



## Teaching Guide

Identifying Data					2022/23
Subject (*)	Leadership and Management Skills	Code	760492017		
Study programme	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)				
Descriptors					
Cycle	Period	Year	Type	Credits	
Official Master's Degree	2nd four-month period	First	Optional	6	
Language	Spanish				
Teaching method	Face-to-face				
Prerequisites					
Department	Psicoloxía				
Coordinador	Rolon Varela, Jose María	E-mail	j.rolon@udc.es		
Lecturers	Rolon Varela, Jose Maria	E-mail	j.rolon@udc.es		
Web					
General description					

## Study programme competences

Code	Study programme competences
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.

## Learning outcomes

Learning outcomes	Study programme competences		
Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal.	AJ8		
Seleccionar as opcións estratéxicas de Recursos Humanos máis acomodadas á contorna multidisciplinar da empresa.	AJ10		
Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar.	AJ11		
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.		BJ1	
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.		BJ2	



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.		BJ3	
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.		BJ4	
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.		BJ5	
Dominar a expresión e a comprensión de forma oral e escrita dun idioma estranxeiro.			CC2
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.			CC4
Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan una idonea dirección e xestión laboral		BJ7	
Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisión.		BJ9	

Contents	
Topic	Sub-topic
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.
-----------------------------	---

Planning				
Methodologies / tests	Competencies	Ordinary class hours	Student?s personal work hours	Total hours
Oral presentation	A10 B1 B3 B4 B5 B7 B9 C2 C4	4	8	12
Panel discussion	B1 B2 B4 B7 C4	2	2	4
Multiple-choice questions	A10 B2 B4 B7 C4	2	10	12
Guest lecture / keynote speech	A8 A11 C2	40	80	120
Personalized attention		2	0	2

(\*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

Methodologies	
Methodologies	Description
Oral presentation	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.
Panel discussion	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.
Multiple-choice questions	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.
Guest lecture / keynote speech	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.

Personalized attention	
Methodologies	Description
Oral presentation	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.

Assessment			
Methodologies	Competencies	Description	Qualification



Guest lecture / keynote speech	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
Oral presentation	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, proponendo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica.	30
Panel discussion	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
Multiple-choice questions	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

#### Assessment comments

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.

#### Sources of information



## Basic

- 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). Mentees 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.



Complementary	
---------------	--

<b>Recommendations</b>
------------------------

Subjects that it is recommended to have taken before
--

Subjects that are recommended to be taken simultaneously
--

Subjects that continue the syllabus
-------------------------------------

Other comments
----------------

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.
--