



Título propio reconocido por:  
 UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

# **EXECUTIVE EDUCATION**

## **GLOBAL EXECUTIVE MBA**

### **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:	GLOBAL EXECUTIVE MBA
Nº de créditos (ECTS):	6
Ubicación en el plan de estudios:	2025-26
Modalidad:	Presencial/Online
Departamento:	Executive Education
Responsable departamento:	Dr. Gabriel Gustavo Maresca
Fecha de la última revisión:	Octubre 2025
Profesorado:	Diana Garcia Josep Beltrán Rafael Richart Ferri

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La asignatura de Liderazgo y Gestión del Cambio está diseñada para dotar a los estudiantes de las competencias y conocimientos esenciales para liderar y gestionar procesos de cambio en entornos caracterizados por alta incertidumbre y complejidad. En un mundo en constante transformación, donde los avances tecnológicos y las dinámicas socioeconómicas redefinen rápidamente industrias y mercados, contar con líderes capaces de afrontar y guiar con éxito estas situaciones es clave para la competitividad y sostenibilidad de cualquier organización.

Las organizaciones que aspiran a ser relevantes y resilientes en el futuro deben ser, ante todo, centradas en las personas, reconociendo que su principal activo reside en quienes las integran. Por ello, esta asignatura explora cómo los líderes pueden fomentar culturas organizacionales basadas en la colaboración, el empoderamiento y el desarrollo personal, creando entornos donde las personas puedan prosperar y contribuir plenamente a los objetivos colectivos.

El liderazgo efectivo de equipos es fundamental para el éxito de cualquier proyecto y, en consecuencia, para la competitividad empresarial. Por ello, se profundiza en las claves para construir y liderar equipos de alto rendimiento, promoviendo la confianza, la cohesión, la comunicación efectiva y la gestión constructiva de conflictos.

Además, se enfatiza el papel del líder como agente activo del cambio, capaz no solo de adaptarse, sino de anticiparse a las transformaciones, generando nuevas oportunidades y relaciones sólidas basadas en la confianza. Para ello, el desarrollo de habilidades blandas —como la comunicación asertiva, la inteligencia emocional, la empatía, la resiliencia, el pensamiento crítico y la creatividad— es esencial. Los estudiantes aprenderán a cultivar y aplicar estas competencias en contextos reales de liderazgo y gestión del cambio.

En definitiva, esta asignatura prepara a los estudiantes para enfrentar con solvencia los retos de un entorno empresarial dinámico y complejo, desarrollando las habilidades necesarias para liderar con eficacia, gestionar el cambio y construir organizaciones centradas en las personas, donde el compromiso, la motivación y la adaptación continua sean pilares fundamentales.

## 2. OBJETIVOS

---

1. Comprender el papel estratégico del liderazgo en entornos de alta complejidad e incertidumbre, y su impacto en el desempeño organizacional y el éxito en la gestión del cambio.
2. Explorar y evaluar diferentes estilos y teorías de liderazgo, identificando su aplicabilidad para fomentar la colaboración, el empoderamiento y el desarrollo personal en organizaciones centradas en las personas.
3. Diagnosticar y corregir disfunciones en equipos, aplicando metodologías y herramientas para construir equipos de alto rendimiento basados en la confianza, la cohesión y la sincronización interpersonal.
4. Desarrollar habilidades blandas clave (*soft skills*) como la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, la gestión de conflictos y la empatía, para liderar con éxito en contextos de cambio e incertidumbre.
5. Mejorar la comunicación interpersonal individual y grupal, incluyendo la capacidad de dar y recibir feedback, gestionar conversaciones difíciles, y fortalecer el reconocimiento y compromiso dentro del equipo.
6. Fomentar el autoconocimiento y la madurez emocional para entender mejor el propio estilo relacional y el de los demás, facilitando relaciones más efectivas y saludables en el entorno laboral.

7. Diseñar y aplicar estrategias efectivas para liderar y gestionar el cambio organizacional, promoviendo la motivación, el compromiso y la adaptación continua de los equipos y la organización en su conjunto.

### 3. CONTENIDOS

---

#### BLOQUE I. HABILIDADES PARA LIDERAR Y GESTIONAR EL CAMBIO

---

#### BLOQUE II. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

---

#### BLOQUE I. HABILIDADES PARA LIDERAR Y GESTIONAR EL CAMBIO

##### Resultados del aprendizaje

Al finalizar este bloque, el estudiante será capaz de:

- Definir las competencias clave y habilidades blandas necesarias para un liderazgo efectivo en contextos de alta incertidumbre y cambio.
- Analizar y seleccionar modelos y enfoques adecuados para la gestión del cambio según el contexto organizacional.
- Aplicar estrategias de liderazgo que fomenten un ambiente propicio para la adopción del cambio y el desarrollo personal.
- Reconocer la importancia del autoconocimiento y la madurez emocional para liderar con eficacia.
- Practicar habilidades blandas esenciales para la gestión del cambio, incluyendo comunicación efectiva, empatía, resiliencia y pensamiento crítico.

#### TEMA 1. FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO

##### Contenido

- 1.1 Importancia estratégica de la gestión del cambio en entornos complejos e inciertos.
- 1.2 Modelos y enfoques de gestión del cambio.

#### TEMA 2. HABILIDADES BLANDAS (SOFT SKILLS) PARA EL LIDERAZGO EN EL CAMBIO

##### Contenido

2.1 Relevancia de las habilidades blandas en la gestión del cambio y liderazgo en entornos complejos.

2.2 Autoconocimiento y madurez emocional: herramientas para descubrir y adaptar los estilos comunicativos (modelo Bridge de Estilos Relacionales).

- Descubriendo mi estilo relacional: informe personalizado.
- Comunicación según estilos: conectar con los demás y adaptar el mensaje.
- Identificación del estilo del interlocutor para mejorar la efectividad comunicativa.

2.3 Desarrollo y aplicación de habilidades clave: comunicación asertiva, inteligencia emocional, empatía, resiliencia, negociación, creatividad y resolución de problemas.

- Herramientas para abordar conversaciones difíciles, dar feedback constructivo, comunicar órdenes y malas noticias con firmeza y respeto, y fomentar el reconocimiento.

## BLOQUE II. LIDERAZGO Y GESTIÓN EQUIPOS

### Resultados del aprendizaje

Al finalizar este bloque, el estudiante será capaz de:

- Identificar las etapas de desarrollo de equipos y diagnosticar su estado actual.
- Reconocer las características y dinámicas de equipos de alto rendimiento y aplicar estrategias para su construcción y mantenimiento.
- Diagnosticar disfunciones y gestionar conflictos interpersonales para mejorar la cohesión y sincronización del equipo.
- Aplicar técnicas de liderazgo situacional y motivación para empoderar a los miembros del equipo y fomentar un ambiente colaborativo y productivo.
- Evaluar y mejorar continuamente el rendimiento del equipo mediante herramientas de retroalimentación y reconocimiento.

## TEMA 3. DINÁMICA Y CONFIGURACIÓN DE EQUIPOS

### Contenido

3.1 El modelo de estadios grupales: fases de desarrollo, claves y vías muertas.

3.2 Estrategias para avanzar a estadios superiores:

- Dinámicas de expresión: fomentar el autoconocimiento y conocimiento mutuo.
- Dinámicas de alineamiento: resolver diferencias y gestionar conflictos.
- Dinámicas de sincronización: mejorar la colaboración y eficacia conjunta.
- Compromiso personal hacia el grupo.

3.3 Resolución de descarrilamientos y conflictos intergrupales mediante dinámicas específicas.

3.4 Dinámica de reconocimiento: valorar la aportación individual y colectiva.

## TEMA 4. LIDERAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

### Contenido

- 4.1 Estilos de liderazgo y su aplicación práctica en equipos diversos.
- 4.2 Características y atributos de equipos de alto rendimiento: confianza, cohesión, comunicación efectiva y gestión constructiva de conflictos.
- 4.3 Funciones y responsabilidades del líder de equipo.
- 4.4 Técnicas para motivar, inspirar y empoderar a los miembros del equipo, atendiendo a sus necesidades individuales.
- 4.5 Evaluación continua del rendimiento del equipo: uso de feedback, reconocimiento y mejora continua.

## 4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

---

El proceso de aprendizaje experiencial en Euncet Business School combina un conjunto de metodologías que permiten al participante alcanzar de una forma práctica e innovadora las competencias propias del perfil profesional de salida establecido en un programa executive.

**CLASES PARTICIPATIVAS.** Las sesiones lectivas se llevan a cabo mediante la interacción permanente entre el estudiantado y el profesorado que las imparte con la finalidad de contrastar los conceptos tratados mediante análisis y debate abierto con el apoyo de casos prácticos reales.

**CASOS PRÁCTICOS.** Resolución de supuestos de problemáticas empresariales para experimentar la aplicación práctica de los contenidos teóricos de las diferentes asignaturas.

**APRENDIZAJE POR PROYECTOS.** Realización de trabajos en grupo para desarrollar y presentar tareas y proyectos, resolviendo situaciones o retos.

**WORKSHOPS.** Sesiones dinámicas a cargo de un docente experto, quien a través de "La Técnica Merlin" y "Los 6 Sombreros de Pensar de Edward de Bono" sumerge a los participantes en la creación de una visión empresarial abordando los desafíos empresariales en un entorno BANI.

## 5. EVALUACIÓN

---

Los programas Executive Education se basan en un modelo de evaluación por competencias que valora el progreso del estudiante en el logro de los objetivos del programa. Esta evaluación se fundamenta en la reflexión y análisis de casos reales, proyectos, debates, ejercicios y presentaciones individuales o grupales que aportan a la toma de decisiones empresariales.

El sistema de evaluación de esta asignatura busca garantizar tanto la comprensión de los contenidos como la capacidad práctica del estudiante, valorando su progreso y esfuerzo continuo. La calificación final se obtiene a partir de la media aritmética de las notas de los retos de aprendizaje, expresándose en una escala con la correspondiente mención cualitativa:

- 0-49: Suspenso
- 50-69: Aprobado
- 70-89: Notable
- 90-100: Sobresaliente

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

## 6. BIBLIOGRAFÍA

---

### 6.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Ramón-Cortés, Ferran & Galofré, Alex (2015). *Relaciones que funcionan: Cómo entenderte hasta con tu peor enemigo*. Conecta
- Ramón-Cortés, Ferran & Galofré, Alex (2020). *¿Hablamos? Conversaciones necesarias para que las relaciones y los equipos funcionen*. Conecta
- Castanyer, Olga & Cañizares, Olga (2017). *Voy a ser assertiva: Utiliza la inteligencia emocional para autoafirmarte*. Conecta

- Bridges, W. (2009). *Managing transitions: Making the most of change*. Da Capo Press.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers.
- 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.
- Kawasaki, G. (2011). *El arte de cautivar*. Gestión 2000.
- Kotter, J. (2014). Accelerate: Building strategic agility for a faster-moving world (Boston, MA, Harvard Business School Press).
- 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.

## 6.2. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Hayes, J. (2002). *The theory and practice of change management*. Basingstoke: Palgrave.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: a model for change in business, government, and our community*. Prosci.
- Kotter, J. P., & Rathgeber, H. (2006). *Our iceberg is melting: Changing and succeeding under any conditions*. Pan Macmillan.
- Maxwell, J. C. (2019). *Leadershift: The 11 essential changes every leader must embrace*. HarperCollins Leadership.
- Scharmer, C. O., & Kaufer, K. (2013). *Leading from the emerging future: From ego-system to eco-system economies*. Berrett-Koehler Publishers.