



centre adscrit a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

POSGRADO EN LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS

**GUÍA DOCENTE
FUNDAMENTOS DE LA COMPETENCIA DIRECTIVA
2018-19**

DATOS GENERALES

ASIGNATURA: FUNDAMENTOS DE LA COMPETENCIA DIRECTIVA

CÓDIGO:

CRÉDITOS (ECTS):

PROFESOR COORDINADOR: Judit Miret

FECHA ÚLTIMA REVISIÓN: 16/10/19

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CURSO

El liderazgo de personas encuentra sus fundamentos sobre la base de las competencias directivas. Conocer las propias fortalezas, así como las oportunidades de mejora, teniendo presente el marco individual desde el que accionar la competencia directiva, es la clave para el alto desarrollo también de los colaboradores. Profundizando en el conocimiento del yo personal – profesional, se conseguirá establecer un plan de acción que llevará a la excelencia directiva propia y a obtener el máximo rendimiento de los colaboradores.

La asignatura se divide en cuatro apartados diferenciados por temáticas:

- Bases para la competencia directiva en Outdoor Training.
- Contexto para las Habilidades Directivas.
- Autoliderazgo y Posicionamiento como fundamento.
- Trabajo de Procesos aplicado a la autogestión.

El capítulo **Bases para la competencia directiva en Outdoor Training** promueve la cohesión del grupo de alumnos en pro del trabajo en equipo. Además de la presentación y planteamiento general del programa, los asistentes podrán intercambiar opiniones, así como comunicar sus necesidades y expectativas, lo que llevará a un óptimo cumplimiento de los objetivos planteados en la totalidad del programa general.

El capítulo **Contexto para las Habilidades Directivas** introduce al estudiante en el marco concreto organizacional y de Habilidades Directivas desde el que van a desarrollarse todos los contenidos a impartir en el postgrado. Se plantea el esquema desde el que se irán implementando cada uno de los conceptos teórico-prácticos, así como las herramientas por las que, dichas estructuras, vienen complementadas.

El capítulo **Autoliderazgo y Posicionamiento como Fundamento** propone las bases personales y profesionales en las que todo directivo deberá fundamentarse para el óptimo desarrollo de su tarea. Partiendo de la autoconciencia emocional, el líder deberá aprender a gestionar sus propias acciones adoptando un determinado posicionamiento que le abrirá a la posibilidad de la eficiente gestión de sus colaboradores.

El capítulo **Trabajo de Procesos aplicado a la autogestión** trata sobre la identificación de las diversas dimensiones en los procesos de cambio personal, desde la profundización en el autoconocimiento, tanto desde la vertiente racional como emocional. Asimismo, promueve integrar habilidades que conducen a la futura creación de relaciones sostenibles.

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del módulo son los siguientes:

- Generar cohesión con otros participantes.
- Conocer las bases estructurales desde las que desarrollar eficientemente las Habilidades Directivas.
- Sentar las bases personales y profesionales desde las que desarrollar la competencia directiva.
- Aprender a gestionar el cambio propio, como base para la gestión del cambio en colaboradores.
- Identificar las dimensiones de los procesos de cambio personal.
- Construir los fundamentos para profundizar en el conocimiento de uno mismo desde distintas realidades, la racional y la emocional.
- Elaborar una visión y plan de acción para el desarrollo directivo.
- Ofrecer los conocimientos y las técnicas que permiten la gestión de uno mismo y la gestión de los demás.

CONTENIDOS DEL CURSO

TEMA 1: BASES PARA LA COMPETENCIA DIRECTIVA EN OUTDOOR TRAINING

Resultados/objetivos de transferencia

El alumno, tras estudiar el capítulo y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Identificar las tesis básicas para el desarrollo de las Habilidades Directivas.
- Desarrollar relaciones consistentes con otros participantes.

Contenido

- 1.1 Presentación del Programa, del equipo y de la Estructura de Contenidos
- 1.2 Dinámicas de medio y alto impacto en formato Outdoor Training

TEMA 2: CONTEXTO PARA LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Resultados/objetivos de transferencia

El alumno, tras estudiar el capítulo y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Implementar los elementos clave de la horizontalización.
- Conocer las bases teóricas y metodológicas desde las que desarrollar sus HHDD.
- Orientarse al cambio tomándolo como reto orientado al logro.

Contenido

- 2.1 Estructuras Organizacionales en las que insertar las HHDD
- 2.2 La Inteligencia Emocional como marco
- 2.3 Los cuadrantes de la competencia directiva
- 2.4 Introducción a la gestión del cambio
- 2.5 El miedo al cambio
- 2.6 Perfiles personales

TEMA 3: AUTOLIDERAZGO Y POSICIONAMIENTO COMO FUNDAMENTO

Resultados/objetivos de transferencia

El alumno, tras estudiar el capítulo y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer el propio concepto de éxito personal – profesional.
- Desarrollar su propia visión personal – profesional.
- Establecer un plan de acción para el desarrollo de su carrera profesional directiva.

Contenido

- 3.1 El autoconocimiento como base directiva
- 3.2 Evaluación del propio éxito
- 3.3 Análisis de orientaciones y valores
- 3.4 La visión como clave del líder
- 3.5 Plan de acción para una carrera con sentido

TEMA 4: TRABAJO DE PROCESOS APLICADO A LA AUTOGESTIÓN

Resultados/objetivos de transferencia

El alumno, tras estudiar el capítulo y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Perfeccionar las bases para el conocimiento de uno mismo desde distintas realidades.
- Conocer las técnicas que permiten la gestión de uno mismo y la gestión de los demás.
- Integrar las habilidades directivas trabajadas.

Contenido

- 4.1 Desarrollo de mi identidad primaria
 - 4.1.1 Dirección básica y mito personal.
 - 4.1.2 Rol y comprensión del rol.
 - 4.1.3 Polaridades en los roles.
- 4.2 Herramientas para facilitar las interacciones.
 - 4.2.1 La complejidad de las relaciones personales.
 - 4.2.2 Poder y privilegio.
 - 4.2.3 Señales de comunicación
- 4.3 Gestión de los retos externos.
 - 4.3.1 Trabajo interior.
 - 4.3.2 Aprender a gestionar las relaciones difíciles.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La metodología de enseñanza y aprendizaje de desarrolla a partir de breves explicaciones teóricas que introducen ejemplos y casos que facilitan la aplicación inmediata al puesto de trabajo, de los contenidos tratados en cada tema. El despliegue del modelo “learning by doing” basado en la capacitación experiencial, permite al participante obtener aprendizajes orientados a la acción. Ello se lleva a cabo a través de la participación en clase y el intercambio de experiencias entre los asistentes, así como a través de ejercicios y dinámicas de diverso impacto. Dicho enfoque promueve el análisis y resolución de los contenidos de los que constan las materias, teniendo en cuenta las diferentes ópticas y perspectivas, convirtiéndose ésta en una fórmula altamente didáctica para la comprensión y asimilación de cada una de las temáticas.

EVALUACIÓN

La evaluación de la asignatura se llevará a cabo teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

- Participación en el aula y trabajos en grupo realizados en las diferentes sesiones.
- Presentación / envío de casos y trabajos anunciados oportunamente por los docentes titulares de cada materia.

La calificación final será calculada por porcentajes que serán anunciados con suficiente antelación a lo largo de las clases de las que se compone la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, L. (2005). Emoción, afecto y motivación. Madrid: Alianza Editorial.
- Aguirre, J. M., Andrés, M. P., Rodríguez, J., & Tous, D. (2000). Dirección y gestión de personal. Madrid: Pirámide.
- Chiavenato. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano. Mac Graw Hill. Recuperado el 3 de marzo de 2018, de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de->
- Díaz, A. (2011). El talento está en la red. LID Editorial Empresarial.
- Drucker, P.F. (2002) La gerencia en la sociedad futura. Bogotá: Editorial Norma.
- Drucker, P.F.; (2011) People and Performance: The Best of Peter Drucker on Management. Nueva York: Routledge.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2000). An EI-based theory of performance. In D. Goleman y C. Cherniss (Eds.), The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2009). La Práctica de la Inteligencia Emocional, traducción de F. Mora y D. González. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2011). Inteligencia Emocional en el Trabajo, traducción de M. Portillo. Barcelona: Kairós, 2011.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y Mckee, A. (2002). El Líder Resonante crea más, traducción de F. Mora. Barcelona: Debolsillo.
- Kolb, David A. (2014) Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.
- Mindell, Amy (1995). Metaskills: The spiritual art of therapy. Tempe, AZ: New Falcon.
- Mindell, Arnold (1992). The leader as martial artist. Portland, OR: Lao Tse Press.
- Mindell, Arnold (2002a). Deep democracy of open forums: Practical steps to conflict prevention and resolution for the family, workplace, and world. Charlottesville, VA: Hampton Roads.
- Reiss, G. (2000). Changing ourselves, changing the world. Tempe, AZ: New Falcon.
- Scharmer, O. & Kaeufer, K. (2013). Leading from the emerging future: From ego system to eco system economics [Kindle edition]. San Francisco, CA: Berrett- Koehler.

WEBGRAFÍA / BLOGS / ETC.

- Capital Humano (<http://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx>)
- Spanish Recruitment Group (<https://spanishrecruitmentgroup.com/>)
- Equipos y Talento (<https://www.equiposytalento.com/>)
- Ted Talks (<https://www.ted.com/>)