

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO Y DINAMIZACIÓN DEL MUNDO RURAL

MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	CURS O	SEMESTR E	CRÉDITOS	CARÁCTER
ESTRATEGIAS PARA LA GOBERNANZA Y EL LIDERAZGO TERRITORIAL	CONDICIONES Y VALORES PARA EL LIDERAZGO. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN DEL TERRITOORIO	CONDICIONES Y VALORES PARA EL LIDERAZGO. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN DEL TERRITOORIO	1º	2º	3	OPTATIVA
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
INÉS MARTÍNEZ CORTS			Tlf-954 55 77 04 Email: corts@us.es c/Camilo José Cela sn Facultad de Psicología 41018 Sevilla			
			HORARIO DE TUTORÍAS			
			En cada Unidad habrá un foro permanente de tutoría. La profesora revisará diariamente dicho foro para responder todas las cuestiones.			
MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR			
ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL TERRITORIO: PLANIFICACIÓN, GOBERNANZA Y LIDERAZGO TERRITORIAL			--			
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)						
--						
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)						
1.La organización y sus directivos: Tipologías de organización, niveles de dirección, estilos de dirección, el rol del directivo eficaz. El liderazgo: 2. Concepto y características: formas de entender el liderazgo, implicaciones en la gestión, actitudes y valores para el liderazgo, claves para liderar 3. Responsabilidad Social: conceptos y dimensiones, la responsabilidad social y gestión del territorio						
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL MÓDULO						
Competencias Generales:						



ugr

Universidad
de Granada

G1 - 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.

G8 - Adoptar un compromiso con la justicia social, la sostenibilidad ambiental y la ética científica.

CB7 - 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

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 Específicas:

E1 - Adquirir las habilidades estratégicas necesarias para la intervención eficaz del territorio.

E2 - Adquirir una responsabilidad social en la gestión del territorio.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

Al finalizar la asignatura el alumnado:

- Sabrá identificar y explicar los valores y conductas que conducen a un liderazgo eficaz
- Reconocerá los valores culturales que facilitan o dificultan ciertos tipos de liderazgo
- Identificará las barreras que promocionan la desigualdad de género para el ejercicio del liderazgo
- Podrá diseñar estrategias de liderazgo inclusivas
- Identificará los diferentes aspectos que se deben potenciar desde la responsabilidad social
- Podrá diseñar estrategias y propuestas desde la responsabilidad social

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Unidad 1. Cómo puedo ser un/a líder eficaz

Unidad 2. Poder e influencia del líder

Unidad 3. Liderazgo y diversidad

Unidad 4. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Unidad 1:

Argyris, C. (1998). Empowerment. The Emperor's New Clothes. *Harvard Business Review*, 76(3), 98-105. Including: Shapiro, E. (2000). Managing in the Cappuccino Economy. *Harvard Business Review*, 78(2), 177-183.



ugr

Universidad
de Granada

- Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Weber, T.J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Brough, P., & Stepanova, O. (2009). Executive Coaching. In P. Brough, M. O'Driscoll, T. Kalliath, C.L. Cooper, & S. Poelmans (Eds.), *Workplace Psychological Health: Current Research and Practice* (pp. 131-143). United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Cascio, W.F. & Aguinis, H. (2005). Organization, Work, and Applied Psychology. In W. Cascio, & H. Aguinis (Eds.), *Applied Psychology in Human Resource Management*, (pp. 1-12). New Jersey: Prentice Hall.
- Euwema, M., & Elgoibar, P. (2012). Step 10. Empowering employee representatives: "We can make the difference here!". In L. Munduate, M. Euwema, & P. Elgoibar (Eds.), *Ten Steps for empowering employee representatives in the New European Industrial Relations (NEIRE)* (pp.96-104).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H.Jr. (2006). Leaders: Born, Made or Responsive to the Situation? & Leadership: Emerging Concepts and Approaches. In *Organizations: Behavior, Structure, and Processes* (pp 270-315). Burr Ridge, IL: Irwin.
- Gil, F. (2003). Dirección y liderazgo. En Gil y Alcover (Coords), Introducción a la psicología de las organizaciones (pág. 295-319)
- Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Kotter, J.P. (2001). What Leaders Really Do. *Harvard Business Review*, 79(11), 81-96
- Maellaro, R., & Whittington, J.L. (2009). Management Development for Well-Being and Survival: Developing the Whole Person. In C-L. Cooper, J.C. Quick & M.J. Schabracq (Eds). *International Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 295-328). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Menon, S.T. (2001). Employee Empowerment. An integrative psychological approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180.
- Mintzberg, H. (1998). Covert Leadership. Notes on Managing Professionals. *Harvard Business Review*, 76(6), 140-147. Including: Pfeffer, J. (2010). Power Play, *Harvard Business Review*, 88(7/8), 84-92.
- Molero, F. (2011). Liderazgo transformacional y carismático. En F. Molero y J. F. Morales (Coords). Pp.118-144. Madrid: Alianza Editorial.
- ¿Qué es un directivo con capacidad de empowerment? Alcaide, J. C. Empowerment y servicio al cliente. *Capital Humano*, 245, 32-33.
- Moriano, J. A. (2011). Liderazgo y emprendedores. En F. Molero y J. F. Morales (Coords). Pp.145-170. Madrid: Alianza Editorial
- Munduate, L., Euwema, M., Nauta, A., Viemose, S., & Elgoibar, P. (2012). New European Industrial Relations (NEIRE): How should employee representatives be empowered to negotiate flexible, fair, and innovative labour relations? In L. Munduate, M. Euwema, & P. Elgoibar (Eds.), *Ten Steps for empowering employee representatives in the New European Industrial Relations (NEIRE)* (pp. VI-X). Madrid: McGraw Hill.
- Wang, G., Oh, I-S., Courtright, S. H. and Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research, *Group & Organization Management*, 36, (2), 223-270.
- Wang, D., Waldman, DA., Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness, *Journal of applied psychology*, 99 (2), 181-198

Bibliografía Unidad 2:

- Cialdini, R.B. and Goldstein, N.J. (2004). Social influence: compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 19-31.
- Clarke, S. and Ward, K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation, *Risk Analysis*, 26, 5, 1175-1185.
- Charbonneau, D. (2004). Influence tactics and perceptions of transformational leadership, *Leadership & Organization Development*



ugr

Universidad
de Granada

Journal, 25, 565–576.

Conger, J.A. (1998). The Necessary Art of Persuasion. *Harvard Business Review*, 76(3), 85-95.

Martínez-Corts, I., Munduate, L., y Medina, F.J. (2008). Efectividad de los patrones de influencia. *Psicothema*, 20, 369-375.

Medina, F.J., Povedano, A., Martínez-Corts, I., & Munduate, L. (2009). How do we approach accountability with our constituency? Gender Differences in the use of influence tactics. *International Journal of Conflict Management*, 20, 46-59.

Munduate, L., & Medina, F.J. (2004). Power, authority and leadership. In Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 91-99). San Diego: Academic Press.

Sparrowe, R.T., Soetjijto, B.W. y Kraimer, M.L. (2006). Do leaders' influence tactics relate to members' helping behavior? It depends on the quality of the relationship, *Academy of Management Journal*, 49, (6), 1194-1208.

Yukl, G. and Michel, J.W. (2006). Proactive influence Tactics and Leader Member Exchange; in Schriesheim, Ch.A., Neider, L.L. (eds.), *Power and Influence in Organizations: New Empirical and Theoretical Perspectives*, Information Age Publishing, 87-103.

Yukl, G. (2008). *Leadership in Organizations*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.

Bibliografía Unidad 3:

Barberá, E., Ramos, A., y Agulló, C. C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23, 173-179.

Center for Creative Leadership. Leader Effectiveness and Culture: the GLOBE Study

Cambriles, M., Marco, A., Martínez-Corts, I., Martínez, R., Navarro, C., Perea, M. y Suárez, M. (2007). Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género: posicionamiento de la mujer ante el empleo. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. Junta de Andalucía.

Cuadrado, I., (2011). Liderazgo y discriminación femenina. En F. Molero y J. F. Morales (Coords). Pp.271-293. Madrid: Alianza Editorial.

Cuadrado, I., (2011). Liderazgo y discriminación femenina. En F. Molero y J. F. Morales (Coords). Pp.271-293. Madrid: Alianza Editorial.

Cuadrado, I., García-Ael, C., & Molero, F. (2015). Gender-typing of leadership: Evaluations of real and ideal managers. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 56(2), 236-244. doi:10.1111/sjop.12187

Cuadrado, I., Navas. M. Y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 181-192.

Kalysh, K., Kulik, C. T., & Perera, S. (2016). Help or hindrance? Work–life practices and women in management. *The Leadership Quarterly*, doi:10.1016/j.leaqua.2015.12.009

Ko, I., Kotrba, L., & Roebuck, A. (2015). Leaders as males?: The role of industry gender composition. *Sex Roles*, 72(7-8), 294-307. doi:10.1007/s11199-015-0462-4

Mendez, M. J., & Busenbark, J. R. (2015). Shared leadership and gender: All members are equal ... but some more than others. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(1), 17-34. doi:10.1108/LODJ-11-2012-0147

Post, C. (2015). When is female leadership an advantage? Coordination requirements, team cohesion, and team interaction norms. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(8), 1153-1175. doi:10.1002/job.2031

Ramos, A., Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.

Schuh, S. C., Hernandez Bark, A. S., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P., & Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal Of Business Ethics*, 120(3), 363-379. doi:10.1007/s10551-013-1663-9

Stempel, C. R., Rigotti, T., & Mohr, G. (2015). Think transformational leadership—Think female?. *Leadership*, 11(3), 259-280. doi:10.1177/1742715015590468



ugr

Universidad
de Granada

Yifeng, N.CH. y Tjosvold, D. (2007). Goal interdependence and leader-member relationship for cross-cultural leadership in foreign ventures in China, *Leadership & Organization Development Journal*, 29, (2), 144-166.

Chevrier, S., & Viegas-Pires, M. (2013). Delegating effectively across cultures. *Journal Of World Business*, 48(3), 431-439. doi:10.1016/j.jwb.2012.07.026

Castaño, N., Sully de Luque, M. F., Wernsing, T., Ogliastri, E., Shemueli, R. G., Fuchs, R. M., & Robles-Flores, J. A. (2015). El Jefe: Differences in expected leadership behaviors across Latin American countries. *Journal Of World Business*, 50(3), 584-597. doi:10.1016/j.jwb.2014.12.002

Eisenbeiß, S. A., & Brodbeck, F. (2014). Ethical and unethical leadership: A cross-cultural and cross-sectoral analysis. *Journal Of Business Ethics*, 122(2), 343-359. doi:10.1007/s10551-013-1740-0

Bird, A., & Mendenhall, M. E. (2016). From cross-cultural management to global leadership: Evolution and adaptation. *Journal Of World Business*, 51(1), 115-126. doi:10.1016/j.jwb.2015.10.005

Jönsson, S., Muhonen, T., Denti, L., & Chen, K. (2015). Social climate and job control as mediators between empowering leadership and learning from a cross-cultural perspective. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 15(2), 135-149. doi:10.1177/1470595815572170

Mittal, R., & Elias, S. M. (2016). Social power and leadership in cross-cultural context. *Journal Of Management Development*, 35(1), 58-74. doi:10.1108/JMD-02-2014-0020

Hwang, S. J., Quast, L. N., Center, B. A., Chung, C. N., Hahn, H., & Wohkittel, J. (2015). The impact of leadership behaviours on leaders' perceived job performance across cultures: Comparing the role of charismatic, directive, participative, and supportive leadership behaviours in the U.S. and four Confucian Asian countries. *Human Resource Development International*, 18(3), 259-277. doi:10.1080/13678868.2015.1036226

White, R. P., & Shullman, S. L. (2012). Thirty years of global leadership training: A cross-cultural odyssey. *Consulting Psychology Journal: Practice And Research*, 64(4), 268-278. doi:10.1037/a0031654

Bibliografía Tema 4:

Campopiano, G., & de Massis, A. (2015). Corporate social responsibility reporting: A content analysis in family and non-family firms. *Journal Of Business Ethics*, 129(3), 511-534. doi:10.1007/s10551-014-2174-z

Castaño, N., Sully de Luque, M. F., Wernsing, T., Ogliastri, E., Shemueli, R. G., Fuchs, R. M., & Robles-Flores, J. A. (2015). El Jefe: Differences in expected leadership behaviors across Latin American countries. *Journal Of World Business*, 50(3), 584-597. doi:10.1016/j.jwb.2014.12.002

Chan, A. K., & Cheung, S. L. (2015). Special issue on corporate social responsibility and sustainability: An introduction. *Journal Of Business Ethics*, 130(4), 753-754. doi:10.1007/s10551-015-2849-0

Chevrier, S., & Viegas-Pires, M. (2013). Delegating effectively across cultures. *Journal Of World Business*, 48(3), 431-439. doi:10.1016/j.jwb.2012.07.026

Eisenbeiß, S. A., & Brodbeck, F. (2014). Ethical and unethical leadership: A cross-cultural and cross-sectoral analysis. *Journal Of Business Ethics*, 122(2), 343-359. doi:10.1007/s10551-013-1740-0

Fassin, Y., Werner, A., Van Rossem, A., Signori, S., Garriga, E., von Weltzien Hoivik, H., & Schlierer, H. (2015). CSR and related terms in SME owner-managers' mental models in six European countries: National context matters. *Journal Of Business Ethics*, 128(2), 433-456. doi:10.1007/s10551-014-2098-7

Fontana, A., Sastre-Merino, S., & Baca, M. (2015). The territorial dimension: The component of business strategy that prevents the



ugr

Universidad
de Granada

generation of social conflicts. *Journal Of Business Ethics*, doi:10.1007/s10551-015-2712-3

Hou, M., Liu, H., Fan, P., & Wei, Z. (2015). Does csr practice pay off in east asian firms? A meta-analytic investigation. *Asia Pacific Journal Of Management*, doi:10.1007/s10490-015-9431-2

Irmak, C., Sen, S., & Bhattacharya, C. B. (2015). Consumer reactions to business-nonprofit alliances: Who benefits and when?. *Marketing Letters*, 26(1), 29-42. doi:10.1007/s11002-013-9265-y

Lueg, R., Pedersen, M. M., & Clemmensen, S. N. (2015). The role of corporate sustainability in a low-cost business model — A case study in the Scandinavian fashion industry. *Business Strategy And The Environment*, 24(5), 344-359. doi:10.1002/bse.1825

Lund-Thomsen, P., Lindgreen, A., & Vanhamme, J. (2016). Special issue on industrial clusters and corporate social responsibility in developing countries. *Journal Of Business Ethics*, 133(1), 5-8. doi:10.1007/s10551-014-2371-9

Panwar, R., Paul, K., Nybakk, E., Hansen, E., & Thompson, D. (2014). The legitimacy of CSR actions of publicly traded companies versus family-owned companies. *Journal Of Business Ethics*, 125(3), 481-496. doi:10.1007/s10551-013-1933-6

Peake, W. O., Cooper, D., Fitzgerald, M. A., & Muske, G. (2015). Family business participation in community social responsibility: The moderating effect of gender. *Journal Of Business Ethics*, doi:10.1007/s10551-015-2716-z

ENLACES RECOMENDADOS

METODOLOGÍA DOCENTE

La asignatura se desarrollará de forma on-line, cursada por el alumno a través de la plataforma PRADO2 del CEVUG. En esta modalidad el aprendizaje se apoyará a través de herramientas de comunicación tanto síncronas (chat) como asíncronas (correos o foros).

El papel de los profesores no se limitará a ser meros facilitadores o contestadores de preguntas sino que cooperarán activamente para alcanzar el logro de las metas de aprendizaje de cada participante. Así, las discusiones que se planteen a lo largo del curso tendrán un carácter colaborativo de manera que se produzca un intercambio dinámico de conocimientos.

En todo caso, la enseñanza on-line requiere de un estudiante activo en el que prime el auto-aprendizaje y la autonomía. Para evitar una carga excesiva de trabajo y facilitar un adecuado aprovechamiento se incluye en la guía una temporalización recomendada.

Los profesores proporcionaremos respuestas a los estudiantes en tiempo razonable. No sólo se resolverán dudas sino que se tratará de orientar a los estudiantes en su proceso de auto-aprendizaje.

MD2. Lección magistral/expositiva virtual (chat, videoconferencias, vídeos)

MD3. Sesiones de discusión y debate virtual (foros, chat)

MD4. Estudio de casos prácticos

MD8. Prácticas en entornos virtuales de aprendizaje

MD13. Lectura y análisis de fuentes y documentos

MD14. Lectura y análisis de materiales docentes y recursos didácticos en red

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

E2. Trabajo autónomo del estudiante a través de las plataformas virtuales

E3. Valoración final de informes, trabajos, proyectos, etc. (individual)



ugr

Universidad
de Granada

E4. Seguimiento formativo y control de usuarios de las plataformas virtuales
E11. Aportaciones del alumno en sesiones de discusión y actitud del alumno en las diferentes actividades desarrolladas

INFORMACIÓN ADICIONAL

Tutorías: virtuales a través del foro, o vía email: corts@us.es

	Descripción	Horas	Presencialidad %
AF2	Clases teóricas virtuales	5	0
AF4	Clases prácticas virtuales	20	0
AF8	Tutorías virtuales (comunicación grupal/personal online o asíncrona)	3	0
AF9	Trabajo autónomo del estudiante	24	0
AF10	Trabajo autónomo del estudiante a través de las plataformas virtuales	20	0
AF15	Evaluación	3	0

Actividades Formativas:

En cada unidad se desarrolla una actividad que se describirá detalladamente en la guía de la unidad. Algunas de las actividades son: estudios de casos, aplicación de instrumentos de evaluación, búsqueda de información en la web, visionado de recursos webs, lectura de artículos, reflexiones críticas de lecturas, aportaciones en glosarios etc.

RECURSOS DE APRENDIZAJE

1. Guía de cada unidad
2. Vídeos de apoyo para las actividades.
3. Vídeos científicos y casos prácticos relacionados con la temática del curso: en forma de enlace.
4. Artículos científicos relacionados con la temática del curso: bien en formato pdf o como enlace.
5. Foro y correo electrónico: con objeto de facilitar la interacción en distintos momentos del tiempo se empleará el foro.

TEMPORALIZACIÓN

Primer día de la semana 1:

- Comienzo de la asignatura. Materiales disponibles en la plataforma PRADO2 del CEVUG.

Semana 1: Unidad 1

Semana 2: Unidad 2 y Unidad 3 (tiene carácter voluntario)

Semana 3: Unidad 4

Las fechas de entrega de los trabajos se acuerdan entre el alumnado y el profesorado el primer día de clase.

Sistemas y criterios de evaluación

La asignatura se evaluará de forma continua. Para obtener la calificación final se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Participación activa del alumnado a través del foro (10%).



ugr

Universidad
de Granada

- Participación activa del alumnado en el glosario (calidad y cantidad de inclusiones) (10%)
- Actividad Unidad 1: 26%
- Actividad Unidad 2: 26%.
- Actividad Unidad 4: 26%.
- Actividad individual optativa (Unidad 3): 10%.

Requisitos técnicos

Los requisitos técnicos estarán asociados al uso de la plataforma virtual PRADO 2 del CEVUG (Moodle) y a los materiales empleados.

En el primer caso será necesario disponer de un navegador web estándar (Firefox, Internet explorer, etc.).

En el caso de los materiales será suficiente con disponer de software de ofimática estándar tipo Open Office o Microsoft Office, un lector de pdf y pluggins de navegador para reproducción de flash.

También podrá ser necesario el manejo de software de telecomunicaciones tipo adobe connect o similar.



ugr

Universidad
de Granada



Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales