

Liderazgo Participativo para la Innovación y la Resiliencia

ENGEP602		3 Créditos
Profesor (es)	Antonio Jimenez-Luque, PhD	

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En un entorno global caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad (VUCA en inglés), las organizaciones requieren líderes capaces de fomentar la participación, impulsar la innovación y fortalecer la resiliencia. Este curso intensivo explora cómo el liderazgo participativo puede ser una palanca estratégica para enfrentar los desafíos contemporáneos y su conexión con la emergencia de procesos de innovación y la creación de resiliencia organizacional. A través de clases magistrales, análisis de lecturas clave, actividades prácticas y presentaciones, los estudiantes desarrollarán competencias para liderar con propósito, adaptabilidad y visión transformadora.

I.- OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO

Objetivo general

- Analizar los fundamentos básicos del liderazgo participativo y sus diferentes formas.
- Comprender el papel del liderazgo participativo en el fortalecimiento de la innovación y la resiliencia organizacional.
- Aplicar herramientas de liderazgo colaborativo en contextos de alta incertidumbre.
- Diseñar e implementar estrategias de liderazgo que promuevan culturas organizacionales innovadoras y resilientes.

1. Analizar críticamente modelos de liderazgo participativo y su impacto en la toma de decisiones.

2. Identificar prácticas que fomentan la innovación en equipos diversos.

3. Evaluar mecanismos para construir resiliencia organizacional frente a entornos VUCA.

4. Desarrollar habilidades de facilitación, escucha activa y co-creación en equipos.

II.- CONTENIDOS

Tema	Contenido	Lectura Obligatoria
1	Liderazgo participativo en contextos VUCA.	Cunliffe, A., & Eriksen, M. (2011). Relational leadership. <i>Human Relations</i> , 64(11), 1425– 1449.
2	Liderazgo participativo, relacional, distribuido, y colectivo.	Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. <i>International Journal of Management Reviews</i> , 13(3): 251–269.
3	Creatividad, innovación y su conexión con liderazgo participativo.	Brockner, J. & James, E. (2008). Toward an understanding of when executives see crisis as opportunity. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 44(1): 94–115.
4	Resiliencia y flexibilidad organizacional.	Sanfuentes, M., Valenzuela, F., & Castillo, A. (2021). What lies beneath resilience: Analyzing the affective-relational basis of shared leadership in the Chilean miners' catastrophe. <i>Leadership</i> , 17(3), 255-277.

III.- METODOLOGÍA, EVALUACIÓN Y NORMATIVA BÁSICA

3.1.- Metodología:

- Clases magistrales para introducir conceptos clave.
- Discusión de lecturas para fomentar la comprensión lectora y el pensamiento crítico.
- Actividades individuales para la reflexión personal y autoevaluación.
- Dinámicas grupales para aplicar conceptos en contextos colaborativos.
- Presentaciones para desarrollar habilidades comunicativas y de síntesis.

3.2.- Evaluación:

- Participación y reflexión individual 20%
- Actividades grupales 20%
- Presentaciones grupales 30%
- Proyecto final 30% (*Fecha de entrega: 22 de enero*)

3.3.- Normativa Básica

1. Los/las estudiantes deberán tener al menos un 75% de asistencia en el curso para poder aprobarlo.
2. Las clases serán los días y horas indicados por la dirección del programa.
3. Para cada clase los/las estudiantes deberán haber leído y estudiado anticipadamente la bibliografía correspondiente.
4. La calificación de todas las evaluaciones se hará con nota de 1 a 7.
5. El/la profesor/a se reserva el derecho de agregar, eliminar o reemplazar bibliografía durante el transcurso del programa si así lo estimara conveniente para la buena marcha de la asignatura.
6. La ausencia injustificada de un/a estudiante a una exigencia será calificada con nota 1.
7. Es importante enfatizar que cada estudiante debe asumir su propia responsabilidad en el cumplimiento del programa, especialmente en lo relativo a:
 - a. Estar al día en el desarrollo de la materia y de las diversas indicaciones que entregue tanto el/la profesor/a como la coordinación del curso. Por ejemplo, la ausencia a una sesión de clases no lo exime de las obligaciones académicas señaladas ese día.
 - b. Velar por el fiel cumplimiento de las fechas y plazos establecidos para las distintas actividades de evaluación. Una vez fijadas y conocidas no se procederá a modificarlas.
 - c. Obtener el material de apoyo indicado para la cátedra cuando corresponda.
8. Todos los trabajos que se presenten en el transcurso del programa solo tendrán valor en la medida en que su autor sea capaz de explicar y respaldarlos personalmente. No se aceptan entregas que contradigan lo anterior. Toda justificación médica correspondiente a la inasistencia a una exigencia debe ser presentada a través de los canales regulares establecidos por la Universidad.
9. Toda forma de **copia y/o plagio** está penalizada y en caso de identificarse esta situación, se seguirá el [procedimiento disciplinario respectivo](#).

IV.- BIBLIOGRAFÍA

Lecturas Obligatorias

- Cunliffe, A., & Eriksen, M. (2011). Relational leadership. *Human Relations*, 64(11), 1425–1449. (DIA 1).
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13(3): 251–269. (DIA 2).
- Brockner, J. & James, E. (2008). Toward an understanding of when executives see crisis as opportunity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1): 94–115. (DIA 3).
- Sanfuentes, M., Valenzuela, F., & Castillo, A. (2021). What lies beneath resilience: Analyzing the affective-relational basis of shared leadership in the Chilean miners' catastrophe. *Leadership*, 17(3), 255-277. (DIA 4).

Lecturas Recomendadas

LIDERAZGO PARTICIPATIVO, COMPARTIDO, DISTRIBUIDO Y COLECTIVO:

- Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: Una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Revista Electrónica Ciencias Sociales Online*, 3(1), 53-63.
- Contractor, N., et al. (2012). The topology of collective leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(6): 994–1011.
- Contreras Torres, F., y Barbosa Ramírez, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 39: 152-164.
- Cullen-Lester, K. & Yammarino, F. (2016) Collective and network approaches to leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(2): 173–180.
- Fitzsimons D., James, K. & Denyer, D. (2011). Alternative approaches for studying shared and distributed leadership. *International Journal of Management Reviews* 13(3): 313–328.
- Flores, A., Ramírez, L., Ramírez, D., Flores, M., Ramírez, R., Barajas, C., Zúñiga, A., y Guerrero, I. (2023). Habilidades blandas en relación a habilidades blandas y duras exigidas en empresas. *South Florida Journal of Development*, 4(1), 117–129.
- Harris, A. & DeFlaminis, J. (2016). Distributed leadership in practice: Evidence, misconceptions and possibilities. *Management in Education* 30(4): 141–146.
- Lumby, J. (2019). Distributed leadership and bureaucracy. *Educational Management Administration and Leadership* 47(1): 5–19.
- Uhl-Bien, M. (2006). Relational leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *The Leadership Quarterly*, 17, 654–676.

INNOVACION

- Amoroso, D. L., et al. (2021). Business model innovation: A study of empowering leadership. *Creativity and Innovation Management*, 30(2): 286–302.
- Bustamante, M., Bustamante, C., Yulan, H., y Zambrano, Z. (2018). La motivación en los negocios: Estrategia para estimular la innovación en los diferentes tipos de Negocios. *Innova Research Journal*, 3, 10.1: 17-27.
- Chavarria, R. (2023). Innovación y Liderazgo. (2024). *Economía & Negocios*, 5(2), 127-141.
- García - Manjon, J. (2018). Relación entre estilos de liderazgo e innovación corporativa. *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 36, 57-57.
- Gómez, R. (2006). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Universidad & Empresa*. 8(11). 62-91.
- González Marin, Y. O., Canós-Darós, L., y Garcés Giraldo, L. F. (2023). Habilidades directivas: Análisis de la relación entre innovación empresarial y negocios internacionales. *Administración & Desarrollo*, 53(1), 1-24.
- Khuong Mai, N., Tung Do, T., & Ai Phan, N. (2022). The impact of leadership traits and organizational learning on business innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3): 1-9.

- Miller, L., & Miller, A. F. (2020). Innovative work behavior through high-quality leadership. *International journal of innovation science*, 12(2).
- Sánchez Murillo, A. J. (2006). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. II (2): 69-89.

RESILIENCIA

- Barton, M. and Kahn, W. (2019). Group resilience: The place and meaning of relational pauses. *Organization Studies*, 40(9): 1409–1429.
- Bravo-Bravo, I. F., Hurtado-Guevara, R. F., Proaño-González, E. A., & López-Pérez, P. J. (2025). Transformación digital y resiliencia organizacional en entornos postpandémicos. *Revista Científica Ciencia y Método*, 3(2), 44-58.
- Hepfer, M., & Lawrence, T. B. (2022). The heterogeneity of organizational resilience: Exploring functional, operational and strategic resilience. *Organization Theory*, 3(1), 1-29.
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). El camino de la resiliencia organizacional. Una revisión teórica. *Aloma: Revista De Psicología, Ciències De l'Educació I De l'Esport*, 31(2).
- Orozco Daza, B. C. (2015). Resiliencia organizacional: Autoestima colectiva, identidad cultural, ética y humor social en la Universidad de la Guajira, Colombia. *Revista Luciérnaga - Comunicación*, 7(14): 100-108.
- Sommer, A., Howell, J. and Nadley, C. (2016). Keeping positive and building strength: The role of affect and team leadership in developing resilience during an organizational crisis. *Group and Organization Management* 41(2): 172–202.
- Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S., & Southwick, S. M. (2017). Leadership and resilience. In J. Marques & S. Dhiman (Eds.), *Leadership Today* (pp. 315-333). Springer Texts in Business and Economics.
- Teo, W., Lee, M. and Lim, W. (2017). The relational activation of resilience model: How leadership activates resilience in an organizational crisis. *Journal of Contingencies and Crisis Management* 25(3): 136–147.
- Váquiro Capera, J. D. (2023). La resiliencia organizacional, factor clave para lograr la supervivencia empresarial y la creación de valor. *Journal of Management & Business Studies*, 5, (1): 1-13.
- Youssef, C. and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management* 33(5): 774–800.

*Programa sujeto a cambios