Universidad de Navarra

***Habilidades de dirección II (MDPO)***
*Guía docente 2026-27*

# PRESENTACIÓN

**Breve descripción**: Habilidades de dirección integra el estudio de los principios de la dirección de empresas con el estudio del comportamiento de las personas en las organizaciones. En el módulo se abordan los temas a los que todo directivo se enfrentará en su labor profesional: (I) dirigir organizaciones e implantar un estilo de liderazgo y una cultura corporativa propias, (II) gestionar el cambio (III) desarrollar el talento en otros –habitualmente, no siempre, colaboradores; y (IV) formar y dirigir equipos para la realización de proyectos. Ahora bien, en el módulo se insiste en que todo ello parte no solo de la comprensión del funcionamiento de las organizaciones sino también de una adecuada gestión de uno mismo y de sus capacidades de interacción con los demás, lo que incluye la comunicación interpersonal, los procesos de toma de decisiones, la gestión de conflictos, las habilidades de negociación, etc.

- **Titulación: Máster en Dirección de Personas en las Organizaciones.**
- **Módulo/Materia: Fundamentales/Habilidades de Dirección II**
- **ECTS: 4**
- **Curso, semestre: Segundo semestre**
- **Carácter: obligatorio.**
- **Profesorado: Liderazgo Personal. Profesor: Joseba Campos (jcampos@unav.es). Dirección de Equipos. Profesor: Xavier Bringué (jbringue@unav.es). Comunicación. Profesores: Sergi Molas (smolas@unav.es), Alfonso Sánchez Tabernero (astabernero@unav.es) y Santiago Fernández-Gubieda (** santiagof@unav.es) **. Gestión de la Diversidad y Políticas de Conciliación. Profesora: Elena Dinesen (edinesen@unav.es). Semana IESE (varios profesores) International Week. Lecturer:** Ignacio Contreras (ncontrerasalvarez@gmail.com)
- **Idioma: castellano/inglés**
- **Aula, Horario: Consulte la agenda que recibirá semanalmente**

# RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Competencias)

**Objetivos.**

**LIDERAZGO PERSONAL:**

El objetivo de esta asignatura es capacitar al graduado en un conjunto de competencias sociales, interpersonales, emocionales y de trabajo en un entorno multidisciplinar e internacional.

- Conocer los conceptos fundamentales de la gestión de personas en las organizaciones: la motivación, el desarrollo del talento, liderazgo personal y procesos de toma de decisiones.
- Aplicar métodos y técnicas adecuados para la gestión de las personas en las organizaciones actuando como su dignidad exige y conforme a los códigos de buenas prácticas.

En cuanto a habilidades y actitudes, el alumno/a deberá ser capaz de:

- Adoptar una actitud de comunicación interpersonal con capacidad de defender las decisiones adoptadas en un entorno multidisciplinar e internacional.
- Comprender los ejes del comportamiento de las personas en un entorno profesional para dirigirlas estratégicamente en valores.
- Conocer el funcionamiento de las organizaciones y su proceso directivo para hacer posible el desarrollo estratégico de las personas y añadir valor a las empresas.
- Analizar y comprender el concepto de liderazgo y de motivación.
- Diseñar y promover, desde ámbito directivo, planes de desarrollo profesional para distintos perfiles personales y en distintos ámbitos de la empresa.

Universidad de Navarra

**DIRECCIÓN DE EQUIPOS:**

En el contexto del MDPO, parece primordial que los alumnos:

- Entiendan lo que significa "ser equipo".
- Sepan cuáles son los procesos que posibilitan a los equipos constituirse y crecer.
- Tengan claves de observación y de actuación relativas a la salud del equipo.

Estos 3 puntos son los objetivos primarios del curso.

Adicionalmente, se espera –y es importante- que lo que trabajemos sea un elemento de ayuda a los propios equipos de trabajo del MDPO; esto, además, refuerza el aprender haciendo.

**COMUNICACIÓN:**

Tradicionalmente se ha asociado la comunicación en la empresa a un determinado departamento encargado de velar por la imagen externa de las compañías con el principal objetivo de vender sus productos o servicios. Hoy en día, las reglas del juego han cambiado. El mundo en el que vivimos se mueve al ritmo que marcan las modas, las marcas, las noticias, las películas… Es un lugar en el que nuestros empleados son también "medios de comunicación" y en el que las empresas deben tener en cuenta algo más que su propia marca para alcanzar sus objetivos.

**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN:**

1. Entender la diversidad y los retos y beneficios que esta plantea en la empresa.
2. Reconocer la importancia de la mujer en la empresa. Analizar las problemáticas relacionadas con las carreras duales, el equilibrio entre el trabajo y la familia, y las desigualdades existentes.
3. Analizar las claves para crear entornos que capitalicen la creatividad y la atracción de talento diverso.
4. Identificar y desarrollar intervenciones y prácticas que promuevan la igualdad, la inclusión y la cooperación.
5. Desarrollar habilidades directivas para dirigir la diversidad efectivamente.

**INTERNATIONAL WEEK:**

Participants will develop the capability to lead people, teams and organisations effectively across cultures, borders and complex global environments.

By the end of the course, participants should be able to:

**1. Lead Self**

Develop greater self-awareness regarding leadership preferences, interpersonal tendencies, cultural assumptions and leadership effectiveness through reflection, feedback and assessment tools.

**2. Lead Relationships and Teams**

Strengthen their ability to communicate, build trust, manage conflict, coach others and work effectively within diverse international teams.

**3. Lead Organisations**

Understand how organisational culture, human systems, leadership behaviour and change processes influence organisational effectiveness in global environments.

**4. Lead Across Borders and Complexity**

Develop greater intercultural competence, adaptability and systems thinking in order to navigate ambiguity, global complexity and international organisational challenges.

**Competencias básicas**

- **CB6 -** Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- **CB7 -** Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- **CB8 -** Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- **CB9 -** Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

**Competencias generales**

- **CG0 -** Capacidad de identificar los problemas que se presentan en el trabajo (individual y de equipo) en estructuras organizativas, analizar sus causas y proponer planes de acción para solucionarlos. Los alumnos deberán de ser capaces de distinguir aquellos derechos que son fundamentales, y todos aquellos que hacen referencia a la igualdad de los discapacitados, y aquellos relacionados a la igualdad entre hombres y mujeres. Además deberán conocer los principios de igualdad de oportunidades. Todos estos son valores y derecho propios de una cultura de paz y valores democráticos.
- **CG1 -** Familiarizarse con la búsqueda de material especializado (informes, artículos, datos) relacionado con los distintos aspectos de la persona y de las organizaciones, en Internet, en hemerotecas, en bases de datos accesibles, etc.
- **CG3 -** Habilidad para resolver problemas aplicando los conocimientos y las herramientas adquiridas.
- **CG4 -** Adquirir una conciencia social ética que permita que desde la dirección se promueva un entorno en el que se respete a las personas y a su propia dignidad.

**Competencias específicas**

- **CE1** - Comprender los ejes del comportamiento de las personas en un entorno profesional para dirigirlas estratégicamente en valores, en especial de igualdad, respeto y dignidad, con respecto de sus derechos y obligaciones
- **CE2** - Conocer el funcionamiento de las organizaciones y su proceso directivo para hacer posible el desarrollo estratégico de las personas y añadir valor a las empresas
- **CE3** - Analizar y comprender el concepto de liderazgo y de motivación. Gestión estratégica del compromiso y la cooperación. Inculcar la importancia de ejercer el liderazgo directivo como promotor de derechos fundamentales.
- **CE9** - Analizar y comprender todas aquellas competencias que caracterizan a la persona y su trabajo en el entorno profesional y personal con referencia a las organizaciones de trabajo
- **CE11** - Diseñar y promover, desde ámbito directivo, planes de desarrollo profesional para distintos perfiles personales y en distintos ámbitos de la empresa.

# PROGRAMA

Universidad de Navarra

**LIDERAZGO PERSONAL:**

**Profesor: Joseba Campos.**

**SESIÓN 1: Construye un Plan a 5 años (bloque de 2 horas)**

**SESIÓN 2: Motivos y Motivación en la Empresa**

**SESIÓN 3: Cover letter y Darse a conocer**

**SESIÓN 4: Toma de decisiones**

**SESIÓN 5: Liderando la crisis.**

**SESIÓN 6: Career Development**

**DIRECCIÓN DE EQUIPOS:**

**Profesor: Xavier Bringué**

**SESIÓN 1: Conocer la materia prima: ingredientes de lo humano**

**SESIÓN 2: Gestionar fortalezas y debilidades**

**SESIÓN 3: ¿Somos capaces de generar sinergia?**

**SESIÓN 4: Comunicación y sinergia**

**SESIÓN 5: Ingredientes de la decisión**

**SESIÓN 6: ¿Delegar o decidir?**

**SESIÓN 7: Crecer con el equipo**

**COMUNICACIÓN:**

**Comunicación y estrategia corporativa.**

**Profesor: Alfonso Sánchez-Tabernero.**

**SESIÓN 1: La comunicación al servicio de la estrategia corporativa.**

**SESIÓN 2 Comunicación y relaciones tóxicas.**

**El director de comunicación y sus funciones.**

**Profesor: Santiago Fernández- Gubieda**

**SESIÓN 3: La misión del Dircom.**

**SESIÓN 4: Funciones y tareas del Dircom.**

**Comunicación eficaz y persuasiva**

**Profesor: Sergi Molas**

**SESIÓN 5: Logos**

**SESIÓN 6: Ethos**

**SESIÓN 7. Pathos**

**Examen**

**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN:**

**Profesora: Elena Dinesen.**

**SESIÓN 1: LA GESTION DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA.**

**SESIÓN 2: MUJER Y CARRERA DIRECTIVA.**

**SESIÓN 3: ENTORNOS MULTICULTURALES**

**SESIÓN 4: EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR.**

**SESIÓN 5: EXPLORANDO LA EQUIDAD EN ENTORNOS DE TRABAJO HIBRIDOS EN MICROSOFT**

**SESIÓN 6: GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y COMUNICACIÓN**

**EXAMEN**

**INTERNATIONAL WEEK:**

**Lecturer: Ignacio Contreras**

**Day 1: Leading Self**

**Day 2: Leading Relationships and Teams**

**Day 3: Leading Across Borders and Complexity**

**Day 4: Leading Organisations**

**Day 5: Integration Across the Four Levels**

# ACTIVIDADES FORMATIVAS

## LIDERAZGO PERSONAL:

Según los objetivos de cada clase, se utilizará, bien el método del caso o la redacción de informes previos o el análisis de experiencias, que tras su discusión y análisis en clase pretenden que inspiren comportamientos.

A través del método del caso se proporcionan los contenidos del programa mediante la discusión de esos casos.

Tanto para los casos, como para la realización de los informes previos, se necesita que cada alumno trabaje los casos individualmente y en equipo antes de asistir a las clases.

De ahí que en todas las sesiones los alumnos cuenten con una hoja de preparación donde se le indican las tareas a preparar con anterioridad a la clase. De algunas de ellas será examinado al comenzar las clases.

Universidad de Navarra

Trabajar el caso significa que el alumno es capaz de dar una respuesta (sea o no correcta) a las preguntas de la hoja de preparación del caso y redactar el informe solicitado o responder a las preguntas –por escrito- que en algunas sesiones se realizarán.

La preparación de los casos e informes requeridos (previos a las clases) supone alrededor del 80% del tiempo total de trabajo individual del alumno durante el curso. Otro 20% debe dedicarse a las lecturas complementarias.

**DIRECCIÓN DE EQUIPOS:**

Este módulo pretende poner en el epicentro del aprendizaje la génesis del trabajo en equipo. Combina sesiones teóricas con elementos pedagógicos que tratan de ejercitar cuatro "músculos": descubrir problemas, pensar causas, experimentar rutinas y aplicar pautas propias. Todo ello con la ayuda de casos, simuladores, laboratorios, etc. que provienen de la teoría y práctica de la formación directiva.

**COMUNICACIÓN:**

Las sesiones combinarán teoría y práctica en todo momento. Si bien algunas sesiones serán conferencias en las que se expondrán conceptos relacionados con la comunicación corporativa, también se trabajarán de manera práctica para afianzar esos conocimientos. Los trabajos serán siempre en equipo excepto en la sesión que deberán entregar un ensayo en el que se reflexionan sobre una serie de preguntas que se plantean después de ver una película.

**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN:**

Método del caso.

• El método del caso es un sistema de formación activo muy utilizado en la formación de directivos. El participante recibe una descripción real de una situación empresarial, ante la que debe tomar una decisión. A partir del análisis, debe proponer distintas líneas de acción, escoger la que le parezca más oportuna y diseñar un plan realista para su puesta en práctica. La metodología del caso se complementará con alguna conferencia coloquio.

• Se utilizará una secuencia de casos que abordan la problemática derivada de la dirección de la diversidad en las organizaciones, y que nos ayudará a discutir criterios y alternativas de solución.

• Conferencias-coloquio muy participativas que permiten también exponer los resultados de las experiencias prácticas y de las investigaciones de los profesores, sobre los temas abordados en los casos.

**INTERNATIONAL WEEK:**

The course combines academic frameworks with practical leadership application in a highly interactive and experiential format.

Sessions are designed around four recurring stages of learning:

1. Connection
2. Concept
3. Concrete Practice
4. Conclusion

The course methodology includes:

- interactive lectures,

- simulations,
- self-assessment tools,
- facilitated discussions,
- peer coaching,
- experiential exercises,
- reflective practice,
- teamwork,
- case analysis,
- organisational diagnosis and
- applied leadership challenges.

Participants will work throughout the week in Peer Coaching Communities (PCCs), which provide structured opportunities for:

- reflection,
- coaching,
- feedback,
- integration of learning and
- collaborative problem-solving.

From Day 2 onward, each morning begins with:

- a brief mindfulness exercise,
- a check-in with PCC team members and
- reflection on key learning points from the previous day.

The course places strong emphasis on active participation, experiential learning and application to international HR leadership contexts.

## EVALUACIÓN

**CONVOCATORIA ORDINARIA**

**LIDERAZGO PERSONAL:**

- Trabajo individual 15%
- Participación en clase(*) 15%
- Presentaciones y discusión de casos: 35%
- Examen: 35%

(*)Se valorarán positivamente aquellas aportaciones que añadan valor a la clase, entendiendo por tal, NO “la solución” al caso, sino el proceso por el cual se llega a unos resultados o a una decisión (sea esta correcta o no).

Se penalizarán las intervenciones alocadas, en las que se perciba como único objetivo el "hablar por hablar”.

**DIRECCIÓN DE EQUIPOS:**

- Intervención clase 15%
- Examen 30%
- Trabajo grupal o en equipo 30%
- Discusión de casos 25%

**COMUNICACIÓN:**

- Trabajos individuales 15%
- Participación en clase, exposiciones orales y discusión de casos 50%
- Examen 35%

**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN:**

- Trabajos en equipo 15%
- Participación en clase 15%
- Presentaciones y discusión de casos: 35%
- Examen: 35%

**INTERNATIONAL WEEK:**

1. Oral Presentations and Case Studies (40%)
2. Team-Based Global HR Leadership Exercise and Presentation (20%)
3. Exam: Individual Leadership Reflection and Development Paper (40%)

**CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA**

- Examen final con puntuación de 0 a 10

# HORARIOS DE ATENCIÓN

Solicitar entrevista con el profesor escribiendo un correo electrónico.

Correos electrónicos de los profesores:

- Joseba Campos (jcampos@unav.es)
- Xavier Bringué (jbringue@unav.es)
- Sergi Molas (smolas@unav.es)
- Elena Dinesen (edinesen@unav.es)

# BIBLIOGRAFÍA

**LIDERAZGO PERSONAL:**

**Sesión: Construye un Plan a cinco años**

- "Managing Oneself". Peter Drucker
- 'You've got to find what you love'. Steve Jobs. Stanford University 2005
- How to Be a More Human Manager. IESE Insight
- Construye tu sueño. Luis Huete. LID Editorial Empresarial. 2005 Localízalo en la biblioteca (Versión impresa). Localízalo en la biblioteca (Versión electrónica)

**Sesión: Motivos y Motivación en la Empresa**

- Paradigmas del liderazgo. Chinchilla, N. MacGraw Hill (2001). Localízalo en la biblioteca

**Sesión: Darse a conocer**

- Let´s Hear It for B-players. Thomas J. DeLong and Vineeta Vijayaraghavan. HBR. 2003

**Sesión: Toma de decisiones**

- Iceberg a la vista. Miguel Angel Ariño y Pablo Maella. Empresa Activa. 2009 Localízalo en la biblioteca
- Con la misma piedra. Miguel Angel Ariño y Pablo Maella. Empresa Activa. 2017 Localízalo en la biblioteca

**Sesión: Liderando la crisis**

- Atrapados en el hielo. Caroline Alexander. Planeta. 2019 Localízalo en la biblioteca

**Sesión: Career Development. Career Anchors.**

- Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment. Edgar H. Schein and John Van Maanen. Wiley. 2013. Localízalo en la biblioteca

**Bobliografía complementaria.**

- "Fundamentos de la Dirección de Empresas". Juan Antonio Pérez López. RIALP Localízalo en la biblioteca (Versión impresa). Localízalo en la biblioteca (Versión electrónica)
- "The Leadership Challenge". Kouzes, J.M. and Posner B.Z. Third Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- "Transitions". Making Sense of Life´s Changes. Bridges, William. Addison-Wesley Publishing Company. Localízalo en la biblioteca
- "Careers In and Out of Organizations". Hall, Douglas T. Foundations for Organizational Science.

**DIRECCIÓN DE EQUIPOS:**

- Erikson, Thomas (2023). Rodeados de idiotas. Editorial Planeta. ISBN: 978-84-08-27670-8. Traducción de Ana Camallonga. Localízalo en la biblioteca
- Stone, Douglas; Patton, Bruce; Heen, Sheila (1999). Conversaciones difíciles: cómo hablar de lo que más importa. Barcelona: Editorial Taurus (Grijalbo). Traducción de Alicia Sánchez. ISBN: 84-253-3351-2.
- Grant, Adam (2022). Piénsalo otra vez: el poder de saber lo que no sabes. Barcelona: Ediciones Deusto. ISBN: 978-84-234-3290-5. Localízalo en la biblioteca
- Lencioni, Patrick (2022). Las cinco disfunciones de un equipo: un inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficaz. Barcelona: Empresa Activa. ISBN: 978-84-16997-64-0. Localízalo en la biblioteca
- Coyle, Daniel (2018). El código de la cultura: El secreto de los equipos más exitosos del mundo. Barcelona: Editorial Conecta.

**COMUNICACIÓN:**

Notas técnicas:

- El arte de la comunicación persuasiva (IESE, 2-410-021)
- La evaluación eficaz de la comunicación hablada (IESE, 0-410-043)

**INTERNATIONAL WEEK:**

The course intentionally incorporates contemporary and globally diverse perspectives on leadership, organisations and human dynamics in order to cultivate intercultural awareness, systems thinking and global leadership capability.

Resources are selected from multiple regions, disciplines and intellectual traditions and are updated annually to reflect emerging global realities, organisational challenges and developments in Global Human Resource Leadership.

**CONTEMPORARY GLOBAL PERSPECTIVES**

**Leading Self**

- Heffernan, Margaret. *Uncharted: How to Navigate the Future*. London: Simon & Schuster, 2020. https://www.mheffernan.com/book-uncharted.php#modal-close

- Scharmer, C. Otto. *The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications*. Oakland, CA: Berrett-Koehler, 2018. Localízalo en la biblioteca (Versión impresa). Localízalo en la biblioteca (Versión electrónica)
- Tsui, Anne S. "From Homogenization to Pluralism: International Management Research in the Academy and Beyond." *Academy of Management Journal* 50, no. 6 (2007): 1353–1364. [Foundational critique of Western dominance in management knowledge]
- https://www.researchgate.net/publication/228625079_From_Homogenization_to_Pluralism_International_Management_Research_in_the
Yang, Yung-Kai. "A Conceptual Model of Authentic Leadership in Cross-Cultural Context." *International Journal of Cross Cultural Management* 24, no. 3 (2024): 609–629. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14705958241286690

**Leading Relationships and Teams**

- Edmondson, Amy C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken, NJ: Wiley, 2018. Localízalo en la biblioteca
- Gross-Go#acka, Elwira et al. "Globalisation and the Challenges of Managing Cultural Diversity: From Multiculturalism to Interculturalism." *Journal of Intercultural Management* 16, no. 3 (2024): 37–57. https://www.researchgate.net/publication/386255586_Globalisation_and_the_Challenges_of_Managing_Cultural_Diversity_From_Multicu
- Neeley, Tsedal. *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Harper Business, 2021.
- Nguyen, Thao P. H., Bradford S. Bell, and Y. Connie Yuan. "Multiple Status Signals in Multinational Teams: Implications of Lingua Franca Proficiency and Task Expertise for Informal Leadership." *Group & Organization Management* (2024). https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/10596011241293506

**Leading Organisations**

- **Ahlstrom, David, and Garry D. Bruton. *International Management: Strategy and Culture in the Emerging World*. 3rd ed. Boston: Cengage, 2021.**
- Mahadevan, Jasmin. *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Cross-Cultural Management*. 2nd ed. London: Sage, 2020.
- Mahadevan, Jasmin. *Perspectives on Cross-Cultural Management and Global Leadership*. London: Routledge, 2022.
- Neeley, Tsedal. *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Harper Business, 2021.
- Nonaka, Ikujiro, and Hirotaka Takeuchi. "Humanizing Strategy." *Long Range Planning* 54, no. 4 (2021). https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0024630121000017?utm_campaign=STMJ_AUTH_SERV_PUBLISHED&utm_medium=email&utm_acid=80886473&

**Leading Across Borders and Complexity**

- Khanna, Parag. *MOVE: The Forces Uprooting Us*. New York: Scribner, 2021.
- Khoza, Reuel J. *Let Africa Lead: African Transformational Leadership for 21st Century Business*. Johannesburg: Penguin Random House South Africa, 2021.
- Laloux, Frederic. *Reinventing Organizations*. Brussels: Nelson Parker, 2021 edition.
- Mahbubani, Kishore. *The Asian 21st Century*. Singapore: Springer, 2022. https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-16-6811-1
- Mazzucato, Mariana. *Mission Economy: A Moonshot Guide to Changing Capitalism*. London: Allen Lane, 2021.

**FOUNDATIONAL CLASSICS (CONTEXTUAL)**

The following works are treated as historically influential foundations that continue to shape aspects of international management and intercultural leadership thinking. They will be engaged critically and contextually in light of contemporary global complexity and evolving leadership realities.

- Hofstede, Geert. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Trompenaars, Fons, and Charles Hampden-Turner. *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. 4th ed. London: Nicholas Brealey Publishing, 2012.


**PODCASTS, MULTIMEDIA AND CURRENT GLOBAL ISSUES**

Selected multimedia, podcasts and global leadership dialogues will be integrated throughout the course, including resources from:

- Asia Society Global Dialogues
- INSEAD Knowledge
- MIT Sloan Management Review
- McKinsey Global Institute
- World Economic Forum
- OECD Future of Work
- Nikkei Asia
- Project Syndicate
- African Leadership Institute

Contemporary themes include:

- AI and human capability
- Hybrid and distributed work
- Multipolarity and geopolitical fragmentation
- Human-centred leadership
- Global wellbeing and burnout
- Leadership and identity
- ESG and stakeholder capitalism
- Global talent mobility
- Leadership in uncertainty and crisis
- Postcolonial and decolonial perspectives in management