



Guía docente				
Datos Identificativos				2021/22
Asignatura (*)	Liderazgo y Habilidades Directivas	Código	760492017	
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)			
Descriptorios				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Máster Oficial	2º cuatrimestre	Primero	Optativa	6
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Psicoloxía			
Coordinador/a	Rolon Varela, Jose María	Correo electrónico	j.rolon@udc.es	
Profesorado	Rolon Varela, Jose Maria	Correo electrónico	j.rolon@udc.es	
Web				
Descripción general				
Plan de contingencia	1. Modificaciones en los contenidos  2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen  *Metodologías docentes que se modifican  3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado  4. Modificacines en la evaluación  *Observaciones de evaluación:  5. Modificaciones de la bibliografía o webgrafía			

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A8	Adquirir conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.
A10	Seleccionar las opciones estratégicas de Recursos Humanos más acomodadas al entorno multidisciplinar de la empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.
B1	Poseer y comprender 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.
B2	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.
B3	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.
B4	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.
B5	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.
B7	Desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan una idónea dirección y gestión laboral.
B9	Desarrollar la capacidad de organización, planificación y toma de decisiones.
C2	Dominar la expresión y la comprensión de forma oral y escrita de un idioma extranjero.



C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
----	---

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias del 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	

Contenidos	
Tema	Subtema
1. INTRODUCCIÓN. CONCEPTOS BÁSICOS DE PSICOLOGÍA SOCIAL.	1.1. Conceptualización de la Psicología Social. 1.2. Percepción social. 1.3. Atribución causal. 1.4. Actitudes y persuasión. 1.5. Influencia 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.	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.	<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.</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 empresarial.</p> <p>10.4. Motivación laboral.</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				
Metodologías / pruebas	Competencias	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas trabajo autónomo	Horas totales
Presentación oral	A10 B1 B3 B4 B5 B7 B9 C2 C4	4	8	12
Mesa redonda	B1 B2 B4 B7 C4	2	2	4
Prueba de respuesta múltiple	A10 B2 B4 B7 C4	2	10	12
Sesión magistral	A8 A11 C2	40	80	120
Atención personalizada		2	0	2

(\*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

Metodologías	
Metodologías	Descripción
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.
Prueba de respuesta 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 magistral	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	
Metodologías	Descripción



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>
-------------------	---

Evaluación			
Metodoloxías	Competencias	Descrición	Calificación
Sesión magistral	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 magistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección magistral?. 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.</p>	20
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, proponendo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica.</p>	30
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
Prueba de resposta múltiple	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>	40

<b>Observacións avaliación</b>

<b>Fuentes de información</b>
-------------------------------



<p>Básica</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acosta Vera, J.M. (2013). Dirigir. Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones.. Madrid: ESIC.</li><li>- Alonso Puig, M. (2012). Madera de líder. Claves para el desarrollo de las capacidades de liderazgo.. Barcelona: Empresa Activa.</li><li>- Álvarez, M. (2017). El arte de liderar. Artilugios e ingenios para dirigir grupos humanos.. Madrid: La Muralla.</li><li>- Álvarez de Mon, S. (2001). Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas.. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.</li><li>- Aznar Fernández-Montesinos, F. (2018). Repensando el liderazgo estratégico.. Madrid: Sílex.</li><li>- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz.. Barcelona: Paidós.</li><li>- Blake, R.R. y Mouton, J.S. (1993). El trabajo en equipo.. Barcelona: Deusto.</li><li>- Blanchard, K. (2007). Liderazgo de máximo nivel. La clave de una organización de alto rendimiento.. Barcelona: Granica.</li><li>- Bing, S. (2011). El jefe. Manual de uso.. Barcelona: Robinbook.</li><li>- Botella, F. (2016). El factor H. Las claves reales sobre liderazgo.. Barcelona: Alienta.</li><li>- Boyatzis, R. y Mckee, A. (2009). Liderazgo emocional.. Barcelona: Deusto.</li><li>- Canonici, T. y Núñez, A. (2019). El líder ante la innovación. Claves de liderazgo innovador para la alta dirección.. Madrid: Opinho &amp; Parangon Partners.</li><li>- Cardona, P. y García-Lombardía, P. (2007). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo.. Pamplona: EUNSA.</li><li>- Covey, S.R. (2009). El líder interior. Cómo transmitir e inspirar los valores que conducen a la grandeza.. Barcelona: Paidós.</li><li>- De la Fuente Anuncibay, R. y De Diego Vallejo, R. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones.. Madrid: Pirámide.</li><li>- Fernández Aguado, F.J. (2012). El idioma del liderazgo.. Madrid: LID.</li><li>- Fiedler, F. y Chemers, M.M. (1989). Liderazgo y administración efectiva.. México: Trillas.</li><li>- Fullan, M. (2019). El matiz. Por qué unos líderes triunfan y otros fracasan.. Madrid: Morata.</li><li>- Gardner, H. y Laskin, E. (2011). Mentees líderes. Una anatomía del liderazgo.. Barcelona: Paidós.</li><li>- Gasalla Dapena, J.M. (2010). La nueva dirección de personas. La dirección por confianza (DpC).. Madrid: Pirámide.</li><li>- Goleman, D. (2018). Liderazgo.. Barcelona: Penguin Random House.</li><li>- Hersey, P. y Blanchard, K.H. (1998). Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional.. México: Prentice Hall.</li><li>- Lescano Duncan, L. (2012). Líderes de servicio. Cómo desarrollar un liderazgo trascendente en el nivel intermedio de la organización.. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.</li><li>- Lussier, R.N. y Achua, C.F. (2005). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.. México: Thomson.</li><li>- McGregor, D. (2006). El lado humano de las empresas.. México: McGraw-Hill Interamericana.</li><li>- Mitzberg, H. (2019). El CEO más peligroso y otros cuentos para directivos.. Barcelona: Conecta.</li><li>- Molero, F. y Morales, J.F. (2011). Liderazgo, hecho y ficción. Visiones actuales.. Madrid: Alianza.</li><li>- Newstrom, J.W. (2007). Dirección: gestión para lograr resultados.. México: McGraw-Hill Interamericana.</li><li>- Palomo Vadillo, M<sup>a</sup> T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo.. Madrid: ESIC.</li><li>- Quintanilla, J. (2011). Retos de la dirección de personas. Una mirada desde la Alta Dirección sobre la función RR.HH.. Madrid: Financial Times Prentice Hall.</li><li>- Sánchez Vázquez, J.F. (2010). Liderazgo. Teorías y aplicaciones.. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia.</li><li>- Stein, G. y Rábago, E. (2014). Dirigir personas. La madurez del talento.. Madrid: Pearson Educación.</li><li>- Urcola, J.L. y Urcola, N. (2017). Dirección participativa.. Madrid: ESIC.</li><li>- Vroom, V.H. y Jago, A.G. (1990). El nuevo liderazgo. Dirección de la participación en las organizaciones.. Madrid: Díaz de Santos.</li><li>- Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones.. Madrid: Pearson Prentice Hall.</li><li>- Zenger, J.H. y Folkman, J. (2017). El líder extraordinario. Convirtiendo buenos directivos en grandes líderes.. Barcelona: Bresca Profit.</li></ul>
---------------	--



Complementaría	
----------------	--

Recomendaciones
-----------------

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
---

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
--

Asignaturas que continúan el temario
--------------------------------------

Otros comentarios
-------------------

(\*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías