



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

# **EXECUTIVE EDUCATION**

## **POSGRADO EN MANAGEMENT**

**GUIA DOCENTE DE**  
**LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL CAMBIO**  
**2025-26**

## DATOS GENERALES

Nombre:	<b>LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL CAMBIO</b>
Código:	
Curso:	2025-26
Titulación:	POSGRADO EN MANAGEMENT
Nº de créditos (ECTS):	10
Ubicación en el plan de estudios:	2025-26
Modalidad:	Online
Departamento:	EXECUTIVE EDUCATION
Responsable departamento:	Dr. Gabriel Gustavo Maresca
Fecha de la última revisión:	Octubre 2025
Profesorado:	Blanca Valero Toda

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

Hoy en día, las personas constituyen el activo más valioso y diferenciador de cualquier organización y es imprescindible que las empresas creen el entorno adecuado para que crezcan, se desarrollen, aporten valor y decidan quedarse, contribuyendo plenamente a los objetivos organizativos.

Por ello, disponer de personas capaces de liderar y gestionar con éxito los equipos es fundamental para la competitividad y supervivencia de cualquier empresa.

Así, la asignatura de Liderazgo y Gestión de Equipos pone su enfoque, en dos aspectos básicos:

- El liderazgo personal y profesional: Que impulse el compromiso y fidelización del equipo.
- La gestión de equipos, con el fin de que lleguen a la consecución de objetivos comunes, aportando valor al conjunto de la Organización.

y tiene como finalidad última preparar a los estudiantes a enfrentarse con solvencia a los desafíos de asumir posiciones de liderazgo en un entorno empresarial BANI (de las siglas en inglés: Brittle, Anxious, Nonlinear and Incomprehensible), con un enfoque claramente centrado en las personas.

## 2. OBJETIVOS

---

- Comprender la importancia del liderazgo en el desempeño y el éxito organizacional.
- Explorar la importancia del liderazgo personal, para fortalecer el liderazgo profesional.
- Entender la importancia de construir organizaciones centradas en las personas.
- Profundizar en las metodologías y herramientas para maximizar la productividad de los equipos y construir equipos de alto rendimiento.
- Fomentar el desarrollo de habilidades blandas (soft skills) requeridas para liderar un equipo de alto rendimiento
- Reflexionar sobre el papel del líder como agente de cambio, promoviendo el compromiso y la fidelización de su gente.

## 3. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

---

### **Conocimientos (*Knowledge*)**

#### K3.1

Conocimiento avanzado de los principales modelos de liderazgo (situacional, transformacional y adaptativo) y su aplicación en entornos corporativos.

#### K3.2

Comprensión de las técnicas de coaching ejecutivo y su impacto en la toma de decisiones estratégicas y en el desarrollo del talento.

#### K3.3

Dominio de los fundamentos de comunicación interna, negociación y gestión de conflictos en estructuras organizacionales complejas.

#### K3.4

Conocimiento integral de las estrategias de dirección de recursos humanos, incluyendo gestión por objetivos, Cuadro de Mando Integral y rol del HRBP.

#### K3.5

Familiaridad con metodologías de evaluación del desempeño, planes de formación y desarrollo del talento, incluyendo enfoques de *upskilling* y *reskilling*.

### K3.6

Conocimiento de los modelos de planes de carrera, sucesión y fidelización del talento, así como de las soluciones tecnológicas aplicadas a la gestión de personas.

### K3.7

Comprensión de los modelos estratégicos y financieros aplicados a la formulación y ejecución de la estrategia empresarial.

### K3.8

Conocimiento de los principios de gestión del cambio organizacional y las herramientas de liderazgo necesarias para su implementación efectiva.

## **Habilidades (*Skills*)**

### S01

Aplicar herramientas de autoevaluación, feedback estructurado e inteligencia emocional para el desarrollo personal y directivo.

### S02

Diseñar e implementar estrategias de comunicación organizacional adaptadas a diferentes contextos y audiencias.

### S03

Desarrollar e implementar estrategias de motivación y compromiso organizacional que incrementen la productividad.

### S04

Diseñar y aplicar modelos de negociación y mediación para la resolución eficaz de conflictos.

### S05

Planificar y ejecutar estrategias de gestión del talento y movilidad interna, alineadas con la estrategia empresarial.

### S06

Evaluar el rendimiento organizacional utilizando sistemas de indicadores y métricas de impacto, así como herramientas tecnológicas de analítica del talento.

### S07

Formular y evaluar modelos de negocio y proyectos de inversión, integrando perspectivas estratégicas, financieras y operativas.

### S08

Liderar procesos de cambio organizacional, gestionando resistencias y diseñando

planes de transformación sostenibles.

## **Competencias (*Competences*)**

C01

Competencia directiva y de liderazgo transformador, orientada a la gestión de equipos de alto rendimiento y a la toma de decisiones estratégicas.

C02

Competencia comunicativa, para garantizar la efectividad en la interacción con equipos, órganos de dirección y *stakeholders* internos y externos.

C03

Competencia de gestión estratégica, que integra la visión global de la empresa con la planificación de recursos humanos y el desarrollo del talento.

C04

Competencia de innovación y mejora continua, aplicando metodologías ágiles y soluciones tecnológicas en la gestión empresarial.

C05

Competencia ética y de responsabilidad corporativa, vinculada al cumplimiento normativo (compliance), la responsabilidad y la sostenibilidad.

C06

Competencia de gestión del cambio, orientada a la adaptación, resiliencia y liderazgo en entornos dinámicos e inciertos.

C07

Competencia de aprendizaje continuo y autodesarrollo, fundamental para la actualización permanente del perfil directivo.

## **4. CONTENIDOS**

---

### **BLOQUE I. LIDERAZGO**

#### **Resultados del aprendizaje**

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Comprender la interrelación que existe entre el liderazgo personal y el liderazgo profesional y la importancia de trabajar el primero para que se desarrolle el segundo.
- Aprender las técnicas para impulsar el Liderazgo personal
- Identificar cuáles son las características que definen el liderazgo consciente e impulsor del compromiso y fidelización de la gente

- Identificar cuáles son los indicadores del compromiso de los miembros del equipo
- Aplicar estrategias de liderazgo para conseguir la implicación de la gente.
- Reconocer la importancia de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas para adaptarse a los desafíos del liderazgo consciente
- Poner en práctica distintas habilidades para liderar.

## **TEMA 1. POTENCIANDO EL DESARROLLO PERSONAL PARA POTENCIAR EL DESARROLLO DIRECTIVO**

### **Contenido**

- 1.1 Los paradigmas afectan directamente al desempeño
- 1.2 Desarrollo de una actitud proactiva.
- 1.3 Las cuatro dimensiones de la persona
- 1.4 El equilibrio como base para el desarrollo

## **TEMA 2. EL AUTOCONOCIMIENTO COMO BASE DEL LIDERAZGO CONSCIENTE**

### **Contenido**

- 2.1 Los diferentes componentes del talento
- 2.2 Por qué somos como somos: Nuestro Temperamento y cómo incide en nuestras relaciones con los demás
- 2.3 El círculo virtuoso: Yo mejoro – El Equipo mejora – Nuestros resultados mejoran

## **TEMA 3. EL LIDERAZGO PARA CONSEGUIR EL COMPROMISO DEL EQUIPO**

### **Contenido**

- 3.1 Relación entre compromiso del equipo y resultados empresariales
- 3.2 Características del equipo comprometido: Indicadores de compromiso
- 3.3 Qué es lo que nos convierte en líderes
- 3.4 La misión, visión y valores del equipo integrada en la misión, visión y valores de la organización
- 3.5 Características del líder consciente generador de confianza

## **BLOQUE II. GESTIÓN DE EQUIPOS**

### **Resultados del aprendizaje**

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer las diferentes etapas del cambio y qué acciones podemos adoptar para que la transición sea más ágil
- Conocer los diferentes estilos directivos
- Identificar el estilo directivo y cómo incide éste en el desempeño del equipo
- Conocer aquellos factores que inciden directamente en el rendimiento de un equipo
- Identificar y comprender las funciones y responsabilidades clave de un líder de equipo.
- Evaluar y mejorar continuamente el rendimiento del equipo, utilizando herramientas y técnicas de retroalimentación y evaluación para alcanzar los objetivos establecidos.
- Delegar de forma efectiva

## **TEMA 4. EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO**

### **Contenido**

- 4.1 Factores que inciden en la efectividad del equipo: el entorno y el talento de los miembros del equipo.
- 4.2 Claves para gestionar el entorno: Comunicación, Recursos, Estilos de gestión, Estilo Directivo (Autodiagnóstico)
- 4.3 Claves para gestionar el Talento de los miembros del equipo
- 4.4 Responsabilidades clave como responsable del equipo.

## **TEMA 5. SOFT SKILLS PARA CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO**

### **Contenido**

- 5.1 Feedback
- 5.2 Delegación
- 5.3 Gestión del Cambio

## **5. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

---

El Posgrado de Management se organiza de manera que el estudiante pueda obtener virtualmente los conocimientos de las diferentes asignaturas, consiga llevarlos a la práctica, y desarrolle una actitud proactiva y pensamiento crítico hacia los mismos.

Dicho programa virtual ofrece un plan de estudios flexible y progresivo que permite al estudiante escoger su ritmo de aprendizaje. Debido a esto, las metodologías de enseñanza empleadas son:

**RECURSOS DE APRENDIZAJE:** En este espacio se pone a disposición de los estudiantes los materiales principales de la asignatura, así como de otras fuentes de información de interés para el estudio. Si bien es cierto que cada uno marca su ritmo de estudio particular, se propone una temporalización pensada para seguir adecuadamente la evaluación establecida para la asignatura.

**MICRO LEARNING:** Materiales audiovisuales que introducen, complementan o amplían los conceptos clave de forma sencilla y práctica.

**RETOS DE APRENDIZAJE** /Learning by doing: Aprendizaje orientado a la resolución de casos prácticos reales que fomentan la aplicación práctica de los contenidos teóricos tratados en los diferentes bloques de cada asignatura. La resolución de estos supuestos empresariales se presenta con la finalidad de comprobar que se han alcanzado los objetivos de la asignatura.

**FORO:** Espacio de consulta al profesorado para resolver cualquier concepto que no haya quedado claro durante el estudio o trabajo individual de la asignatura.

**DEBATES:** Espacio de discusión promovido por el profesorado para comentar temas de actualidad.

**MASTERCLASS:** Sesiones impartidas en formato streaming por profesionales expertos, que tienen como objetivo profundizar algún tema en específico dentro del ámbito empresarial, aplicando conocimientos teóricos a situaciones prácticas y fomentando el aprendizaje.

## 6. EVALUACIÓN

---

El Posgrado en Management está basado 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 máster. Se basa en la validación de los conocimientos aprendidos mediante test y en torno a retos de aprendizaje.

**TEST.** Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de demostrar la asimilación de los contenidos a través de la realización de un cuestionario tipo test.

**RETOS DE APRENDIZAJE.** Consiste en el análisis, la reflexión y la resolución de un caso práctico real de forma individual o en grupo, que contribuye a la toma de decisiones empresariales. Las situaciones planteadas pretenden



contextualizar las actividades formativas y se basan en competencias y resultados de aprendizaje a alcanzar.

La calificación final de la asignatura se obtiene como sigue:

40% test

60% retos de aprendizaje

La nota se expresa, para cada estudiante, en la escala siguiente, con mención de la calificación cualitativa que corresponda:

0-49: Suspenso

50-69: Aprobado

70-89: Notable

90-100: Sobresaliente

Una asignatura suspendida impide la obtención del título, por lo tanto, se deberá volver a matricular esta asignatura.

## **7. BIBLIOGRAFÍA**

---

### **7.1. Bibliografía Básica**

- Bridges, W. (2009). Managing transitions: Making the most of change. Da Capo Press.
- Goleman, D. (2010). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional. DEBOLSILLO.
- Maxwell, J. C. (2011) Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo. Grupo Nelson
- Kawasaki, G. (2011). El arte de cautivar. Gestión 2000.
- Kotter, J. P., & Cohen, D. (2014). Change leadership: The Kotter collection (5 Books). Harvard Business Review Press.
- Laloux, F. (2014). Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness. Nelson Parker.
- Lencioni, P. (2003) Las cinco disfunciones de un Equipo. Empresa Activa
- Covey, S. (2011) Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós Ibérica
- Genett, D. M. (2005) ¡Delega! Un modelo para crear equipos de Alto Rendimiento. Empresa Activa

- Maxwell, J. C. (2019). Leadershift: The 11 essential changes every leader must embrace. HarperCollins Leadership

### **7.1. Bibliografía Complementaria**

- Williams, R. (2019). Learning to lead: The journey to leading yourself, leading others, and leading an organization. Greenleaf Book Group.
- Wyatt, S. (2011) Las leyes secretas de los directivos: 40 verdades esenciales para los jefes. Ediciones B
- Tracy, B (2016) Administración del tiempo. Grupo Nelson
- Alemany, J. (2023) Liderazgo Imperfecto: Educando a los líderes del futuro. Plataforma Editorial
- Marcet, X. (2021) Crecer haciendo crecer. Plataforma Editorial
- Sinek, S. (2023) Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't. Penguin USA