

Información general

Cada estudiante debe elegir un número de TFM (tercera columna) que corresponde a una línea TFM dirigido por un profesor/a de un área de conocimiento. En algunas ocasiones, dentro de una misma línea, el profesor deja ofrecer al estudiante entre varias opciones. En esos casos, se indica como “a”, “b”, etc. dentro de la columna “Línea/s propuestas”.

Listado

Área	Profesor/a	TFM Nº	Línea/s propuestas	Información adicional
Derecho del trabajo y de la Seguridad Social	Manuel González Labrada	1	Nuevas tecnologías y trabajo	Incidencia de la Inteligencia artificial en las relaciones laborales y los recursos humanos. Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Industria 4.0 y relaciones laborales. Riesgos laborales en un contexto de cambio tecnológico.
		2	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	Aspectos legales laborales y de seguridad social de la expatriación y repatriación de personas trabajadoras. Las cadenas de suministro y la regulación en el plano internacional.
	Victoria Carreño Carreño	3	El teletrabajo: aspectos legales y problemas aplicativos	Normativa laboral y de seguridad social El teletrabajo internacional
		4	La desigualdad retributiva por razón de género	Causas y efectos sociales Evolución legislativa. Desarrollo e implementación

Líneas de Trabajos de Fin de Máster (TFM) Curso 2022-2023

Organización de Empresas	Raquel Ortega Lapiedra	5	<p>a) Experiencia del empleado</p> <p>b) Gestión de talento en entorno digital-atracción, contratación y onboarding on-line</p>	<p>a) Uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones en los próximos años es conseguir niveles de productividad aceptables que puedan contener los costes laborales de las mismas. A raíz de la crisis sanitaria el compromiso de los empleados ha descendido notablemente en buena parte debido al teletrabajo y al trabajo híbrido. Desarrollar una experiencia completa de empleado y digitalizar la organización parece clave para conseguir unos recursos ágiles en las personas</p> <p>b) Esta línea de trabajo trata de analizar desde un enfoque totalmente aplicado utilizando casos prácticos el impacto de la gestión del talento en el resultado/ "performance" de las organizaciones. Poniendo especial énfasis a la aplicación de la transformación digital a la gestión de personas, aplicaciones de servicios para empleados móviles, plataformas RPA....</p>
	M ^a Pilar Latorre Martínez	6	<p>a) Inteligencia colectiva</p> <p>b) Gestión estratégica de RRHH</p>	<p>a) Esta línea pretende profundizar en la transferencia de conocimiento y la innovación de los trabajadores mediante la creación de Redes de Innovación Colaborativa en las Organizaciones. El flujo de conocimiento existe en casi todos los entornos de trabajo en equipo y cooperación comunitaria. Se puede estudiar a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo de software y herramientas que calculan y visualizan la estructura de las redes de comunicación social • Generación de gráficos interactivos de flujos de comunicación en las organizaciones • Análisis de redes sociales, análisis de contenido y métricas de centralidad. <p>b) Transformación digital de RRHH y Gestión Estratégica de RRHH a partir del plan estratégico empresarial</p>

Líneas de Trabajos de Fin de Máster (TFM) Curso 2022-2023

Organización de Empresas	Josefina Lucía Murillo Luna y Nieves García Casarejos (Codirección)	7	Responsabilidad Social Corporativa	Razones impulsoras de la RSC Grupos de interés o stakeholders Comunicación de la RSC: memorias de sostenibilidad Gestión responsable de RRHH
	Olga Urbina Pérez y Sophie Georgemans (Codirección)	8	Promoción del bienestar en la empresa: el papel del salario emocional	Las empresas están inmersas en los objetivos de la Agenda 2030 y desarrollan programas de promoción de la salud. Estas acciones persiguen la prevención e incrementar el bienestar y la felicidad de los trabajadores. El salario emocional ha adquirido un papel protagonista para que el empleado alcance una calidad de vida óptima y por ende salud laboral y psicológica
	Ana Felicitas Gargallo Castel	9	a) La gestión del talento en las empresas familiares b) Gestión de personas y creación de valor en las organizaciones	a) Análisis teórico y/o práctico de la gestión de personas en las empresas familiares, colectivo que representa prácticamente el 90% del tejido empresarial español. Uno de los retos más importantes de las empresas familiares es la profesionalización de su gestión, por lo que surgen oportunidades interesantes para el análisis y mejora de la dirección de personas en estas organizaciones. b) Análisis teórico y/o práctico de la importancia de la gestión de personas para la creación de “valor” –en el sentido amplio del término– en las organizaciones. Con especial enfoque en los factores de competitividad de la empresa y la contribución de la gestión e implementación de prácticas de recursos humanos en los contextos actuales.

Líneas de Trabajos de Fin de Máster (TFM) Curso 2022-2023

Organización de Empresas	Alejandro Hernández Trasonbares	10	<p>a) Valoración de puestos de trabajo, políticas retributivas y brecha salarial</p> <p>b) La gestión de los RRHH en las empresas familiares</p>	<p>a) La línea tiene por objeto la consideración de la perspectiva de género en el proceso de valoración y retribución de los puestos de trabajo. Se busca un estudio crítico de la posible brecha salarial producida existente en las organizaciones empresariales, así como las medidas y actuaciones a establecer para la reducción de la misma.</p> <p>b) La línea tiene por objeto realizar un análisis y estudio empírico de las políticas de recursos humanos en las empresas familiares, así como sus diferencias con respecto a las empresas familiares</p>
	María Jesús Alonso Nuez	11	Tamaño de empresa, competitividad y condiciones laborales	El tamaño de las empresas es uno de los determinantes de su competitividad. Pero, ¿es la competitividad la que permite que las empresas aumenten su tamaño o es alcanzar un tamaño crítico lo que permite mejorar la competitividad? Ante esto, ¿qué papel juegan las condiciones laborales en uno o ambos sentidos de la causalidad?
Psicología Social	Ángela Cristina Asensio Martínez	12	<p>a) Riesgos psicosociales</p> <p>b) Desarrollo profesional y personal</p> <p>c) Bienestar personal en el trabajo</p>	<p>a) Prevención e intervención en Salud laboral, estrés laboral, sobrecarga laboral, apoyo social, etc.</p> <p>b) Intervención para el desarrollo de la carrera profesional, coaching, mentoring, etc.</p> <p>c) Evaluación de personal, métodos y técnicas.</p>
		13	<p>a) Riesgos psicosociales</p> <p>b) Desarrollo profesional y personal</p> <p>c) Bienestar personal en el trabajo</p>	Idéntico al apartado de la línea de TFM 12.

Líneas de Trabajos de Fin de Máster (TFM) Curso 2022-2023

Psicología Social	Elena Fernández del Río	14	Bienestar personal en el trabajo	En esta línea de trabajo tienen cabida TFM centrados en el estudio de todas aquellas variables (personales y situacionales) relacionadas con la salud y el bienestar laboral de las personas trabajadoras. Dentro de este marco, el TFM puede adoptar las siguientes modalidades: a) Intervención aplicada: describir y analizar un problema particular en relación a los contenidos relacionados con la salud y el bienestar laboral abordados en el Máster, formulando una propuesta de intervención profesional relacionada con la problemática abordada. b) Investigación empírica o de revisión sistemática: describir, analizar y/o explicar una problemática teórica o empírica asociada con la salud y el bienestar laboral. c) Investigación con estudio de caso: consignar el estudio y la resolución de un caso, acompañando los elementos teóricos que permiten un análisis más profundo. Puede consistir, por ejemplo, en la evaluación de un programa de promoción de la salud en el trabajo.
	Elena Fernández del Río	15	Bienestar personal en el trabajo	Idéntico al apartado de la línea de TFM 15.
		16	Personalidad y trabajo	Esta línea de trabajo se centra más específicamente en la relación de diferencias individuales en personalidad y diferentes criterios organizacionales (e.g., desempeño laboral, engagement, riesgos psicosociales en el trabajo, etc.) En este caso, se recomienda la realización de un TFM de tipo empírico en el que el/la estudiante plantee una o varias preguntas de investigación, formule objetivos o/e hipótesis, diseñe la metodología y analice los resultados obtenidos.
Psicología Social	Pedro José Ramos Villagrasa	17	Nuevas tendencias en selección de personal	El estudiante que realice su TFM sobre esta línea estudiará alguno de los aspectos de la selección de personal actual, tales como: videoentrevistas, evaluación mediante videojuegos, <i>onboarding</i> , etc.

	Pedro José Ramos Villagrasa	18	Nuevas tendencias en selección de personal	Idéntico al apartado de la línea de TFM 17.
Sociología	Francesco Marcaletti	19	Absentismo y capacidad de trabajo en las empresas del sector manufacturero. Estudios de caso.	La <i>workability</i> es un indicador de la relación entre la edad de los trabajadores, su estado de salud y la carga de trabajo que se les asigna. Su medición en relación con el absentismo permite una aproximación al análisis de los factores de salud y bienestar laboral que pueden influir positivamente en la reducción de las horas de trabajo perdidas, en beneficio general de la productividad de la empresa, así como del bienestar individual.
Lenguajes y Sistemas Informáticos	Prof. Pte Contratación	20	Tecnologías Aplicadas a RRHH	Contenido relacionado la asignatura
		21	Tecnologías Aplicadas a RRHH	Contenido relacionado la asignatura

Acto de elección

Se realizará el jueves 22 de septiembre a las 14:15h. mediante Google Meet en éste enlace: <https://meet.google.com/unj-jckb-eio>

En primer lugar se hará la elección de TFM y después la de prácticas externas.

Para agilizar el proceso, rogamos que cada estudiante consulte su orden de elección por nota (publicado en la web de la Facultad) y piense en tantas elecciones como puestos ocupa. Por ejemplo, si su puesto es el 15, pensar en 15 opciones de TFM.

Si un estudiante no puede conectarse al acto de elección, puede delegar su elección a otro estudiante informando por email al coordinador del máster (pjramos@unizar.es)