

Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Luis C. Bandrés Oróñez	1	Uso de algoritmos predictivos en los procesos de selección de personal	Abordar la adecuación o no a derecho del uso de determinados sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal
	2	Derecho de resistencia ante la implantación de sistemas de ia	Abordar las posibilidades de reacción de las personas trabajadoras ante la implantación de sistemas de ia en el seno de las empresas
	3	Sesgos algorítmicos en el ámbito de las relaciones laborales	Abordar el estudio de las implicaciones jurídico laborales ante la concurrencia de sesgos algorítmicos en la toma de decisiones empresariales
	4	La protección jurisdiccional de los derechos digitales	Abordar el estudio de las vías existentes de defensa y protección de los derechos digitales de las personas trabajadoras, tanto a nivel individual como colectivo
Ramón Hermoso Traba	5	Toma de decisiones e Inteligencia Artificial en RRHH	Se pretende analizar cómo se debe (y cómo no) utilizar la IA en sus distintas versiones (p. ej. generativa, analítica) en la toma de decisiones en los departamentos de RRHH.
	6	Impacto de la Inteligencia Artificial en el departamento de RRHH desde una perspectiva ética	Se pretende estudiar las principales ventajas e inconvenientes del uso de la IA en los departamentos de RRHH y, en especial, los aspectos éticos que plantea.
Elisa Gracia Grijota	7	Ciberseguridad y protección de datos en los sistemas de RRHH	Análisis de los riesgos asociados al uso de plataformas digitales para la gestión del personal. Marco normativo y su impacto en la gestión estratégica de la información de los empleados. Propuesta de un plan de gobernanza y cumplimiento normativo (compliance) en RRHH digitales.
Alejandro Hernández Trasobares	8	Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	La línea tiene por objeto la consideración de la perspectiva de género en el proceso de valoración de los puestos de trabajo, facilitando la igualdad entre mujeres y hombres, y realizando una aplicación práctica de la misma.
	9	El factor humano en las empresas de alto crecimiento aragonesas	La línea tiene por objeto analizar en las empresas de alto crecimiento aragonesas el factor humano a partir de la información disponible en la base de datos Informa-SABI.
Alfredo Pérez Rueda	10	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 y <i>employer branding</i>
Ángela Castillo Murciego	11	Compensación y beneficios	Realizar un análisis de las remuneraciones en España, a partir de estadísticas oficiales (INE, Ministerio de Trabajo y Economía Social) y fuentes privadas, atendiendo al sector, tipo de ocupación, componentes de la retribución, género, edad, comunidad autónoma y demás variables relevantes.
	12	Remuneración de los consejeros	Analizar los Informes sobre Remuneración de los Consejeros de las empresas cotizadas en España, evaluando las retribuciones por sector, su evolución temporal, las diferencias según el tipo de consejero, los distintos componentes de la remuneración y el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, entre otros factores.
Carlos Sáenz Royo	13	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 estructures de una forma menos autoritaria para ganar eficiencia.
	14	Gestión del conocimiento	Cómo evaluar el aprendizaje de una organización es difícil. En esta línea se busca como evaluara 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.
	15	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.
	16	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.
A determinar	17	Línea relacionada con el área de Organización de Empresas (Profesorado no asignado)	Propia del área de Organización de empresas (profesorado a determinar)

Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Antonio Aguelo Arguis	18	El desarrollo profesional en las organizaciones.	A partir de lo abordado de forma transversal en diferentes asignaturas, se propone un trabajo que profundice en cuestiones relacionadas con los procesos de Formación y el Desarrollo en las organizaciones o, específicamente, en el papel de las personas que ocupan puestos directivos, en los procesos de Gestión del Desempeño, como parte de un proceso de desarrollo profesional.
	19	El Desarrollo profesional en las organizaciones.	A partir de lo abordado de forma transversal en diferentes asignaturas, se propone un trabajo que profundice en cuestiones relacionadas con los procesos de Formación y el Desarrollo en las organizaciones o, específicamente, en el papel de las personas que ocupan puestos directivos, en los procesos de Gestión del Desempeño, como parte de un proceso de desarrollo profesional.
Pedro J. Ramos Villagrasa	20	Selección de personal	Esta línea parte de los contenidos de la asignatura "Nuevos paradigmas en la incorporación de personas en las organizaicones". A partir de lo abordado en la asignatura se puede proponer un trabajo monográfico sobre alguna de las cuestiones (evaluaciones relacionadas con juegos, entrevista, etc.) El trabajo puede ser una revisión teórica, una aplicación o una investigación empírica. Para realizar un TFM con garantías, es necesario leer artículos científicos en inglés.
	21	Selección de personal	Esta línea parte de los contenidos de la asignatura "Nuevos paradigmas en la incorporación de personas en las organizaicones". A partir de lo abordado en la asignatura se puede proponer un trabajo monográfico sobre alguna de las cuestiones (evaluaciones relacionadas con juegos, entrevista, etc.) El trabajo puede ser una revisión teórica, una aplicación o una investigación empírica. Para realizar un TFM con garantías, es necesario leer artículos científicos en inglés.
Elena Fernández del Río	22	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. Para realizar un TFM con garantías, es necesario leer artículos científicos en inglés.
Pilar Martín Hernández	23	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, mentoring, desempeño innovador, job crafting, evaluación del desempeño (o rendimiento), desarrollo y formación, y su conexión con la salud y el bienestar laboral (p. e. estrés laboral, burnout) y también con la gestión de la diversidad (p. e. ageing).
	24	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, mentoring, desempeño innovador, job crafting, evaluación del desempeño (o rendimiento), desarrollo y formación, y su conexión con la salud y el bienestar laboral (p. e. estrés laboral, burnout) y también con la gestión de la diversidad (p. e. ageing).

Profesor/a	TFM nº	Línea propuesta	Información adicional
Amalia Pérez-Nebra	25	Estrategias de recuperación en el trabajo para incremento del bienestar	Hay distintas estrategias de recuperación para incrementar el bienestar en el trabajo. El objetivo es testar si estrategias de conexión social son más adecuadas para recuperación para trabajos emocionalmente demandantes comparados a trabajos cognitivamente demandantes.
	26	Estrategias de recuperación en el trabajo para incremento del bienestar	De entre las estrategias de recuperación para incrementar el bienestar en el trabajo, poco se sabe sobre su funcionamiento en mujeres emprendedoras (o autónomas), particularmente en mujeres en situación de trabajos temporales como son los de turismo. El objetivo de este trabajo es describir estrategias de recuperación que utilizan las mujeres en contexto de trabajo temporal (e.g., instructoras de sky).
J. David Moral-Martín	27	Negociación colectiva y conflicto.	Analizar procesos de negociación colectiva y/o estudiar conflictos laborales en el mercado de trabajo español.