



Guía docente				
Datos Identificativos				2024/25
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	Reig Botella, Adela Milagro	Correo electrónico	adela.reig@udc.es	
	Rolon Varela, Jose Maria		j.rolon@udc.es	
Web				
Descripción general	<p>La asignatura "Liderazgo y Habilidades Directivas", perteneciente al "Máster en Gestión y Dirección Laboral", está diseñada para proporcionar a los/as estudiantes una comprensión profunda y práctica del liderazgo en el contexto organizacional. Se exploran las diversas teorías y prácticas que subyacen al liderazgo eficaz, así como las habilidades directivas esenciales para guiar y motivar equipos hacia el logro de los objetivos empresariales.</p> <p>? Comenzaremos con una revisión exhaustiva de las diferentes definiciones y conceptos de liderazgo, entendiendo su evolución y relevancia en el contexto laboral actual.</p> <p>? Analizaremos cómo la psicología social aborda el liderazgo, enfocándonos en la percepción del liderazgo en distintos contextos culturales y organizacionales.</p> <p>? Exploraremos las teorías que postulan que ciertos rasgos de personalidad y características innatas predisponen a los individuos a ser líderes efectivos. Discutiremos la evidencia empírica y las críticas a este enfoque.</p> <p>? Estudiaremos cómo los comportamientos específicos de los líderes afectan el rendimiento y la satisfacción de sus seguidores.</p> <p>? Revisaremos las teorías que sugieren que el liderazgo efectivo depende de la situación y del contexto. Exploraremos cómo adaptar el estilo de liderazgo según las circunstancias.</p> <p>? Investigaremos las teorías contemporáneas y emergentes. Evaluaremos su relevancia y aplicación en el entorno empresarial moderno.</p> <p>? Desarrollaremos competencias esenciales para la dirección efectiva.</p> <p>A través de un enfoque teórico-práctico y una metodología participativa, los/as estudiantes adquirirán una comprensión sólida y aplicable del liderazgo y las habilidades directivas. Esta asignatura es fundamental para quienes aspiran a desempeñar roles de alta dirección y gestión, proporcionando las herramientas necesarias para liderar equipos con eficacia y adaptarse a los desafíos dinámicos del entorno laboral.</p>			

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 conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.	AP8		
Seleccionar las opciones estratégicas de Recursos Humanos más acomodadas al entorno multidisciplinar de la empresa.	AP10		
Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.	AP11		
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.		BP1	
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.		BP2	
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.		BP3	
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.		BP4	
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.		BP5	
Dominar la expresión y la comprensión de forma oral y escrita de un idioma extranjero.			CM2
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.			CM4
Desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan una idónea dirección y gestión laboral.		BP7	
Desarrollar la capacidad de organización, planificación y toma de decisiones.		BP9	

Contenidos	
Tema	Subtema
1. 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 mixta	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 a los procesos de enseñanza-aprendizaje basado en la exposición verbal a través de la que el alumnado y profesorado interactúan de un modo ordenado, proponiendo cuestiones, haciendo aclaraciones y exponiendo temas, trabajos, conceptos, hechos o principios de forma dinámica.
Mesa redonda	Técnica de dinámica de grupos en que un grupo de especialistas en un tema, que tienen puntos de vista divergentes o contradictorios, llevan a cabo una discusión delante de un grupo coordinados por un moderador.



Prueba mixta	Prueba que integra preguntas tipo de pruebas de ensayo y preguntas tipo de pruebas objetivas. En cuanto a preguntas de ensayo, recoge preguntas abiertas de desarrollo. Además, en cuanto a preguntas objetivas, puede combinar preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación.
Sesión magistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Presentación oral	<p>Los/as alumnos/as contarán con la asistencia individualizada del profesor para llevar a cabo las actividades descritas en las metodologías que lo precisen. Esta asistencia incluirá la orientación sobre cuestiones teóricas y técnicas, y fuentes de información pertinentes.</p> <p>La atención personalizada se prestará en el aula en las horas de clase y en el despacho del profesor en el horario de tutorías.</p>

Evaluación

Metodologías	Competencias / Resultados	Descripción	Calificación
Sesión magistral	A8 A11 C2	<p>Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje.</p> <p>La asistencia a clase se computará porcentualmente.</p>	20
Presentación oral	A10 B1 B3 B4 B5 B7 B9 C2 C4	<p>Intervención inherente a los procesos de enseñanza-aprendizaje basado en la exposición verbal a través de la que el alumnado y profesorado interactúan de un modo ordenado, proponiendo cuestiones, haciendo aclaraciones y exponiendo temas, trabajos, conceptos, hechos o principios de forma dinámica.</p>	30
Prueba mixta	A10 B2 B4 B7 C4	<p>La prueba mixta constará de tres partes:</p> <p>1ª) Ensayo. Se busca responder por escrito a una pregunta de cierta amplitud valorando que se proporcione la respuesta esperada, combinada con la capacidad de razonamiento (argumentar, relacionar, etc.), creatividad y espíritu crítico. Permite medir las habilidades que no pueden evaluarse con pruebas objetivas como la capacidad de crítica, de síntesis, de comparación, de redacción y de originalidad de los/as estudiantes; por lo que implica un estudio amplio y profundo de los contenidos, sin perder de vista el conjunto de las ideas y sus relaciones.</p> <p>2ª) Respuesta breve. Se presentan cuatro enunciados en forma de preguntas para responder de manera breve y sintética.</p> <p>3ª) Respuesta múltiple. Se formulan diez cuestiones en forma de preguntas directas y cuatro opciones de respuesta por cada cuestión, de las que sólo una de ellas es correcta.</p> <p>Cada una de las tres partes se calificará con una puntuación máxima de 10. La calificación final de la prueba mixta será la suma de las puntuaciones de cada una de las tres partes, dividida por 3.</p>	50

Observaciones evaluación



Será necesario obtener una puntuación mínima de 4.0 (sobre 10) en la prueba mixta para superar la materia. En caso de que la puntuación de la prueba mixta sea inferior a 4.0 sobre 10, la puntuación final máxima en la asignatura será de 4,0.

La calificación de "No presentado" se otorgará a los/as alumnos/as que no se presenten a la prueba mixta y/o no realicen la presentación oral.

Las calificaciones de las diferentes metodologías de evaluación de la primera oportunidad de la convocatoria (a excepción de la prueba mixta) se mantendrán para la segunda oportunidad, en la que se deberán cumplir los mismos requisitos que se establecen para la primera oportunidad.

El único criterio (100% de la nota) para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia, será la prueba mixta.

La realización fraudulenta de la prueba o actividades de evaluación se considera falta grave (Reglamento disciplinar del estudiantado de la UDC, art. 10, apdo. 3 f). Implicará la calificación de suspenso en la convocatoria en que se cometa la falta: el/la estudiante será calificado/a con "suspenso" (nota numérica 0) en la convocatoria correspondiente del curso académico, tanto si la comisión de la falta se produce en la primera oportunidad como en la segunda. Para esto, se procederá a modificar su calificación en el acte de la primera oportunidad, si fuera necesario (Reglamento disciplinar del estudiantado de la UDC, art. 11, apdo. 4 b).

Fuentes de información



<p>Básica</p>	<ul style="list-style-type: none">- 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, M^a 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.
---------------	--



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