



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

## **POSGRADO EN LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS**

# **GUÍA DOCENTE DE FUNDAMENTOS DE LA COMPETENCIA DIRECTIVA**

**[2020-21]**

## DATOS GENERALES

<b>Nombre del módulo:</b>	Fundamentos de la Competencia Directiva
<b>Curso:</b>	2020-2021   Primer cuatrimestre
<b>Titulación:</b>	Posgrado en Liderazgo y Habilidades Directivas
<b>Número de créditos (ECTS):</b>	5
<b>Fecha de la última revisión:</b>	Mayo de 2020
<b>Profesor Responsable:</b>	Prof. <sup>a</sup> Judit Miret

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

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 tres apartados diferenciados por temáticas:

- Contexto para las habilidades directivas.
- Autoliderazgo y posicionamiento como fundamento.
- Trabajo de procesos aplicado a la autogestión.

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 posgrado. 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.

## 2. OBJETIVOS

- 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.

## 3. CONTENIDOS

TEMA 1. Contexto para las habilidades directivas

---

TEMA 2. Autoliderazgo y posicionamiento como fundamento

---

TEMA 3. Trabajo de procesos aplicado a la autogestión

---

### TEMA 1. Contexto para las habilidades directivas

#### Resultados del aprendizaje

El participante, 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

1. Estructuras Organizacionales en las que insertar las HHDD.
2. La inteligencia emocional como marco.
3. Los cuadrantes de la competencia directiva.

4. Introducción a la gestión del cambio.
5. El miedo al cambio.
6. Perfiles personales.

## TEMA 2. Autoliderazgo y posicionamiento como fundamento

### Resultados del aprendizaje

El participante, 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

1. El autoconocimiento como base directiva.
2. Evaluación del propio éxito.
3. Análisis de orientaciones y valores.
4. La visión como clave del líder.
5. Plan de acción para una carrera con sentido.

## TEMA 3. Trabajo de procesos aplicado a la autogestión

### Resultado del aprendizaje

El participante, 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

1. Desarrollo de mi identidad primaria.
  - 1.1. Dirección básica y mito personal.
  - 1.2. Rol y comprensión del rol.
  - 1.3. Polaridades en los roles.
2. Herramientas para facilitar las interacciones.
  - 2.1. La complejidad de las relaciones personales.
  - 2.2. Poder y privilegio.
  - 2.3. Señales de comunicación.

3. Gestión de los retos externos.
  - 3.1. Trabajo interior.
  - 3.2. Aprender a gestionar las relaciones difíciles.

## 4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La metodología de enseñanza y aprendizaje se desarrolla a partir de breves explicaciones teóricas que introducen ejemplos y casos que facilitan la aplicación inmediata de los contenidos tratados en cada tema al puesto de trabajo. 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.

## 5. EVALUACIÓN

Los programas Executive Modular Education están basados en un modelo de evaluación por competencias, en el cual se valora el progreso del estudiante en la consecución de los objetivos planteados en el programa de estudios. Se basa en la reflexión y el análisis de casos prácticos de la vida real, simulaciones y Business Case que contribuyan a la toma de decisiones empresariales.

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.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

### 6.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Aguado Aguilar, Luis. *Emoción, afecto y motivación: un enfoque de procesos*. Madrid: Alianza, 2005. ISBN 9788420642673.
- Aguirre de Mena, Juan M.; Andrés Reina, María Paz; Rodríguez Rodríguez, José; et al. *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Pirámide, 2000. ISBN 8436815092.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas*. México: McGraw-Hill, 2007. ISBN 9701061047.
- Díaz Llairó, Amparo. *El talento está en la red*. Madrid: LID, 2011. ISBN 9788483565322.
- Druker, Peter F. *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: Norma, 2002. ISBN 9789580470465.
- Druker, Peter F. *People and performance: the best of Peter Drucker on management*. Boston: Harvard Business Review Press, 2007. ISBN 9781422120651.
- Goleman, Daniel. *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós, 1995. ISBN 8472453715.
- Goleman, Daniel. An EI-based theory of performance. En: Goleman, Daniel; Cherniss, Cary. *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001, p. 27-44. ISBN 9781118308790.
- Goleman, Daniel. *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós, 2009. ISBN 9788472454071.
- Goleman, Daniel; Cherniss, Cary. *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Kairós, 2011. ISBN 9788472455832.
- Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard E.; Mckee, Annie. *El líder resonante crea más*. Barcelona: Debolsillo, 2002. ISBN 8497598083.
- Kolb, David A. *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. 2014. ISBN 9780133892406.
- Mindell, Amy. *Metaskills: the spiritual art of therapy*. Portland: Lao Tse Press, 2003. ISBN 9781537748917.
- Mindell, Arnold. *The leader as martial artist: an introduction to deep democracy*. Florence: Deep Democracy Exchange, 2014. ISBN 1619710218.
- Mindell, Arnold. *Deep democracy of open forums: practical steps to conflict prevention and resolution for the family, workplace, and world*. Charlottesville: Hampton Roads, 2002. ISBN 9781571742308.

- Reiss, Gary. *Changing ourselves, changing the world*. Tempe: New Falcon, 2000. ISBN 9781561841431.
- Scharmer, Otto; Kaeufer, Katrin. *Leading from the emerging future: from ego system to eco system economics*. San Francisco: Berrett- Koehler, 2013. ISBN 9781605099262.

## 6.2. WEBGRAFÍA

- *Capital Humano* [en línea]. Disponible en: <<http://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx>>.
- *Spanish Recruitment Group* [en línea]. Disponible en: <<https://spanishrecruitmentgroup.com/>>.
- *Equipos y Talento* [en línea]. Disponible en: <<https://www.equiposytalento.com/>>.
- *Ted Talks* [en línea]. Disponible en: <<https://www.ted.com/>>.