

# MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES 2022

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

Contenido

---

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	2
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS</b> .....	3
<b>1.- INVESTIGACIÓN</b> .....	3
1.1.    Publicaciones .....	3
1.2.    Tesis Doctorales presentadas y defendidas .....	5
1.3.    Proyectos de Investigación .....	6
<b>2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA</b> .....	8
2.1.    Proyectos .....	8
2.2.    Formación in Company .....	9
<b>3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN</b> .....	12
3.1.    Formación de posgrado y Títulos Propios .....	12
3.2.    Otras colaboraciones: .....	15
<b>4.- OTROS</b> .....	15
4.1.    Premios y reconocimientos .....	15
4.2.    Comité de Asesoramiento Científico .....	15
4.3.    Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2022 .....	16
<b>EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO 2022</b> .....	17
<b>LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO</b> .....	18

## 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: sostenibilidad, propósito y valor compartido. 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 las organizaciones empresariales y las instituciones sociales.

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) y por el acuerdo 17/CG de 18-06-21 se aprueba la modificación del Reglamento de Régimen Interno del Centro (BOUAM de 21 de julio de 2021)

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.

El Centro desarrolla su actividad alrededor de tres líneas de acción diferenciadas:

- (1) Psicología de las organizaciones y gestión de recursos humanos. Nos interesan especialmente las estrategias para poner en valor a las personas y las métricas que analizan el impacto de tales estrategias en la efectividad.
- (2) Impacto de la tecnología en el Derecho del Trabajo y, en especial, en los derechos fundamentales laborales.
- (3) La responsabilidad social, nuevos informes de sostenibilidad y diseño de sistemas de Información para la Gestión corporativa.

## PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Fruto de la actividad desarrollada en estas líneas de acción, en el año 2022 se han conseguido resultados que reflejamos puntualizando las principales actividades desarrolladas. Las actividades se presentan en torno a la Investigación, la Transferencia y la Formación.

### 1.- INVESTIGACIÓN

Los trabajos de investigación, a lo largo del año 2022 han cristalizado diferentes publicaciones de los trabajos de investigación desarrollados desde el centro. Así mismo, se han finalizado también algunas de las Tesis Doctorales que están en desarrollo. A continuación, se presentan los artículos publicados, junto con las tesis doctorales defendidas y los proyectos de investigación desarrollados y en curso.

#### 1.1. Publicaciones

Andrés, J.C., Aguado, D. y 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.

Durán, W. F., y 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; Arimany Serrat, Nuria; Chamizo González, Julián. (2022). Environmental, Social and Governance Information Disclosure Strategy of the Ten Main Spanish Listed Companies. *Quality Innovation Prosperity*, pp. 88-111, <https://doi.org/10.12776/QIP.V26I3.1766>,

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* <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*.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. 60pp. <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 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, 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>.
- Nogueira Guastavino, Magdalena "Límites a la negociación colectiva. El acuerdo de trabajo a distancia debe contemplar en su clausulado el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, siendo nula la cláusula que lo difiere a la voluntad unilateral de la empresa por causas organizativas, pudiendo, sin embargo, preverse plazos distintos de preaviso de la reversibilidad según quien sea la parte que la inste", Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), nº. 9, 2022
- Nogueira Guastavino, Magdalena "Obligación empresarial de proporcionar en tiempo y de modo completo los boletines RLC y RNT (antes, TC1 y TC2) sin necesidad de obtener el consentimiento de las personas afectadas. ¿Seguro?", Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, nº. 8, 2022
- Nogueira Guastavino, Magdalena "Nulidad de la extinción del contrato temporal por vencimiento del término convenido consecuencia de la participación de la trabajadora en el comité de huelga: ¿se convierte en indefinido?", Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, N°. 7, 2022.
- Nogueira Guastavino, Magdalena "Dos contratos y una única prestación de trabajo efectivo en los EEUU: el pago de la Seguridad Social en España genera un vínculo que dota de competencia judicial a los tribunales españoles" Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, N°. 6, 2022
- Nogueira Guastavino, Magdalena "Contrato de apoyo a emprendedores: el empresario puede desistir libremente durante el periodo de prueba, pero debe preavisar con 15 días de antelación. Aplicación y límites del control difuso de convencionalidad", Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, N°. 4, 2022
- Nogueira Guastavino, Magdalena "Metaverso: Algunas cuestiones laborales", Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social : homenaje al profesor Santiago González Ortega / coord. por Susana Barcelón Cobedo, Carmen Carrero Domínguez, Sebastián de Soto Rioja, 2022, ISBN 9788409454709, págs. 163-172

- Nogueira Guastavino Magdalena, Las "OTRAS": ¿visitadoras sindicalizadas? sí... pero no", Liber Amicorum en homenaje a Aurelio Desdentado Bonete, 2022, ISBN 978-84-1130-303-3, págs. 413-436
- 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
- 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>.
- 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>

## 1.2. Tesis Doctorales presentadas y defendidas

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

Doctorando: William Fernando Durán León

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 Andrés García

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.

### 1.3. Proyectos de Investigación

---

#### 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

Web: <https://viralproject.eu>

Investigador responsable: Prof. Fausta Guarrielli

Participantes: Università degli Studi di Annunzio (Italy) Kobenhavnx Univeritet (Denmark), National University of Irland Maynooth (Irland), Uniwersytet Lodzki (Poland), Universidad de Sevilla (Spain), Universidad Autónoma de Madrid (Spain), Friedrich Alexandr Universitat Erlangen Nurnberg (Germany), Università degli studi di Urbino Carlo Bo (Italy), Szola Glowna Handlowa Warszawie (Poland), Universite de Stransbourg (France), Istituto di ricerche economiche e solciali della Emilia Romagna Associazione (Italy)

Miembro del Centro: Prof. Magdalena Nogueira Guastavino. UAM

#### CELL-BASED CLINICAL RESEARCH FOR BONE REGENERATION (ORTHOUNION)

Entidad financiadora: The European Commission Horizon 2020, under Grant Agreement: N° 733288

Web: <https://orthounion.eu>

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

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.

Miembro del Centro: Prof. Herenia Gutiérrez Ponce. UAM.

## 2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA

### 2.1. Proyectos

#### **Talengo-UAM**

Objetivo: desarrollo de un estudio para analizar las garantías psicométricas de DATA (Digital Assessment by Talengo).

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 hiper-competitivo. 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 se exploraron las garantías psicométricas que pudieran sustentar la utilización de las pruebas del proyecto DA-TA Digital Assessment by Talengo.

Investigador Principal: Jesús de Miguel

Investigadores: William Fernando Durán

#### **Grupo de trabajo para la elaboración de la Norma UNE 19604 en materia de Compliance Laboral.**

Objetivo: colaboración para el desarrollo de la Norma.

Breve descripción:

Se trata de redactar una nueva norma que, siguiendo la normativa UNE de *compliance* penal, busca generar buenas prácticas en las empresas en las materias más relevantes del derecho trabajo. Aunque a diferencia de la penal, su adopción por las empresas no enerva las responsabilidades empresariales derivadas del necesario cumplimiento de la normativa laboral, lo que pretende la norma es generar "cultura" de cumplimiento de la normativa aplicable y destacar a las empresas que se esfuerzan en hacer efectivo el trabajo decente, legal y transparente en todos los niveles organizacionales.

El Centro de Investigación participó en el grupo de trabajo a través de la presidenta de su comité Científico Magdalena Nogueira Guastavino

#### **Ministerio del Interior, Secretaría de estado de Seguridad, Área de Estudios.**

Objetivo: Apoyo técnico-científico en las acciones propuestas por la Secretaria de Estado de seguridad para reducir la cifra oculta en Violencia de Género.

Breve descripción:

La propuesta de investigación presentada contribuye al logro de este objetivo identificando, describiendo y explicando los motivos por los que las mujeres no acuden a denunciar su situación, este es el primer objetivo específico de la propuesta.

Investigadora Principal: María José Garrido. Jefa del Área de Estudios y miembro del Comité de Asesoramiento Científico del Centro.

Investigadores del Centro: Jesús de Miguel y William Durán

Estudiantes en prácticas: Paulina Badowicz y Leire Villalón

## 2.2. Formación in Company

Incluimos como actividades de transferencias los siguientes cursos de Formación in Company al tratarse de programas desarrollados tras una primera fase de investigación.

### **Ser para el Hacer.**

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 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

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

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

### 3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

A lo largo del año 2022 desde el centro hemos continuado con la formación de posgrado mediante diferentes títulos propios y, también, mediante el desarrollo de acciones de formación In-Company Incluidos como actividades de transferencia. A continuación, presentamos un breve resumen de las mismas.

#### 3.1. Formación de posgrado y Títulos Propios

##### Máster en Coaching Profesional

Tipo: Máster título propio de la UAM

Duración: 60 ECTS

Directores: 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.

[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 a 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: David Aguado y Francisco José Abad

[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 grado 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 último curso del 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

[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)

### 3.2. Otras colaboraciones:

En programas de Máster de diferentes universidades para la formación de Abogados y profesionales de Gestión de Recursos Humanos.,

- Aspectos Laborales del Recurso de amparo, impartida en el Máster universitario en Asesoramiento y Consultoría jurídico laboral, de la Universidad Carlos III.
- Conflictos Colectivos en el Programa Executive de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues.
- Derecho de huelga en el Programa Executive de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues.

En el programa de los cursos UAMempleabilidad

- Comunicación y Trabajo en Equipo
- Liderazgo en las Organizaciones

En el Programa de competencias transversales de la escuela de fisioterapia UAM-ONCE

- Trabajo en Equipo

En el Máster de Psicología de la Actividad Física y el Deporte.

- Teoría de grupos aplicada a la actividad física y el deporte

En el curso de doctorado Enfoques interdisciplinares en la investigación científica

- ¿Cómo hacemos investigación multidisciplinar? Una experiencia práctica de trabajo en equipo

## 4.- OTROS

### 4.1. Premios y reconocimientos

“Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo” Primer Premio Estudios Financieros, edición XXXII (2022) al mejor trabajo en la categoría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social otorgado por el Centro de Estudios Financieros. Premio otorgado a Magdalena Nogueira Guastavino.

### 4.2. Comité de Asesoramiento Científico

El Comité de Asesoramiento Científico se celebró el 17 de junio de 2022. Tras precedentes intentos frustrados por la pandemia, finalmente se celebró la reunión preceptiva con el

Comité de Asesoramiento científico previsto en el art. 9 de los estatutos del Centro. La reunión fue presidida por Magdalena Nogueira Guastavino y contó con la presencia de los Directores y de la Secretaria del Centro. En dicha reunión se informó de las reformas acaecidas, de la exigencia de nueva composición del comité y de su nuevo reconocimiento por parte del Rectorado, se recordó la misión del Comité en tarea de asesoramiento para generar valor en los procesos de Gestión del Talento, se pusieron en valor las acciones de formación y transferencia realizadas y se explicaron las nuevas funciones y obligaciones de los miembros que forman parte de dicho Comité. En particular, se hizo referencia a la necesidad de que el Comité validara la actividad científica del Centro realizando las recomendaciones oportunas.

#### 4.3. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2022

BBVA

CIRCULO DE EMPRESARIOS

EXCELTIC S.L

EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E.

GMS MANAGEMENT SOLUTIONS, SL

INETUM ESPAÑA S.A

INSTITUTO DE INGENIERIA DEL CONOCIMIENTO

KYNDRYL

MAPFRE

MUSHIN CONSULTORES

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE DIRECTIVOS DE CAPITAL HUMANO (DCH)

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DEL INTERIOR

SEROMAL S.A

SERVICIOS GENERALES DE GESTIÓN S.L.U

TALENGO

TELEFONICA MOVILES ESPAÑA S.A.

VIEWNEXT S.A

## EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO 2022

INGRESOS	
Remanente cuenta FUAM 2021	847,22 €
Ingresos por actividades de transferencia (Contabilidad propia de cada proyecto)	145.864,77 €
Ingresos por actividades de formación (Contabilidad propia de cada proyecto)	125.081,57 €
Ayuda a Institutos	--
Reversiones LOU	97,62€
Traspaso por actividades del Centro	63,00 €
TOTAL INGRESOS 2022	271.954,18 €
GASTOS	
Gastos de apoyo a la investigación	616,31 €
Gastos por actividades de transferencia (Contabilidad propia de cada proyecto)	145.864,77 €
Gastos por actividades de formación (Contabilidad propia de cada proyecto)	125.081,57 €
Gastos Relaciones Públicas	228,18 €
Material informático	84,00 €
TOTAL GASTOS 2022	271.871,83 €
BALANCE	
	82,35 €

## LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO

### Consejo de Centro

Se mantienen los cargos del Consejo de Centro:

Director/a: Jesús María de Miguel Calvo

Vicedirector/a: David Aguado García

Secretario/a: Herenia Gutiérrez Ponce

Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico: Magdalena Nogueira Guastavino

### Miembros del Centro:

Nombre y Apellidos del miembro	Departamento/Universidad
Magdalena Nogueira Guastavino	Derecho Privado Social y Económico
Yolanda Valdeolivas García	Derecho Privado Social y Económico
Manuel Fernández Ríos	Psicología Social y Metodología
Flor Sánchez	Psicología Social y Metodología
Herenia Gutiérrez Ponce	Contabilidad
Jesús María de Miguel Calvo	Psicología Social y Metodología
Julián Chamizo González	Contabilidad
Yolanda Bueno Hernández	Organización de Empresas
David Aguado García	Psicología Social y Metodología
Antonio Delgado Calvo	Psicología Social y Metodología
José Carlos Andrés García	Organización de Empresas
José Manuel de Haro García	Psicología Evolutiva y Didáctica
Teresa de Dios Alija	Universidad Francisco Vitoria
Elisa Isabel Cano Montero	Contabilidad (universidad Castilla La Mancha)
Willian Durán	Pontificia Universidad Javeriana (Colombia)
Mildred Paredes Tarazona	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
Nora Helena Londoño Arredondo	Universidad San Buenaventura (Colombia)
Lucila Cardenas Niño	Universidad San Buenaventura (Colombia)

Alba Cecilia Rodríguez Rangel

Universidad Externado (Colombia)

Carolina Zuñiga Ortega

Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)

### Miembros no permanentes de Instituciones no universitarias

Irene Coello Aller

Isabel Fuente Camacho

Sandra Camargo

Paulina Badowicz

Leire Villalón

Lisette Murcia Rincón