

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre	Liderazgo y Gestión del Cambio
Código	DOI-IND-683
Titulación	Máster en Ingeniería Industrial
Curso	2º
Cuatrimestre	1º o 2º
Créditos ECTS	3 ECTS
Carácter	Básico
Departamento	Organización Industrial
Área	Habilidades profesionales y ética
Profesores	Javier Sierra y Carlos Pizarro
Descriptor	

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Javier Sierra
Departamento	Organización Industrial
Área	Habilidades profesionales y ética
Despacho	
e-mail	sierra.granada@yahoo.es
Horario de Tutorías	Previa petición por correo electrónico

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Carlos Pizarro
Departamento	Organización Industrial
Área	Habilidades profesionales y ética
Despacho	
e-mail	cpizarro@innovativeconsulting.es
Horario de Tutorías	Previa petición por correo electrónico

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

La asignatura tiene como objetivo central dotar a los alumnos de los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar equipos humanos en un entorno marcado por constantes dinámicas de cambio y sometido a los condicionantes que implica la integración en una Organización compleja.

Al finalizar el curso los alumnos deben ser capaces de:

- Identificar las situaciones que pueden provocar un cambio en un entorno empresarial y aprender a controlar su impacto.
- Evaluar los riesgos y oportunidades que puede llevar asociado un cambio dentro de una organización.
- Desarrollar técnicas de gestión que minimicen los riesgos ante una situación imprevista.
- Gestionar eficientemente los integrantes de un equipo de desarrollo, tanto a nivel potencial como a nivel emocional.
- Aprender a liderar y a gestionar distintos tipos de perfiles personales y profesionales para regular adecuadamente la cohesión en un grupo de trabajo.
- Resolver situaciones conflictivas dentro que un equipo que puedan modificar la conducta de sus integrantes y puedan afectar al trabajo en desarrollo.
- Conocer y aplicar conceptos básicos de negociación.
- Diagnosticar y diseñar estructuras organizativas sencillas.

Prerrequisitos

No existen prerrequisitos.

Competencias - Objetivos

Competencias BÁSICAS

- BA5. Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes de la investigación científica y tecnológica o del ámbito de la innovación más avanzada, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.
- BA7. Ser capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional y de su especialización en uno o más campos de estudio.

Competencias GENERALES

- CG3. Dirigir, planificar y supervisar equipos multidisciplinares.
- CG10. Saber comunicar las conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

Competencias ESPECÍFICAS

- CMG1. Conocimientos y capacidades para organizar y dirigir empresas.
- CMG3. Conocimientos de derecho mercantil y laboral.
- CMG6. Capacidades para organización del trabajo y gestión de recursos humanos. Conocimientos sobre prevención de riesgos laborales.

Resultados de Aprendizaje

- RA1. Identificar las situaciones que pueden provocar un cambio en un entorno empresarial y aprender a controlar su impacto.
- RA2. Evaluar los riesgos y oportunidades que puede llevar asociado un cambio dentro de una organización.
- RA3. Desarrollar técnicas de gestión que minimicen los riesgos ante una situación imprevista.
- RA4. Gestionar eficientemente los integrantes de un equipo de desarrollo, tanto a nivel potencial como a nivel emocional.
- RA5. Aprender a liderar y a gestionar distintos tipos de perfiles personales y profesionales para regular adecuadamente la cohesión en un grupo de trabajo.
- RA6. Resolver situaciones conflictivas dentro que un equipo que puedan modificar la conducta de sus integrantes y puedan afectar al trabajo en desarrollo.
- RA7. Conocer y aplicar conceptos básicos de negociación.
- RA8. Diagnosticar y diseñar estructuras organizativas sencillas.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos
AREA DE TRABAJO 1: EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES
Tema 1: Cultura y Estrategia Organizacional
<p>1.1 Encaje de la Cultura Organizacional y las Estrategias empresariales</p> <p>1.2 Distribución del trabajo técnico y el trabajo gerencial en la estructura de mando de la Organización</p> <p>1.3 Modelo Reactivo Vs. Modelo Proactivo en la gestión de los Equipos Humanos</p>
Tema 2: Los Procesos de Cambio
<p>2.1 Radiografía de un proceso de cambio o innovación</p> <p>2.2 Modelos explicativos de las dinámicas de cambio en las Organizaciones. (Lewin, Kotter, Khun)</p> <p>2.3 Elementos clave a considerar en los procesos de cambio.</p> <p>2.4 Fases prototípicas en un proceso de cambio organizacional</p>
AREA DE TRABAJO 2: GESTIONANDO A LAS PERSONAS
Tema 3: Las personas ante el Cambio
<p>3.1 Efectos psicológicos derivados del enfrentamiento al cambio</p> <p>3.2 Barreras más comunes para la aceptación o la promoción de la innovación. Entendiendo la resistencia al cambio.</p> <p>3.3 Roles habituales en un proceso de cambio organizacional. Elementos clave en la personalidad del equipo de trabajo.</p> <p>3.4 Claves del trabajo en equipo. Visión y Objetivos Comunes.</p>
Tema 4: Liderazgo y Gestión de Equipos
<p>4.1 El papel del Líder. Gestión de la Actividad y Gestión del Resultado</p> <p>4.2 Inteligencia Emocional y Liderazgo.</p> <p>4.3 La captación de Colaboradores: Identificar competencias en un proceso de Selección</p> <p>4.4 El coaching como herramienta de gestión de personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las Actitudes (Manejo del conflicto, Negociación de cambios de actitud) • Gestión de las Habilidades (Entrenamiento, Modelos de comportamiento)
AREA DE TRABAJO 3: EL CAMBIO INTRAPERSONAL
Tema 5: La Gestión de la propia Carrera Profesional
<p>5.1 Objetivos personales y objetivos profesionales. La toma de decisiones sobre los propios cambios: Fabricando la visión de uno mismo en el futuro</p> <p>5.2 Liderazgo sobre el propio desarrollo profesional.</p> <p>5.3 La búsqueda de oportunidades profesionales y la superación de procesos de selección</p>

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades

El eje conductor de la metodología de trabajo es la **practicidad** de los conceptos y capacidades que se tratan en las sesiones.

La secuencia metodológica habitual, será la siguiente:

1. Planteamiento del **marco general** del tema.
2. **Exposición de experiencias** (positivas o negativas), respecto al tema en cuestión, en distintos entornos empresariales.
3. **Descripción de los conceptos** a trabajar, extrayéndolos de forma inductiva a partir de las **experiencias** y ejemplos de **situaciones reales** de negocio expuestos por el monitor.
4. **Ejemplificación** o práctica del uso de los conceptos, a partir de:
 - Análisis de **casos** reales, de empresa e individuales.
 - Toma de decisiones sobre situaciones ficticias diseñadas ad hoc.
 - Análisis del propio estilo de comportamiento a través de cuestionarios y ejercicios.
 - Análisis de videos seleccionados al efecto.
5. **Recapitulación** de conceptos trabajados y resumen de las principales conclusiones.

Metodología No presencial: Actividades

En el periodo entre sesiones, los alumnos deberán consultar la documentación disponible y contrastarla con lo expuesto en las sesiones, para responder los cuestionarios autoevaluativos que se proporcionan para cada tema

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES

Lección magistral	Resolución de Cuestionarios	Presentación de Contenidos	Simulaciones	Resolución de casos y ejercicios
8	3	10	3	6

HORAS NO PRESENCIALES

Trabajo autónomo sobre contenidos teóricos	Trabajo autónomo sobre contenidos prácticos	Realización de trabajos colaborativos	Estudio
15	25	10	10
CRÉDITOS ECTS:			3 (90 horas)

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	PESO
Interés y asimilación demostrada. (SE 6- Participación)	Apreciado en la participación y motivación demostrada por el alumno y su permeabilidad ante nuevas ideas y métodos. Relacionado con la actitud proactiva y constructiva demostrada en el planteamiento de sus puntos de vista.	10%
Examen Parcial	Apreciado a través de la adecuación de las respuestas dadas a un cuestionario tipo test, sobre los conceptos tratados en el aula.	35%
Trabajo Grupal	Claridad y adecuación de las soluciones propuestas ante un caso abierto de Cambio Organizacional. Validez del análisis de situación realizado, utilizando los conceptos trabajados en aula, valorando su adecuación/inadecuación, efectos, causas o consecuencias	20%
Examen Final	Apreciado a través de la adecuación de las respuestas dadas al cuestionario sobre un caso propuesto, sobre los conceptos tratados en el aula.	35%

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica	
Libros de texto	
"Comportamiento humano en el trabajo"	K.Davis y J. Newstrom
"Comportamiento organizacional"	R. P. Robbins
"Aprender a Gestionar el Cambio"	Emilio Ronco & E. Llado
"Como hacer que la gente haga cosas"	Robert Conklin
"Homo Valens"	Javier Uriz Urzainqui
"Coaching efectivo"	M.J. Cook
"La magia de trabajar en equipo".	Eduardo Surdo.
"Adiós a los conflictos"	D. Dana
"Inteligencia Emocional"	Daniel Goleman
"Motivos y Motivación en la Empresa"	J.I. Velaz Rivas
"Futuro Presente"	Alfons Cornellá
"La Corrosión del Carácter"	Richard Sennett
"La Cultura del Nuevo Capitalismo"	Richard Sennett
"La Estructura de las Revoluciones Científicas"	Thomas S. Khun
"EL Capitalismo ¿Es Moral?"	André Comté-Sponville
"Flow (Fluir)"	Mihaly Csikszentmihalyi
"La Sensación de Fluidez"	Juan Carlos Cubeiro