

## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

<b>Habilidades Directivas y Gestión del Cambio</b>			
<b>Materia:</b>	Desarrollo Organizacional		
<b>Créditos ECTS:</b>	6		
<b>Carácter</b>	Obligatorio		
<b>Unidad temporal:</b>	1 asignatura en el segundo cuatrimestre.		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>		<b>PONDERACIÓN MIN</b>	<b>PONDERACIÓN MAX</b>
Participación del estudiante (sesiones, foros, tutorías)		0%	40%
Trabajos, proyectos, laboratorios/talleres y/o casos		0%	40%
Test de autoevaluación		0%	40%
Examen final presencial		60%	60%
<b>COMPETENCIAS</b>			
<b>Básicas</b>	<b>Generales</b>	<b>Específicas</b>	<b>Transversales</b>
CB2, CB4, CB5	CG1, CG2, CG3, CG4	CE7	CT3, CT4
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		<b>HORAS</b>	<b>% PRESENCIAL</b>
Sesiones presenciales virtuales		20	100
Lecciones magistrales		12	0
Estudio del material básico		50	0
Lectura del material complementario		14	0
Trabajos, casos prácticos, test		29	0
Tutorías		16	30%
Trabajo colaborativo		7	0

Examen final presencial	2	100
Total	150	-

### CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS

#### **1. Habilidades Directivas y Coaching.**

- 1.1. El perfil de competencias directivas. Comprendiendo el concepto Liderazgo y trabajo en equipo.
- 1.2. La comunicación como herramienta.
- 1.3. Equipos de alto rendimiento.
  - 1.3.1. Tendencias de liderazgo y trabajo en equipo.
- 1.4. Plan de Acción individual de desarrollo de competencias.
  - 1.4.1. Seguimiento y mejora de los Planes de Acción individuales.
- 1.5. Identificación de los estilos de dirección.
- 1.6. El liderazgo en su orientación a la tarea.
- 1.7. El liderazgo en su orientación a la relación. Motivación de equipos
- 1.8. Coaching/Líder Coach
- 1.9. Integración y evolución

#### **2. Habilidades y Gestión del Cambio.**

- 2.1 Vivenciar el cambio.
  - 2.1.1. Tres dimensiones del cambio: persona, equipo y organización.
- 2.2 Teorías del Cambio.
  - 2.2.1. El modelo de cambio de Dave Ulrich.
  - 2.2.2. El modelo de cambio de los 8 pasos de Kotter.
  - 2.2.3. El modelo de transiciones del cambio de William Bridge y la recombinación creativa de Abrahamson.
- 2.3 ¿Cómo evolucionamos las personas?
  - 2.3.1. La rueda de evolución de las personas, los cuatro cuadrantes del autoconocimiento y del trabajo a realizar para llegar a nuestra mejor versión.
- 2.4 El Reto, la llave hacia el cambio.
- 2.5 El líder del cambio.
  - 2.5.1 ¿Qué competencias clave ha de tener un líder para favorecer el cambio?.
- 2.6 La Gestión del cambio organizacional o de un proyecto.
  - 2.6.1 Ciclo de gestión PDCA.
  - 2.6.2 Etapas para gestionar un cambio.
  - 2.6.3 La visión, la consciencia grupal, el riesgo asociado, el eslogan y la comunicación a las partes interesadas.
  - 2.6.4 El estado de ánimo necesario previo al desarrollo del cambio organizacional o del proyecto.
  - 2.6.5 La autoevaluación y las métricas asociadas al cambio.
  - 2.6.6 La devolución a las partes interesadas y el aprendizaje del proceso de cambio.
- 2.7 Las etapas del cambio.
  - 2.7.1 La curva del cambio de Elizabeth Kübler-Ross.
  - 2.7.2 El modelo de la Segunda curva de Charles Handy.
- 2.8 La gestión de las emociones.
  - 2.8.1 La inteligencia emocional y las 7 emociones básicas.
  - 2.8.2 El proceso de aprendizaje emocional.

- 2.8.3 El principio 10/90 de Stephen Covey.
- 2.9 Las resistencias al cambio.
  - 2.9.1 Las principales causas de su aparición y el cómo gestionarlas.
  - 2.9.2 La Pirámide de Resistencia y la Pirámide de Maslow.
- 2.10 El riesgo asociado al cambio.
  - 2.10.1 Identificación, descripción, análisis, evaluación y tratamiento de riesgos.
- 2.11 Las claves del cambio.
- 2.12 Aprendiendo de casos reales.
  - 2.12.1 Casos reales y best practices en un proceso de cambio.
- 2.13 Herramientas de creatividad.