

Área de conocimiento	Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Derecho del trabajo y de la Seguridad Social	Luis Carlos Bandrés Oróñez	1	Los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales	Tras la elección de uno de los derechos fundamentales proceder a su estudio en el ámbito de las relaciones laborales
		2	Los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales	Tras la elección de uno de los derechos fundamentales proceder a su estudio en el ámbito de las relaciones laborales
		3	Los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales	Tras la elección de uno de los derechos fundamentales proceder a su estudio en el ámbito de las relaciones laborales
		4	Derechos digitales del entorno laboral y empresarial	Tras la elección de uno de los derechos digitales existentes en el entorno laboral proceder a su estudio
		5	Derechos digitales del entorno laboral y empresarial	Tras la elección de uno de los derechos digitales existentes en el entorno laboral proceder a su estudio
Lenguajes y Sistemas Informáticos	Ramón Hermoso Traba	6	Implicaciones de la Inteligencia Artificial en la Gestión de Recursos Humanos	La IA, además de permitir agilizar un gran número de tareas y de flujos de trabajo, exige tener en cuenta algunos aspectos tales como la privacidad de los datos utilizados, la equidad de los procesos llevados a cabo o una redefinición de la ética empresarial, por citar sólo algunos factores. Este trabajo busca realizar un estudio sobre las implicaciones del uso de la IA en el contexto de la Gestión de Recursos Humanos.
		7	Marco legal actual sobre Inteligencia Artificial para la Gestión de Recursos Humanos	El nuevo Reglamento sobre Inteligencia Artificial de la Unión Europea ha significado un avance importante en cuanto a los derechos de los ciudadanos y las obligaciones de las organizaciones cuando usan sistemas de inteligencia artificial. Este trabajo busca realizar un estudio sobre la aplicación de este nuevo reglamento y otras iniciativas de otras administraciones en el campo de la Gestión de Recursos Humanos.
	Elisa Gracia Grijota	8	La tecnología en la gestión del bienestar laboral.	Investigar cómo las tecnologías basadas en inteligencia artificial, como los chatbots, están siendo implementadas para gestionar temas de bienestar, retención de talento y asistencia a los empleados. Investigar su impacto en la satisfacción del personal, su utilidad en la resolución de problemas cotidianos y su influencia en la mejora del clima laboral.
Organización de Empresas	Alejandro Hernández Trasobares	9	Valoración de puestos de trabajo, políticas retributivas y brecha salarial	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.
			La gestión de los RRHH en las empresas familiares	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
	Sophie Georgemans	10	Mejoras voluntarias y beneficios sociales: políticas actuales en España	Atracción y fidelización de los empleados son partes importantes de la gestión de los recursos humanos y de la estrategia empresarial. Por tanto, los empresarios deben diseñar cuidadosamente paquetes de prestaciones. Cuestiones políticas como que ofrecer, quién recibe cobertura, cómo financiar estas prestaciones, y cómo comunicar las prestaciones a los empleados están al orden del día. El objetivo del TFM es estudiar las políticas de beneficios sociales implantadas por las empresas a través de sus características y las políticas actuales de las empresas.
	Sophie Georgemans y Olga Urbina Pérez	11	Promoción del bienestar y de la salud 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

Área de conocimiento	Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Organización de Empresas	Ángela Castillo Murciego	12	La digitalización en la gestión de los recursos humanos	Sobre la adaptación al entorno; en particular, sobre la adaptación a la digitalización. Cómo impacta la digitalización en los distintos procesos de gestión de personas. Cuál es el grado de digitalización de los departamentos de recursos humanos en comparación con el resto de los departamentos de las organizaciones. Ofrecer ejemplos concretos de empresas que aplican la digitalización en determinados procesos de gestión de personas. Qué consecuencias se derivan de esta transformación digital.
	Alfredo Pérez Rueda	13	Work-life Balance y Nuevas Tecnologías	En ocasiones, es difícil separar la vida laboral de la personal. Debido a la proliferación de las nuevas tecnologías, los empleados tienden a pensar en el trabajo cuando están en casa, lo que impide diferenciar el tiempo de trabajo y el personal. Esta línea pretende profundizar en aspectos organizacionales como: -Mejora de la productividad. -Rotación de personal. -Employer branding .
	Raquel Ortega Lapiedra	14	Impacto del edadismo en las organizaciones	El retraso de la edad de jubilación en todas las sociedades es una realidad tanto por aumento de calidad y esperanza de vida como de aprovechamiento de recursos de conocimiento. Pero, ¿cómo encaja esta realidad con la política de muchas organizaciones en Europa de restringir las oportunidades laborales a una determinada edad?
			Inteligencia Artificial y Gestión de Personas	La IA tiene el potencial de beneficiar a las organizaciones, es especialmente en el área de Gestión de Personas. Los chat bot y los asistentes virtuales pueden actuar como sistemas de apoyo personalizados, brindando recursos y orientación sobre salud mental, equilibrio entre el trabajo y la vida personal y manejo del estrés. Por otro lado, los algoritmos de IA pueden identificar patrones, tendencias y correlaciones en los datos de los trabajadores, lo que permite tomar decisiones basadas en información con base en la adquisición y compromiso de talento, la planificación de la sucesión y la optimización de la fuerza laboral, compensación y cualquier área estratégica.
	Carlos Saénz Royo	15	Gestión de la participación en las organizaciones	La gestión de recursos humanos requiere implicar a las personas y conseguir que participen aportando información y conocimiento. Algunas herramientas para conseguir la participación han sido, buzones de sugerencias, trabajo en equipo, comités de expertos, comités de empresa,...Esta línea estudia las posibilidades de que las organizaciones se estructuren de una forma menos autoritaria para ganar eficiencia.
			Gestión del conocimiento	Cómo evaluar el aprendizaje de una organización es difícil. En esta línea se busca como evaluar el aprendizaje para buscar relaciones causa efecto que den certeza en el retorno de los esfuerzos formativos de las organizaciones. Planes de formación, rotación de puestos, polivalencias, especialización, son algunos de los elementos esenciales del aprendizaje en los que se debe profundizar.
			Toma de decisiones en las organizaciones	¿Debemos permitir la participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las organizaciones? La UE plantea una línea de investigación que trata de estudiar las repercusiones de este tipo de medidas en el desempeño de las organizaciones. Cuestiones como el trabajo en equipos, la implantación de sistemas de ayuda a la decisión y simulación de escenarios son aspectos de investigación interesantes.
			Sistemas organizativos	Los sistemas de premio y castigo de la organización (incentivos y elementos disciplinarios). Las formas de evaluar el esfuerzo (aspecto no visible). La forma de estructurar la jerarquía de la empresa y sus sistemas de comunicación.

Área de conocimiento	Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Organización de Empresas	Carlos Saénz Royo	16	Gestión de la participación en las organizaciones	La gestión de recursos humanos requiere implicar a las personas y conseguir que participen aportando información y conocimiento. Algunas herramientas para conseguir la participación han sido, buzones de sugerencias, trabajo en equipo, comités de expertos, comités de empresa,...Esta línea estudia las posibilidades de que las organizaciones se estructuren de una forma menos autoritaria para ganar eficiencia.
			Gestión del conocimiento	Cómo evaluar el aprendizaje de una organización es difícil. En esta línea se busca como evaluar el aprendizaje para buscar relaciones causa efecto que den certeza en el retorno de los esfuerzos formativos de las organizaciones. Planes de formación, rotación de puestos, polivalencias, especialización, son algunos de los elementos esenciales del aprendizaje en los que se debe profundizar.
			Toma de decisiones en las organizaciones	¿Debemos permitir la participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las organizaciones? La UE plantea una línea de investigación que trata de estudiar las repercusiones de este tipo de medidas en el desempeño de las organizaciones. Cuestiones como el trabajo en equipos, la implantación de sistemas de ayuda a la decisión y simulación de escenarios son aspectos de investigación interesantes.
			Sistemas organizativos	Los sistemas de premio y castigo de la organización (incentivos y elementos disciplinarios). Las formas de evaluar el esfuerzo (aspecto no visible). La forma de estructurar la jerarquía de la empresa y sus sistemas de comunicación.
Psicología Social	Pilar Martín Hernández	17	Organizaciones saludables y desarrollo y retención del capital humano y del talento	Las organizaciones saludables han sido descritas en términos generales como aquellas donde las prácticas que estructuran y gestionan procesos de trabajo y personas, hacen que éstas se sientan más saludables, o en otras palabras tengan mayor bienestar y salud en el trabajo. Un mayor bienestar y salud que no sólo está en línea con la Agenda 2030, sino que además tiene una notable influencia en el rendimiento y la productividad, y por tanto en la supervivencia y competitividad organizacionales. Así pues, en esta línea tienen cabida numerosos aspectos como, por ejemplo: incorporación y utilización de la inteligencia artificial, coaching, <i>mentoring</i> , desempeño innovador, <i>job crafting</i> evaluación del desempeño (o rendimiento), desarrollo y formación, y su conexión con la salud y el bienestar laboral (p. e. estrés laboral, <i>burnout</i>) y también con la gestión de la diversidad (p. e. <i>ageing</i>).
	Pilar Martín Hernández	18	Organizaciones saludables y desarrollo y retención del capital humano y del talento	Las organizaciones saludables han sido descritas en términos generales como aquellas donde las prácticas que estructuran y gestionan procesos de trabajo y personas, hacen que éstas se sientan más saludables, o en otras palabras tengan mayor bienestar y salud en el trabajo. Un mayor bienestar y salud que no sólo está en línea con la Agenda 2030, sino que además tiene una notable influencia en el rendimiento y la productividad, y por tanto en la supervivencia y competitividad organizacionales. Así pues, en esta línea tienen cabida numerosos aspectos como, por ejemplo: incorporación y utilización de la inteligencia artificial, coaching, <i>mentoring</i> , desempeño innovador, <i>job crafting</i> evaluación del desempeño (o rendimiento), desarrollo y formación, y su conexión con la salud y el bienestar laboral (p. e. estrés laboral, <i>burnout</i>) y también con la gestión de la diversidad (p. e. <i>ageing</i>).
	Ángela Asensio Martínez	19	Riesgos psicosociales	Prevención e intervención en salud laboral, estrés laboral, sobrecarga laboral, apoyo social, etc.
	Juan Luis Azkue Beteta	20	Liderazgo	El liderazgo es un "business case" dentro de una organización, cómo hacer un Plan de implementación de liderazgo dentro de una organización, cuales son las conductas que hace un buen líder, el líder nace o se hace. Qué propuesta de valor queremos conseguir. Quiénes son los receptores del liderazgo.
Evaluación de desempeño			Objetivos de la EVD. Elaboración de metodología de EVD. Participantes. Implementación. Planes de acción derivados de las EVD	
Formación			Elaboración de un Plan de Formación en la Organización. Identificación de necesidades. Objetivos operativos. Implementación de programa formativo. Evaluación de la Formación.	

Área de conocimiento	Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Psicología Social	Elena Fernandez del Rio	21	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:
	Elena Fernandez del Rio	22	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.
	Pedro J. Ramos Villagrasa	23	Selección de personal y evaluaciones relacionadas con juegos	El estudiante que realice su TFM sobre esta línea analizará, de forma teórica o aplicada, el uso de evaluaciones basadas en juegos para la selección de personal. El estudiante debe estar dispuesto a leer principalmente fuentes en inglés (artículos científicos). Esto es así porque prácticamente todas las referencias relevantes sobre el tema se publican en dicha lengua.
Sociología	Alessandro Gentile	24	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	Inserción laboral de la población migrante, nómadas digitales, brain drain, plan de retorno de talento joven
	Francesco Marcaletti	25	Gestión del envejecimiento y de las edades (Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables)	La retención de los recursos humanos desde una perspectiva intergeneracional: nuevos retos para las culturas y políticas del engagement en las organizaciones