



Guía Docente				
Datos Identificativos				2021/22
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. 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.	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. Liderazgo carismático. 9.2. Liderazgo transformacional. 9.3. Liderazgo auténtico. 9.4. Liderazgo emocional. 9.5. Liderazgo positivo.
10. HABILIDADES DIRECTIVAS.	10.1. Selección de personal. 10.2. Formación de personal. 10.3. Habilidades de comunicación empresarial. 10.4. Motivación laboral. 10.5. Gestión de conflictos y negociación. 10.6. Gestión de equipos de trabajo. 10.7. Gestión de los riesgos psicosociales. 10.8. Competencia emocional. 10.9. Optimismo y felicidad en el trabajo: engagement y flow. 10.10. Coaching.

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 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	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 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.	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, propoñendo 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. (2013). Dirigir. Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones.. Madrid: ESIC.
- Alonso Puig, M. (2012). Madera de líder. Claves para el desarrollo de las capacidades de liderazgo.. Barcelona: Empresa Activa.
- Álvarez, M. (2017). El arte de liderar. Artilugios e ingenios para dirigir grupos humanos.. Madrid: La Muralla.
- Álvarez de Mon, S. (2001). Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas.. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Aznar Fernández-Montesinos, F. (2018). Repensando el liderazgo estratégico.. Madrid: Sílex.
- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz.. Barcelona: Paidós.
- Blake, R.R. y Mouton, J.S. (1993). El trabajo en equipo.. Barcelona: Deusto.
- Blanchard, K. (2007). Liderazgo de máximo nivel. La clave de una organización de alto rendimiento.. Barcelona: Granica.
- Bing, S. (2011). El jefe. Manual de uso.. Barcelona: Robinbook.
- Botella, F. (2016). El factor H. Las claves reales sobre liderazgo.. Barcelona: Alienta.
- Boyatzis, R. y Mckee, A. (2009). Liderazgo emocional.. Barcelona: Deusto.
- Canonici, T. y Núñez, A. (2019). El líder ante la innovación. Claves de liderazgo innovador para la alta dirección.. Madrid: Opinho & Parangon Partners.
- Cardona, P. y García-Lombardía, P. (2007). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo.. Pamplona: EUNSA.
- Covey, S.R. (2009). El líder interior. Cómo transmitir e inspirar los valores que conducen a la grandeza.. Barcelona: Paidós.
- De la Fuente Anuncibay, R. y De Diego Vallejo, R. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones.. Madrid: Pirámide.
- Fernández Aguado, F.J. (2012). El idioma del liderazgo.. Madrid: LID.
- Fiedler, F. y Chemers, M.M. (1989). Liderazgo y administración efectiva.. México: Trillas.
- Fullan, M. (2019). El matiz. Por qué unos líderes triunfan y otros fracasan.. Madrid: Morata.
- Gardner, H. y Laskin, E. (2011). Mentas líderes. Una anatomía del liderazgo.. Barcelona: Paidós.
- Gasalla Dapena, J.M. (2010). La nueva dirección de personas. La dirección por confianza (DpC).. Madrid: Pirámide.
- Goleman, D. (2018). Liderazgo.. Barcelona: Penguin Random House.
- Hersey, P. y Blanchard, K.H. (1998). Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional.. México: Prentice Hall.
- Lescano Duncan, L. (2012). Líderes de servicio. Cómo desarrollar un liderazgo trascendente en el nivel intermedio de la organización.. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Lussier, R.N. y Achua, C.F. (2005). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.. México: Thomson.
- McGregor, D. (2006). El lado humano de las empresas.. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Mitzberg, H. (2019). El CEO más peligroso y otros cuentos para directivos.. Barcelona: Conecta.
- Molero, F. y Morales, J.F. (2011). Liderazgo, hecho y ficción. Visiones actuales.. Madrid: Alianza.
- Newstrom, J.W. (2007). Dirección: gestión para lograr resultados.. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Palomo Vadillo, Mª T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo.. Madrid: ESIC.
- 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.
- Sánchez Vázquez, J.F. (2010). Liderazgo. Teorías y aplicaciones.. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia.
- Stein, G. y Rábago, E. (2014). Dirigir personas. La madurez del talento.. Madrid: Pearson Educación.
- Urcola, J.L. y Urcola, N. (2017). Dirección participativa.. Madrid: ESIC.
- Vroom, V.H. y Jago, A.G. (1990). El nuevo liderazgo. Dirección de la participación en las organizaciones.. Madrid: Díaz de Santos.
- Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones.. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Zenger, J.H. y Folkman, J. (2017). El líder extraordinario. Convirtiendo buenos directivos en grandes líderes.. Barcelona: Bresca Profit.



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