

Trabajo de fin de máster

Máster Universitario en: Dirección de Recursos Humanos y del Talento

Materia: Trabajo de Fin de Máster

Créditos: 12 ECTS

Programa: Máster en Recursos Humanos

Modalidad: Presencial Full-Time

Cuatrimestre: Segundo

Carácter: Obligatorio

Idioma de impartición: Español

Índice

1.	Presentación.....	3
1.1.	Descripción	3
1.2.	Objetivos	3
1.3.	Grupos	3
2.	Resultados de aprendizaje de la titulación	4
2.1.	Conocimiento.....	4
2.2.	Habilidades	4
2.3.	Competencias.....	5
3.	Resultados de aprendizaje de la materia.....	6
4.	Aspectos formales	6
4.1.	Documento escrito.....	6
4.2.	Defensa oral	7
5.	Estructura recomendada	7
5.1.	Documento escrito.....	7
5.2.	Defensa oral	8
5.3.	Índice tentativo	8
6.	Metodología.....	10
7.	Sistema de evaluación.....	11
8.	Propiedad intelectual.....	12
9.	Tutorías	12
9.1.	Tipos de tutoría	12
9.2.	Tutores	13
10.	Confidencialidad	14
11.	Observaciones.....	14
12.	Bibliografía	14

1. Presentación

1.1. Descripción

El Trabajo de fin de máster consistirá en elaborar un plan estratégico de recursos humanos o de gestión del talento, vinculando los conocimientos adquiridos con propuestas innovadoras de actualidad, y evaluando su viabilidad de implantación real.

Asimismo, se podrá realizar a partir de la aplicación de cualquiera de las asignaturas del plan de estudio en la realidad empresarial o de aplicación directa a una empresa. La temática abarca desde el uso de herramientas específicas, aplicaciones digitales, investigación e innovación

1.2. Objetivos

Durante el programa de máster, los estudiantes serán constantemente motivados a trabajar en equipo y ahora más que nunca durante el Trabajo de fin de máster. Al trabajar de manera conjunta durante la duración del programa, el grupo enfrenta los desafíos de un trabajo en equipo real, tratando de mezclar sus talentos y personalidades en una unidad efectiva. Un trabajo de fin de máster es también un desafío de proyecto académico y será, en cualquier caso, la actividad de mayor enjundia del programa, y que cuenta con un mayor alcance.

El principal objetivo del trabajo de fin de máster, es el de aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo del programa, y contar con la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio. Así mismo, el estudiante debe ser capaz de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Se espera que el estudiante, mediante el Trabajo de fin de máster, pueda comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades. En definitiva, el trabajo de fin de máster es la realización de un proyecto grupal, memoria o estudio original y único, bajo la supervisión de un director, en el cual se aplican e integran los conocimientos adquiridos a lo largo de los estudios del máster. El trabajo de fin de máster concluirá con la presentación de la memoria del trabajo realizado, en defensa pública ante de un tribunal nombrado a este efecto.

1.3. Grupos

La normativa del trabajo de fin de máster establece que éste se realizará en equipos de trabajos de tres estudiantes.

2. Resultados de aprendizaje de la titulación

Los resultados de aprendizaje de la titulación aplicables a la materia se distribuyen de la siguiente manera:

2.1. Conocimiento

- RAT 1 El titulado/a será capaz de proporcionar una visión estratégica de los procedimientos y sistemas de trabajo en el contexto empresarial.
- RAT 2 El titulado/a será capaz de identificar las ideas y opiniones relevantes sobre la dirección estratégica de recursos humanos y del talento.
- RAT 3 El titulado/a será capaz de identificar problemas relevantes relacionados con la gestión de los recursos humanos en entornos organizacionales.
- RAT 4 El titulado/a será capaz de identificar la problemática y las dificultades de la gestión de los recursos humanos procedentes de la diversidad cultural de la organización.
- RAT 5 El titulado/a será capaz de distinguir las políticas de retribución de la organización, conociendo en profundidad los conceptos integrantes de la masa salarial y los costes de personal.
- RAT 6 El titulado/a será capaz de definir los perfiles de los puestos de trabajo para adecuarlos a los objetivos estratégicos y competitivos de la empresa.
- RAT 7 El titulado/a será capaz de interpretar las implicaciones de los contextos legales-institucionales-culturales sobre la gestión de las personas.
- RAT 8 El titulado/a podrá explicar las teorías sobre la dirección estratégica de los recursos humanos

2.2. Habilidades

- RAT 9 El titulado/a podrá explicar cualquier conocimiento/información de forma clara y precisa, oralmente y por escrito, en catalán, castellano y en una tercera lengua, especialmente el inglés.
- RAT 10 El titulado/a podrá aplicar las tecnologías digitales (en los momentos necesarios) en su ámbito de conocimiento.
- RAT 11 El titulado/a será capaz de organizar las funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.

- RAT 12 El titulado/a será capaz de aplicar métodos y criterios profesionales para el análisis y la resolución de problemas relacionados con el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos.
- RAT 13 El titulado/a será capaz de aplicar la legislación del entorno laboral a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.
- RAT 14 El titulado/a será capaz de desarrollar capacidades interpersonales de mediación y negociación en los conflictos laborales.
- RAT 15 El titulado/a será capaz de utilizar la innovación en la dirección estratégica de los recursos humanos, desarrollo de personas y gestión del talento.
- RAT 16 El titulado/a será capaz de estructurar las diferentes áreas funcionales y de negocio, para poder influir positivamente en los procesos y personas de la organización.

2.3. Competencias

- RAT 17 El titulado/a podrá proponer soluciones innovadoras, creativas y emprendedoras en situaciones propias del ámbito profesional.
- RAT 18 El titulado/a será capaz de evaluar la sostenibilidad y el impacto social de las propuestas planteadas con responsabilidad ética, medioambiental y profesional.
- RAT 19 El titulado/a será capaz de aplicar la perspectiva de género en las tareas propias del ámbito profesional.
- RAT 20 El titulado/a será capaz de formular un sistema de control de la ejecución de las políticas de recursos humanos.
- RAT 21 El titulado/a será capaz de diseñar indicadores, cuadros de mando y procesos como instrumento de medición de los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional.
- RAT 22 El titulado/a será capaz de diseñar planes de carrera para cada puesto de trabajo con los perfiles competenciales requeridos por la organización
- RAT 23 El titulado/a será capaz de diseñar procesos de reclutamiento y selección asegurando una contratación de recursos humanos eficiente.
- RAT 24 El titulado/a será capaz de calcular los costes de los recursos humanos y su repercusión en los costes generales de la empresa.
- RAT 25 El titulado/a será capaz de formular métodos para la generación de oportunidades laborales que cubran las necesidades de la organización.

3. Resultados de aprendizaje de la materia

Los resultados de aprendizaje de la materia para esta asignatura son los siguientes:

- RAM 1 El titulado/a será capaz de analizar la evolución que ha seguido la gestión de recursos humanos hasta llegar a su situación actual.
- RAM 2 El titulado/a será capaz de identificar la información relevante e incorporarla a la toma de decisiones.
- RAM 3 El titulado/a será capaz de analizar los puestos de trabajo de la empresa.
- RAM 4 El titulado/a será capaz de planificar una adecuada política de contratación de recursos humanos.
- RAM 5 El titulado/a será capaz de identificar las necesidades formativas de la empresa.
- RAM 6 El titulado/a será capaz de diseñar un sistema de evaluación de desempeño para distintos puestos de trabajo.
- RAM 7 El titulado/a será capaz de revisar la política de retribución de los recursos humanos.
- RAM 8 El titulado/a será capaz de aplicar indicadores para validar la bondad de las medidas propuestas en recursos humanos.

4. Aspectos formales

4.1. Documento escrito

El trabajo de fin de máster consistirá en la elaboración de un documento Word en formato PDF. La entrega de los documentos finales se realizará en formato abierto para poder realizar la última revisión por parte del tutor, y una vez las correcciones se realicen también deberá subirse una copia en PDF a través del Aula Virtual.

La fecha límite para entregar ambos documentos está indicada en el calendario de la asignatura. Si en esa fecha no está subido el documento que acredita el trabajo de fin de máster, los estudiantes no dispondrán de la calificación final.

4.2. Defensa oral

La presentación se realizará en un formato PowerPoint o similar que ayude a la explicación del proyecto.

La defensa del TFM debe realizarse en sesión pública mediante la exposición y defensa oral de su contenido ante un comité evaluador que, como mínimo, debe estar integrada por dos profesores o profesoras que preferentemente impartan docencia en el Máster o en el Centro, y que tengan una titulación universitaria relacionada con el ámbito del TFM. Para poder aprobar el TFM será necesario que el alumno/a obtenga un mínimo de 5 sobre 10 en la calificación derivada de la presentación y defensa oral del trabajo

Si bien el trabajo es grupal, la defensa del mismo es individual y de forma separada. Cada estudiante tiene diez minutos para realizar su presentación. El soporte visual debe ser diferente para cada miembro del grupo. Una vez realizada la presentación el tribunal realizará las preguntas que crea convenientes a cada estudiante durante al menos 5 minutos. Tras la deliberación del tribunal el estudiante entra de nuevo individualmente en el aula y se le informa de la superación o no del Trabajo de fin de máster

5. Estructura recomendada

5.1. Documento escrito

Los TFM deberán venir identificados con la siguiente información:

- Título del trabajo o proyecto
- Autor / autores (participantes)
- Programa y grupo
- Año de finalización
- Universitat de Lleida – EAE Business School

Esta identificación se reflejará en:

- Portada de los trabajos
- Primera página, tras la portada y anterior al índice.
- Además, el título del trabajo se recogerá como encabezado o pie de página en las hojas ordinarias de texto.

Propuesta para el diseño de página:

- Fuente y tamaño:
 - Administración de la obra: Georgia 11, Normal.
 - Títulos: Georgia 15, Negrita.

- Subtítulos: Georgia 12, negrita.
- Pie de página: Georgia 10, Normal.
- Márgenes y espacios:
 - Izquierdo: De 3 a 4 cm.
 - Derecho: De 2 a 3 cm.
 - Superior: De 2,5 a 3 cm.
 - Inferior: De 2,5 a 3 cm.
 - Interlineado: 1,5 espacios.
 - Espacio entre párrafos: 2 espacios.
 - Alineación: Alineado.
 - Número de página: Abajo a la derecha.

5.2. Defensa oral

Se recomienda el uso de presentaciones en formato PowerPoint, y se desaconseja utilizar Prezi. Con carácter obligatorio, la presentación utilizada en la defensa deberá contener, como mínimo:

- Introducción
- Objetivos y estrategias
- Principales resultados obtenidos
- Principales conclusiones

5.3. Índice tentativo

Aunque el índice es orientativo y quedo al criterio del grupo que estructura utilizar, en todos los trabajos deberán incluir los siguientes apartados o justificar previamente con el tutor la no inclusión de los mismos. El índice tentativo es el siguiente:

1. Introducción
2. Resumen ejecutivo
3. La empresa
4. Equipo emprendedor
5. Análisis estratégico
 - 5.1. Situación del mercado, productos y servicios
 - 5.2. Identificación de la cadena de valor
 - 5.3. Análisis financiero de los tres últimos ejercicios
 - 5.4. Definición de la cadena de valor

- 5.5. Identificación de organigramas
- 6. Nivel de desarrollo de la función de recursos humanos
 - 6.1. Perfiles profesionales
 - 6.2. Prácticas y políticas en funcionamiento
 - 6.3. Nivel de descentralización
 - 6.4. Retos de futuro
- 7. Características básicas de la plantilla
 - 7.1. Pirámides de edad
 - 7.2. Antigüedad de la plantilla
 - 7.3. Distribución por colectivos profesionales
 - 7.4. Distribución por niveles de formación reglada
- 8. Plan de sostenibilidad y perspectiva de género.

A partir del diagnóstico realizado y de las conversaciones con la dirección de la empresa y/o equipo técnico, el equipo realizará una propuesta concreta de intervención en la que deberá definirse:

- 8. Justificación del proyecto y alcance: necesidades concretas a las que responde el proyecto sobre la realidad actual de la compañía.
- 9. Objetivos del proyecto: resultados concretos que se esperan con la realización del proyecto. 10. Planificación básica del proyecto: hitos concretos y fechas de realización.
- 11. Viabilidad del proyecto: valoración de la inversión necesaria y de su puesta en marcha.
- 12. Validación del cliente

El desarrollo del proyecto de intervención se basará en relación a tres perspectivas y a su evaluación continua:

- 13. Desarrollo técnico: elaboración de las acciones necesarias para la elaboración del proyecto en su perspectiva técnica: procesos a diseñar, acciones de formación a realizar, reuniones concretas, calendarios etc.
- 14. Implicación de "stakeholders": acciones que se llevarán a cabo para asegurar la adecuada aplicación del proyecto. Es decir, momentos de participación en el proyecto por parte de colectivos clave, plan de comunicación del proyecto, sesiones informativas que se realizarán etc.
- 15. Inversión económica: recursos necesarios para la realización del proyecto. Presupuesto de inversión económica.
- 16. Sistemas de evaluación del desarrollo del proyecto y de las medidas previstas de la intervención.

La fase de puesta en marcha del proyecto será optativa, no de carácter obligatorio debido a que el calendario del programa puede dificultar llegar hasta la fase de la puesta en marcha o bien por qué la dirección de la empresa no vea viable la puesta en marcha del proyecto o prefiere retrasarlo a otro período.

No obstante, aquellos equipos de proyecto que lleguen a la fase de puesta en marcha obtendrán mejor nota final de proyecto.

En este apartado deberán describirse las etapas que han sido puestas en marcha y las principales valoraciones en cuanto su desarrollo, es decir: cambios que han tenido que realizarse, nivel de seguimiento del calendario de proyecto, nivel de satisfacción con lo realizado y resultados conseguidos.

El último apartado serán las valoraciones finales del equipo de participantes y las conclusiones que se abstraen tanto desde las aportaciones conseguidas en la empresa, cómo las aportaciones conseguidas en el propio desarrollo de participantes y de las reflexiones que quieran resaltar en las fases de realización del proyecto. Deberán remarcarse también los aprendizajes generados en los participantes a lo largo del proyecto.

6. Metodología

La metodología aplicada a esta asignatura, enmarcada dentro del modelo educativo de EAE Business School, LifEd, se detalla en el siguiente cuadro:

MODALIDAD PRESENCIAL		
Resultados de aprendizaje	Metodología docente	Actividades formativas
Conocimiento	Clase magistral	Conferencias
	Sesiones expositivas	Exposiciones de los estudiantes
	Aprendizaje basado en audiovisuales	Análisis de audiovisuales
	Tutorías	Reuniones para la resolución de dudas Reuniones de seguimiento
Habilidades	Trabajo por proyectos	Resolución de problemas Búsqueda y tratamiento de la información Presentación de informes y/o trabajos
	Aprendizaje basado en casos	Búsqueda y tratamiento de la información Resolución de problemas
Competencias	Aprendizaje basado en juegos	Retos
	Aprendizaje basado en la indagación	Tareas de investigación

	Trabajo por proyectos	Elaboración de informes Presentaciones de informes o trabajos
--	-----------------------	---

7. Sistema de evaluación

El tutor evaluará las entregas parciales en el período de elaboración del trabajo de fin de máster, así como el documento final. La entrega y su correspondiente retroalimentación se realizará a través del aula virtual de la asignatura, mediante el uso de las rúbricas de evaluación.

La defensa del TFM debe realizarse en sesión pública mediante la exposición y defensa oral de su contenido ante un tribunal que estará formado por tres profesores/as expertos/as del claustro. De entre estos se designará el presidente, un secretario y un vocal. El secretario del Tribunal podrá ser el director/tutor del TFM, quien en este caso, solo tendrá voz, pero no voto. El tribunal deliberará sobre la calificación del trabajo de fin de máster a puerta cerrada e informará al alumno de si se ha aprobado o no la presentación oral con “apto” o “no apto”.

Para la obtención de la calificación final del TFM, la ponderación de los elementos de evaluación es la siguiente:

Actividad	Peso
Entregas parciales	18 %
Entrega final	27%
Defensa oral	55 %

Habrán 3 entregas parciales con un peso de un 6% cada una sobre la nota final.

Tanto las entregas parciales como la entrega final serán evaluadas a través de sus correspondientes rúbricas.

El tutor o tutora valora la planificación y desarrollo, así como la memoria final del TFM.

De acuerdo con la normativa reguladora del TFM, el tutor tendrá la capacidad de asignar una valoración individualizada para cada uno de los integrantes del grupo, tanto en la planificación y en el desarrollo del trabajo

La calificación definitiva estará disponible días posteriores a la defensa, tras su publicación en el aula virtual.

El plagio es una actividad fraudulenta cuya comisión puede conllevar graves sanciones, tanto académicas como legales. La honestidad académica es uno de los pilares en los que se sustenta el compromiso educativo de la Escuela, y los miembros de su comunidad docente están especialmente sensibilizados y preparados para detectar este tipo de acciones. Habida cuenta de la dificultad que a menudo entraña la conceptualización del plagio, se ha creído conveniente delimitar claramente su contenido y alcance en las presentes regulaciones y políticas.

Se entiende como plagio la apropiación de trabajos u obras ajenas haciéndolos pasar como propios; esto es, sin acreditar su procedencia de manera explícita. El plagio puede consistir en la copia total o parcial no autorizada de una obra ajena, o en la presentación de la copia como obra original propia, suplantando al autor verdadero. Algunos ejemplos de plagio son:

- Entregar un trabajo ajeno como si fuera propio, independientemente de que la copia sea total o parcial
- Parafrasear un texto plasmándolo con otras palabras, pero haciendo pequeños cambios en el lenguaje para disimular y sin citar fuentes.
- Comprar o conseguir un trabajo y presentarlo como propio.
- Basarse en una idea o frase de otro u otra para escribir un trabajo nuevo sin citar al autor o a la autora de la obra.

Tal y como establece el art. 10 del Código de conducta académica del estudiantado de EAE Barcelona, sin perjuicio de las sanciones de carácter académico resultantes de su aplicación, la Comisión Académica promoverá las acciones legales que correspondieran en el caso de que el plagio pudiera contravenir la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual.

8. Propiedad intelectual

La propiedad intelectual pertenece al estudiante o estudiantes que han participado en su elaboración.

El documento electrónico que da soporte al trabajo de fin de máster quedará depositado en el repositorio de correspondiente en el Centro de Documentación y Recursos de EAE Business School. Para la posible consulta del trabajo de fin de máster, cada uno de los integrantes del grupo que elabora el trabajo deberá dejar por escrito su conformidad en el formulario disponible a tal efecto. Está prohibida la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio.

El autor o autores del trabajo autorizan a EAE la reproducción total o parcial del trabajo, así como su posible difusión con fines académicos, para uso exclusivo docente (como material de soporte de los cursos impartidos por EAE, no para su distribución editorial).

En función del interés del trabajo o proyecto, EAE Business School, podrá solicitar autorización al autor o autores para su reproducción parcial o total en publicaciones (revistas, libros, etc.).

En caso de que el autor o autores quisiera reproducir editorialmente el trabajo o proyecto, éste o éstos se comprometen a comunicarlo a EAE para su conocimiento y a citar en dicho medio que dicha investigación fue realizada en colaboración con EAE Business School.

9. Tutorías

9.1. Tipos de tutoría

Las tutorías pueden ser:

- **Tutorías plenarias:**

Se ofrecen tres tutorías plenarias, a todo el grupo de clase, durante el curso académico, y son de asistencia obligatoria, y en las que se dan las directrices para la elaboración del trabajo de fin de máster.

- **Tutorías grupales:**

Las tutorías grupales se impartirán por parte del tutor asignado. Podrán realizarse a solicitud del propio tutor o bien de los miembros del grupo. Se recomienda un mínimo de tres antes de la exposición pública del trabajo.

Las tutorías grupales serán coordinadas entre el representante del Grupo de trabajo y el Tutor del TFM asignado y podrán realizarse fuera del horario lectivo, de forma presencial o virtual. Cuando la solicitud se haga por parte de los estudiantes las fechas de las tutorías se fijarán en función de la disponibilidad del tutor y con aviso previo por email de una semana. Para agilizar el proceso, os invitamos a priorizar la comunicación por email con vuestro tutor para cualquier duda.

En estas reuniones de trabajo los alumnos expondrán al tutor los avances conseguidos con el proyecto y las dudas que se les genera. El tutor será un elemento de apoyo a lo largo del proyecto, aunque no deberá sustituir en cualquier caso la iniciativa, esfuerzo y autoaprendizaje de los alumnos tal como ocurre en la realidad profesional.

- **Tutorías voluntarias:**

Los estudiantes podrán solicitar tutorías, que se fijarán en función de la disponibilidad del tutor y con aviso previo por email de una semana. Para agilizar el proceso, os invitamos a priorizar la comunicación por email con vuestro tutor para cualquier duda.

Las tutorías grupales y voluntarias serán coordinadas entre el representante del Grupo de trabajo y el Tutor del TFM asignado y podrán realizarse fuera del horario lectivo, de forma presencial o virtual.

En estas reuniones de trabajo los alumnos expondrán al tutor los avances conseguidos con el proyecto y las dudas que se les genera. El tutor será un elemento de apoyo a lo largo del proyecto, aunque no deberá sustituir en cualquier caso la iniciativa, esfuerzo y autoaprendizaje de los alumnos tal como ocurre en la realidad profesional.

9.2. Tutores

El tutor de los trabajos de todo el grupo de clase se coordina con el coordinador del trabajo de fin de máster del programa. En caso de requerir la opinión o soporte de algún experto, el tutor podrá recurrir al claustro de profesores, no estando autorizados los estudiantes a recurrir al claustro por su cuenta y riesgo.

10. Confidencialidad

Si los o las integrantes del equipo consideran que, por su naturaleza, o por las fuentes de información utilizadas para su realización, o por derivarse de los resultados de su trabajo la posibilidad de solicitar el registro de una patente, modelo de utilidad, diseño industrial, marca o nombre comercial, el TFM debe ser realizado, defendido o depositado de manera confidencial, darán cuenta de ello al coordinador académico o a la coordinadora académica de su programa a través del formulario correspondiente. El área de Coordinación Académica trasladará este formulario al departamento de área de conocimientos competente en trabajos de fin de grado y de fin de máster, y al Centro de Documentación y Recursos.

La exposición de dichos trabajos será efectuada a puerta cerrada.

Las organizaciones, empresas o instituciones que hubieran contribuido a la realización de un TFM a través de la puesta a disposición de los o las estudiantes de fuentes de información que consideren como confidenciales podrán exigir la firma de acuerdo de confidencialidad.

11. Observaciones

La no entrega del Trabajo de fin de Máster implica la no obtención del título final del programa, aunque todas las asignaturas estén correctamente valoradas.

Cualquier trabajo que total o parcialmente sea considerado copia de otros trabajos anteriores o que se considere elaborado a partir de datos falsos supondrá una calificación negativa del proyecto y no poder obtener el título del programa. En el caso de utilizar citas o enfoques de manuales o trabajos anteriores deberá estar indicado el nombre del autor y su referencia bibliográfica en el propio texto o a pie de página.

Podrán evitarse los datos confidenciales que se consideren sobre empresas o sobre estudios realizados. También puede mantenerse la citada confidencialidad cambiando el nombre de empresas o de opiniones recogidas para el proyecto.

La nota final de los proyectos podrá ser igual o distinta para los miembros de un mismo equipo de proyecto. Si se considera que los distintos niveles de aportación no son idénticos podrán indicarse valoraciones distintas, aunque el proyecto sea el mismo.

12. Bibliografía

- Alvarez-Gayou Jurgenson, J.L. Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. Ed. Paidós Educador, 2013

- Ajour El Zein, S., Morillo, C. (Eds.). (2025). Business entrepreneurship and innovation: The advocacy for a tech-corporate ecosystem. Springer Nature Switzerland AG.
- Ajour El Zein, S., Ordeix Rigo, E. (Eds.). (2025). El futuro del business: Análisis y prospectiva. Aranzadi.
- Belmonte Nieto, M. Enseñar a investigar. Orientaciones prácticas. Ediciones Mensajero, 2002.
- Centro de Escritura Javeriano. Normas APA, séptima edición. Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali, 2020
- Harvard Business Review Press. Cómo crear un plan de negocio. Editorial Reverté, 2021.