UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guia docente					
Datos Identificativos					2022/23
Asignatura (*)	Liderazgo y Habilidades Directivas			Código	760492017
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)				
Descriptores					
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 Maria		Correo electrónico	j.rolon@udc.es	
Profesorado	Rolon Varela, Jose Maria		Correo electrónico	j.rolon@udc.es	
Web					
Descripción general					

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados 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 / Resultados 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.	3.1. Definición de liderazgo. 3.2. Liderazgo vs. Dirección. 3.3. Taxonomía del poder. 3.4. Taxonomía de las habilidades directivas.
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				
Metodologías / pruebas	Competencias / Resultados	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	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 indicarase en relación a cada actividade ó longo do curso según o plan de traballo da asignatura.

Evaluación			
Metodologías	Competencias / Resultados	Descripción	**Calificación**

Sesión magistral	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
Prueba de respuesta 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

Observaciones evaluación

La calificación de la presentación oral, la mesa redonda y la sesión magistral de la convocatoria de Junio se guardará para la convocatoria de Julio.
La calificación de Matrícula de Honor se concederá automáticamente al alumnado que obtenga un 10 en la calificación final de la materia. De darse el caso de que haya más alumnos/as con esa calificación que matrículas se puedan otorgar en base a la cuota total establecida, se convocará a todos/as esos/as alumnos/as para la realización de una prueba específica. En caso de que ningún alumno/a obtenga la calificación de 10, todo el alumnado con una calificación final de 9.0 o superior, podrá optar a Matrícula de Honor después de solicitarlo al profesor y mediante la realización de la prueba específica.En el caso de que no existan solicitudes expresas de opción a matrícula, el profesor se reserva la potestad de otorgarlas en aquellos casos que, cumpliendo el requisito de tener una calificación final de 9.0 o superior, pudieran ser merecedores de matrícula por la aptitud y actitud mostradas durante el desarrollo de la materia.El criterio único (100% de la calificación) para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia, será la prueba de respuesta múltiple.La realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación implicará directamente la cualificación de suspenso '0' en la materia en la convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier calificación obtenida en todas las actividades de evaluación de cara a la convocatoria extraordinaria.

Fuentes de información

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: Opinno & 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). Mentes 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.

Complementária	

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