

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Implicación y Dialogo: Liderazgo
PLAN DE ESTUDIOS: Master Universitario en Dirección y Gestión de Personas
GRUPO: 1718-O
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio
ECTS: 3,0
CURSO: 1º
SEMESTRE: 1º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE: Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL PROFESOR

NOMBRE Y APELLIDOS: Sergio Edú Valsania
EMAIL: sedu@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00
BREVE CV:
<p>* DOCTOR en Psicología (UNED) Tesis Doctoral (CUM LAUDE): <i>Influencia del Liderazgo Auténtico en las Conductas Extra-rol de los empleados</i></p> <p>* MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO en Investigación en Psicología (UNED) Especialidad: <i>Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.</i></p> <p>*EXPERTO en Hipnosis Clínica Colegio Oficial de Médicos- Colegio Oficial de Psicólogos</p> <p>* MÁSTER en Coaching Personal, Ejecutivo y Empresarial. Plan Acreditativo de Formación en Coaching, certificado por Asoc. Española de Coaching (ASESCO)</p> <p>* Certificado de Aptitud Pedagógica (UCM)</p> <p>* LICENCIADO en Psicología. (UNED) Especialidad: <i>Psicología Clínica</i></p> <p>Sus trabajos de investigación han sido publicados en importantes revistas nacionales e internacionales y se han centrado en analizar la influencia del Liderazgo Auténtico en conductas de los empleados como ciudadanía organizacional, intraemprendimiento y actos de compartir conocimiento, a través de la mediación de factores como empowerment organizacional percibido, identificación social y clima de trabajo.</p>

Como Consultor, su experiencia se centra en el diseño de programas y planes formativos, desarrollo de procesos e instrumentos para la evaluación del desempeño, selección de directivos y recientemente en la identificación de modelos predictores de personalidad a partir de indicadores de conducta en el uso de redes sociales.

La experiencia docente de más una década como Formador y Coach *in Company* se ha centrado en el ámbito de los RRHH. Así mismo también ha impartido formación en la Cámara de Comercio e Industria de Madrid y el Colegio Oficial de Psicólogos.

PUBLICACIONES y CONGRESOS

Edú-Valsania, S. (2005). *Coaching para el Desarrollo Profesional. Coaching Magazine*, 1, pp. 32-33.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., Molero, F. & Topa, G. (2012). *Authentic Leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours. Psicothema*, 24(4), pp 561-566.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., y Molero, F. (2014). *Liderazgo Auténtico y conductas de los empleados de compartir conocimiento. I Congreso de la Sociedad Científica Española de Psicología Social.*

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., & Molero, F. (2016). *Authentic Leadership and employees' Intrapreneurial Behaviour. Cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), pp 131-151.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., & Molero, F. (2016). *Authentic Leadership and employee knowledge sharing behavior. Mediation of the innovation climate and workgroup identification. Leadership & Organization Development Journal*, 37(4), pp 487-506.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., y Molero, F. (2016). *Liderazgo Auténtico en las organizaciones. En W.AA. Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Sanz y Torres: Madrid. pp 179-216.*

Edú-Valsania, S., y Moriano, J.A. (2016). *Conductas Extra-rol en el Trabajo. En W.AA. Psicología del Trabajo: Conceptos Clave y Temas Emergentes. Sanz y Torres: Madrid. pp. 1-42.*

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura dotará al alumno de los conocimientos y herramientas imprescindibles sobre Liderazgo y gestión de personas en la organizaciones, derivados de las investigaciones más recientes y punteras en el ámbito del Management.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

BLOQUE DE CONTENIDO 1: LIDERAZGO

1. ¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?

1.1. LIDERAZGO vs DOMINANCIA

1.2. LIDERAZGO Y PODER

1.3. DIFERENCIAS ENTRE LÍDER Y JEFE/MANAGER/SUPERVISOR

2. PRINCIPALES ENFOQUES EXPLICATIVOS DEL LIDERAZGO

2.1. ENFOQUE DE RASGOS

2.2. ENFOQUES CONDUCTUALES

2.3. ENFOQUE SITUACIONAL

2.3.1. Teoría situacional de Hersey y Blanchard.

2.3.2. Estilo decisonal del liderazgo

2.4. ENFOQUE CENTRADO EN LOS SEGUIDORES

2.4.1. Modelo de la Identidad Social del Liderazgo

3. ENFOQUES ALTERNATIVOS O NUEVOS EN EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO

3.1. LIDERAZGO COMPARTIDO

3.2. LIDERAZGO REMOTO (e-LEADERSHIP)

3.3. LIDERAZGO FEMENINO

3.3.1. El Síndrome de la Abeja Reina

CONCLUSIONES

BLOQUE DE CONTENIDO 2: ESTILOS DE LIDERAZGO

INTRODUCCIÓN.

1. ESTILO AUTOCRÁTICO, DEMOCRÁTICO Y LAISSEZ FAIRE

2. LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

2.1. LIDERAZGO TRANSACCIONAL

2.2. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

3. LIDERAZGO POSITIVO

3.1 LIDERAZGO ÉTICO

3.2. LIDERAZGO SIRMIENTE/ DE SERVICIO

3.3. LIDERAZGO AUTÉNTICO

3.3.1. MECANISMOS DE INFLUENCIA DEL LIDERAZGO AUTÉNTICO

3.3.2. CONSECUENCIAS DEL LIDERAZGO AUTÉNTICO: RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

BLOQUE DE CONTENIDO 3: SOPORTE DEL SUPERVISOR

INTRODUCCIÓN

1. DEFINICIÓN Y TIPOS DE SOPORTE DEL SUPERVISOR

2. EFECTOS Y BENEFICIOS DEL SOPORTE DEL SUPERVISOR

3. SOPORTE EMOCIONAL

3.1. MOSTRAR UN COMPORTAMIENTO EMPÁTICO

3.2. MOTIVAR A LOS SUPERVISADOS

3.3. SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS SUPERVISADOS

4. *SOPORTE INSTRUMENTAL*

4.1. SOPORTE INSTRUMENTAL CONDUCTUAL: ENSEÑAR

4.2. SOPORTE INSTRUMENTAL MATERIAL E INFORMATIVO: PROPORCIONAR
INFORMACIÓN Y MEDIOS MATERIALES

5. *SOPORTE EVALUATIVO: RETROALIMENTACIÓN A LA ACTIVIDAD (FeedBack) Y
COMUNICACIÓN DE APOYO*

CONCLUSIONES

BLOQUE DE CONTENIDO 4: HABILIDADES DE MANDO

INTRODUCCIÓN

1. *TIPOLOGÍAS DE HABILIDADES DE MANDO*

2. *HABILIDADES PERSONALES*

2.1. AUTOCONOCIMIENTO Y AUTO-REGULACIÓN EMOCIONAL

2.2. GESTIÓN DEL TIEMPO

2.3. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

3. *HABILIDADES INTERPERSONALES*

3.1. COMUNICAR INSTRUCCIONES EFICAZMENTE

3.2. DELEGACIÓN

3.3. CONFRONTAR COMPORTAMIENTOS INACEPTABLES

3.4. GESTIÓN DE CONFLICTOS: NEGOCIACIÓN

4. *HABILIDADES DE GRUPO*

4.1. DISEÑO Y COORDINACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

4.2. CONDUCCIÓN DE REUNIONES

BLOQUE DE CONTENIDO 5: EMPOWERMENT

INTRODUCCIÓN

1. *CONCEPTUALIZACIÓN DEL EMPOWERMENT*

2. *NIVELES DE ANÁLISIS DEL EMPOWERMENT*

3. *EMPOWERMENT PSICOLÓGICO (EP)*

3.1. Modelo de Spreitzer

3.2. Modelo de Foster-Fishman y colaboradores

3.3. Modelo de Menon

4. *ANTECEDENTES DEL EMPOWERMENT PSICOLÓGICO*

5. *CONSECUENCIAS del EMPOWERMENT*

6. DESARROLLAR EL EMPOWERMENT DE LOS TRABAJADORES

7. TÉCNICAS DE EMPOWERMENT

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en la presente asignatura para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Adobe Connect)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- CB8. 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
- CB9. 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
- CB10. 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

COMPETENCIAS GENERALES:

- CG02. Capacidad y habilidades de liderazgo
- CG03. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- CG07. Capacidad para desarrollar habilidades interpersonales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE02. Planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.
- CE06. Diseñar e implementar sistemas que permitan la comunicación, la participación y el empoderamiento de las personas en las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Identificar los principales tipos de estilo de liderazgo en las organizaciones y saber cómo aplicarlos.
- Aplicar diversos modos de dar soporte y guía a los empleados y colaboradores.
- Saber aplicar mecanismos que permitan movilizar, empoderar y animar a los colaboradores y subordinados en su desempeño diario.
- Comunicarse y relacionarse con los colaboradores y empleados de forma asertiva y cercana favoreciendo la comunicación interna.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

GUIDO STEIN, Eduardo Rábago. (2014). **DIRIGIR PERSONAS. LA MADUREZ DEL TALENTO.** PEARSON

EDUCACIÓN.

<https://bluebottlebiz.com/resource/dirigir-personas>

ALLES, Marta Alicia. (2016). Cuestiones sobre gestión de personas. EDICIONES GRANICA

<https://bluebottlebiz.com/resource/cuestiones-sobre-gestion-de-personas>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

COVEY, S.R. (1989). LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA. Editorial: Paidós Iberica.

GOLEMAN, Daniel. (1998). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. Ed. KAIRÓS

MOLERO, Fernando y MORALES, José Francisco. (2011). LIDERAZGO: HECHO Y FICCIÓN. VISIONES ACTUALES. ALIANZA EDITORIAL.

WHETTEN, D.A. y CAMMERON, K.S. (2011). DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS. 8ª edición. Editorial Pearson.

YUKL, G. (2008). LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES. Sexta Edición. PEARSON. Prentice Hall.

WILSON, T. (1996). MANUAL DEL EMPOWERMENT. COMO CONSEGUIR LOS MEJORES DE SUS COLABORADORES. Gestión 2000. Barcelona.

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

<http://www.jwop.elsevier.es/es/#.wawjurjjbiu>
Journal of Work and Organizational Psychology

<http://www.emeraldinsight.com/journal/lodj>
Leadership & Organization Development Journal

<http://www.equipostrytalento.com/>
Equipos y Talento

<http://www.rhhdigital.com/>
Recursos Humanos Digital

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

La asignatura se imparte con un alto contenido práctico que mantiene un equilibrio entre las sesiones de videoconferencia en directo (que se utilizarán para presentar los contenidos teóricos previstos en cada uno de los temas de la asignatura), y las actividades de evaluación de continua a realizar por el alumno (entrega de trabajos, participación en debates, resolución de ejercicios, etc.) relacionadas directamente con esos contenidos.

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de

carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las ACTIVIDADES FORMATIVAS que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades desarrolladas en el foro de Open Campus, en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupo a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL

En la asignatura se planifican clases magistrales y tutorías a través de videoconferencias.

La asistencia a las videoconferencias no será obligatoria, pero si recomendable para un adecuado seguimiento de la asignatura, la comprensión de los materiales y el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje. En cualquier caso, salvo circunstancias excepcionales, será posible acceder a ellas en diferido a las 48 horas máximo desde su celebración.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará actividades de evaluación continua que forman parte de la calificación de la asignatura.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades son obligatorias y deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua se desarrollarán según se indica y, para ser evaluados, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha indicada y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán casos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios de extensión máxima.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la materia.
- Los casos presentados en grupo se evaluarán de forma grupal y por lo tanto la nota establecida para el caso será de aplicación a todo el grupo.
- La participación en los foros y debates vinculados a una actividad de evaluación continua se evaluará de forma individual o colectiva según se haya requerido la participación: el valor de las aportaciones, el número de aportaciones y respuestas en debate a las opiniones de los compañeros. Cualquier comentario aportado en el foro que suponga una falta de respeto a las opiniones de compañeros supondrá el suspenso de la evaluación continua de la asignatura. Además, cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente.

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo no superior a 15 días lectivos desde su fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se complementará con una **evaluación final presencial** que se realizará al finalizar el periodo lectivo en cada asignatura. La prueba constará de parte práctica y teórica.

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final presencial según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final presencial, podrán presentarse a la pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria. En la convocatoria extraordinaria, el estudiante podrá obtener la máxima calificación.

En la convocatoria extraordinaria el estudiante podrá entregar aquellas actividades que haya suspendido (con calificación menor que 5) o que no haya presentado durante la evaluación continua, a excepción de la actividad de evaluación de debate cuya nota se guarda dado que en la convocatoria extraordinaria no se puede planificar este tipo de actividad de evaluación. El plazo de presentación se dará a conocer con suficiente antelación para permitir la entrega y revisión docente antes de las pruebas finales de esta convocatoria. El profesor, podrá sustituir las actividades en aquellos casos en los que no sea posible reproducir la situación de aprendizaje planteada durante el periodo ordinario (por ejemplo, debates). Asimismo, en la convocatoria extraordinaria, podrá realizar la prueba de evaluación final presencial en caso de no haberla superado en la convocatoria ordinaria.

Por tanto, en la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final presencial según los siguientes porcentajes.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario aprobar tanto las actividades de evaluación establecidas por el profesor como la prueba de evaluación final presencial para superar la asignatura.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas de respuesta corta	20%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	20%
Pruebas objetivas	10%
Trabajos y proyectos	50%