

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ASIGNATURA

Código:	ESPOL02117 (TEMPORAL)	
Nombre:	LIDERAZGO ÉTICO Y GESTIÓN DE PERSONAS	
Modalidad de la asignatura	Híbrida	
Idioma de impartición de la asignatura:	Español	
Organización del aprendizaje	Número de Horas	
Aprendizaje en contacto con el profesor	32.0	
Aprendizaje práctico-experimental	32.0	
Aprendizaje autónomo	32.0	
TOTAL DE HORAS	96,00	
CRÉDITOS DE LA ASIGNATURA	2,00	

2. PALABRAS CLAVE

liderazgo, negociación, relaciones interpersonales, relaciones interpersonales, gestión de personas, motivación, atracción de talento, cultura organizacional, desarrollo de carrera, confianza, gestión de equipos

3. OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Analizar conocimientos avanzados del comportamiento organizacional y modelos de gestión del talento, mediante el análisis crítico de casos, teorías y herramientas, con el propósito de fortalecer el liderazgo ético, la toma de decisiones estratégicas y la gestión efectiva de personas y equipos en contextos complejos y multiculturales.

4. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignatura de nivel de posgrado orientada a profesionales que aspiran a liderar en entornos organizacionales dinámicos. Desarrolla competencias para la gestión ética de personas y equipos, abordando temas como motivación, confianza, cultura organizacional, negociación y dirección estratégica del talento. Promueve el liderazgo transformador mediante el análisis de modelos contemporáneos, fortaleciendo el perfil directivo y la toma de decisiones conscientes y sostenibles.

5. CONOCIMIENTOS Y/O COMPETENCIAS PREVIOS

Conocimientos: No se requieren conocimientos previos sobre gestión. Competencias: Pensamiento estratégico, análisis crítico, trabajo en equipo

6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

	Resultados de aprendizaje de las Asignatura (Ya declarados previamente/en función de los contenidos)	Resultado de aprendizaje del programa (Ya declarados previamente)	Nivel de contribución del resultado de aprendizaje del programa al perfil de egreso (Alto/Medio/Bajo)
1	Analizar los elementos clave del comportamiento individual y grupal en las organizaciones, para el fortalecimiento de las competencias del líder y su productividad.	Gerentes competentes en áreas funcionales de la administración de negocios	Alta
2	Analizar el impacto del liderazgo ético y la negociación en la gestión estratégica de las personas y el talento, a la luz de los cambios globales.	Gerentes competentes en áreas funcionales de la administración de negocios	Alta
3	Evaluar el impacto de la gestión de las personas y organizaciones en los procesos de	Gerentes competentes en áreas funcionales de la administración de negocios	Alta

6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

	Resultados de aprendizaje de las Asignatura (Ya declarados previamente/en función de los contenidos)	Resultado de aprendizaje del programa (Ya declarados perviamente)	Nivel de contribución del resultado de aprendizaje del programa al perfil de egreso (Alto/Medio/Bajo)
3	atracción, desarrollo y formación profesional, aplicando herramientas y soluciones a problemas gerenciales.	Gerentes competentes en áreas funcionales de la administración de negocios	Alta

7. LISTADO DE UNIDADES

Unidad	Nombre de las Unidades y Subunidades	Horas de componentes		
		Contacto con el profesor	Práctico-Experimental	Aprendizaje autónomo
1.	1. Relaciones interpersonales 1.1. Personalidad y habilidades. 1.2. Afecto y emociones. 1.2.1. Impacto en procesos organizacionales. 1.2.2. Inteligencia emocional.	2	2	2
2.	2. Confianza y colaboración 2.1. Construcción de confianza y tipos. 2.2. Impacto de la confianza en procesos organizacionales. 2.3. Los equipos virtuales y la confianza.	2	2	2
3.	3. Motivación 3.1. Establecimiento de metas y creatividad individual 3.2. Metas de resultados vs metas de aprendizaje. 3.3. Metas FAST vs SMART.	3	3	3
4.	4. Cultura social y cultura organizacional 4.1. Cultura social: Dimensiones culturales (Hofstede, GLOBE, Mayer). 4.2. Inteligencia cultural y equipos multiculturales. 4.3. Cultura organizacional	3	3	3
5.	5. Negociación 5.1. Modelos de negociación 5.2. Estrategias clave para negociaciones efectivas.	4	8	8
6.	6. Liderazgo ético 6.1. Modelos de liderazgo 6.2. El rol del liderazgo ético en el contexto de la transformación digital. 6.3. Consecuencias del liderazgo en el trabajo en los equipos, la organización y el entorno.	7	3	3
7.	7. Dirección estratégica del talento humano 7.1. Modelo de gestión estratégica del talento humano. 7.2. Modelo del business partner. 7.3. Tendencias en la gestión de personas.	2	2	2

Unidad	Nombre de las Unidades y Subunidades	Horas de componentes		
		Contacto con el profesor	Práctico-Experimental	Aprendizaje autónomo
8.	8. Enfoque basado en competencias 8.1. Las nuevas competencias requeridas por la transformación digital. 8.2. Diseño y rediseño del trabajo.	2	2	2
9.	9. Desarrollo del talento humano 9.1. Estrategias y técnicas de formación. 9.2. Estrategias y técnicas de desarrollo.	3	3	3
10.	10. Atracción del talento humano 10.1. Proceso de atracción y adquisición del talento. 10.2. Estrategias para la atracción del talento. 10.3. Herramientas para la atracción del talento	2	2	2
11.	11. Bienestar laboral y riesgos psicosociales 11.1. Bienestar con perspectiva psicosocial 11.2. Modelo de demandas y recursos laborales. 11.3. Los nuevos riesgos psicosociales asociados con la tecnología.	2	2	2

8. METODOLOGÍA

La metodología de enseñanza-aprendizaje será activa y centrada en el participante. A lo largo del curso se llevarán a cabo actividades individuales y grupales, tales como análisis y discusión de casos, resolución de problemas, talleres, foros, paneles, debates, entre otros.

9. EVALUACIÓN POR COMPONENTES DEL APRENDIZAJE

COMPONENTE	Porcentaje %	Tipo de evaluación		
		Diagnóstica	Formativa	Sumativa
1	Aprendizaje en contacto con el profesor	34,00	x	x
2	Aprendizaje práctico-experimental	33,00	x	x
3	Aprendizaje autónomo	33,00	x	x

10. BIBLIOGRAFÍA

Básica:
Robbins, S., & Judge, T. (2017). <i>Comportamiento Organizacional</i> (Decimoséptima edición). Pearson.
Whetten, D., & Cameron, K. (2016). <i>Desarrollo de habilidades directivas</i> (Octava edición). Pearson.
Dolan, S., Valle, R., & López, A. (2022). <i>La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI</i> . McGraw-Hill.
Complementaria:
Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. <i>Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i> , 39(3), 157-167.
Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>
Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. <i>Organizational Psychology Review</i> , 13(3), 209-236.
Knoop, C. (2023). Artificial Empathy, Digital Dependency, and Loneliness: Exploring Connections and Actions. Medium.
Lasio, V. (2023). Liderazgo y cultura en la empresa digital. <i>NOTA TECNICA</i> (borrador 1)
Leon, R. D. (2023). Employees' reskilling and upskilling for industry 5.0: Selecting the best professional development programmes. <i>Technology in Society</i> , 75, 102393
McMackin, J., & Heffernan, M. (2020). Agile for HR: Fine in practice, but will it work in theory? <i>Human Resource Management Review</i> , 31(4), 100791. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100791
Meyer, E. (2024). Map Your Team's Cultural Differences. INSEAD Knowledge.

10. BIBLIOGRAFÍA

Murcia, M. J. (2024). El desafío de gestionar equipos con personas de distintas edades: claves para potenciar la riqueza intergeneracional. IAE Business School, Universidad Austral.
Ochoa, P., Coello-Montecel, D. & Blanch, J. M. (2023). Psychosocial Dimensions of Telework Overload during the Covid- 19 Pandemic. In Essens, P., Lepeley, M.T., Beutell, N.J., Ronnie, L., Barbosa da Silva, A (Eds.), Human Centered Management and Crises: Disruptions, Resilience, Wellbeing and Susta
Redman, T. C. (2022). The Trust Problem That Slows Digital Transformation. MIT Sloan Management Review, 63(4), 1-3.
Reichheld, A., & Dunlop A. (2023). How to Build a High-Trust Workplace. MIT Sloan Mangement Review, 64(2), 1-4.
Schein, E., & Schein, P. (2019). A new era for culture, change, and leadership. MIT Sloan Management Review, 60(4), 52-58.
Shakeel, F., Kruyen, P. M, & Van Thiel, S. (2020). Ethical leadership: A structured review into construct, measurement, public sector context and effects. International Journal of Public Leadership, 16(1), 88-108. https://doi.org/10.1108/IJPL-09-2019-0060
Sull, D., & Sull, C. (2018). With goals, FAST beats SMART. MIT Sloan Management Review, 59(4), 1 -11.
Thompson, L. (2021). Virtual collaboration won't be the death of creativity. MIT Sloan Management Review, 62(2), 42-46.
Tiwari, A., & Koehler, B. (2022, septiembre 19). Culture: The Engine of Transformation. MIT Sloan Management Review Connections. https://sloanreview.mit.edu/sponsors-content/culture-the-engine-of-transformation/
Barsade, S. (2019). Employee Emotions Aren't Noise — They're Data. MIT Sloan Management Review, 61(2), 52-55.

11. RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DEL SÍLABO

Nombre	Responsabilidad
ZURITA ERAZO SONIA ANALIA	Colaborador
OCHOA PACHECO PAOLA JACKELINE	Coordinador de asignatura
LASIO MORELLO MARIA VIRGINIA	Colaborador