos |
| Mestrado Oficial | 2º cuatrimestre | Primeiro | Optativa | 6 |
| Idioma | Castelán | | | |
| Modalidade docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | Psicoloxía | | | |
| Coordinación | Rolon Varela, Jose María | Correo electrónico | j.rolon@udc.es | |
| Profesorado | Rolon Varela, Jose Maria | Correo electrónico | j.rolon@udc.es | |
| Web | | | | |
| Descrición xeral | | | | |

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|---|
| Código | Competencias / Resultados do título |
| A8 | Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal. |
| A10 | Seleccionar as opcións estratéxicas de Recursos Humanos máis acomodadas á contorna multidisciplinar da empresa. |
| A11 | Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar. |
| B1 | Posuír e comprender coñecementos que acheguen unha base ou oportunidade de ser orixinais no desenvolvemento e/ou aplicación de ideas, a miúdo nun contexto de investigación. |
| B2 | Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornas novas ou pouco coñecidas dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo. |
| B3 | Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrontarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vencelladas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos. |
| B4 | Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüidades. |
| B5 | Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo. |
| B7 | Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral. |
| B9 | Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisións. |
| C2 | Dominar a expresión e a comprensión de forma oral e escrita dun idioma estranxeiro. |
| C4 | Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común. |

| Resultados da aprendizaxe | | | |
|--|------|-----|-------------------------------------|
| Resultados de aprendizaxe | | | Competencias / Resultados do título |
| Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal. | AP8 | | |
| Seleccionar as opcións estratéxicas de Recursos Humanos máis acomodadas á contorna multidisciplinar da empresa. | AP10 | | |
| Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar. | AP11 | | |
| Posuír e comprender coñecementos que acheguen unha base ou oportunidade de ser orixinais no desenvolvemento e/ou aplicación de ideas, a miúdo nun contexto de investigación. | | BP1 | |
| Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornas novas ou pouco coñecidas dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo. | | BP2 | |



| | | | |
|---|--|-----|-----|
| Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrontarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vencelladas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos. | | BP3 | |
| Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüidades. | | BP4 | |
| Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo. | | BP5 | |
| Dominar a expresión e a comprensión de forma oral e escrita dun idioma estranxeiro. | | | CM2 |
| Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común. | | | CM4 |
| Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan una idonea dirección e xestión laboral | | BP7 | |
| Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisión. | | BP9 | |

| Contidos | |
|---|--|
| Temas | Subtemas |
| 1. INTRODUCCIÓN. | INTRODUCCIÓN. |
| 2. EL MANDO A LO LARGO DE LA HISTORIA. | EL MANDO A LO LARGO DE LA HISTORIA. |
| 3. CONCEPTO DE LIDERAZGO | CONCEPTO DE LIDERAZGO. |
| 4. LA EFICACIA EN EL LIDERAZGO. | LA EFICACIA EN EL LIDERAZGO. |
| 5. EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. | EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. |
| 6. EL ENFOQUE PERSONALISTA: LAS TEORÍAS DE LOS RASGOS. | EL ENFOQUE PERSONALISTA: LAS TEORÍAS DE LOS RASGOS. |
| 7. LOS ENFOQUES CONDUCTUALES: LOS ESTILOS DE LIDERAZGO. | 7.1. Los estilos clásicos de dirección basados en la autoridad: las investigaciones de Lewin. 7.2. Los estudios de la Universidad de Ohio. 7.3. Los estudios de la Universidad de Michigan. 7.4. La malla o rejilla gerencial, de Blake y Mouton. 7.5. Los estilos X e Y, de McGregor. |
| 8. LOS ENFOQUES SITUACIONALES. | 8.1. El modelo de la contingencia, de Fiedler. 8.2. El modelo del liderazgo situacional, de Hersey y Blanchard. 8.3. La teoría de la trayectoria-meta, de House. 8.4. La teoría de la decisión normativa, de Vroom, Yetton y Jago. 8.5. El modelo de Tannenbaum. |
| 9. LOS NUEVOS ENFOQUES. | 9.1. El "Nuevo liderazgo": 10.1.1. Liderazgo transformacional y transaccional. 10.1.2. Liderazgo visionario. 10.1.3. Liderazgo carismático. 9.2. El "Superliderazgo". 9.3. Liderazgo trascendente. 9.4. Liderazgo emocional. |



| | |
|-----------------------------|---|
| 10. HABILIDADES DIRECTIVAS. | <p>10.1. Habilidades de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentacións. - Entrevistas. - Reunións. - Debates. <p>10.2. Motivación.</p> <p>10.3. Gestión de conflitos y negociación.</p> <p>10.4. Gestión de equipos de traballo.</p> <p>10.5. Gestión del tempo.</p> <p>10.6. Gestión del estrés.</p> <p>10.7. Gestión de los riesgos psicosociales.</p> <p>10.8. Competencia emocional.</p> <p>10.9. Optimismo y felicidade en el traballo: engagement y flow.</p> <p>10.10. Coaching.</p> |
|-----------------------------|---|

| Planificación | | | | |
|------------------------|--------------------------------|---|-------------------------|--------------|
| Metodoloxías / probas | Competencias / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas traballo autónomo | Horas totais |
| Presentación oral | A10 B1 B3 B4 B5 B7 B9 C2 C4 | 4 | 8 | 12 |
| Mesa redonda | B1 B2 B4 B7 C4 | 2 | 2 | 4 |
| Proba mixta | A10 B2 B4 B7 C4 | 2 | 10 | 12 |
| Sesión maxistral | A8 A11 C2 | 40 | 80 | 120 |
| Atención personalizada | | 2 | 0 | 2 |

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

| Metodoloxías | |
|-------------------|--|
| Metodoloxías | Descrición |
| Presentación oral | Intervención inherente aos procesos de ensino-aprendizaxe baseada na exposición verbal a través da que o alumnado e profesorado interactúan dun modo ordenado, propoñendo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica. |
| Mesa redonda | Técnica de dinámica de grupos en que un grupo de especialistas nun tema, que teñen puntos de vista diverxentes ou contraditorios, levan a cabo unha discusión diante dun grupo coordinados por un moderador. |
| Proba mixta | Proba que integra preguntas tipo de probas de ensaio e preguntas tipo de probas obxectivas. En canto a preguntas de ensaio, recolle preguntas abertas de desenvolvemento. Ademais, en canto preguntas obxectivas, pode combinar preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. |
| Sesión maxistral | Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia. |

| Atención personalizada | |
|------------------------|------------|
| Metodoloxías | Descrición |
| | |



| | |
|-------------------|---|
| Presentación oral | <p>A atención personalizada concíbese como momentos de traballo presencial co profesor, polo que implican unha participación obrigatoria para o alumnado.</p> <p>A forma e o momento en que se desenvolverá indicárase en relación a cada actividade ó longo do curso según o plan de traballo da asignatura.</p> |
|-------------------|---|

| Avaliación | | | |
|-------------------|-----------------------------|---|---------------|
| Metodoloxías | Competencias / Resultados | Descrición | Cualificación |
| Sesión maxistral | A8 A11 C2 | <p>Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe.</p> <p>A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia.</p> | 25 |
| Presentación oral | A10 B1 B3 B4 B5 B7 B9 C2 C4 | <p>Intervención inherente aos procesos de ensino-aprendizaxe baseada na exposición verbal a través da que o alumnado e profesorado interactúan dun modo ordenado, propondo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica.</p> | 40 |
| Mesa redonda | B1 B2 B4 B7 C4 | <p>Técnica de dinámica de grupos en que un grupo de especialistas nun tema, que teñen puntos de vista diverxentes ou contraditorios, levan a cabo unha discusión diante dun grupo coordinados por un moderador.</p> | 10 |
| Proba mixta | A10 B2 B4 B7 C4 | <p>Proba que integra preguntas tipo de probas de ensaio e preguntas tipo de probas obxectivas.</p> <p>En canto a preguntas de ensaio, recolle preguntas abertas de desenvolvemento. Ademais, en canto preguntas obxectivas, pode combinar preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación.</p> | 25 |

Observacións avaliación

Fontes de información



Bibliografía básica

ACOSTA VERA, J.Mª (2008): *Dirigir: liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones*. ESIC. Madrid. ADAIR, J. y REED, P. (2007): *No jefes sino líderes: el camino hacia el éxito*. 2ª Ed. Fundación Confemetal. Madrid. ADAIR, J. (2009): *Liderazgo y motivación: la regla del cincuenta-cincuenta*. Gedisa. Barcelona. AÉLION, F. (1997): *El arte de dirigir*. De Baltasar Gracián a Peter Drucker. Gestión 2000. Barcelona. ALBERONI, F. (2003): *El arte de liderar*. Gadisa. Barcelona. ALONSO PUIG, M. (2004): *Madera de líder. Claves para el desarrollo de las capacidades de liderazgo*. Empresa Activa. Barcelona. ÁLVAREZ ARCE, J.L. (2007): *Haciendo de la necesidad virtud: cómo aprovechar la experiencia directiva*. Círculo de empresarios. Madrid. ÁLVAREZ DE MON PAN DE SORALUCE, S. (2001): *Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas*. McGraw-Hill. Madrid. AMADOR LEÓN, R. (2002): *El líder y la cultura organizacional. Su incidencia en la eficacia de la empresa*. Univ. de Las Palmas de Gran Canaria. Las Palmas de G.C. AROZENA, L.A. (1975): *El maquiavelismo de Maquiavelo*. Seminarios y Ediciones. Madrid. BADARACCO, J.L. (2006): *Liderando sin hacer ruido con excelentes resultados*. Deusto. Bilbao. BENNIS, W. (2008): *Transparencia: cómo los líderes forjan una cultura de la sinceridad*. Alienta. Barcelona. BENNIS, W. y NANUS, B. (2008): *Líderes: estrategias para un liderazgo eficaz*. Paidós. Barcelona. BENNIS, W.; SPREITZER, G.M. y CUMMINGS, T.G. (2002): *El futuro del liderazgo. Los pensadores más brillantes de hoy escriben para los directores de mañana*. Deusto. Bilbao. BLANCHARD, K. (2007): *Liderazgo de máximo nivel: la clave de una organización de alto rendimiento*. Granica. Barcelona. BLANCHARD, K. y MILLER, M. (2005): *El secreto de lo que los grandes líderes saben y hacen*. Granica. Barcelona. BOOHER, D. (2008): *La voz de la autoridad: diez estrategias de comunicación que todo líder necesita conocer*. McGraw-Hill Interamericana. México. BOU i BAZA, G. (2004): *Movilización y liderazgo para directivos, directores y dirigentes*. Pirámide. Madrid. BOU i BAZA, G. (2004): *Liderazgo estratégico para directivos, directores y dirigentes*. Pirámide. Madrid. BOYATZIS, R. y MCKEE, A. (2006): *Liderazgo emocional*. Deusto. Barcelona. CARDONA LABARGA, J.Mª; CARDONA PATAU, S. y CARDONA PATAU, A. (2006): *Liderazgo y gestión por 8 hábitos: del miedo a la confianza*. 2ª Ed. Díaz de Santos. Madrid. CARDONA, P. y GARCÍA-LOMBARDÍA, P. (2007): *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. 3ª Ed. Eunsa. Pamplona. CHAMPY, J. y NOHRIA, N. (2001): *Ambición. Los secretos de los grandes líderes*. Gestión 2000. Barcelona. CONGER, J.A. (1991): *El líder carismático. Un modelo para desarrollar cambios organizacionales exitosos*. McGraw-Hill. Bogotá. COVEY, S.R. (2007): *Los 7 hábitos de la gente efectiva. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Paidós. Barcelona. COVEY, S.R. (2009): *El líder interior: cómo transmitir e inspirar los valores que conducen a la grandeza*. Paidós. Barcelona. CUADRADO GUIRADO, I.; NAVAS LUQUE, M. y MOLERO ALONSO, F. (2006): *Mujeres y liderazgo: claves psicosociales del techo de cristal*. Sanz y Torres. Madrid. CUBEIRO, J.C. (2001): *La sensación de fluidez. Desarrollo del liderazgo en todos los sentidos*. 2ª Ed. Prentice Hall. Madrid. DAFT, R.L. (2006): *La experiencia del liderazgo*. 3ª Ed. Thomson. México. DAMANIANO, S. (2011): *Implícame: reflexiones inspiradoras para directivos que buscan el compromiso*. Gestión 2000. Barcelona. DE LA FUENTE ANUNCIBAY, R. y DE DIEGO VALLEJO, R. (2008): *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Pirámide. Madrid. DE MANUEL DASÍ, F. y MARTÍNEZ-VILANOVA MARTÍNEZ, R. (2007): *Habilidades de comunicación para directivos*. 3ª Ed. ESIC. Madrid. DOLAN, S.L.; MARTÍN, I. y SOTO, E. (2004): *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Gestión 2000. Barcelona. ETLING, A. (2005): *Liderazgo efectivo*. Trillas. México. / Eduforma. Sevilla. FERNÁNDEZ AGUADO, F.J. (2000): *habilidades directivas. Un método innovador para mejorar la labor directiva*. Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias. Madrid. FERNÁNDEZ ROMERO, A.; AMA, C.; LABRADOR, F.J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, J. (2001): *Liderando con emoción: ¿mapas? para navegar por el liderazgo*. Griker. Madrid. FISHER, R. y SHARP, A. (1999): *El liderazgo lateral. Cómo dirigir cuando usted no es el jefe*. Gestión 2000. Barcelona. GALÁN, R. y MONTERO, F. (2008): *La empresa según Homer Simpson: una visión muy particular sobre liderazgo, gestión y desarrollo profesional*. Gestión 2000. Barcelona. GARCÍA SAIZ, M. (2010): *Aprender a liderar*. Paidós. Barcelona. GARDNER, H. y LASKIN, E. (1998): *Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo*. Paidós. Barcelona. GASALLA DAPENA, J.Mª (2009): *La nueva dirección de personas: la dirección por confianza (DpC)*. 10ª Ed. Pirámide. Madrid. GERZON, M. (2007): *Liderazgo ante la adversidad: cómo los buenos líderes transforman los conflictos en oportunidades*. Deusto. Barcelona. GLASER, J.E. (2007): *El ADN del liderazgo*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid. GÓMEZ LÓPEZ, E. (2006): *El liderazgo ético: un desafío de nuestro tiempo*. Gestión 2000. Buenos Aires. GONZÁLEZ GARCÍA, M.J. (2006): *Habilidades directivas. Innovación y cualificación*. Málaga. HARVARD BUSINESS REVIEW (2002): *Liderazgo*. Deusto. Barcelona. HARVARD BUSINESS REVIEW (2004): *Liderazgo al más alto nivel*. Deusto. Barcelona. HARVARD



BUSINESS REVIEW (2004): Desarrollando líderes. Deusto. Barcelona. HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS (2006): Liderar equipos: una guía práctica para que los equipos de trabajo logren sus metas. Deusto. Barcelona. HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS (2006): Cómo llegar a ser un líder efectivo. Gestión 2000. Barcelona. HERSEY, P.; BLANCHARD, K.H. y JOHNSON, D.E. (1998): Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional. 7ª Ed. Prentice Hall. México. HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M. y BECKHARD, R. (2004): El líder del futuro. Deusto. Bilbao. HIAM, H. (2006): Perfil de oportunidades de liderazgo (POLO). Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid. HUERTA MATA, J.J. y RODRÍGUEZ CASTELLANOS, G.I. (2006): Desarrollo de habilidades directivas. Pearson. México. HUNTER, J. (2003): La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo. 12ª Ed. Urano. Barcelona. ILIE, C. (2011): El ADN de la formación para directivos. Universidad Pontificia Comillas. Madrid. JAY, A. (2002): Maquiavelo. Lecciones para directivos. Gestión 2000. Barcelona. KAMP, D. (2004): Marcando las diferencias. Las habilidades directivas clave para el siglo XXI. Gestión 2000. Barcelona. KOTTER, J.P. (2007): Al frente del cambio: la hoja de ruta del experto mundial en liderazgo del cambio. Empresa Activa. Barcelona. LOWNEY, C. (2005): El liderazgo al estilo de los jesuitas: las mejores prácticas de una compañía de 450 años que cambió el mundo. Granica. Barcelona. LUNA AROCAS, R. (2010): El líder no nace, ¡se hace!: viaje hacia el talento. Obelisco. Barcelona. LUSSIER, R.N. y ACHUA, Ch.F. (2005): Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 2ª Ed. Thomson. México. MAELLA CERILLO, P. (2008): Gestionar con sencillez: mitos y realidades del liderazgo. Profit. Barcelona. MAJARÍN ANDRÉS, S. (2011): 100 claves para un liderazgo femenino eficiente. Formación Alcalá. Alcalá la Real (Jaen). MALONE, S.A. (2003): Las habilidades directivas clave. Deusto. Barcelona. MAQUIAVELO, N. (1983): El Príncipe. Introducción, traducción y notas de Francisco Javier Alcántara. Planeta. Barcelona. MÁRQUEZ DORSCH, M y BARAT HERNÁNDEZ, J. (2005): Retratos de liderazgo. Claves de éxito de 25 líderes españoles. McGraw-Hill. Madrid. MAXWELL, J.C. (2007): El ABC del liderazgo. V&R. Buenos Aires. McENCROE, D. (2010): Cocinando liderazgo. Deusto. Barcelona. MINTZBERG, H. (1992): El poder en la organización. Ariel. Barcelona. MITCHELL, S. (2010): Estilos de influencia. Perfil de competencias. Ramón Areces. Madrid. NEFF, T.J. y CITRIN, J.M. (2006): Ya eres el jefe, ¿y ahora qué?: plan de acción para líderes que empiezan. Gestión 2000. Barcelona. NEWSTROM, J.W. (2007): Dirección: gestión para lograr resultados. 9ª Ed. McGraw-Hill. México. NYE, J.S. (2011): Las cualidades del líder. Paidós. Barcelona. O'NEILL, B. (2003): Cómo evaluar y mejorar su capacidad de liderazgo. Gestión 2000. Barcelona. PALOMO VADILLO, Mª T. (2008): Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 5ª Ed. ESIC. Madrid. PASTOR, G. (1982): Síndrome frío de personalidad sagaz. Psicología Social del maquiavelismo. Universidad Pontificia de Salamanca. Salamanca. PFEFFER, J. (2008): ¿En qué estarían pensando?: sabiduría poco convencional para directivos. Deusto. Barcelona. PUCHOL, L. (2010): El libro de las habilidades directivas. 3ª Ed. Díaz de Santos. Madrid. RAMOS LÓPEZ, M.A. (2005): Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir. Universitat de Valencia. Valencia. RODRÍGUEZ ALCAIDE, J.J. y RODRÍGUEZ ZAPATERO, M. (2006): El liderazgo en la empresa familiar. Cátedra PRASA de Empresa Familiar de la Universidad de Córdoba. Córdoba. RODRÍGUEZ COMBELLER, C. (2004): Liderazgo contemporáneo. Programa de actualización de habilidades directivas. Universidad de Colima. México. RODRÍGUEZ VÁZQUEZ, L. (2006): Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. Ideaspropias. Vigo. ROMÁN, J.D. (2004): Nueve habilidades directivas. Libros en red. Negocios, empresa y economía. RUIZ, M. (2003): La encrucijada del líder. El líder en las organizaciones. Paraninfo. Madrid. RUIZ, M. (2008): ¿Para qué sirve un líder?: lecciones de liderazgo aplicadas a la empresa, la política y la vida. Díaz de Santos. Madrid. SÁNCHEZ MENCHOLA, I.D. (2009): Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis. Editorial Universidad del Valle. Cali. SEGARRA, O. (2007): Los quince círculos del autoliderazgo. Gestión 2000. Barcelona. STEIN, G. (2007): La aventura del liderazgo: el reto de los resultados. 2ª Ed. Gestión 2000. Barcelona. TICHY, N.M. y BENNIS, W.G. (2010): Criterio: cómo los auténticos líderes toman decisiones excelentes. Paidós. Barcelona. ULRICH, D. y SMALLWOOD, N. (2008): Marca de liderazgo. LID. Madrid. URCOLA, J.L. (2008): Dirigir personas: fondo y formas. 5ª Ed. ESIC. Madrid. VALLS ROIG, A. (2010): Las 12 habilidades directivas clave. Gestión 2000. Barcelona. VROOM, V.H. y JAGO, A.G. (1990): El nuevo liderazgo. Dirección de la participación en las organizaciones. Díaz de Santos. Madrid. WHETTEN, D.A. y CAMERON, K.S. (2005): Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Educación. YUKL, G. (2008): Liderazgo en las organizaciones. 6ª Ed. Pearson Prentice Hall. Madrid. ZENGER, J.H. y FOLKMAN, J. (2008): El líder extraordinario: convirtiendo buenos directivos en grandes líderes. Bresca Profit. Barcelona. ZENGER, J.H.; FOLMAN, J.R. y EDINGER, S.K. (2009): El líder inspirador: desentrañando los secretos



de cómo motivan los líderes extraordinarios. Profit. Barcelona.



| | |
|-----------------------------|--|
| Bibliografía complementaria | |
|-----------------------------|--|

| |
|----------------|
| Recomendacións |
|----------------|

| |
|---|
| Materias que se recomenda ter cursado previamente |
|---|

| |
|--|
| Materias que se recomenda cursar simultaneamente |
|--|

| |
|----------------------------------|
| Materias que continúan o temario |
|----------------------------------|

| |
|--------------|
| Observacións |
|--------------|

(*)A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías