

MEMORIA  
DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD  
ORGANIZACIONAL  
-TALENTO UAM-

2017-2022

## Contenido

---

MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL CENTRO PARA LA EFECTIVIDAD TALENTO UAM ...	2
Presentación.....	2
Actividades de Investigación.....	3
Publicaciones .....	3
Tesis Doctorales presentadas y defendidas .....	13
Tesis doctorales en proceso .....	16
Proyectos de Investigación .....	22
Actividades de Transferencia.....	25
Actividades con otras Instituciones .....	25
Análisis y propuesta de mejora de la herramienta FACE 2.0.....	25
Sistematización del Programa Retos Solidarios de Fundación Telefónica.....	25
Actividades de Formación .....	27
Formación de posgrado.....	27
Máster en Coaching Profesional.....	27
Experto en HR Analytics.....	28
Experto en Organización y Recursos Humanos (Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología) .....	29
Cursos de Formación in Company .....	30
Curso de posgrado para Directores de Control, Soporte y Medios de MAPFRE. Ruta hacia la excelencia en la dirección. ....	30
Ser para el Hacer. ....	30
Trabajar en Equipo. Programa de cooperación territorial para la orientación, avance y enriquecimiento educativo en centros de especial complejidad educativa (PROA+ 21-23) .....	32
Formación de Jueces y Magistrados del orden social de la jurisdicción:.....	33

# MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL CENTRO PARA LA EFECTIVIDAD TALENTO UAM

---

## Presentación

Existimos para servir a las personas, a las organizaciones y a la sociedad en la tarea de desarrollar conocimientos, técnicas, metodologías y herramientas orientadas a:

- generar valor en los procesos de gestión del talento y
- facilitar el desarrollo de la efectividad organizacional.

Fomentamos el desarrollo de personas libres en y para un mundo sostenible, saludable y responsable, en el marco de un nuevo paradigma organizacional: propósito, sostenibilidad, medición, cumplimiento.

Lo hacemos a través de la investigación, la innovación y la formación de calidad, orientadas de forma práctica a las demandas actuales y futuras de organizaciones.

Formalmente, el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional - Talento UAM-, se constituye como Centro de investigación propio de la Universidad Autónoma de Madrid al amparo del Artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2001, 21 de diciembre, de Universidades, y del Artículo 17 de los Estatutos de la UAM de 2009. El Centro de Investigación para la Efectividad Organización -Talento UAM- ha sido aprobado en el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid Celebrado el día 31 de marzo de 2017 y por su Consejo Social.

(BOUAM de 30 de junio de 2017 <http://www.uam.es/BOUAM/30-junio-2017/1446746017856.htm?language=es&pid=1234892145844>).

Fomentamos el desarrollo de personas libres en y para un mundo sostenible, saludable y responsable en el marco de un nuevo paradigma organizacional: propósito, sostenibilidad, medición, cumplimiento.

El Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional -Talento UAM- lo conformamos un grupo de investigadores y profesionales con una clara vocación de aplicar y transformar el conocimiento en acciones útiles y que aporten valor. Ponemos nuestro foco en la efectividad porque, más allá del rendimiento o la eficacia en el logro de objetivos, nos interesan los “efectos” y el impacto que nuestras acciones, o el logro de metas, tienen en las personas, en las organizaciones, en la sociedad.

Conectamos diferentes disciplinas (psicología organizacional, economía, derecho, ingeniería, neurociencia, antropología) para desarrollar y apoyar iniciativas con gran potencial para conseguir objetivos de desarrollo sostenible.

## Actividades de Investigación

### Publicaciones

- Aguado, D. & Cernada, R. (2017). ¿Aprende tu Organización? Revisitando el concepto de Aprendizaje Organizacional. *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales* 120, 50-54.
- Aguado, D. & Cernada, R. (2017). El barómetro del CAMTO. La fotografía del talento organizacional que estabas esperando. *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales* 119, 44-48.
- Aguado, D. (2017). Estrategia RH ¿qué es lo próximo?: Analytics & Big Data. *Capital Humano* 316, 70-77.
- Aguado, D. (2017). Tecnología e Procesos de Recursos Humanos. Valor engadido máis alá da Automatización. *Cadernos de Psicología*, 36, 63-77.
- Aguado, D. (2018). Analítica de Recursos Humanos: explorando oportunidades a partir del big data y la práctica del human resources analytics. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 14, 36-51.
- Aguado, D. (2018). Conquistando la tiranía impuesta por la institucionalización de las métricas. *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales* 135, 38-43.
- Aguado, D. (2018). *HR Analyticis. Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto*. Madrid, ESIC Editorial.
- Aguado, D., Álvarez-Soler, A., Álvarez, F., & Rodríguez-Sobrino, S. (2017). Buscando evidencias de personalidad en los perfiles de LinkedIn. En *Libro de Capítulos del III Congreso Nacional de Psicología*. Oviedo, 3-7 de Julio. ISBN: 978-84-947385-2-4
- Aguado, D., González, A., Antúnez, M. y de Dios, T. (2017). Evaluación de competencias transversales en universitarios. Propiedades psicométricas iniciales del cuestionario de competencias transversales CCT. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(2), 129-152. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.2.007>
- Aguado, D., Vidal, A., Olea, J., Ponsoda, V., Barrada, J.R., & Abad, F. (2018). Cheating on Unproctored Internet Test Applications: An Analysis of a Verification Test in a Real Personnel Selection Context. *The Spanish Journal of Psychology*, 21. e62. Doi:10.1017/sjp.2018.50
- Andrés, J.C., Aguado, D., De Miguel, J. (2022). What's behind linkedin? Measuring the LinkedIn Big Four Dimensions through Rubrics. *Psychologist Papers*, 43(1), 12-20. Doi: 10.23923/pap.psicol.2979.
- Carvajal, M.J. y De Miguel, J.M. (2021). Factors that influence immigration to OECD member States. *Cuadernos de Trabajo Social*, 34 (2), 417-430.
- De Dios-Alija, T., Aguado, D., Rodríguez-Sobrino, S. (2020). Autoevaluación y desarrollo de competencias transversales para la empleabilidad en universitarios. *Indivisa. Boletín de Estudios de Investigación* 20, 173-195.

- De Miguel, J.M., Ortiz, L.M., Rivas, H.D. y Méndez, S. (2019). Sistematización del proyecto Retos Solidarios de Fundación Telefónica. Madrid, Fundación Telefónica.
- Delgado-Gómez, D., Baca-García, E., Aguado, D., Courtet, P., & López-Castroman, J. (2017). Computerized Adaptive Test: A decision tree approach. Reply to “Einstein, measurement, and prediction” by Gibbons et al. *Journal of Affective Disorders*, 212, 46-47. DOI: 10.1016/j.jad.2017.01.037
- Delgado-Gómez, D.; Sújar, A.; Ardoy-Cuadros, J.; Bejarano-Gómez, A.; Aguado, D.; Miguelez-Fernandez, C.; Blasco-Fontecilla, H.; Peñuelas-Calvo, I. (2020). Objective Assessment of Attention-Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) Using an Infinite Runner-Based Computer Game: A Pilot Study. *Brain Sci*, 10, 716. <https://doi.org/10.3390/brainsci10100716>.
- Durán, W. F., & Aguado, D. (2022). The relationship between the chief executive officer's (ceo) social capital and dynamic capabilities: A meta-analysis of its moderators. *The Spanish Journal of Psychology*, 25. e9. Doi:10.1017/SJP.2022.4
- Durán, W., & Aguado, D. (2022). CEOs' managerial cognition and dynamic capabilities: A meta-analytical study from the microfoundations approach. *Journal of Management & Organization*, 1-29. doi:10.1017/jmo.2022.24
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González; Puentes Gómez, Johanna. (2022). Cumplimiento normativo sobre información sostenible de las empresas españolas y sus efectos en los avances de la Agenda 2030. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 105, 289-318. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.105.21991>.
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Espinosa Roreso, Gloria Belén. (2022). Inequidad en la financiación de las Pymes. Estudio empírico sobre la estructura de financiación del Sector Comercial en Ecuador. *Innovar ISSN 0121-5051 (versión impresa), ISSN 2248-6968 (versión electrónica)*. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n82.98415>.
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián; Arimany Serrat, Nuria. (2022). Disclosure of Environmental, Social, and Corporate Governance Information by Spanish Companies: A Compliance Analysis. *Sustainability*. ISSN: 2071-1050, 14, (Iss. 6) <https://doi.org/10.3390/su14063254>.
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián; Manar Al-Mohareb. (2022). ¿The formalisation of women's cooperatives and the reduction of the informal economy in Jordan, fact or fiction? *Revista de Economía Mundial*. ISSN: 1576-0162, 60, 2022, pp. <http://dx.doi.org/10.33776/rem.v0i60.5599>.
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián; Arimany Serrat, Nuria. (2022). Comunicación WEB de información no financiera en las empresas de cuatro índices bursátiles europeos. *Revista Española De Documentación Científica* SSN/ISBN: 0210-0614 eISSN/eISBN: 1988-4621, 45(3), e329. <https://doi.org/10.3989/redc.2022.3.1883>.
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián; Arimany Serrat, Nuria. (2022). “Transparencia de la información no financiera en las empresas del IBEX-35 y del DAX30: El nuevo Reporting Integrado”. *Contaduría y Administración*, ISSN 01861042, N° 67(1), pp.305-331. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2937>;

<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/issue/view/119>. Indexada en: SCImago Journal & Country Rank, Scopus, Elsevier, Scielo Citation Index -Journal Master List of Thomson Reuters, EconLit, RePEc (Research Papers in Economics), Redalyc, DIALNET, REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico), Scielo Clase (Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades), Revistas UNAM, Google académico. Índice h5: 22, Mediana h5: 40. CiteScore (datos de la edición de 2020) índice de impacto: 1.3 Categoría: General Business, Management and Accounting Posición: 135/218 Cuartil: Q3

Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo-González, Julián; Arimany Serrat, Núria. (2021). Web communication of environmental, social and governance information by Spanish companies. *Communication & Society*, Vol. (Nº): Pag: 34 (4): 117-133, ISSN/ISBN: 0214-0039, eISBN: 2386-7876. <https://doi.org/10.15581/003.34.4.117-133>,

<https://revistas.unav.edu/index.php/communication-and-society/article/view/41046>. Indexada en: Fuente: JCI (Journal Citation Indicator), datos de la edición de 2020) Factor de impacto: 0.51 Categoría: Communication Posición: 113/207 Cuartil: Q3. SJR (Scimago Journal & Country Rank, datos de la edición de 2020) Índice de impacto: 0.381 Posición: 156/400 Cuartil: Q2. CiteScore (datos de la edición de 2020) Índice de impacto: 1.4 Posición: 152/426 Cuartil: Q2. Emerging Sources Citation Index, Scopus, Academic Search Premier, Fuente Academica Plus, International Bibliography of Social Sciences, Sello de Calidad FECYT. Índice H de las Revistas Científicas Españolas según Google Scholar Metrics: (2015-2019) Índice h: 19 Mediana h: 26 Posición: 4 de 53 Cuartil: Q1. Carhus+ ed. 2018: A. REDIB año 2020: Q1

Gutiérrez Ponce, H, Julián Chamizo González & Manar Al-Mohareb. (2021). Sustainable finance in cybersecurity investment for future profitability under uncertainty. *Journal of Sustainable Finance & Investment. Journal of Sustainable Finance & Investment*, Editorial: Taylor&Francis, SNN/ISBN: 2043-0795 eISSN/eISBN: 2043-0809. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1985951>. Indexada en: Fuente: JCI (Journal Citation Indicator), datos de la edición de 2020) Factor de impacto: 0.67, Categoría: Business, Finance - ESCI, Posición: 106/219, Cuartil: Q2. SJR (Scimago Journal & Country Rank, datos de la edición de 2020) Índice de impacto: 0.445, Categoría: Economics, Econometrics and Finance (miscellaneous), Posición: 105/337 Cuartil: Q2. CiteScore (datos de la edición de 2020) Índice de impacto: 2.4 Categoría: Economics, Econometrics and Finance (miscellaneous) Posición: 40/159 Cuartil: Q1. Índice h5: 20 Mediana h5: 33

Gutiérrez Ponce, Herenia, Chamizo González, Julián (2021). Theatre business strategy in Madrid's "corrales de comedias": What we learn from the account books and other documentary sources (1700-1744). *UCJC Business & Society Review*, ISSN 2659-3270, Vol: 18, Nº: 3, pp.126-191. <https://doi.org/10.3232/UBR.2021.V18.N3.03>. Indexada en: Emerging Sources Citation Index, Scopus, Academic Search Premier, Fuente Academica Plus, International Bibliography of Social Sciences, Business Source Premier, Aranzadi Instituciones, Business Source Elite, SCImago Journal & Country Rank, Scopus, Elsevier, SJR: 0,219 Q2; Category: Business, Management and Accounting Posición 136 de 285 Q2. Índice h: 14 Sello de calidad de la FECYT Índice H de las Revistas Científicas Españolas según Google Scholar Metrics: (2014-2018) Índice h: 15 Mediana h: 21 Área: Economía y empresa Posición: 6 de 122 Cuartil: Q1



- Gutiérrez Ponce, H., Julián Chamizo González & Manar Al-Mohareb. (2021). Equilibrium Behaviour of Creative Accounting Practices for Financing Externally Evidence from Turkey. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. Editorial: Society of Business and Management. ISSN/ISBN: 1323-6903 eISSN/eISBN: 2204-1990. 27 (1):2940-2958 <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.002>. [https://cibgp.com/article\\_9528.html](https://cibgp.com/article_9528.html). Indexada en: JCI (Journal Citation Indicator), datos de la edición de 2020), Factor de impacto: 0.03, Categoría: Management – ESCI, Posición: 371/384 Cuartil: Q4 Decil: D10 Tercil: T3. Emerging Sources Citation Index
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián; Cano Montero, Elisa. (2021). *Municipal policies in Spain to promote Sustainable Development Goals (SDGs): An approach to the fourth sector*". En *Entrepreneurship in the Fourth Sector: Entrepreneurial Ecosystems and Sustainable Business*. Coord. Por M. Sánchez-Hernández, Isabel; Luísa Carvalho; Conceição Rego; Maria Raquel Lucas y Adriana Backx Noronha. Editado por: Springer. ISBN: 978-3030683894. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-68390-0>. Índice de impacto: 33.061, Fuente de impacto: SPI -ICEE, Categoría: General, nº de revistas en cat.: 259, Posición de publicación: 4, en Economía el ICEE: 8.021, nº de revistas en cat.: 40, posición de la publicación: 1. Revista dentro del 25%: Sí, Otros: SPI –ICEE
- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián; Cano Montero Elisa; Arimany Serrat, Nuria (2020). El Método del Caso en la formación de economistas: Elaboración y aplicación. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12 (25), pp. 145-168. ISSN: 2027-1182 (En línea) ISSN: 2027-1174 (Impreso). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m12-25.emdc>. Indexada en: <http://www.scopus.com/home.url>. Emerging Sources Citation Index (ESCI). Índice bibliográfico de Thomson Reuters. Redalyc, ERA, Educational Research Abstracts, EBSCOhost. <http://www.ebscohost.com/>.
- Gutiérrez Ponce, Herenia, Nevado, M<sup>a</sup>.T. & Pache, M. (2019). La contratación pública responsable. Diseño de indicadores de medición. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N<sup>o</sup>. 96, PP.253-280. ISSN: 0213-8093. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.96.12627>. Indexada en: Web of Science (JCR) y Scopus (SJR Q1) y C1 en el Ranking de FECYT, ISOC (Centro Superior de Investigaciones Científicas –CSIC–, España), DIALNET, CIRIEC-Internacional, CIDEA (del Centro Europeo de Documentación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa de la Universidad de Valencia), GOOGLE SCHOLAR. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa', está calificada como 'revista EXCELENTE' por la Fundación Española de Ciencia y Tecnología (FECYT).
- Gutiérrez Ponce, Herenia ; Creixans Tenas, Judit ; Arimany Serrat, Núria (2019). Calidad web y Buen Gobierno Corporativo en los hospitales privados de Andalucía y Cataluña. *Revista española de Documentación Científica, Consejo Superior de Investigaciones Científicas*. Vol. 42, No2 (2019), ISSN-L: 0210-0614.eISSN: 1988-4621 DOI: <https://doi.org/10.3989/redc.2019.2.1582>. <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/998/1561>. Indexada en: Web of Science: Journal Citation Reports (JCR) y Social Sciences Citation Index (SSCI); SCOPUS, CWTS Leiden Ranking (Journal indicators), ERIH Plus, REDIB y DOAJ, entre otras bases de datos nacionales e internacionales

de relevancia. Scopus, Social Sciences Citation Index, IBZ Online, Periodicals Index Online , DOAJ, Library, Information Science & Technology Abstracts (LISTA), Library and Information Science Abstracts, Library Literature and Information Science, DIALNET Índice H según Google Scholar Metrics: Índice h5: 20 Mediana h5: 29 Sello de calidad FECYT

Gutiérrez Ponce, Herenia; Morán Montalvo, Christian; Posas Murillo, Ricardo (2019). Determinantes de la estructura de capital: un estudio empírico del sector manufacturero de Guayaquil (Ecuador). *Contaduría y Administración (México)* v.64 n.2, p.1-19, jun. 2019. ISSN 01861042. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019>. Indexada en: SCImago Journal & Country Rank, Scopus, Elsevier, Scielo Citation Index -Journal Master List of Thomson Reuters, EconLit, RePEc (Research Papers in Economics), Redalyc, DIALNET, REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico), Scielo Clase (Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades), Revistas UNAM, Google académico. Índice h5: 22, Mediana h5: 40. CiteScore (datos de la edición de 2020) índice de impacto: 1.3 Categoría: General Business, Management and Accounting Posición: 135/218 Cuartil: Q3

Gutiérrez Ponce, Herenia ; Creixans Tenas, Judit ; Arimany Serrat, Núria (2018). Características de las páginas web de los hospitales de la Comunidad de Madrid: relación entre la calidad web y la responsabilidad social corporativa. *Revista española de Documentación Científica, Consejo Superior de Investigaciones Científicas*. Vol. 41, No1 Pag-1-18. enero-marzo 2018, e194, ISSN-L: 0210-0614. eISSN:1988-4621. <https://doi.org/10.3989/redc.2018.v41.i1>. <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/998/1561>. Indexada en: Web of Science: Journal Citation Reports (JCR) y Social Sciences Citation Index (SSCI); SCOPUS, CWTS Leiden Ranking (Journal indicators), ERIH Plus, REDIB y DOAJ, entre otras bases de datos nacionales e internacionales de relevancia. Scopus, Social Sciences Citation Index, IBZ Online, Periodicals Index Online , DOAJ, Library, Information Science & Technology Abstracts (LISTA), Library and Information Science Abstracts, Library Literature and Information Science, DIALNET Índice H según Google Scholar Metrics: Índice h5: 20 Mediana h5: 29 Sello de calidad FECYT

Gutiérrez Ponce, Herenia, Chamizo González, Julián, Cano Montero, Elisa (2018). Transparencia y gestión presupuestaria en los ayuntamientos españoles. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, Vo. 72, ISSN: 1315-2378 eISSN: 2443-4620. <https://www.clad.org/acerca-de/publicaciones/revista-del-clad-reforma-y-democracia>. Indexada en Web of Science: Journal Citation Reports (JCR), Social Sciences Citation Index, SCOPUS, EBSCO, CLASE, LATININDEX y Redalyc, entre otros; de esta forma, además, queda integrada a la Web of Science. Según MIAR Está en índices de citas (Scopus, Social Science Citation Index) = +3.5. Está al tiempo en WoS (AHCI, SCIE o SSCI) y en Scopus (Scopus, Social Science Citation Index)

Gutiérrez Ponce, Herenia, Chamizo González, Julián, Cano Montero, Elisa (2018). Estabilidad presupuestaria, financiación y Responsabilidad Social en los municipios españoles. *Contaduría y Administración (México)* v. 63, n. 3, pag. 1-21, ISSN 2448-8410, Enlace: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya>. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e>. Indexada en: SCImago Journal &



Country Rank, Scopus, Elsevier, Scielo Citation Index -Journal Master List of Thomson Reuters, EconLit, RePEc (Research Papers in Economics), Redalyc, DIALNET, REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico), Scielo Clase (Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades), Revistas UNAM, Google académico. Índice h5: 22, Mediana h5: 40. CiteScore (datos de la edición de 2020) índice de impacto: 1.3 Categoría: General Business, Management and Accounting Posición: 135/218 Cuartil: Q3.

- Gutiérrez Ponce, Herenia; Chamizo González, Julián (2017). Caso práctico propuesto 12.3. DULCES MADRID, S. A. En Casos prácticos de contabilidad de gestión. Coord: Buendía Carrillo, Dionisio / García Meca, Emma. Editado por: Pirámide, (Grupo Anaya, Hachette Livre). Página inicial-final: 243 – 248, ISBN/ISSN: 978-84-368-3599-1. Índice de impacto: 16.995, Fuente de impacto: SPI -ICEE, Categoría: General, nº de revistas en cat.: 272, Posición de publicación: 18, en Economía el ICEE: 2.386, nº de revistas en cat.: 43, posición de la publicación: 2. Revista dentro del 25%: Sí, Otros: SPI –ICEE.
- Nieto, M. D., Abad, F. J., Hernández-Camacho, A., Garrido, L. E., Barrada, J. R., Aguado, D., & Olea, J. (2017). Calibrating a new item pool to adaptively assess the Big Five. *Psicothema*, 29(3), 390-395. DOI: 10.7334/psicothema2016.391
- Nogueira Guastavino Magdalena, Videovigilancia sin información ni carteles: sobre cómo el incumplimiento de los requisitos formales de un recurso impiden al Tribunal Supremo pronunciarse sobre la calificación del despido disciplinario basado en prueba ilícita, *Revista de Jurisprudencia social, BOE*, nº 3/2022
- Nogueira Guastavino Magdalena La protección refleja de la garantía de indemnidad, *Revista de Jurisprudencia social, BOE*, nº 1/2022
- Nogueira Guastavino Magdalena La nulidad del pacto de no competencia ¿no lleva consigo la devolución de las cantidades percibidas por el trabajador?, *Anuario 2021 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, 2022, p. 1021-1028
- Nogueira Guastavino Magdalena A Principle Vanishes and a Right Arises: Paid Annual Leave As a Fundamental Right and Its Impact on Liability for Breach of EU, *Fundamental rights challenges horizontal effectiveness, rule of law and margin of national appreciation Springer*, 2021, págs. 35-49
- Nogueira Guastavino Magdalena. Regulation (EU) 2015/848 on european cross-border insolvency proceedings and the rules on conflict of laws in labour matters: are international insolvency protocols useful as mechanisms for cooperation and coordination in the field of employment?, *Transnational protocols: a cooperative tool for managing cross-border insolvency*, 2021, pp. 313-376
- Nogueira Guastavino Magdalena , Chapter 2. Crisis and Labour Reforms in Spain: A Paradigm Shift? *Labour Law and Social Protection in a Globalized World. Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*, Edited by Jan Pichrt, and Kristina Koldinská, Wolters Kluwer, 2018, págs. 13-22
- Nogueira Guastavino Magdalena, La legitimación de convenios colectivos para grupos de empresa AA.VV. (Coord. Lahera Murcia, Cruz) *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales: estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Bomarzo, 2021, pp. 309-325

- Nogueira Guastavino Magdalena Desdentado, Mesalina y las “otras” visitadoras, AA.VV. (coord.. Cano /Sempere) La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete, BOE, 2021, p. 915-920
- Nogueira Guastavino Magdalena AA.VV. (Ed Asenjo Pinilla) Indemnizaciones por Responsabilidades Laborales, 2020-2021, Francis Lefebvre
- Nogueira Guastavino Magdalena El descanso mínimo diario de 11 horas en cada periodo de 24 horas al que obliga el Derecho de la UE es por trabajador y no por contrato de trabajo cuando se celebran varios con el mismo empresario, Anuario 2021 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes) 2022, p. 353-364'
- Nogueira Guastavino Magdalena Vacaciones en el mar o algunos interrogantes sobre la obligación empresarial de cambiar el periodo de su disfrute en tiempo de confinamiento por COVID 19, AA.VV. Los desafíos del Derecho del trabajo ante el cambio social y económico: Libro en homenaje a Federico Durán López / coord. por Carmen Sáez Lara, Federico Navarro Nieto, Pedro Gómez Caballero, 2021, págs. 311-324
- Nogueira Guastavino Magdalena La STEDH Gran Sala de 17 de Octubre de 2019, López Ribalda y otros contra España: Una Sentencia Razonable No Razonada. AAVV Estudios Penales en homenaje a Susana Huerta Tocildo, Pérez Manzano, M., Iglesias, M.A., De Andrés, A.C., Martín Lorenzo, M., Valle, M. (coord.), 2020 (UCM/UAM)
- Nogueira Guastavino Magdalena Multinivel garantista y eficacia horizontal del principio de igualdad en la protección por impago de créditos al trabajador en caso de insolvencia empresarial, AA.VV Estudios ofrecidos a María Emilia Casas Baamonde con motivo de su investidura como doctora honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela / Francisco Javier Gárate Castro (dir.), Yolanda Maneiro Vázquez (dir.), José María Miranda Boto (ed. lit.), Lidia Gil Otero (ed. lit.), 2020, ISBN 9788417595982, págs. 201-211
- Nogueira Guastavino Magdalena Vacaciones: ¿un derecho laboral truncado o afectado por el COVID 19?, AA.VV., 20 reflexiones jurídicas en tiempos de confinamiento: liber amicorum en Homenaje a Cristina Izquierdo Sans, 2020, Amazon ediciones
- Nogueira Guastavino Magdalena Participación de los trabajadores en la empresa, La Constitución del Trabajo (García Murcia), 2020, KRK (Oviedo) ediciones, págs. 839-880
- Nogueira Guastavino Magdalena La eficacia de las Directivas y la responsabilidad del Estado por su incumplimiento, AA.VV., Derecho Social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia, Francis Lefebvre El Derecho, 2019, 2ª ed.,
- Nogueira Guastavino Magdalena Comentario al art. 35 de la Constitución Española, AAVV Comentarios a la Constitución Española XL Aniversario de la Constitución Española, Vol. I, Wolters Kluwer/Ministerio de Justicia y TC, 2018, págs. 1185-1209 [https://www.boe.es/publicaciones/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-PB-2018-94\\_1](https://www.boe.es/publicaciones/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PB-2018-94_1)
- Nogueira Guastavino Magdalena El artículo 129 CE: la participación de los interesados en la Seguridad Social y en la empresa AA.VV., Comentario a la Constitución Española: 40 aniversario 1978-2018: Libro-homenaje a Luis López Guerra, Vol. 2, 2018, Tirant Lo Blanch, págs. 1799-1809

- Nogueira Guastavino Magdalena La eficacia de las Directivas y la responsabilidad del Estado por su incumplimiento AA.VV., Derecho Social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia, Francis Lefebvre El Derecho, 2018, 1ª ed., págs. 91-121
- Nogueira Guastavino Magdalena y MERCADER UGUINA J.R., “El recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional” AA.VV. Memento de Procedimiento Laboral 2019-2020, Madrid (Francis Lefebvre), 2018
- Nogueira Guastavino Magdalena El empresario y su repercusión en la relación laboral, Memento Contrato de trabajo 2019-20, Editorial Francis Lefebvre 2018
- Nogueira Guastavino Magdalena La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico AA.VV., Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Homenaje al Prof. Ricardo Escudero Rodríguez, Albacete (Bomarzo), 2017, pp. 453-476
- Nogueira Guastavino Magdalena La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: una lectura social de sus disposiciones generales AAVV: AEDTSS., Balance y perspectivas de la política laboral y social europea, XXVII CONGRESO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL de la AEDTSS, Cinca (Madrid), mayo 2017, pp. 69-240
- Nogueira Guastavino Magdalena Obligaciones del trabajador derivadas de la relación de trabajo previa”; - “La extinción del contrato de trabajo por muerte, incapacidad, jubilación del empresario” “La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: ineptitud del trabajador; falta de adaptación del trabajador y faltas de asistencia justificadas” p AA.VV. Memento Práctico Despido 2018-2019, Madrid (Francis Lefebvre), 2017 ISBN: 978-84-16924-86-8
- Nogueira Guastavino Magdalena Crisis y reformas laborales en España: ¿Un cambio de paradigma? Revista Alma Mater, Bogotá, D.C., Colombia, Vol. 13 (I) 2017, pp. 121 - 146.
- Nogueira Guastavino Magdalena El Reglamento (UE) nº 2015/848 sobre procedimientos de insolvencia europea transfronteriza y las normas de conflicto en materia laboral: ¿Son útiles los protocolos de insolvencia internacional como mecanismos de cooperación y coordinación en el ámbito laboral?”, Anuario de Derecho concursal 52/2021, pp. 203-252
- Nogueira Guastavino Magdalena “El Derecho internacional social europeo y los Convenios Fundamentales de la OIT: Luces y sombras del proclamado control difuso de convencionalidad en España” Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social 147/2020, 421-451
- Nogueira Guastavino Magdalena “La aplicación de los Tratados internacionales sobre derechos fundamentales por el Tribunal Constitucional” Cuadernos Digitales de Formación CGPJ 16/2020
- Nogueira Guastavino Magdalena “El final de un principio y el comienzo de un derecho: las vacaciones anuales retribuidas como derecho fundamental y su repercusión en materia de responsabilidad por incumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Comentario a las sentencias Bauer y Brobonn” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, nº 142/2019, pp. 449-464

- Nogueira Guastavino Magdalena La STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 64/2019, 929-961. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.64.05>
- Nogueira Guastavino Magdalena A vueltas con el derecho a cambio de turno por reducción de jornada por guarda legal: alcance y límites del reconocimiento de un “ius variandi inverso” (SJS núm 15 de Valencia. De 31 de enero de 2018) *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 218/2019, pp. 249-262
- Nogueira Guastavino Magdalena Aspectos colectivos de la Ley de contratos del Sector Público: una visión general Cuadernos Digitales de Formación, CGPJ, n.31/2019, control CF1903102
- Nogueira Guastavino Magdalena Recensión al número 75/96 de la Revista Española de Derecho del Trabajo, IBRO *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo NREDT* nº extraordinario 200/2017,
- Nogueira Guastavino Magdalena Comisión negociadora en huelgas simultáneas convocadas en una misma empresa *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 8/2021
- Nogueira Guastavino Magdalena Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de un mismo empresario aunque presten servicios en establecimientos distintos. Efecto directo horizontal del art. 157 TFUE *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 7/2021
- Nogueira Guastavino Magdalena El deber del empleador de prevención del esquirolaje interno espontáneo *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 6/2021
- Nogueira Guastavino Magdalena El descanso mínimo de 11 horas en cada periodo de 24 horas al que obliga el Derecho de la UE es por trabajador y no por contrato cuando se celebran varios contratos con el mismo empresario ¿conclusión extrapolable si los contratos se celebran con empresarios distintos o se trabaja simultáneamente como autónomo? *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 4/2021
- Nogueira Guastavino Magdalena Plena validez de la base competencia del a D (UE 2018/957, de modificación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, así como de la ampliación de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados que lleva a cabo *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 2/2021
- NOGUEIRA GUASTAVINO M., MERCADER UGUINA J.R., Sentencias sociales del Tribunal Constitucional y del TEDH: *trimestral* desde 2017 hasta la actualidad (Francis Lefebvre, Actum social)
- Ortiz, L.M., De Miguel, J.M. y Durán, W.F. (2021). Medición del impacto en el negocio al poner en valor a las personas: el caso MAPFRE Ser para el Hacer. Una alternativa analítica sin el uso de grupos pre y post. Primera aproximación. *Revista de Casos de Estudio en HR Analytics*, 1, 105-122.
- Palacios Duarte, Pablo Daniel; Gutiérrez Ponce, Herenia; María Luisa Saavedra García. (2022). Análisis de los factores determinantes de microempresarios informales,

2016-2020. *Revista de Economía Mundial*. ISSN: 1576-0162, 60, 2022, pp. <http://dx.doi.org/10.33776/rem.v0i60.5608>.

- Reveco Sepúlveda, Roberto; Herenia Gutierrez Ponce; Catalina Merino-Osorio; Jose Ignacio Marmolejo, (2019). Activity Based Costing for an Intensive Care Unit (ICU) in Chile as a management tool and financial analysis. *Revista del Instituto Internacional de Costos*, ISSN: 1646-6896, n°15, pp. 58-75, agosto 2019. Cabe destacar que este artículo fue destacado y premiado dentro del total de trabajos presentados en el I Congreso Chileno de Costos 2019. [www.intercostos.org/index.php/es/revista-es](http://www.intercostos.org/index.php/es/revista-es). Revista es publicada por el IIC que es organización internacional con una red de investigadores de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, España, Francia, México, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. Se publica en ESPAÑOL, PORTUGUÉS, FRANCÉS E INGLÉS
- Reveco S., Roberto, Gutiérrez Ponce, Herenia and Riedemann G., Juan Pablo (2017). Impacto de diferentes métodos de asignación de costos indirectos estructurales de hospitales públicos, en el ranking costo-efectividad de 47 intervenciones en salud. <http://www.revistamedicadechile.cl/ojs/index.php/rmedica/issue/view/119>. *Revista médica de Chile*, Oct 2017, vol.145, no.10, p.1276-1288. ISSN 0034-9887 <http://www.revistamedicadechile.cl/ojs/index.php/rmedica>. Indexada en: Está incluida en las principales bases de datos del área biomédica y otras. Web of Science; Science Citation Index; SCImago Journal & Country Rank (Scopus); LILACS/ Literatura Latino-Americana y del Caribe en Ciencias de la Salud; Chemical Abstracts; Current Citations (Computer File); Series A: Human & Experimental; SciSearch (Online Database); Social Sciences Citation Index (Select Cov) Science Citation Index Expanded, Scopus.
- Tudela Cambroner G., Nogueira Guastavino Magdalena García Becedas G., Propuestas a la Encuesta sobre asuntos de actualidad sociolaboral Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social nº 50/2018, monográfico y extraordinario: Encuesta sobre asuntos de actualidad sociolaboral núm. 50, Noviembre (2018)
- Vargas, I., Murcia, L., De Miguel, J. y Sebastián, D. (2021). Chaos Management Leadership Resulting From the Pandemic in Ibero-American Universities, en R. Pérez, D. Ocampo, N. Moreno-Monsalve y W. Stive (eds.). *Handbook of Research on Management Techniques and Sustainability Strategies for Handling Disruptive Situations in Corporate Settings*. IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-7998-8185-8
- Zúñiga-Ortega, D., Aguado, D., Barroso, R., de Miguel, J.M. (2019). Work Ethic in Ecuador: An Analysis of the Differences in Four Generational Cohorts. *Anales de Psicología* 35 (3), 496-505. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.342671>
- Zúñiga-Ortega, D., Aguado, D., Cabrera-Tenecela, P. (2022). Values That Work: Exploring the Moderator Role of Protestant Work Ethics in the Relationship between Human Resources Practices and Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Administrative Sciences* 12 11. <https://doi.org/10.3390/admsci12010011>



## Tesis Doctorales presentadas y defendidas

*Título: El castigo en las relaciones de trabajo. Un replanteamiento dogmático de las sanciones laborales.*

*Doctorando: Pedro Sánchez Pérez*

*Director: Magdalena Nogueira Guastavino*

*Presentada: julio 2019*

*Calificación: Sobresaliente cum laude*

Resumen: El trabajo examina el poder disciplinario, la manifestación más intensa del poder empresarial que puede ejercer el sujeto dominante de la relación de trabajo. Tradicionalmente se ha entendido que se trata de una potestad privada emanada directamente del contrato de trabajo, pero esta concepción no casa bien con el contenido material de tal figura jurídica, que consiste en la imposición de medidas afflictivas al trabajador desde una posición de superioridad jerárquica, de autoridad. Por ello, se propone un replanteamiento de la concepción de sanción laboral, acudiendo a una posición normativista del concepto sanción en virtud de las herramientas que para ello nos ofrece la filosofía del Derecho. De esta forma, se caracterizan las sanciones laborales como mecanismos duales, que tienen una vertiente privada, de potestad, en la que tradicionalmente se ha centrado la doctrina; y una vertiente sancionadora, afflictiva, que se proyecta sobre el trabajador una vez que el empleador ha ejercitado su poder. A través de esta argumentación se ofrece un mayor anclaje argumental a las posiciones que definen esta figura jurídica como auténticas sanciones, y ello sin olvidar su vertiente privada. Conceptualizadas como tales, se analizan las consecuencias lógicas de esta calificación, que no pueden pasar sino por un tratamiento profuso de las garantías que rodean a la imposición de sanciones (legalidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, non bis in idem, ect), acercándolas a las de carácter público, analizando detalladamente cada una de ellas, ofreciendo un proceso de adaptación a la relación de trabajo, de tal forma que se acomode al ámbito privado en que se desenvuelve. Ello permite ofrecer un contenido garantista, plenamente protector de los trabajadores, pero sin que ello suponga el establecimiento de requisitos exorbitantes al empleador que obstaculicen o perturben la relación privada de forma relevante (sin olvidar, así, la vertiente tradicional del poder disciplinario. Se ofrece, así pues un novedoso tratamiento doctrinal en la materia, ofreciendo nuevas perspectiva (como la posibilidad de que los sujetos negociadores del convenio colectivo incurran en responsabilidad extracontractual por conformar incorrectamente los preceptos sancionadores), y examinando aspectos que no habían recibido una respuesta satisfactoria de conformidad con las garantías sancionadoras (como la necesidad de replantear la efectividad del Convenio 158 OIT en nuestro ordenamiento jurídico a fin de salvaguardar la presunción de inocencia del trabajador).

*Título: Impacto de las variables de personalidad en la respuesta ante situaciones de influencia.*

*Doctorando: Irene Coello Aller*

*Director: Jesús María de Miguel Calvo*

*Presentada: junio 2019*

*Calificación: Sobresaliente cum laude*



Resumen: El origen de esta investigación de tesis para la obtención del grado de Doctor reside en un conjunto de ideas, hipótesis y preguntas que se organizan en torno a dos grandes áreas de estudio de la Psicología: la personalidad y la influencia social. En línea con los planteamientos anteriores, este trabajo de investigación tiene como objetivo generar un conocimiento hasta el momento no teorizado a través del uso de herramientas que permitan la observación, registro y posterior análisis matemático-estadístico de los datos para, a continuación, aplicar este conocimiento en diversos ámbitos sociales. Más concretamente, el principal objetivo de las investigaciones realizadas en la presente memoria de tesis es conocer si existe o no relación entre los rasgos de personalidad propuestos en el modelo PEN (Psicoticismo, Extraversión y Neuroticismo), el Deseo de Control, la Sensibilidad al Castigo, la Sensibilidad a la Recompensa y la Necesidad de Cognición con los seis principios de influencia propuestos por Robert Cialdini (reciprocidad, compromiso/coherencia, validación social, simpatía, autoridad y escasez). Ofreciendo, además, la posibilidad de aplicar el conocimiento adquirido, elaborado y contrastado en diversos contextos. Es decir, se podrán generar escenarios basados en estos principios que incrementen su potencial de influencia atendiendo a los diferentes rasgos de personalidad que caractericen a las personas.

*Título: Teoría General del Coaching*

*Doctorando: Leonardo Ravier Rodríguez*

*Director: Jesús María de Miguel Calvo*

*Presentada: febrero 2021*

*Calificación: Sobresaliente cum laude*

Resumen: Si bien el mercado del coaching ha ido creciendo, principalmente desde inicios de los años noventa del siglo pasado (Whitmore, 1992, [1995]) al punto de que en el corriente año se estima que existen unos 53.300 coaches profesionales repartidos en los cinco continentes, con unos ingresos medios de 45.400 euros anuales, y donde se mueve un negocio global de 2.100 millones de euros (PwC & ICF, 2016), a la hora de valorar dicho crecimiento resulta imprescindible tener en cuenta que estamos ante un fenómeno de emergencia de un proceso de ayuda donde fundamentalmente (a) se carece de una verdadera definición medianamente concensuada sobre el mismo. Solo en España existen 137 asociaciones registradas que contienen en su denominación la palabra “coaching” y 164 que contienen la palabra “coach”; y las definiciones de “coaching” que las diferentes instituciones y coaches utilizan en el mercado (tanto a nivel divulgativo como comercial) son lo suficientemente dispares como para dar cuenta de un verdadero consenso académico (Ravier, 2016a), (b) está intrínsecamente vinculado en una amalgama ecléctica de metodologías dispares, y en muchos sentidos contradictorias (Ravier, 2016a), (c) se inclina excesivamente al desarrollo y consumo de herramientas y/o técnicas, aisladas de sus bases y raíces metodológicas, filosóficas y/o científicas, que presuntamente facilitarían la práctica del mismo, y finalmente (d) aún no se termina de reconocer o articular una tradición vinculante (desarrollo espontáneo) donde pueda anclarse tanto su identidad como su práctica, y que permita reconocerlo como un proceso distintivo frente a otros procesos de ayuda existentes en la actualidad (Ravier, 2005, 2010, 2012, [2016b]). Consideramos que todos estos problemas pueden ser resueltos y atendidos realizando un análisis axiomático-lógico-deductivo del marco histórico, teórico y ético del coaching, que a su vez den cuenta de un marco metodológico coherente, eficiente e inocuo como proceso de ayuda verdaderamente distintivo (Ravier, 2016a). Es decir, dado que un rol claramente definido y fundamentado en el conocimiento y la investigación científica (Kast & Rosenzweig, 1970) resulta imprescindible para la consolidación de la disciplina y profesión del coaching, nuestra

intención principal con este Plan de Investigación (PI) consiste en construir dicho marco metodológico, y dotar al coaching de identidad académica propia.

*Título: El rol de los recursos individuales del CEO en el desarrollo de las Capacidades Organizacionales Dinámicas.*

*Doctorando: William Ferrando Durán*

*Director: David Aguado*

*Presentada: abril 2022*

*Calificación: Sobresaliente cum laude*

Resumen: La estrategia organizacional planteó el concepto de capacidades organizacionales dinámicas (COD) como herramienta conceptual para referirse a la habilidad de las empresas para identificar amenazas y oportunidades en el ambiente que las lleven a reestructurar sus recursos y rutinas de producción. Las COD son diferentes a las capacidades operacionales (también nominadas en la literatura como capacidades ordinarias o capacidades cero). Las capacidades operacionales hacen referencia a las rutinas que permiten a la organización desempeñarse en el presente, mientras que las COD alteran a las operacionales. Las COD permiten a la empresa alterar sus recursos, cambiar las capacidades ordinarias y/o iniciar cambios en el ambiente externo de la organización (Teece, 2007). Por ejemplo, una nueva rutina para desarrollar productos puede ser vista como una capacidad operacional, pero la habilidad organizacional para mejorar o modificar esa nueva rutina es la capacidad dinámica (Fainshmidt, Pezeshkan, Frazier, Nair, & Markowski, 2016). Sin embargo poco sabemos acerca de cómo se desarrollan estas COD a partir de las capacidades individuales de los responsables organizacionales. El estudio de esta cuestión es fundamental para entender como intervenir para el desarrollo de COD que permitan a las organizaciones ser más efectivas en su adaptación al ambiente. En este contexto, el objetivo de esta investigación es determinar qué capacidades gerenciales están determinando el desarrollo de las COD.

*Título: Selección de personal en sector TIC en España a través de redes sociales*

*Doctorando: José Carlos de Andrés*

*Director: David Aguado, Jesús de Miguel*

*Presentada: octubre 2022*

*Calificación: Sobresaliente cum laude*

Resumen: El incremento de la demanda de servicios en el área de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la escasez de perfiles profesionales especialistas, unidos a la rotación de personal en el sector, convierten a la selección de personal en un aspecto crítico para las empresas. Esta labor de selección debe realizarse de forma rápida y eficaz, debiendo implementar procedimientos que ayuden a que el candidato sea el mejor posible y pueda comenzar a desempeñar su labor cuanto antes. En este contexto cada vez está más extendido el uso de las redes sociales, no solamente para fines relacionados con el ocio o el intercambio de información entre amigos y familiares (por ejemplo Facebook), sino para fines de índole laboral o empresarial (por ejemplo, LinkedIn). Estas redes sociales contienen gran cantidad de información de posibles candidatos relacionados con el ámbito de las TIC, que pueden proporcionar un método de selección más rápido y eficaz que las tradicionales entrevistas de trabajo o test de personalidad o de habilidades. La valoración

de la información contenida en estas redes sociales es ambivalente en este sentido: por un lado permite un acceso rápido y económico, pero por otro está muy poco estudiado el conjunto de sesgos que se producen en su utilización en contextos selectivos. En este trabajo pretendemos dar cuenta de las principales propiedades psicométricas que tiene LinkedIn al ser utilizado como herramienta de selección de personal en el sector de las TIC.

## Tesis doctorales en proceso

*Título: Modelo de retención de personal y convivencia para las diversas generaciones aplicable a la población del Cuenca – Ecuador.*

*Doctorando: Diana Carolina Zúñiga Ortega*

*Director: David Aguado*

Resumen: El impacto provocado por la llegada al mercado laboral de las denominadas nuevas generaciones es un hecho indiscutible. Los jóvenes de hoy buscan alternativas laborales que satisfagan sus necesidades ya no solo económicas sino también de desarrollo personal y profesional. En este escenario los departamentos de recursos humanos deben tender a plantear prácticas de generación de compromiso profesional cuyo éxito, en gran medida, está vinculado con el ajuste que dichas prácticas mantengan con los valores y actitudes de la población a la que se dirigen. Así, la identificación de los valores y preferencias de las nuevas generaciones respecto del trabajo es fundamental para el desarrollo de prácticas de recursos humanos efectivas. Máxime en un contexto como el del Ecuador en el que aún sin prácticas fuertes de gestión de recursos humanos conviven diferentes generaciones. La presente investigación abordará el contraste del esquema mental, comportamientos y actitudes de las diferentes generaciones frente al trabajo con la finalidad de generar un modelo que proponga estrategias de motivación y fidelización de quienes serán el reemplazo de los empleados que están por cumplir su ciclo laboral.

*Título: Identificación de la relación entre la aplicación de técnicas de persuasión en el marco de campañas políticas, la personalidad y las tendencias a la polarización, considerando las diferencias individuales de los sujetos o identitarias de los grupos.*

*Doctorando: Lissette Adriana Murcia Rincón*

*Director: Jesús María de Miguel Calvo*

Resumen: Dentro de contextos democráticos como los que se desarrollan actualmente en los países de occidente, los procesos electorales tienen gran relevancia, y en ellos la propaganda política y las diferentes estrategias que se utiliza para lograr que los electores tengan afinidad con alguno de los candidatos o partidos políticos y finalmente decidan dar su voto en las elecciones. Lo anterior, por cuanto en principio la democracia está fundamentada en que los ciudadanos analicen, comparen y evalúen las propuestas de los candidatos y partidos y, elijan la que más convenga a sus intereses y a los intereses de la sociedad de la cual hace parte.

En esos escenarios democráticos la comunicación política asume un gran papel, pues es a través de ella que se “movilizan y transmiten las influencias políticas entre unas instituciones gubernamentales formales y el ciudadano-votante” (Eulau, Eldersveld y Janowitz, 1956), siendo el proceso mediador que permite la relación entre las instituciones gubernamentales y los electores (Canel, 2006).

La comunicación política ha pasado de la propaganda que manipulaba a las masas durante la revolución rusa, el nacional socialismo alemán o el fascismo italiano, a una comunicación que estructurada desde la persuasión con objetivos democráticos, busca llegar a públicos masivos pero de la manera más cercana y personalizada posible, de tal forma que se habla de la segmentación del electorado a la hora de la construcción del mensaje político, en donde se tienen en consideración los procesos de comunicación entre emisor y receptores.

Ahora bien, en el entendido “que hay comunicación política cuando existe una intervención intencional sobre la eventual conducta del receptor”. (André Bélanger, 1998), se debe precisar que la misma no se da únicamente en los procesos masivos de comunicación, sino que permea las relaciones sociales en la familia, institucional y en general en la sociedad en donde la comunicación puede buscar el cambio de actitud y toma de decisión del receptor de la comunicación frente a un candidato o posición política.

Así mismo, se ha de tener en consideración que los avances tecnológicos han determinado que la comunicación política ya no se realice exclusivamente por medios televisivos o discursos en eventos abiertos, sino que la misma se realiza de manera cercana, a través de las redes sociales y diferentes canales de comunicación a los que hoy la sociedad de manera generalizada tiene acceso, haciendo parte de las relaciones sociales más comunes y del día a día de la sociedad.

En éste escenario la persuasión en el proceso de comunicación política toma gran relevancia, en la medida que los equipos de campaña, afines o contrarios, buscan que los votantes cambien sus actitudes, conductas y/o preferencias de manera libre y consciente, para que elijan la opción propuesta por ellos o tomen distancia del candidato contrario. Así, diferentes tácticas de persuasión son usadas en el discurso político, la propaganda y las propuestas de los candidatos, buscando penetrar a un mayor número de votantes en los escenarios previos a la toma de la decisión del voto.

Diversos estudios se han encargado de analizar la publicidad política, más aun cuando la comunicación política ha tenido un gran auge, por lo que básicamente se han enfocado en la cobertura mediática de las elecciones, desde una perspectiva de una decisión informada que se forma a partir de los argumentos a favor y en contra de cada candidato o propuesta (Trejo, 2001; Toussaint, 2000; Kaid, 1999).

En los últimos escenarios electorales han estado presentes las diferentes tácticas y herramienta utilizadas para la persuasión del electorado y han salido a flote diversos escándalos por posible filtración de datos personales de los ciudadanos, que se han utilizado para conocer las preferencias de los votantes y diseñar a partir de ellas la propaganda y el discurso político, combinando la psicología del comportamiento con metodologías de la investigación que suministren información del comportamiento del consumidor, la competencia y las tendencias, segmentando el electorado y realizando análisis de rasgos de personalidad utilizando la escala OCEAN (caso Cambridge Analytica).

Tomando como definición conceptual de propaganda aquella según la cual es “el mensaje con intencionalidad directa o indirectamente política, totalmente controlado por el emisor en sus fases de producción y difusión, cuyo objetivo es la promoción deliberada de las ideas e intereses del comunicador, con el propósito de producir en el público seleccionado ciertas respuestas cognitivas, afectivas y/o comportamentales acordes” (García Beaudoux, D’Adam y Slavinsky); se debe precisar que, si bien a través de la misma se busca persuadir a través de los medios masivos de comunicación, manteniendo el emisor el control de la información y siendo únicamente el flujo de comunicación unidireccional, también se emiten opiniones por los receptores de la información a favor o en contra de la opinión del emisor inicial (persuasor), elemento este natural en contextos políticos, donde la discusión no necesariamente se da con el emisor del mensaje, pero si en el contexto social del receptor o en las redes sociales.

Vale la pena resaltar que, dentro de la propaganda política se habla tanto de propaganda blanca, gris y negra, atendiendo a la fuente de información verdadera o falsa, con el especial énfasis y relevancia que ha tenido la propaganda negra en los últimos acontecimientos democráticos alrededor del mundo, en donde ha tomado fuerza el tema de las fake new y los bots, aspectos que buscan claramente persuadir al electorado y polarizarlo, teniendo gran impacto en los últimos debates democráticos y encendiendo las alarmas de los medios de comunicación y de diferentes actores a nivel internacional.

*Título: Efectos de la motivación por el control en el cambio organizacional*

*Doctorando: Alba Cecilia Martínez Rangel*

*Director: Jesús María de Miguel Calvo*

Resumen: Toda organización es una construcción humana y, como tal, regida por parámetros de naturaleza social. Toda organización establece unos mecanismos de relación y coordinación entre sus miembros con la intención de modular el conocimiento y guiar la actitud y conducta de los mismos. Toda organización se articula como un instrumento que, diseñado sobre la base de una función, una estructura y una tensión teleológica, sigue unas estrategias y moviliza unos recursos para satisfacer las necesidades y expectativas de sus partícipes sociales. Toda organización actúa como un sistema en continuo proceso de adaptación a su entorno (De Miguel, 1999). Ahora bien, no es posible tal proceso de adaptación sin los consecuentes cambios en el sistema (Schein, 1988), cambios que abarcan desde su naturaleza social hasta su diseño instrumental (Balogun y Johnson, 2004; Grant, Fried y Juillerat, 2010).

Por ello, los procesos de cambio afectan a las relaciones y formas de coordinación de los miembros de la organización y, consecuentemente, a los procesos cognitivos, actitudes y conductas de los mismos. Por lo tanto, las personas podrán aceptar o resistirse al cambio propuesto. Además de la propuesta de cambio, hipotéticamente, esta aceptación o rechazo pudiera estar condicionada por diversas variables de índole psicológico y psicosocial. Los estudios que aquí se presentan tienen como objeto fundamental estudiar la influencia que la necesidad de control y otras variables relacionadas (e.g., locus de control inducido, apego al lugar de trabajo, poder, autonomía y libertad en la toma de decisiones) pudiera tener en la respuesta de los miembros de una organización ante ciertas propuestas de cambio organizacional. Los resultados de estos estudios pudieran ser útiles a gerentes y directivos cuando planifican y proyectan dichas propuestas de cambio.

A medida que el entorno se comenzó a calificar mediante cualidades como incierto, turbulento, inestable, etc... (Bueno, 1989; Menguzzato y Renau, 1991; Mintzberg, 1994) y cada vez se caracteriza así en mayor medida (Grant, Fried y Juillerat, 2010; Fernández-Ríos, San Martín y De Miguel, 2008.); las organizaciones han tenido que recurrir a prever y planificar estrategias para gestionar el cambio necesario para su adaptación al entorno. La gestión de estos cambios no sólo implica variables sustantivas (propuestas de cambio) sino también circunstanciales (las propuestas de cambio se realizan en la misma medida y tiempo que el cambio económico y social –del entorno-). Los distintos modelos o propuestas para diseñar y establecer tales estrategias (De Faria Mello, 2004; French y Bell, 1996; Lippitt y Westley, 1958) tienen en común dos aspectos, en primer lugar parten del modelo de cambio propuesto por Lewin (1943a, 1947), posteriormente adaptado al desarrollo organizacional por Schein (1969/1988). En segundo lugar, son modelos diseñados para la intervención y creados desde la experiencia laboral de sus autores, echando en falta resultados de investigación que ratifiquen tales modelos.

No conocemos estudios que hayan relacionado la necesidad de control con la respuesta a las propuestas de cambio organizacional. No obstante, se podría hipotetizar una relación



entre ambos constructos. El control de los eventos y situaciones que afectan a la vida de las personas es una necesidad básica (Burger y Cooper, 1979) y un motivo que ejerce una influencia especialmente importante sobre el afecto, la cognición y el comportamiento humanos. El ser humano busca este control y responde energéticamente a su pérdida. Aunque el constructo de control se ha estudiado y definido desde múltiples perspectivas (Skinner, 1996 para una revisión) en este contexto se va a entender como la percepción que tiene un persona de que puede alterar eventos (Strube, Hanson & Newman, 2003). Tener control sobre las circunstancias que rodean a las personas se ha asociado al correcto funcionamiento psicológico y a estados saludables (Langer, 1983; Miller, Combs y Stoddard, 1986; Rodin, 1986). De hecho, la falta de control es considerada un factor de riesgo ya que induce a la pérdida de la salud, bien sea a nivel psicológico, social o biológico (Karasek, 1979; Woodward y Wallston, 1987). La motivación para controlar las propias conductas se ha considerado uno de los mecanismos centrales para comprender y explicar la acción humana. Aunque la investigación previa ha dejado constancia de que el control es un motivo que alcanza a todas las personas, se ha planteado que pueden existir diferencias individuales en la medida que este motivo impulsa a la acción (Gebhardt y Brosschot, 2002). El control, además de ser una necesidad para las personas es una necesidad para las organizaciones. El control aparece omnipresentemente ligado a las dimensiones de la gestión organizacional. Por ejemplo, Mintzberg (1984) identifica los sistemas de planificación y control como uno de los parámetros de diseño de la estructura. Fayol (1916) identifica al control como uno de los elementos de la función administrativa. Los elementos de la función administrativa se tradujeron más tarde como procesos organizacionales, uno de ellos sigue siendo el control (Likert y Likert, 1984). En todo caso, Likert y Likert abrieron una puerta para la adecuación entre la necesidad de control de las personas y la función de control de las organizaciones. De hecho, todas las organizaciones sin importar su naturaleza o su actividad, están llamadas a consolidar esfuerzos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. Con lo cual, y para sus propósitos formales, deben tener presente que dichas organizaciones están conformadas por seres humanos con intereses personales que deben ser tenidos en cuenta para ser encaminados dentro de un marco específico que les permita interactuar y lograr lo que se propone. Así, las organizaciones deben influir o controlar los comportamientos si desea llevar a cabo sus planes y alcanzar sus metas (Flamholtz. 1996).

*Título: El 'cómo' del Human Resources Analytics: análisis de sus características y mecanismos de impacto en los outputs organizacionales*

*Doctorando: Delia Majarín Zacarías*

*Director: David Aguado*

Resumen: En el contexto más amplio del Big Data, la "ciencia de datos moderna" ha generado avances extraordinarios en una amplia gama de disciplinas como la ciencia de la salud, las finanzas, el marketing, el internet de las cosas (IoT), las ciudades inteligentes y así sucesivamente (McKinsey Global Institute, 2016). En este contexto, Recursos Humanos (RRHH), hasta cierto punto, se ha rezagado ya que no se ha acostumbrado al uso de datos de recursos humanos para la toma de decisiones. Sin embargo, la toma de decisiones de recursos humanos según los datos informados ha crecido sustancialmente en los últimos años (Marler y Boudreau, 2017; Minbaeva, 2018; Huselid, 2018).

Se observa cierto escepticismo en relación con el uso de análisis de recursos humanos (HR Analytics) y su potencial impacto significativo en las prácticas y procesos de recursos humanos (Angrave et al. 2016; Capelli, 2017), precisamente por la falta de fundamentos teóricos y pruebas empíricas que se ha puesto en evidencia en la investigación sobre HR Analytics (HRA) en los últimos diez años (Van der Laken et al., 2018). HR Analytics alude



a una práctica de Recursos Humanos capacitada por las tecnologías de la información, usando análisis descriptivos, visuales y estadísticos sobre los datos de los procesos de RRHH, capital humano, desempeño organizacional y benchmarks económicos externos para establecer impacto en el negocio y capacitar la toma de decisiones (Marler y Boudreau, 2017).

Por tanto, aunque la analítica en recursos humanos no es un fenómeno nuevo (Davenport et al. 2010; Kaufman, 2015) en la actualidad se producen dos cuestiones cuya confluencia motivan el desarrollo de investigación en el campo. De un lado, la enorme atención a la que aludíamos al principio y que ha despertado en los profesionales de RRHH (y en los consultores del campo) una extraordinaria actividad. De otro, esta enorme atención no se ha visto acompañada de investigación aplicada que permita orientar con claridad a los profesionales sobre cómo desarrollar su función desde esta aproximación analítica o incluso si la aplicación de estas prácticas tiene un impacto positivo en la organización o son más bien una moda (Rasmussen y Ulrich, 2015). Como ejemplo la reciente revisión de Marler y Boudreau (2017) en la que para el período comprendido entre los años 2000 - 2016 únicamente 14 trabajos académicos han sido desarrollados explorando y profundizando sobre la disciplina de HR Analytics declarando los autores que ésta se encuentra todavía en la infancia y es necesaria una investigación rigurosa al respecto. En otro reciente estudio, Greasley y Thomas (2020) hacen un llamamiento a la necesidad de realizar análisis empíricos a los proyectos analíticos, centrados en el desarrollo del proyecto además de en sus resultados de cara a que los investigadores de RRHH alcancen una comprensión mayor del proceso.

En este contexto, el campo necesita tanto de análisis descriptivos que permitan dar respuesta a cuestiones tales como ¿cómo se lleva a cabo un proceso o proyecto de HR Analytics? ¿cómo se analizan los diferentes datos y con qué tecnología? ¿cómo se demuestra el impacto de los resultados sobre otros indicadores organizacionales? Como de estudios empíricos que puedan aportar evidencia acerca de la efectividad de la aproximación analítica, de la utilización de nuevos datos acerca del comportamiento organizacional, de nuevas medidas para expresar la efectividad de las organizaciones (Ben-Gal, 2019) o del impacto y retorno que HR Analytics tiene sobre la organización.

*Título: “Impacto de la empresa en el Sistema de Cooperación Internacional al Desarrollo y a la Sostenibilidad: Análisis de malas prácticas y sus efectos en la Agenda Mundial de Desarrollo.”*

*Doctorando: D<sup>a</sup> Johanna Puentes Gómez.*

*Directora: Herenia Gutiérrez Ponce*

*Fecha de lectura: septiembre 2020.*

*Calificación: Sobresaliente.*

*Título: “El capital relacional y la innovación tecnológica: análisis del efecto moderador del capital estructural y el capital social. Estudio de caso en el sector manufacturero colombiano”.*

*Doctorando: D. Guillermo Jerez Cortés. De la Universidad Nacional de Colombia.*

*Directora: Herenia Gutiérrez Ponce*

*Fecha de lectura: diciembre 2018*

*Calificación: Sobresaliente Cum Laude.*

*Título: “La eficiencia del mercado de acciones chileno: un estudio empírico”.*

*Doctorando: D. Marcelo Orlando Garrido Suazo de la Universidad de la Frontera (Chile).*

*Directora: Herenia Gutiérrez Ponce*

*Fecha de lectura: julio 2017.*

*Calificación: Sobresaliente Cum Laude.*

*Título: “La gestión estratégica de los corrales de comedias de Madrid a través del análisis de los libros de cuentas (1700-1744)”*

*Doctorando: Félix Núñez Caballero.*

*Directores: Herenia Gutiérrez Ponce y Víctor de Lama de la Cruz de la UCM*

*Fecha de lectura: junio 2017.*

*Calificación: Sobresaliente Cum Laude.*

*Título: “Análisis de la expansión internacional de la Banca Española a través de sus indicadores de eficiencia y rentabilidad: El caso del B. Santander en el siglo XXI”*

*Doctoranda: Marta Martínez Moure.*

*Directora: Herenia Gutiérrez Ponce*

*Fecha de lectura: septiembre 2017.*

*Calificación: Sobresaliente Cum Laude.*

## Proyectos de Investigación

---

Título del proyecto: **Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown (VIRAL)**

Entidad financiadora: European Commission. DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. Working Conditions and Social Dialogue Agreement: VS/2021/0188

Duración: 24 meses: July **2021-2023**

Cuantía de la subvención: **450 090 €**

Investigador responsable: Prof. Fausta Guarrielli

Número de investigadores participantes: Università degli Studi di Annunzio (Italy), Københavns Universitet (Denmark), National University of Ireland Maynooth (Ireland), Uniwersytet Łódzki (Poland), Universidad de Sevilla-UAM (Spain), Friedrich Alexander Universität Erlangen Nürnberg (Germany), Università degli studi di Urbino Carlo Bo (Italy), Szola Główna Handlowa Warszawie (Poland), Université de Strasbourg (France), Istituto di ricerche economiche e sociali della Emilia Romagna Associazione (Italy)

---

Título del proyecto: **Transnational Protocols: A Cooperative Tool For Managing Cross-Border Insolvency. JUST-JCOO-AG-2017 Project Number: 800803 Project Acronym: ToP**

Entidad financiadora: European Commission. Justice programme 2014-2020. JUST-JCOO- AG-2017. Action grants to support transnational projects to promote judicial cooperation in civil and criminal matters

Duración: 24 meses: **2018-19**

Cuantía de la subvención: **614 968 €**

Investigador responsable: Prof. Daniele Vattermoli

Número de investigadores participantes: Università Degli Studi Di Roma La Sapienza It Coordinator 227.242,36 € 36,95% Martin-Luther-Universität Hallewittenberg De Participant 168.838,88 € 27,45% Universidad Autónoma De Madrid Es Participant 124.767,67 € 20,29% Università Degli Studi Di Verona It Participant 94.119,90 € 15,30% 614.968,81 €

---

Título del proyecto: Proyecto I+D Excelencia 2016 (DER2016-78646-P) ***La extensión de la eficacia de los derechos fundamentales en la nueva realidad jurídico-social. Transformaciones y avances***

Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Ámbito nacional. Cofinanciado FSE

Duración: 36 meses (30/12/2016-29/12/2019): **2016-2019**

Cuantía de la subvención: 4.800 euros

Investigador responsable: Prof. Cristina Izquierdo Sans

Número de investigadores participantes: 8 (6 Profesores de la UAM, 1 Profesora francesa y 1 profesor de la UCM)

**Proyecto de investigación y de Cooperación al Desarrollo:** VI Edición de PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCLM, año 2020

Título del proyecto: *Impacto del Covid 19 en zonas rurales de Muketuri (Etiopía)*

Entidad Financiadora: **Vicerrectorado de Internacionalización y Formación Permanente** de la **Universidad de Castilla-La Mancha**. Presupuesto: 3.226 €.

Entidades participantes: Este proyecto se realiza en colaboración con la ONG Fundación Emalaikat..

Duración: 01/08/2020 - 30/06/2021

Coordinadora de la UCLM: Elisa Isabel Cano Montero.

Equipo de investigación: **Gutierrez Ponce, Herenia**; Pérez Morete, Rosario; Pontones Rosa, Carolina; Manzaneque Lizano, Montserrat; Urquia Grande, Elena; Chamizo González, Julián; Pérez Estébanez, Raquel; Moreno Valencia, Marta María; Villena, Jaime.

**Proyecto de Investigación Internacional: Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE Horizonte 2020.**

The European Commission H2020 programme within the topic SCI-PM-11-2016-17 funds project (ORTHOUNION): Clinical research on regenerative medicine.

Título del proyecto, Project H2020: *CELL-BASED CLINICAL RESEARCH FOR BONE REGENERATION (ORTHOUNION)*

Entidad financiadora: The European Commission **Horizon 2020**, under **Grant Agreement: Nº 733288**

Website: (<https://orthounion.eu>)

Entidades participantes: 20 hospitales europeos de Alemania, Francia, Italia y España

Duración, desde: enero de 2017, hasta 2021

Cuantía de la subvención: 6.000.000 M de Euros

Coordinador e Investigador Principal: **Prof. Dr. Enrique Gómez Barrena, Catedrático de la Facultad de Medicina de la UAM**; Co-coordinadora: **Dra. Cristina Avendaño Solá del SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD (SERMAS)** y el **Prof. Dr. Luc Sansebé del ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG**

**Proyecto de investigación y de Cooperación al Desarrollo:** V Edición de PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCLM, año 2019.

Título del proyecto: *“Hacia la mejora continua en las explotaciones agrarias Etiopía: Zonas rurales Fundación Emalaika”.*

Entidad Financiadora: Vicerrectorado de Internacionalización y Formación Permanente de la Universidad de Castilla-La Mancha. Presupuesto: 2.879 €. Resolución de 29 de abril de 2019 a 31-12 de 2019.

Entidades participantes: Este proyecto se realiza en colaboración con la ONG Fundación Emalaikat..

Duración: 01/04/2019- 31-12-/2019

Coordinadora de la UCLM: Elisa Isabel Cano Montero.

Equipo de investigación: **Gutierrez Ponce, Herenia**; Pérez Morete, Rosario; Pontones Rosa, Carolina; Manzaneque Lizano, Montserrat; Urquia Grande, Elena; Chamizo González, Julián; Pérez Estébanez, Raquel; Moreno Valencia, Marta María; Villena, Jaime.

**Proyecto Nacional. Ministerio de Fomento de España (Referencia nº 2.15/03109.0012)**

Título del proyecto: “*Estudio para el diseño del modelo de contabilidad analítica de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) Y ADIF-ALTA VELOCIDAD*”. (Referencia nº 2.15/03109.0012)

Entidad Financiadora: Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (Ministerio de Fomento),

Entidades participantes: Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (Ministerio de Fomento), KPMG Asesores / ADIF/Ministerio de Fomento, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Complutense, Universidad de Castilla La Mancha.

Duración: **Fechas:** 01/01/2016-30/07/2017

Equipo de investigadores principales (IP, Co-IP,): **Herenia Gutiérrez Ponce (UAM)**, Clara Isabel Muñoz Colomina (UCM), Elisa Isabel Cano Montero (UCLM), Julián Chamizo González (UAM) y 4 técnicos consultores de KPMG.

## Actividades de Transferencia

### Actividades con otras Instituciones

#### Análisis y propuesta de mejora de la herramienta FACE 2.0

Destinatario: Grupo Actual

*Tipo:* Transferencia por investigación – innovación. Asistencia Técnica

*Breve descripción:*

Análisis exhaustivo de las características métricas de una de las herramientas de evaluación del grupo, propuesta de modificaciones a desarrollar para incrementar la calidad de la herramienta y análisis de la efectividad de las modificaciones desarrolladas.

*Investigador Principal:* Jesús de Miguel

*Investigadores:* Jesús Rodríguez, Ignacio Martín.

*Presupuesto:* 5.000 euros + IVA

*Fechas de inicio y finalización:* noviembre 2017-abril 2018

*Convenio:* FUAM - Grupo Actual

*Código contable FUAM:* 130600

#### Sistematización del Programa Retos Solidarios de Fundación Telefónica

Destinatario: Fundación Telefónica

*Tipo:* Transferencia por investigación – innovación. Asistencia Técnica

*Breve descripción:*

La puesta en valor del programa Retos Solidario puede realizarse a través de TRES elementos diferenciales:

1. El desarrollo de un modelo explicativo de cómo funcionan los equipos en los retos y cómo a partir de ese funcionamiento se desarrollan en los participantes un conjunto de competencias transversales aplicables después a su contexto habitual de trabajo.
2. La valoración del programa retos atendiendo a los elementos fundamentales del mismo: los resultados conseguidos en los empleados (alcance, competencias, reacciones), a sus impactos en la sociedad y a su impacto en la organización.
3. El desarrollo del diseño de un programa formativo para el desarrollo de competencias integrado dentro del programa RETOS.

*Investigador Principal:* Jesús de Miguel

*Investigadores:* Laura Ortiz Zapata, Hernán Rivas Barrera, Sandra Mendoza Cardona

*Presupuesto:* 19.800 euros + IVA

*Fechas de inicio y finalización:* mayo 2018-diciembre 2018

*Convenio:* FUAM - Fundación Telefónica – FUAM

*Código contable FUAM:* 130601

#### Garantías psicométricas que avalen la utilización de DA-TA (Digital Assessment by Talengo)

Destinatario: Talengo



*Tipo:* Transferencia por investigación – innovación. Asistencia Técnica

*Breve descripción:*

Talengo, ayuda a sus clientes a encontrar a los directivos que lideren la transformación de sus negocios para asumir los retos de un mundo globalizado e hipercompetitivo. Talengo, para cumplir con su promesa y generar confianza en sus soluciones, desea aportar avales que garanticen la objetividad y fiabilidad de las herramientas que las soportan.

Desde el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional de la Universidad Autónoma de Madrid vamos a Explorar las garantías psicométricas que avalen la utilización de DA-TA en el proyecto Digital Assessment by Talengo. Además, con este convenio se va a generar un conocimiento práctico, útil y acreditado sobre las técnicas de evaluación.

Concretamente se desarrollan tres tareas:

1. Las tareas sobre lo que ya se ha hecho. Versiones alfa y beta
2. Tareas sobre lo que se está haciendo. Versión gamma
3. Tareas sobre lo que se va a hacer. Acciones de futuro

*Investigador Principal:* Jesús de Miguel

*Investigadores:* William Durán

*Presupuesto:* 9.500 euros + IVA

*Fechas de inicio y finalización:* julio 2022-julio 2023

*Convenio:* FUAM - Talengo

*Código contable FUAM:* 134702

---

*Magdalena Nogueira Guastavino*

*TITULO DEL CONTRATO:* Mediación en conflicto sobre partidas de asistencia social en el Convenio colectivo de Banco de España

*ENTIDAD FINANCIADORA:* Banco de España

*DURACION* junio 2021 -diciembre 2021

*PRECIO TOTAL DEL PROYECTO:* 3.000 euros

---

*Magdalena Nogueira Guastavino*

*TITULO DEL PROYECTO:* Prolongación de proyecto: revisión y elaboración de recursos procesales del colectivo de trabajadores afectados por el Despido Colectivo de Bankia

*ENTIDAD FINANCIADORA:* Despacho de Abogados Rafael Escamilla

*DURACION DESDE:* marzo 2017 *HASTA:* marzo 2017

*PRECIO TOTAL DEL PROYECTO:* 3.000 euros (código programa: 002091)

## Actividades de Formación

### Formación de posgrado

#### Máster en Coaching Profesional

*Tipo:* Máster título propio de la UAM

*Duración:* 60 ECTS

*Director* hasta la quinta edición: Jesús de Miguel

*Directores* desde la sexta edición: Jesús de Miguel e Irene Coello

*Breve descripción:*

El Máster en Coaching Profesional se propone proporcionar un adecuado nivel de formación teórico-práctico que capacite para desempeñar eficazmente, y con carácter general, la profesión de Coach. El coaching profesional consiste en un proceso de mejora, desarrollo y aprendizaje continuo en una relación de acompañamiento para alcanzar la excelencia en las metas vitales, profesionales o emprendedoras de las personas. En el proceso de coaching se establece una relación profesional entre coach y coachee (cliente). Mediante esta relación el coachee profundiza en su conocimiento, incrementa sustancialmente su eficacia en el logro de metas y mejora su calidad de vida.

El coaching, lejos de ser una moda, es una profesión, una profesión de futuro que responde a las demandas y necesidades de servicio en un mundo cada vez más complejo. Una profesión que se nutre del conocimiento producido en distintas disciplinas científicas y se encuentra enraizado en la sabiduría filosófica y en las humanidades. Una profesión que aporta soluciones al mejorar a) la comprensión de uno mismo y de su realidad, b) el manejo de las emociones, c) la gestión de las relaciones y d) el desarrollo de un modelo personal de orientación y guía de conducta. En definitiva, un mecanismo de adaptación a las difíciles condiciones del entorno y una herramienta que mejora significativamente el logro de metas, el bienestar y la calidad de vida de las personas. En este contexto surge la profesión del coach.

El ejercicio del coaching se ha manifestado a nivel social y empresarial como una potente fuente de empleo y autoempleo. A pesar del gran número de profesionales que se ocupan en esta tarea, la profesión del coaching no está regulada institucionalmente, tampoco lo está la formación que acredite la adquisición de competencias necesarias para su desempeño. Parece necesario que la universidad pública española asuma la responsabilidad de dotar a las personas de conocimiento y competencias en las nuevas profesiones que el mercado está demandando. Profesiones que requieren de formación en el Espacio Europeo de Educación Superior, el único espacio que puede garantizar la incorporación al mercado laboral y un correcto desempeño profesional con suficientes avales.

Podemos concluir, con base en estos datos y referencias, que la demanda de Coaches en España se está elevando de forma importante. Por lo tanto, es relevante que, ante esta demanda y necesidad social, la universidad oferte una formación en el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para garantizar un ejercicio profesional de calidad. Este es nuestro reto, nuestro objetivo. Por ello, ofrecemos una oferta docente con el máximo nivel académico en la formación de profesionales: el Máster, el Máster en Coaching Profesional de la Universidad Autónoma de Madrid.

*Fechas de inicio y finalización:*

Tercera edición: octubre 2017-octubre 2018

Cuarta edición: octubre 2018- octubre 2019

Quinta edición: 2019- octubre 2020

Sexta edición: 2020- octubre 2021

Séptima edición: 2021- octubre 2022

[https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/MT\\_Coaching\\_Profesional/1446784742842.htm?language=es\\_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245](https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/MT_Coaching_Profesional/1446784742842.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245)

## Experto en HR Analytics.

*Tipo:* Experto

*Duración:* 20 ECTS

*Breve descripción:*

La cuestión de la tecnología aplicada a la gestión de personas es un tema que aparece recurrentemente en la agenda de los principales foros sobre gestión de recursos humanos, que es señalada sistemáticamente dentro de las principales tendencias y retos a los que habrán de enfrentarse los profesionales de recursos humanos en el corto plazo y que, en definitiva, ha sido uno de los principales elementos sobre los que se está desarrollando un importante cambio en la función de recursos humanos. El fenómeno no es ni nuevo, la tecnología en sus diferentes modalidades ha estado en la base de las profundas transformaciones que en las últimas décadas se han producido en los procesos de gestión de recursos humanos; ni exclusivo, la tecnología ha sido el motor de cambio en sectores tan diferentes como el marketing, el comportamiento del consumidor, el suministro energético o el campo médico.

En este contexto, apoyado por el auge de los modelos y prácticas provenientes del desarrollo del Big Data, el HR Analytics se ha convertido en una de las principales tendencias de actuación en Gestión de Recursos Humanos (ver por ejemplo los diferentes informes de tendencias desarrollados por las principales consultoras internacionales). Sin embargo, lejos de estar preparados para ello, los profesionales de la función de recursos humanos tienen importantes lagunas de conocimiento técnico y metodológico para poder desarrollar con efectividad este reto.

Así, el programa formativo propuesto pretende capacitar suficientemente a los profesionales actuales y futuros de la función de recursos humanos para que puedan incorporar efectivamente la práctica del HR Analytics en su función.

*Directores* hasta la tercera edición: David Aguado y Jesús de Miguel

*Directores* desde la cuarta edición: David Aguado y Francisco Abad

Primera edición: septiembre 2018- febrero 2019

Segunda edición: septiembre 2019- febrero 2020

Tercera edición: septiembre 2020- febrero 2021

Cuarta edición: septiembre 2021- febrero 2022

[https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX\\_HR\\_Analytics/1446785546218.htm?language=es\\_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245](https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX_HR_Analytics/1446785546218.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245)

## Experto en Organización y Recursos Humanos (Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología)

*Tipo:* Experto (estudiantes de pregrado de la Facultad de Psicología)

*Duración:* 30 ECTS

### *Breve descripción:*

Este título se orienta a la formación de carácter técnico complementada con el desarrollo de prácticas profesionales en organizaciones empresariales de los estudiantes de Grado de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid que se encuentran matriculados en el último curso de grado interesados en el ámbito de las organizaciones y los recursos humanos.

La formación es impartida por profesores/as universitarios/as y profesionales expertos/as en el campo de los Recursos Humanos.

La formación optativa del Grado de Psicología no parece suficiente para abarcar el dominio de técnicas específicas ni el entrenamiento en competencias que son exigidas en la actualidad a los profesionales de los Recursos Humanos. Este título pretende cubrir dichas necesidades de formación con una cualificación adecuada para responder a la demanda de este tipo de profesionales en su primera toma de contacto con el mundo laboral. La formación impartida dota al estudiante de competencias profesionales básicas para enfrentarse a los nuevos retos en organización, dirección y gestión de personas.

La creciente demanda de formación especializada en el área de los Recursos Humanos (RRHH, en adelante) queda reflejada en el número de estudiantes que se decantan por este perfil. La Facultad de Psicología lleva desde 1987 ofreciendo, de manera exitosa, esta formación. En su transcurso, ha logrado colocar en el mercado laboral a cerca de 1500 egresados de la UAM. Este es uno de los activos más importantes con los que cuenta la Facultad de Psicología.

Aunque estos estudios no pretenden una formación especializada que puedan obtener a través de un máster, los alumnos obtienen una formación apropiada para un primer contacto con el mundo laboral

*Directores:* Jesús de Miguel y David Aguado

Decimotercera edición experto (trigésima tercera programa cooperación educativa):  
septiembre 2017- diciembre 2018

Decimocuarta edición experto (trigésima cuarta programa cooperación educativa):  
septiembre 2018- diciembre 2019

Decimoquinta edición experto (trigésima quinta programa cooperación educativa):  
septiembre 2019- diciembre 2020

Decimosexta edición experto (trigésima sexta programa cooperación educativa):  
septiembre 2020- diciembre 2021

Decimoséptima edición experto (trigésima sexta programa cooperación educativa):  
septiembre 2021- diciembre 2022

[https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX\\_Organización\\_y\\_Recursos\\_Humanos/1446784733452.htm?language=es\\_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245](https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX_Organización_y_Recursos_Humanos/1446784733452.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245)

## Cursos de Formación in Company

Curso de posgrado para Directores de Control, Soporte y Medios de MAPFRE.  
Ruta hacia la excelencia en la dirección.

*Tipo:* Cuso de formación *in company*

*Destinatario:* MAPFRE ESPAÑA

*Duración:* 30 ECTS

*Breve descripción:*

El grupo Mapfre, a través de su Dirección de Recursos Humanos ha manifestado su interés en garantizar la excelencia en el desempeño de las funciones de los Directores de Control, soporte y medios. Para cubrir esta necesidad abrió un período de recepción de proyectos formativos de diversas instituciones y universidades. La Universidad Autónoma de Madrid presentó su proyecto con el objetivo de formar a los directores de control, soporte y medios para dotarles de los recursos técnicos suficientes para cumplir sus funciones con total garantía. Recientemente, el grupo Mapfre comunicó a la Universidad Autónoma de Madrid la resolución a su favor concediendo a nuestra Universidad el desarrollo del proyecto. En el proyecto intervienen profesores de cuadro Centros, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Derecho, Escuela Politécnica Superior y Facultad de Psicología. Además, se cuenta con la colaboración de la empresa Mushin Consultores.

La actividad se organiza desde el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional – Talento UAM- cuya misión no es otra que servir a las personas y organizaciones en la tarea de desarrollar conocimientos, técnicas, metodologías y herramientas orientadas a generar valor en los procesos de Gestión del Talento. Ello, a través de la transferencia de conocimiento mediante la investigación, la innovación y la formación de calidad, orientadas de forma práctica a las demandas actuales y futuras de organizaciones e instituciones. En esta línea los profesores y profesionales que intervienen en el proyecto lo sustentan sobre las bases de la generación del conocimiento y transformación en innovaciones transferidas, entre otras y como es este caso, a través de programas de formación de posgrado de alta calidad.

Su objetivo es formar a los directores de control, soporte y medios de MAPFRE para dotarles de los recursos técnicos suficientes para cumplir sus funciones con total garantía y fluyan con soltura

*Directores:* Jesús de Miguel y Laura Ortiz

Facultades que participan: Psicología, CC. Económicas y Empresariales, Derecho y Escuela Politécnica

*Edición única:* 2017-2019

*Presupuesto:* 59.700 euros (exento de IVA)

*Código contable FUAM:* 795105

Ser para el Hacer.

*Tipo:* Cuso de formación *in company*

*Destinatario:* MAPFRE ESPAÑA

*Duración:* 10 ECTS

*Breve descripción:*

MAPFRE es una compañía de seguros y reaseguros que se define como “un equipo multinacional que trabaja para avanzar constantemente en el servicio y desarrollar la mejor relación con nuestros clientes, distribuidores, proveedores, accionistas y la sociedad” y trabaja bajo los valores “Solvencia, integridad, vocación de servicio, innovación para el liderazgo y equipo comprometido” Su propósito es ser “La aseguradora global de confianza”. Bajo estas premisas la Dirección de Formación de MAPFRE ESPAÑA está apoyando el desarrollo de unos hábitos entre todos los miembros de la organización con los que desea crear un impacto positivo en sus clientes, sus miembros y en la sociedad gracias a la confianza, la empatía y la facilidad del servicio. Este apoyo se concreta en el desarrollo de programas de formación dirigidos a un colectivo específico de profesionales. Uno de estos colectivos son los administradores/as y gestores/as. Este colectivo se beneficia de los programas de formación técnica que MAPFRE diseña internamente en función de los análisis de necesidades de formación planificados. Ahora bien, los responsables de estos programas han considerado que esta formación debe complementarse con un programa específico que ponga en valor a las personas que componen este colectivo y a su cargo, más allá de la puesta en valor de las funciones que realizan.

La propuesta que se presenta a continuación ha sido aprobada por MAPFRE y se ha ganado en convocatoria competitiva a la que se han presentado diversas Universidades, Escuelas de negocios y empresas. Nuestra propuesta es fruto de un trabajo de investigación enmarcado en una de las líneas que estamos trabajando en el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional – Talento UAM. Esta línea versa sobre las estrategias que diseñan las personas para tener el control sobre sus vidas. En este caso, concretamente, se nutre del concepto de identidad y se están desarrollando junto a Mushin Consultores. El diseño de los contenidos docentes se ha diseñado sobre la base de la investigación documental y biográfica que MAPFRE ha puesto a disposición del equipo; se ha armado sobre el conocimiento adquirido, elaborado y contrastado por el equipo de investigación y se vincula al logro del propósito de MAPFRE.

Específicamente, el objetivo de esta acción formativa, tal y como se ha convenido con MAPFRE es: formar a los administradores y gestores de MAPFRE para potenciar su actuar HACER hacia (en) un hacer consciente, motivado y competente que inspire, apoye y cree la experiencia MAPFRE.

En este orden de cosas, se plantea que el concepto de experiencia MAPFRE no es posible sin que las personas sean dueñas de su propia identidad (de su ser) y, así, con la persona como el elemento nuclear más importante del proyecto, puedan trascender a un hacer consciente que transforme la experiencia MAPFRE en bienestar y satisfacción para las personas. De ahí, el título del curso: “ser al hacer”

*Directores:* Jesús de Miguel y Laura Ortiz

*Facultades que participan:* Psicología y CC. Económicas y Empresariales

Primera Edición: 2019-2022

Segunda edición: 2022-2023

*Presupuesto primera edición 2019-2022:* 98.000 euros (exento de IVA)

*Presupuesto segunda edición 2022-2023:* 140.045 euros (exento de IVA)

*Código contable FUAM primera edición:* 795179

*Código contable FUAM segunda edición:* 795250



Trabajar en Equipo. Programa de cooperación territorial para la orientación, avance y enriquecimiento educativo en centros de especial complejidad educativa (PROA+ 21-23)

*Tipo:* Cuso de formación *in Company*

*Destinatario:* CEIP Mesonero Romanos

*Duración:* 1 ECTS

*Breve descripción:*

Los cambios y transformaciones en el mundo de trabajo se han convertido en una constante, en el día de hoy vienen de la mano de las Tecnologías Digitales, la Inteligencia Artificial y la Robótica. Sabemos que tenemos que adquirir nuevas competencias y aprender a adaptarnos continuamente. No obstante, poco sabemos sobre las nuevas competencias técnicas (aún no se han identificado, aún no existen) y no podemos predecir los cambios. Al menos, conocemos algo de lo que no va a ser necesario: los trabajos que requieren habilidades físicas y/o habilidades cognitivas básicas van a desaparecer paulatinamente. También, sabemos algo de lo que será necesario, aunque no lo podamos especificar, se incrementará la demanda de habilidades tecnológico-digitales, sociales, emocionales, y cognitivas superiores. Aquello que nos hace inteligentes como particulares y como especie gracias a nuestro poder de conexión.

Resulta de especial relevancia garantizar la adquisición de tales habilidades en los estudiantes, especialmente quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad y en riesgos de exclusión social, así como en los profesionales de la educación que les dan respaldo. Los primeros estarán preparados para fluir en el mundo, los segundos habrán construido una cultura de conexión que “desarrolle actitudes positivas en los centros” tanto como la “aplicación de nuevas formas de organización y gestión del centro orientadas a mejorar el éxito educativo”.

En este sentido, el nuevo Programa para la Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo PROA+ 21-23 (que tiene como eje fundamental el apoyo a la transformación de los centros que presentan mayor complejidad educativa, con la finalidad de mejorar los resultados escolares de todo el alumnado, especialmente del más vulnerable, e incrementar el porcentaje del que permanece en el sistema educativo) supone una excelente oportunidad para generar un proceso de cambio y transformación hacia una sociedad sostenible, equitativa, inclusiva y justa. La presente propuesta surge con el propósito de apoyar las estrategias y actuaciones del Programa PROA+21+23 y sus efectos positivos en el éxito escolar, mediante el trabajo con los profesionales de la educación (beneficiarios inmediatos) que dan respaldo a los alumnos (beneficiarios finales de la acción) para mejorar la calidad, la equidad, la inclusión y el éxito para todos en educación y formación (la sociedad como beneficiaria).

El objetivo es desarrollar - experimentar, conocer y entrenar- las competencias colaborativas para el Trabajo en Equipo de tal forma que generen un efecto positivo en las actitudes positivas en el Centro y las nuevas formas de organización y gestión del centro orientadas a mejorar el éxito educativo de todo el alumnado

*Director:* Jesús de Miguel

Edición única: 2022

*Presupuesto:* 1.970 euros (exento de IVA)

*Código contable FUAM:* 880074

Formación de Jueces y Magistrados del orden social de la jurisdicción:

- **Los costes humanos del despido laboral. Comentarios a la película *up in the air***, en el marco de la Jornada “Abordaje cinematográfico de problemas laborales actuales” organizada por el CGPJ, Servicio de Formación continua de la Escuela Judicial (código CU18093), dirigida por E. Torres Dulce, el 1 de octubre de **2018**
- **Aspectos colectivos de la Ley de contratos del Sector Público: una visión general** en el Curso sobre “La nueva Ley de contratos del Sector público: su incidencia en materia laboral y problemas conexos”, organizado por el CGPJ, dirigido por D. Antonio Vicente Sempere Navarro

Otras actividades formación Nogueira Guastavino:

- Nogueira Guastavino Magdalena **El sindicato, la acción sindical y la fijación de las condiciones de trabajo en el sector turístico**, ponencia impartida en el I Seminario Internacional sobre relaciones laborales en el sector turístico. Miradas desde Cuba y España, organizado en el marco de GUIDETUR, el Acuerdo de desarrollo específico de colaboración entre las Facultades de Derecho de la Universidad de La Habana y de la Universidad Autónoma de Madrid y el proyecto institucional universitario “Fundamentos jurídicos de la actividad turística en Cuba”, desarrollado en La **Habana**, del 26 a 28 de Septiembre de 2018
- **La repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales**, sesión de 2 horas impartida en el Programa de Experto en Nuevas Tecnologías y relaciones Laborales, Centro de Estudios Sagardoy, 12 de marzo **2019**
- **El registro de la jornada diaria de trabajo: problemas aplicativos**, VI Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre “Problemas actuales en materia de jornada de Trabajo” (Dir. Olga Fotinopoulou)EHU/UPV, Bilbao (on line) 30 octubre **2020**.
- **Problemas actuais en materia de Xornada de Traballo: retos para la negociación colectiva** Organizado por el Consello Galego de Relacions Laborais y Facultade de ciencias do traballo da Universidad da Coruña, Santiago de Compostela, 3 de diciembre **2020** (on line).
- **La carta de derechos digitales** ¿avance o impasse, webinar Digitalización y robotización la industria 4.0 (26 de febrero de **2021**), organizada por Universidad de León (1 hora)
- "Cuestiones de **actualidad en torno al derecho de huelga**" (Huelga en subcontrataciones y esquirolaje tecnológico) Foro Aranzadi Guipuzcoa (Donosti) 18.30-19.30, 17 de noviembre 2021
- "Cuestiones de actualidad en torno al derecho de huelga" (Huelga en subcontrataciones y esquirolaje tecnológico) Foro Aranzadi Bilbao 16.30-17.0, 18 de noviembre **2021**
- **Cursos posgrado:**
  1. El derecho de huelga en la UE luego de Viking y Laval, en el programa de *Magíster en Derecho Laboral y de Seguridad Social* de la Universidad Adolfo Ibañez Suárez, en Temas, formación jueces chilenos desde 2017 hasta la actualidad.

2. "Los Conflictos Laborales. Huelga y Cierre Patronal. Fórmulas de Solución Extrajudicial de Conflictos" en el Programa Ejecutivo de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues, 9 de mayo de 2017 (19.30 a 22.00)
3. Los Conflictos Laborales. Huelga y Cierre Patronal. Fórmulas de Solución Extrajudicial de Conflictos" en el Programa Ejecutivo de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues, 25 de abril 2018 (19.30 a 22.00)
4. "Los Conflictos Laborales. Huelga y Cierre Patronal. Fórmulas de Solución Extrajudicial de Conflictos" en el Programa Ejecutivo de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues, 21 febrero 2019, (19.30 a 22.00)
5. Aspectos Laborales del Recurso de amparo, impartida en el Máster universitario en Asesoramiento y Consultoría jurídico laboral, de la Carlos III, impartida el 7 de marzo de 2019 (2 horas).
6. *Aspectos éticos y legales de la protección de datos en el ámbito laboral*, Título propio UAM, Título de Experto en HR Analytics, UAM, 16 de enero 2020 (4 horas)
7. "Los Conflictos Laborales. Huelga y Cierre Patronal. Fórmulas de Solución Extrajudicial de Conflictos" en el Programa Ejecutivo de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues, 23 enero 2020, (19.30 a 22.00)
8. *Aspectos Laborales del Recurso de amparo*, impartida en el Máster universitario en Asesoramiento y Consultoría jurídico laboral, de la Carlos III, impartida el 17 de abril 2020 (2 horas).
9. Aspectos Laborales del Recurso de amparo, impartida en el Máster universitario en Asesoramiento y Consultoría jurídico laboral, de la Carlos III, impartida el 11 de marzo 2021 (2 horas).
10. *Conflictos Colectivos* en el Programa Ejecutivo de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues, 11 de marzo 2021 (19.30 a 22.00)
11. *Derecho de huelga* en el Programa Ejecutivo de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues, 17 de marzo 2021 (19.30 a 22.00)