



## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Liderazgo y Cambio/Leadership and Change
Código	E000010588
Título	<a href="#">Grado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Pontificia Comillas</a>
Impartido en	Grado en Análisis de Negocios/Business Analytics y Grado en Derecho [Quinto Curso]
Nivel	Reglada Grado Europeo
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	3,0 ECTS
Carácter	Optativa (Grado)
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Responsable	Pillar Pato
Horario	Consultar a tal efecto los horarios de los diferentes grupos y titulaciones en los que se imparte.
Horario de tutorías	Solicitar cita previa por email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	María del Pilar Pato Jiménez de Castro
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Despacho	Alberto Aguilera 23
Correo electrónico	ppato@icade.comillas.edu
Teléfono	

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura
<b>Aportación al perfil profesional de la titulación</b>
<p>Nuestra sociedad es cada vez más avanzada, con una población mayormente cualificada, con procesos productivos más sofisticados, donde el talento, la innovación, la integración de la diversidad y el cambio continuo son una necesidad perentoria. Esta realidad demanda un mejor liderazgo, siendo el ámbito de la gestión empresarial al que se dirige nuestra titulación, un frente de vanguardia en este proceso socio-evolutivo. La asignatura de Liderazgo viene a complementar las competencias específicas de naturaleza técnica que proporciona la titulación, con otras psicológicas y sociales, de naturaleza transversal, que resultan decisivas para el éxito en las organizaciones. Así, la comprensión del comportamiento humano y el</p>



modo de movilizar a las personas se convierte en una habilidad de alto valor para la gestión. En este contexto el estudiante hallará en la asignatura una base conceptual e instrumental para su futuro desarrollo profesional, incluyendo sus propias capacidades emocionales e interpersonales, así como las de sus futuros colaboradores.

## Prerequisitos

**Ninguno.** El hecho de que la asignatura se imparta en últimos años de la titulación puede ayudar a afianzar y consolidar la visión de las organizaciones obtenida en los primeros años y el grado de aplicabilidad de los contenidos trabajados.

## Competencias - Objetivos

### Competencias

#### GENERALES

<b>CG04</b>	Capacidad de gestionar información proveniente de fuentes diversas	
	<b>RA1</b>	Busca y utiliza documentación de distintas fuentes, proveniente de diversas vías, para sus actividades de aprendizaje, discriminando conforme a su valor y a la utilidad de cada una de ellas
	<b>RA2</b>	Desarrolla pensamiento crítico, cuestionando la información gestionada, generando conclusiones y puntos de vista propios
	<b>RA3</b>	Es claro, preciso, exacto y relevante en el uso de la información, profundizando con lógica e imparcialidad
<b>CG11</b>	Capacidad crítica y autocrítica	
	<b>RA1</b>	Evalúa el trabajo y las ideas propios y los de los demás
	<b>RA2</b>	Es capaz de realizar el proceso de dar y recibir feedback de forma asertiva, mejorando la integración y la confianza de los grupos de trabajo
	<b>RA3</b>	Expresar argumentativamente sus discrepancias en el aula, como base para un diálogo fructífero
<b>CG12</b>	Compromiso ético	
	<b>RA1</b>	Comprender y valorar perspectivas culturales e ideológicas distintas
	<b>RA2</b>	Implicarse personalmente en la búsqueda de soluciones que manifiesten una clara sensibilidad a los aspectos humanos de los asuntos y problemas tratados



<b>CG17</b>	Capacidad de elaboración y transmisión de ideas, proyectos, informes, soluciones y problemas	
	<b>RA1</b>	Argumentar de manera independiente y crítica sobre conceptos y teorías diversas
	<b>RA2</b>	Comunicarse eficazmente a la hora de exponer, de palabra o por escrito, sus ideas y argumentos
<b>ESPECÍFICAS</b>		
<b>CEOPT</b>	Conocer y poner en práctica habilidades directivas de negociación, liderazgo y gestión de personas y equipos para desempeñar eficazmente la dirección de organizaciones.	
	<b>RA4</b>	Comprender sus propias fortalezas y debilidades como líder
	<b>RA5</b>	Aplicar los modelos de liderazgo situacional y de liderazgo transformacional
	<b>RA6</b>	Desarrollar y reflexionar sobre los nuevos modelos de liderazgo basados en competencias emocionales e interpersonales

## BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

<b>Contenidos – Bloques Temáticos</b>
<b>BLOQUE 1: CONCEPTO DE LIDERAZGO</b>
Tema 1: LIDERAZGO: ORIGEN EVOLUTIVO DEL LIDERAZGO
<p><b>1.1 Concepto de Liderazgo y Características de los individuos que lideran</b></p> <p><b>1.2 Liderar para influir: Potestad, Autoridad y fuentes de influencia</b></p>
Tema 2: EVOLUCIÓN TEÓRICA: DE LOS RASGOS A LA TRANSFORMACIÓN
<p><b>2.1 Teoría de los Rasgos (1920-50)</b></p> <p><b>2.2 Teorías basadas en el Comportamiento (1950-60)</b></p> <p><b>2.3 Teorías Situacionales o de Contingencias (1970-80)</b></p> <p><b>2.4 Teorías Emergentes (1980-90)</b></p>
Tema 3. LIDERAZGO, EMOCIÓN Y NEUROCIENCIA
<p><b>3.1 Emociones básicas y su impacto en el desempeño individual</b></p> <p><b>3.2 Inteligencia Intrapersonal: autoconocimiento y regulación emocional</b></p> <p><b>3.3 Competencias emocionales básicas: escucha, empatía y asertividad</b></p>



## BLOQUE 2: MODELOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

### Tema 4: LIDERAZGO SITUACIONAL

- 4.1 Madurez personal y/o profesional
- 4.2 Liderazgo de tarea vs. liderazgo de relación
- 4.3 Estilos de liderazgo y sus resultados

### Tema 5: MOTIVACIÓN HUMANA

- 5.1 Claves de motivación humana
- 5.2 ¿QUE motiva a las personas? Teorías de Motivación basadas en las necesidades (*Maslow, Herzberg*)
- 5.3 ¿COMO motivar a las personas? Teorías de Motivación basadas en el proceso motivador (*Liderazgo transformacional, teoría de las expectativas*)

## BLOQUE 3: PERSPECTIVA SOCIAL Y ORGANIZACIONAL

### Tema 6: GESTIÓN DEL CAMBIO

- 6.1 Cambio Organizativo: naturaleza y claves de implementación
- 6.2 Resistencias al cambio: tipologías y pautas de intervención
- 6.3 Modelos Teóricos relevantes para la gestión del cambio

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

#### Metodología Presencial: Actividades

**Lecciones de carácter expositivo.** Exposición en que el profesor explica las nociones básicas, con la participación activa y colaborativa de los alumnos. Incluirá presentaciones dinámicas y la participación por medio de actividades diversas, como visionados de materiales audiovisuales o lecturas de artículos o informaciones pertinentes. Se apoyan en medios audiovisuales.

**Ejercicios y resolución de casos y problemas.** Lectura y resolución de casos que permitan aplicar en la práctica los conocimientos teóricos adquiridos y favorezcan el desarrollo de la comprensión de los modelos teóricos y su capacidad para argumentar sus decisiones. A partir de una lectura, el estudio de un caso, un test de autodiagnóstico de una habilidad o capacidad, o cualquier otro material que suponga la aplicación práctica o teórica de los contenidos de la materia. Los casos serán adaptados a la asignatura, en la mayor medida posible, con el objeto de entrenar al alumno en la resolución de problemas reales y en la adquisición de reflejos de reacción a situaciones y planteamientos inesperados.



**Estudio individual y/o en grupo y lectura organizada.** Se trata de un trabajo individual esencial que los alumnos deben realizar para hacer un correcto seguimiento del desarrollo del curso a través todas sus actividades formativas.

### Metodología No presencial: Actividades

**Trabajos monográficos y de investigación, individuales y colectivos.** Tarea de investigación que permitirá la integración de lo aprendido en las sesiones presenciales y su contraste con la realidad de las organizaciones.

## RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES		
Ejercicios y resolución de casos y de problemas	Lecciones de carácter expositivo	
30.00	15.00	
HORAS NO PRESENCIALES		
Ejercicios y resolución de casos y de problemas	Estudio individual y/o en grupo y lectura organizada	Trabajos monográficos y de investigación, individuales o colectivos
15.00	15.00	15.00
<b>CRÉDITOS ECTS: 3,0 (90,00 horas)</b>		

## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Examen	Respuesta múltiple	50 %
Actividades grupales o individuales	Calidad y cumplimiento de plazos	20 %
Monografía. Experiencia real de Liderazgo	Calidad y cumplimiento de plazos	20 %
Presencia y participación activa	Presencia y participación activa	10 %

### Calificaciones

EN LA EVALUACIÓN:

- Es necesario aprobar cada elemento de la evaluación por separado, con un mínimo de 4, para que se apliquen las ponderaciones anteriores



- En relación a los trabajos realizados; el plagio podrá penalizar la nota final del alumno, atendiendo a la frecuencia y extensión del plagio encontrado en un trabajo
- Con alumnos que tienen dispensa de escolaridad: la evaluación se realizará mediante un examen final con un peso del 100% de la nota final
- En la convocatoria extraordinaria: la evaluación se realizará mediante un examen final con un peso del 100% de la nota final

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía Básica

#### Bibliografía Básica

(Orden de temario)

Andrew, J.K., Dominic D.P., Johnson & Mark Van Vugt (2009). The Origins and Evolution of Leadership. *Current Biology*, 19

Goleman, D. (2001). An EI-Based Theory of Performance (Chapter 3). The Emotionally Intelligent Workplace. Cherniss, C. & Goleman, D. (Eds.) Consortium for Research on Emotional Intelligence

Rock, D. (2009). Managing with the brain in mind. *Strategy+Business*, 56

Goleman, D. & Boyatzis R. (2008). Social science & biology of leadership. *Harvard Business Review*. September

Solomon C. (2003) Transactional Analysis Theory: the basics. *Transactional Analysis Journal*. 33(1)

Herzberg F. (1987) One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review* September-October

Lunenburg F.C. (2012) Power and leadership: an influence process. *International Journal of Management, Business, & Administration* 15(1)

Lunenburg F.C. (2011) Leadership versus Management: A Key Distinction—At Least in Theory. *International Journal of Management, Business, & Administration* 14(1)

Lerstrom Alan C. (2008) Advising Jay: A Case Study Using a Situational Leadership Approach. *NACADA Journal* 28 (2)

Bass B.M. (1990) From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics* 18(3)

Appelbaum S.H., Habashy S., Malo J.L., Shafiq H. (2012) Back to the future: revisiting Kotter's 1996 change model. *Journal of Management Development* 31(8)

Toseland R.W., Jones L.V, Gellis Z.D. (2004) Group Dynamics (Chapter 1). Handbook of Social Work with Groups, Garvin Ch. D., Lorraine M., Gutierrez L.M., Galinsky M.J, (Eds.) Guilford Publication

Bandura A. (2002) Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education* 31(2)

Brown M.E., Treviño L.K. (2006) Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership*



Quarterly 17

## Bibliografía Complementaria

### Bibliografía Adicional Complementaria

(Orden de temario)

People Skills Team FME (2014). Understanding Emotional Intelligence. [www.free-management-ebooks.com](http://www.free-management-ebooks.com)

McAllister L.W., Stachowiak J.G, Baer D.M, Conderman L. (1969) The application of operant conditioning techniques in a secondary school classroom. *Journal of applied behavior analysis* University of Kansas & Lawrence High School, 2(4)

Bandura A. (1989) Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist* 44(9)

Maslow A. H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50

Lunenburg F.C. (2011) Expectancy Theory of Motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, & Administration* 15(1)

McCormick M.J, Tanguma J., Sohn López-Forment A. (2002) Extending Self-Efficacy Theory to Leadership: A Review and Empirical Test. *Journal of Leadership Education* 1(2)

Prochaska J.O., Norcross J.C. & Diclemente C.C. (2013) Applying the stages of change. *Psychotherapy in Australia* 19(2)

Burnes B. (2004) Kurt Lewin and the Planned Approach to Change: A Re-appraisal. *Journal of Management Studies* 41(6)

Lewin K. (1944) The Dynamics of Group Action. *Educational Leadership* 1(4)

Babiak P., Hare R. (2007). Who are they? (Chapter 2). Snakes in suits: when psychopaths go to work. Harper College e-Books

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de **protección de datos de carácter personal**, le informamos y recordamos que puede consultar los aspectos relativos a privacidad y protección de datos que ha aceptado en su matrícula entrando en esta web y pulsando "descargar"

<https://servicios.upcomillas.es/sedelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792>