

## SYLLABUS

**OFERENTE:** PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ACTIVIDAD ACADÉMICA:** HABILIDADES GERENCIALES

**CICLO:** PROFESIONAL

**CÓDIGO:** 01000653

**NÚMERO DE CRÉDITOS:** 2

**PROFESOR:** Juan Ignacio Rodríguez

**CORREO ELECTRÓNICO:** jrodriguez\_reading2004@yahoo.co.uk

**HORARIO:**

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El perfeccionamiento de destrezas y habilidades en los profesionales se hace inevitable en un mundo en el cual los procesos de internacionalización son cada vez más ágiles, impredecibles y requieren de Gerentes y Directivos competentes que puedan asegurar la sostenibilidad futura de las empresas. Durante muchos tiempo, se consideraba que los Gerentes deberían poseer un alto nivel de conocimiento técnico relacionado con las tareas que deben desarrollar quienes administran y dirigen las empresas y en ese sentido, se orientó la formación gerencial durante décadas a convertir a los gerentes en expertos financieros, expertos en procesos operativos y productivos y expertos en todos los temas que se deberían manejar en la empresa. Luego de consolidados los procesos modernos de integración global y acompañados por los avances de la Psicología en el estudio de las conductas humanas en general y directivas en particular, se abre un escenario donde las competencias sustituyen lo técnico y el desarrollo de las habilidades sociales se hace necesario para asegurar el éxito profesional.

Por tal razón el curso de Habilidades Gerenciales pretende dar solución a las siguientes preguntas:

¿Por qué es necesario desarrollar habilidades gerenciales y directivas? ¿Los subordinados saben donde se ubican en términos del desempeño actual y de las oportunidades a largo plazo?

### PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

- Adoptar estrategias que permitan eliminar factores estresantes en las organizaciones.

- Trabajar en la solución de problemas, discutir propuestas para luego determinar resultados y logros alcanzados.
- Utilizar los principios de la comunicación de apoyo para reforzar relaciones.
- Que los estudiantes puedan estar en la capacidad de resolver confrontaciones interpersonales mediante la colaboración, además de utilizar técnicas apropiadas de manejo de conflictos.
- Que los estudiantes respondan en forma apropiada a preguntas y retos.
- Que los estudiantes definan la naturaleza de dirigir y de liderazgo.
- Distinguir entre los líderes transaccionales y transformacionales.
- Comprender la naturaleza de los equipos, formación de equipos, equipos auto dirigidos y equipos virtuales.

### **PROBLEMAS QUE SE ABORDARÁN EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA.**

1. ¿Quién fracasa y quien tiene éxito en la organización y porque?
2. ¿Si usted tuviera que diseñar un plan de estudios o programa de capacitación ideal para enseñarle a un directivo a desarrollar sus habilidades blandas, ¿Qué contendría?
3. Cuando usted piensa en directivos eficaces ¿Qué habilidades demuestran que expliquen su éxito?
4. ¿Cuáles son los problemas más críticos a los que se enfrenta usted en el día a día laboral? Además ¿Cual seria la manera más efectiva y eficaz de resolverlos?
5. ¿Cuáles son las habilidades más importantes necesarias para ser un directivo exitoso en su línea de trabajo?
6. En el planteamiento de un plan estratégico personal a largo plazo, que factores se tendrían en cuenta: ¿Quién soy?, ¿Qué aspiraciones tengo?, ¿Cuáles son mis mayores potenciales?, ¿Cómo puedo mejorar?, ¿en donde me gustaría trabajar?, ¿Qué haré en 5 años?.

### **COMPETENCIAS COGNITIVAS Y COMUNICATIVAS**

El objetivo del este curso de “Habilidades Gerenciales” es preparar a los alumnos con el fin de obtener las competencias necesarias las cuales les permitirán manejar ambientes de trabajo cambiantes y dinámicos, es decir, del tipo que reta al ser común a adaptarse continuamente mediante el aprendizaje de nuevos métodos y la adopción de nuevas estrategias.

Además, promover el fortalecimiento de habilidades de pensamiento, comunicación y toma de decisiones, de manera que se obtengan mejores niveles de asertividad en la gestión del día a día laboral y profesional.

### **VALORATIVAS:**

Implementar los valores éticos en el desempeño profesional y en el ejercicio de la vida. Motivar al Administrador en su formación integral para ser competitivo en el ámbito empresarial.

## ARTICULACIÓN DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA CON OTRAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Relación con otras Actividades Académicas:

- **Administración de Recursos Humanos**
- **Planeación Estratégica**
- **Introducción a la Administración**
- **Ética**

## METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

Este componente está diseñado bajo el modelo de núcleos problémicos, propiciando situaciones para la transmisión práctica del conocimiento. De igual forma demanda, que el responsable de su ejecución desarrolle las capacidades para acompañar a quien recibe el conocimiento a través de la valoración de los contextos sociales que validan la teoría, para poder desarrollar competencias, habilidades y aplicar los conocimientos adquiridos. Lo anterior implica el uso de cuestionamientos, estudio de casos, talleres.

PLANEACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE								
NUCLEOS DE APRENDIZAJE	PROPOSITOS DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS (ACTUACIONES)	PROBLEMAS O PREGUNTAS PROBLEMATIZADORAS	ACCIONES A DESARROLLAR (DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES Y CATEGORÍAS DE APRENDIZAJE)	TIEMPOS DE TRABAJO POR CRÉDITOS: TUTORÍA, TRABAJO AUTÓNOMO, TRABAJO COLABORATIVO			BIBLIOGRAFIA
					HT D	H T C	HT A	
¿Es posible crear ambientes apropiados para disminuir los niveles de estrés?	<p>Manejo del estrés</p> <p>Manejo del tiempo</p> <p>Fuentes del estrés personal</p> <p>Escala de clasificación del reajuste social</p>	<p>Adoptar estrategias para eliminar factores estresantes.</p> <p>Mejorar el nivel de elasticidad Personal</p> <p>Utilizar respuestas apropiadas al manejo temporal del estrés</p>	<p>¿Puede ser el estrés la causa principal de una dirección incompetente?</p> <p>Lo anterior podría causar:</p> <p>Consultar y escuchar menos a los demás</p> <p>Tener una capacidad menor de crear pensamientos creativos y soluciones únicas a los problemas</p>	<p>Lecturas</p> <p>Análisis de casos</p>	6	2	16	<p>WETTEN, D. y CAMERON, K. Desarrollo de las actividades Directivas. Pearson. Prentice Hall. Sexta Edición 2005</p> 

			Confiar en los viejos hábitos para confiar en las situaciones actuales					
¿Qué método de solución implementaría en la solución de problemas, además de podría implementar en cualquier situación y tipo de compañía?	Solución a problemas, creatividad, innovación  Identificar las escalas de actitud innovadora	Superación a bloques conceptuales  Mejorar la actividad al superar los bloqueos conceptuales	¿Qué tan creativo es usted? ¿Necesita el apoyo de un equipo interdisciplinario?	Análisis de casos:  Fracaso del almirante Kimmel en Plear Harbor	6	2	16	WETTEN, D. y CAMERON, K. Desarrollo de las actividades Directivas. Pearson. Prentice Hall. Sexta Edición 2005
¿Siempre se deben explicar de forma lógica nuestras decisiones?	Comprender el pensamiento lateral como un conjunto de métodos de pensar que permiten cambiar conceptos, percepción y aumentar la creatividad.	Dejar a un lado la lógica tradicional es decir concentrarse en generar nuevas ideas, en cambiar conceptos y perspectivas.	¿Por qué hay personas que parecen tener ideas nuevas mientras que otras de igual inteligencia jamás parecen tenerlas?	Lectura y análisis casos	6	2	16	BONO, Edward. El Pensamiento Lateral Práctico. Biblioteca Paidós. 2008
¿Deberían los gerentes tratar con diferentes enfoques por separado y por turnos para evitar batallas en la cual cada participante busque imponer sus ideas?	 Comprender que pensar es el recurso humano por excelencia lo cual nos permite en el área de competencias:	Dar una mirada objetiva a los datos y a la información. "Los hechos son los hechos".  Analizar la oportunidad para expresar nuevos conceptos, ideas, posibilidades, percepciones y usar el pensamiento creativo.	¿Siempre se debe ser objetivo y dejar a un lado los sentimientos?	Análisis de casos	6	2	6	BONO, Edward. Seis sombreros para pensar. Biblioteca Paidós. 2008
¿El poder Corrompe y el poder absoluto corrompe de manera absoluta?	Construcción de una base de poder y empleo adecuado de la influencia	Mejorar el poder Personal y Situacional  Como podemos emplear la influencia en	¿Cuales podrían ser las fuentes de poder personal?	Análisis de Casos:  Dr. Brillante contra el demonio de la ambición	6	2	6	WETTEN, D. y CAMERON, K. Desarrollo de las actividades Directivas. Pearson. Prentice Hall. Sexta Edición 2005

		forma adecuada para la realización de un trabajo excepcional						
¿Considerando las habilidades blandas es importante considerar la Negociación y resolución de conflictos?	Cuando los desacuerdos entre el personal hacen que la sensibilidad se ponga a flor de piel, es preciso que los directivos responsables comprendan bien la naturaleza de las diferencias para resolverlas sistemáticamente, de modo que no se resienta la armonía en el ámbito de la compañía.	Diagnosticar el centro y la fuente de los conflictos  Comprender como utilizar estrategias apropiadas en el manejo de conflictos	¿Cuáles serían las estrategias más adecuadas para negociar positivamente con un cliente difícil?	Análisis Casos:  Harvard Business Review	6	2	6	Harvard Business Review. Negociación y Resolución de Conflictos. Ed. Deusto. 2004
¿Cómo puede un gerente hacer mejor uso de su experiencia?	Analizar la toma de decisiones como un proceso racional.  Determinación del proceso de pensamiento creativo Brainstorming	Comprender las diferencias entre decisiones tomadas bajo condiciones de certidumbre, incertidumbre y riesgo.  Identificar la importancia de la creatividad y la innovación en el rol administrativo	Piense en un problema resuelto con creatividad.  ¿Provino la solución de un estudio en grupo o fue el resultado de un esfuerzo individual?	Análisis Caso:  Carrefour: A donde ir?  Lavamax	6	2	16	KOONZ, WEIHRICH, CANNICE. Administración una perspectiva global y empresarial. 13 Edición. McGraw Hill. 2008
¿La prioridad de los gerentes de la compañía debe ser:  La maximización de la utilidad y la minimización de riesgo  El grado de impacto de la compañía con respecto al	Explicar la responsabilidad social de los gerentes y sus argumentos a favor y en contra de la participación social en los negocios.	Analizar y comprender la naturaleza e importancia de la estructura de la responsabilidad social corporativa y el término Stake Holders	¿Por qué es el ambiente externo de una empresa tan importante para todos los gerentes?	Análisis Casos:  ENRON  COCA-COLA CO.	6	2	16	KOONZ, WEIHRICH, CANNICE. Administración una perspectiva global y empresarial. 13 Edición. McGraw Hill. 2008

entorno?								
Si fuera seleccionado para ser líder de un grupo de clase. ¿Que estilo de liderazgo o que tipo de comportamiento o adoptaría?	<p>Definir enfoques de rasgos del liderazgo</p> <p>Distinguir los diferentes tipos de comportamiento y estilos de liderazgo</p>	<p>Describir los enfoques de rasgos y el enfoque de liderazgo carismático y sus limitaciones</p> <p>Describir el enfoque de ruta meta a la efectividad del liderazgo</p>	¿Los líderes Nacen o se hacen? ¿Usted esta preparado para asumir este rol?	<p>Análisis Casos:</p> <p>Bill Gates and Steve Jobs “Los primeros años”</p> <p>El planeta de Jorge Vergara</p>	6	2	16	<p>KOONZ, WEIHRICH, CANNICE. Administración una perspectiva global y empresarial. 13 Edición. McGraw Hill. 2008</p>
¿Es importante para la compañía la creación de Comités, Equipos y la toma Grupal de Decisiones?	<p>Comprensión de los Procesos Grupales en los comités</p> <p>Análisis de funciones y grado de formalidad de comités y grupos</p> <p>Cuales son las desventajas sobre el mal uso de los comités</p> <p>Cuales son las características y ventajas de los grupos</p>	<p>Explicar la naturaleza de varios tipos de comités y grupos</p> <p>Analizar los requisitos para utilizar los comités con efectividad</p> <p>Comprender la naturaleza de los equipos, formación de equipos, equipos auto dirigidos y equipos virtuales.</p>	¿Cuáles son los motivos para utilizar los comités? Si hay buenos motivos. ¿Por qué son tan criticados los comités?	<p>Análisis casos:</p> <p>Fusionarse o no fusionarse: Esa es la cuestión para HP.</p> <p>Caso Internacional “La Sexta”</p>	6	12	16	<p>KOONZ, WEIHRICH, CANNICE. Administración una perspectiva global y empresarial. 13 Edición. McGraw Hill. 2008</p>

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

**Evaluación diagnóstica:** Para establecer el nivel de conocimientos que el estudiante tiene a cerca del tema.

**Evaluación formativa:** Le permite al docente y al estudiante detectar las fortalezas y debilidades.

**Evaluación sumativa:** de acuerdo con la exigencia de la institución para cualificar el nivel de competencias y está compuesta por tres cortes, Primer corte 30%, segundo corte 30% y tercer corte 40% y la escala de las mismas es de 1 a 5.

### Nota:

Lo anterior debe estar directamente relacionado con la metodología, los acuerdos pedagógicos logrados al inicio del curso y lo consagrado en el reglamento estudiantil.