



Guía Docente				
Datos Identificativos				2020/21
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				
Plan de continxencia	<p>1. Modificacións nos contidos</p> <p>Non se realizarán cambios</p> <p>2. Metodoloxías</p> <p>*Metodoloxías docentes que se manteñen</p> <p>Presentación oral</p> <p>Proba de resposta múltiple</p> <p>Sesión maxistral</p> <p>*Metodoloxías docentes que se modifican</p> <p>Decae:</p> <p>Mesa redonda</p> <p>3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado</p> <p>Correo electrónico: Diariamente</p> <p>Moodle: Diariamente</p> <p>Teams: De 1 a 2 sesións semanais</p> <p>4. Modificacións na avaliación</p> <p>Presentación oral (40%)</p> <p>Proba de resposta múltiple (40%)</p> <p>Sesión maxistral (20%)</p> <p>*Observacións de avaliación:</p> <p>5. Modificacións da bibliografía ou webgrafía</p> <p>Non se realizarán cambios</p>			



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 unha idónea dirección e xestión laboral		BP7	
Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisión.		BP9	

Contidos	
Temas	Subtemas
1. INTRODUCCIÓN.	INTRODUCCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS DE PSICOLOGÍA SOCIAL.
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.	<p>7.1. Los estilos clásicos de dirección basados en la autoridad: las investigaciones de Lewin.</p> <p>7.2. Los estudios de la Universidad de Ohio.</p> <p>7.3. Los estudios de la Universidad de Michigan.</p> <p>7.4. La malla o rejilla gerencial, de Blake y Mouton.</p> <p>7.5. Los estilos X e Y, de McGregor.</p>
8. LOS ENFOQUES SITUACIONALES.	<p>8.1. El modelo de la contingencia, de Fiedler.</p> <p>8.2. El modelo del liderazgo situacional, de Hersey y Blanchard.</p> <p>8.3. La teoría de la trayectoria-meta, de House.</p> <p>8.4. La teoría de la decisión normativa, de Vroom, Yetton y Jago.</p> <p>8.5. El modelo de Tannenbaum.</p>
9. LOS NUEVOS ENFOQUES.	<p>9.1. Liderazgo carismático.</p> <p>9.2. Liderazgo transformacional y transaccional.</p> <p>9.3. Liderazgo auténtico.</p> <p>9.4. Liderazgo emocional.</p> <p>9.5. Liderazgo positivo.</p>
10. HABILIDADES DIRECTIVAS.	<p>10.1. Selección de personal.</p> <p>10.2. Formación de personal.</p> <p>10.3. Habilidades de comunicación.</p> <p>10.4. Motivación.</p> <p>10.5. Gestión de conflictos y negociación.</p> <p>10.6. Gestión de equipos de trabajo.</p> <p>10.7. Gestión de los riesgos psicosociales.</p> <p>10.8. Competencia emocional.</p> <p>10.9. Optimismo y felicidad en el trabajo: 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 de resposta múltiple	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 de resposta múltiple	Proba obxectiva que consiste en formular unha cuestión en forma de pregunta directa ou de afirmación incompleta, e varias opcións ou alternativas de resposta que proporcionan posibles solucións, das que só unha delas é válida.
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 sóse 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	A atención personalizada concíbese como momentos de traballo presencial co profesor, polo que implican unha participación obrigatoria para o alumnado. 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.

## Avaliación

Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Sesión maxistral	A8 A11 C2	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 sóse 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.	20
Presentación oral	A10 B1 B3 B4 B5 B7 B9 C2 C4	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.	30
Mesa redonda	B1 B2 B4 B7 C4	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.	10
Proba de resposta múltiple	A10 B2 B4 B7 C4	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.	40

## Observacións avaliación

--

## Fontes de información

--



## Bibliografía básica

ACOSTA VERA, J.M<sup>a</sup> (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*. 2<sup>a</sup> 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.M<sup>a</sup>; CARDONA PATAU, S. y CARDONA PATAU, A. (2006): *Liderazgo y gestión por 8 hábitos: del miedo a la confianza*. 2<sup>a</sup> Ed. Díaz de Santos. Madrid. CARDONA, P. y GARCÍA-LOMBARDÍA, P. (2007): *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. 3<sup>a</sup> 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*. 2<sup>a</sup> Ed. Prentice Hall. Madrid. DAFT, R.L. (2006): *La experiencia del liderazgo*. 3<sup>a</sup> 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*. 3<sup>a</sup> 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.M<sup>a</sup> (2009): *La nueva dirección de personas: la dirección por confianza (DpC)*. 10<sup>a</sup> 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



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

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