



CURSO MEJORES PRÁCTICAS DE LIDERAZGO

Mejores Prácticas de Liderazgo

1. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Nombre del curso	Mejores Prácticas de Liderazgo
Código	MPL-2026
Modalidad	E-learning (100% en línea, asincrónico)
Duración total	2 horas cronológicas
Distribución horaria	5 horas (Módulo 1) · 4 horas (Módulo 2) · 6 horas (Módulo 3) · 6 horas (Módulo 4)
Nivel	Básico – Intermedio
Certificación	Sí
Pre requisitos	Sin requisitos previos. Dirigido a personas que ejercen o aspiran a ejercer roles de liderazgo.
Idioma	Español
Año de vigencia	2026

2. DIRIGIDO A

Este curso está diseñado para personas que ejercen o aspiran a ejercer roles de liderazgo en organizaciones públicas o privadas. Se recomienda especialmente a:

- Líderes, jefaturas, coordinadores y gerentes de equipos
- Profesionales en proceso de desarrollo de carrera hacia roles de conducción
- Equipos de Recursos Humanos y Gestión de Personas
- Supervisores y mandos medios que gestionan equipos de trabajo
- Todo colaborador que busque fortalecer sus habilidades de comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo

3. OBJETIVOS DEL CURSO

3.1 Objetivo General

Desarrollar competencias prácticas de liderazgo efectivo que permitan a los participantes dirigir equipos, tomar decisiones fundamentadas, comunicarse de manera efectiva y fomentar entornos de trabajo colaborativos, creativos y de alto rendimiento.

3.2 Objetivos Específicos

- Comprender el concepto de liderazgo y distinguirlo de la autoridad jerárquica, identificando los principales estilos y sus contextos de aplicación.
- Desarrollar habilidades fundamentales del líder: iniciativa, proactividad, innovación y creatividad, aplicadas a la resolución de problemas y la toma de decisiones.
- Aplicar un proceso estructurado de análisis de problemas y toma de decisiones, diferenciando decisiones estructuradas y no estructuradas.

- Comprender las reglas y elementos de la comunicación, identificando barreras y aplicando técnicas de escucha activa y retroalimentación efectiva.
- Reconocer las propias limitaciones cognitivas (racionalidad limitada) y desarrollar el autoconocimiento como base del liderazgo consciente y la inteligencia emocional.
- Gestionar el bienestar personal y la prosperidad económica del equipo como condiciones del liderazgo sostenible.
- Aplicar el pensamiento divergente y convergente para generar soluciones creativas y seleccionar las más adecuadas.
- Construir vínculos de confianza auténticos con el equipo, basados en transparencia, cumplimiento de compromisos y coherencia.
- Comprender las dinámicas del trabajo en equipo, gestionar roles, etapas de desarrollo, metas y conflictos internos de manera efectiva.

4. ESTRUCTURA CURRICULAR

El curso se organiza en 4 módulos, cada uno con sus respectivas unidades temáticas. Cada módulo incluye contenidos teóricos, ejemplos prácticos, actividades de reflexión, evaluación formativa y una evaluación sumativa de cierre.

Módulo	Título	Horas
1	Liderazgo	5 hrs
2	La Comunicación	4 hrs
3	Preparación del Líder	6 hrs
4	Trabajo en Equipo	6 hrs
TOTAL DEL CURSO		21 hrs

MÓDULO 1 Liderazgo

Este módulo introduce el concepto de liderazgo y lo distingue de la autoridad formal. Desarrolla las habilidades fundamentales que todo líder debe cultivar —iniciativa, proactividad, innovación y creatividad—, presenta los estilos de liderazgo más relevantes y entrega un proceso estructurado para el análisis de problemas y la toma de decisiones.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
1.1	Definición de Liderazgo	El liderazgo como proceso de dirección hacia el logro de objetivos. Lograr resultados a través de las personas. Diferencia entre jefe (autoridad de cargo) y líder (influencia por capacidad). Liderazgo en el contexto de la tecnología y los negocios internacionales. Principales estilos: transformacional (Burns/Bass), situacional (Hersey y Blanchard), democrático y transaccional. Tendencias 2026: inteligencia emocional, liderazgo adaptativo y distribuido, gestión del talento, agilidad organizacional, sostenibilidad y RSE.
1.2	Habilidades: Iniciativa, Proactividad, Innovación y Creatividad	Iniciativa: hacer lo que debe hacerse sin que nadie lo mande, con autonomía y responsabilidad. Proactividad: asumir responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; 14 cualidades de la persona proactiva. Innovación: creación o modificación de productos o procesos para hacerlos más eficientes. Creatividad: generación de ideas originales o nuevas asociaciones entre ideas conocidas.
1.3	Las 10 Habilidades que todo buen Líder debe tener	Compromiso (responsabilidad con los objetivos), persuasión (convencer e influir), motivación (establecer objetivos con seguimiento), habilidades comunicacionales, capacidad de gestión, planificación estratégica, empatía, innovación, facilitación y conocimientos (experticia técnica).
1.4	Tipos de Problemas y de Decisiones	Definición de problema: brecha entre el estado actual y el deseado. Condiciones para actuar: discrepancia, disposición y posibilidad real de resolución. Problemas como oportunidades (Stoner). Decisiones estructuradas (programadas/rutinarias) vs. no estructuradas (no programadas/únicas): adquisición de tecnología, planes de mercadotecnia, asignación de recursos; requieren soluciones innovadoras y análisis especiales.
1.5	El Proceso de Análisis de Problemas y Toma de Decisiones	Proceso cíclico de 4 etapas: (A) Identificar y definir el problema. (B) Analizar las causas (herramienta: análisis causa-efecto / espina de pescado). (C) Generar y seleccionar alternativas (criterios de selección por costo/tiempo/impacto). (D) Aplicar, controlar y evaluar resultados (etapas controlables, sistema de monitoreo, recopilación de datos).

El segundo módulo aborda la comunicación como proceso fundamental del liderazgo. Desarrolla las cuatro reglas esenciales de la comunicación, sus canales y niveles, los elementos del proceso comunicacional, y entrega herramientas para la retroalimentación efectiva, la escucha activa y la superación de barreras comunicacionales.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
2.1	La comunicación y sus reglas fundamentales	Definición: transferencia de información para lograr entendimiento; puente de interacción que coordina actividades y logra objetivos comunes. Regla A — Imposible No Comunicar: toda conducta tiene valor de mensaje. Regla B — Canales verbal y no verbal: canal verbal (lenguaje hablado/escrito, transmite contenido) y canal no verbal (gestos, espacio, volumen y tono; define la relación).
2.2	Niveles y elementos de la comunicación	Regla C — Niveles de la comunicación: nivel del contenido (¿qué se comunica?) y nivel de la relación (¿cómo se comunica?; determina la percepción de la institución). Regla D — Elementos: emisor, mensaje, canal, código, ruido (interno y externo) y receptor. Importancia del uso del código adecuado para que el mensaje llegue efectivamente.
2.3	Comunicación efectiva y retroalimentación	Comunicación efectiva: mensaje comunicado en la forma apropiada e interpretado satisfactoriamente; debe darse en todas las direcciones y considerar características individuales. Feedback positivo y negativo. 6 condiciones del feedback eficaz: descriptivo, específico, considera necesidades de ambas partes, dirigido a conductas controlables, oportuno, objetivo y comprensible. Técnicas para hablar bien.
2.4	Barreras en la comunicación y escucha activa	3 tipos de barreras: personales (emociones, valores, déficit de escucha), físicas (ruido ambiental, distancia física) y semánticas (limitaciones de los símbolos utilizados). Saber escuchar: actitudes de entorno (dejar de hablar, crear confianza, eliminar distracciones, empatía) y conductas de diálogo (paciencia, dominar el temperamento, no criticar en exceso).

MÓDULO 3 Preparación del Líder

El tercer módulo profundiza en las dimensiones internas del liderazgo: las limitaciones cognitivas del líder, el autoconocimiento como base del liderazgo efectivo, el bienestar integral, la prosperidad económica del equipo, la creatividad aplicada (pensamiento divergente y convergente) y la construcción de confianza. Integra evidencia reciente de liderazgo consciente e inteligencia emocional.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
3.1	La Racionalidad Limitada	Teoría de Herbert A. Simon (Premio Nobel 1978). Los líderes toman decisiones racionales dentro de limitaciones cognitivas: no optimizan, satisfacen (buscan una decisión “suficientemente buena”). Sesgos cognitivos que afectan al líder: sesgo de confirmación, exceso de confianza, efecto anclaje y heurística de disponibilidad. Estrategias para gestionar la racionalidad limitada.
3.2	El Autoconocimiento	Definición: habilidad de conectarse con sentimientos, pensamientos y acciones, reconociendo cómo nos perciben los demás. Perspectiva interna y externa. Primer pilar de la IE (Goleman 2021). Beneficios: mejora la toma de decisiones, fomenta la empatía, desarrolla la autenticidad, gestiona el estrés, genera mayor satisfacción y productividad. Liderazgo consciente como ventaja competitiva.
3.3	Bienestar General	Definición: estado de salud física, mental y emocional del líder. 4 dimensiones: bienestar físico, mental, emocional y social. Importancia: productividad mejorada, reducción del burnout, aumento de moral y motivación, fomento de creatividad e innovación.
3.4	Prosperidad Económica	Capacidad del líder para fomentar el éxito financiero y la estabilidad económica, gestionando recursos eficientemente e impulsando el crecimiento sostenible. 4 dimensiones: sostenibilidad organizacional, motivación y retención, atracción de talento y capacidad de innovación.
3.5	La Creatividad: Pensamiento Divergente y Convergente	Creatividad en el liderazgo: generar ideas innovadoras, resolver problemas efectivamente e inspirar a otros. Pensamiento divergente (Modelo SOI de Guilford / Design Thinking): fluidez, originalidad, flexibilidad, elaboración. Pensamiento convergente: modelado, puesta en escena, selección (datos + juicio para elegir las ideas más eficaces e implementables).
3.6	La Confianza en el Liderazgo	Definición: seguridad desarrollada en uno mismo o en otro; propicia certeza sobre acciones futuras. 3 dimensiones: autoconfianza, confianza en los demás y confianza institucional. 6 estrategias para construir confianza como líder. Inteligencia emocional (Goleman): autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

MÓDULO 4 Trabajo en Equipo

El cuarto módulo aborda el trabajo en equipo como competencia central del liderazgo efectivo. Distingue la diferencia entre grupo y equipo, analiza los tipos de equipos, sus etapas de desarrollo y los roles (Modelo Belbin), entrega herramientas para gestionar metas, dinámicas de colaboración y conflictos internos, y cierra con el rol articulador del líder en la construcción de equipos de alto rendimiento.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
4.1	Definición y características del trabajo en equipo	Forma de trabajo organizado con actitud compartida de colaboración para lograr resultados mediante actividades interdependientes planificadas. 4 elementos clave: objetivo común, interdependencia, identidad de equipo y roles diferenciados. Diferencia entre grupo y equipo: el grupo suma aportes individuales; el equipo genera sinergia que supera la suma de las partes.
4.2	Tipos de equipos y etapas de desarrollo	3 tipos de equipos: formales permanentes, formales temporales e informales. Base objetiva y base subjetiva. Etapas de desarrollo: Formación, Agitación, Acoplamiento, Madurez y Agotamiento/Cierre.
4.3	Condiciones básicas y roles en el equipo (Modelo Belbin)	9 condiciones básicas: confianza mutua, habilidades comunicacionales, apoyo mutuo, comprensión de los objetivos, respeto, participación activa, entre otras. Modelo Belbin: 9 roles en 3 grupos: Acción (Impulsor, Implementador, Finalizador), Pensamiento (Cerebro, Monitor-Evaluador, Especialista) y Social (Coordinador, Cohesionador, Investigador).
4.4	Las metas del equipo y la dinámica de colaboración	Las metas deben ser claramente definidas y escritas, comunicadas, comprendidas y aceptadas, y revisadas periódicamente. Competencia vs. colaboración: competencia genera tensión y resultados individuales (ganar-perder); colaboración genera confianza y compromiso (ganar-ganar).
4.5	Participación, agendas ocultas y liderazgo efectivo en el equipo	Participación: considerar necesidades de otros, adaptabilidad, solidaridad, cooperación, discrepancia constructiva. Agendas ocultas: luchas por el liderazgo, envidias, resistencia al cambio. Liderazgo efectivo en el equipo: clarifica objetivos, comunica asertivamente, genera confianza, gestiona conflictos, distribuye roles y celebra logros colectivos.

5. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

- Drucker, P. The Effective Executive. Harper & Row, 1967.
- Koontz, H. & Weirich, H. Administración: Una perspectiva global. McGraw-Hill.
- Burns, J.M. Leadership. Harper & Row, 1978.
- Bass, B.M. Transformational Leadership. Lawrence Erlbaum Associates, 1985.
- Hersey, P. & Blanchard, K. Management of Organizational Behavior. Prentice Hall.
- Simon, H.A. Administrative Behavior. Macmillan, 1947 / Models of Man. Wiley, 1957.
- Kahneman, D. Pensar rápido, pensar despacio. Debate, 2012.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. El líder resonante crea más. Plaza & Janés, 2021.
- Guilford, J.P. Intellectual Factors in Productive Thinking. 1963. (Modelo SOI)
- Kato-Vidal, E. Decisiones directivas y bienestar laboral. Revista Retos, 2024.
- Chakkaravarthy & Bhaumik. Emotional Intelligence and Leadership in Complex Contexts. 2025.
- Dimitrova & Tomova. (en Infocop, 2025).
- OBS Business School. Liderazgo consciente: la clave para equipos más comprometidos. 2025.
- Deloitte. Global Human Capital Trends 2024. Deloitte Insights.
- Vtalis Educa. Manuales de los Módulos 1, 3 y 4. Vtalis Educa, 2025.
-

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Instrumento de Evaluación	Ponderación	Modalidad
Cuestionarios formativos por unidad	Sin ponderación	Formativa
Evaluación de cierre — Módulo 1	25%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 2	25%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 3	25%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 4	25%	Sumativa
TOTAL	100%	—