



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

SYLLABUS

OFERENTE: PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTIVIDAD ACADÉMICA: GERENCIA DE CAPITAL INTELECTUAL

CICLO: PROFESIONAL

CÓDIGO: 01000009

NÚMERO DE CRÉDITOS: 3

PROFESOR: JOSE VICENTE ZAMORA ESPITIA

CORREO ELECTRÓNICO: empresas@cun.edu.co vicentezamora@yaho.es

HORARIO:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Cada vez más es muy importante que la gerencia se detenga en evaluar cómo está puede seguir desperdiciando como lo han venido haciendo, especialmente las pymes aunado a varios factores que requieren ser corregidos y dar paso a acciones que favorezca el desarrollo, utilización correcta del potencial humano que se maneja.

Las ciencias administrativas y la psicología aplicada guardan un fuerte vínculo existencial, pues trabajan en equipo para descubrir, administrar, conducir y desarrollar el capital Intelectual de su mayor capital activo, las personas. Gerenciar el capital intelectual implica analizar y examinar los principios que rigen el comportamiento humano en la organización, aplicando estratégicamente una serie de procedimientos y procesos formales de gestión, capacidad para asumir y delegar autoridad y poder, sentido de responsabilidad, empoderamiento, compromiso y participación racional en la toma de decisiones, efectuar diagnósticos situacionales y aplicar estratégicamente refuerzos motivacionales, programas de desarrollo integrar, fortalecimiento de la cultura corporativa que le permitan al profesional de Administración de Empresas asumir el rol competitivo para el sostenimiento de la calidad de la fuerza laboral, y por ende el logro del desarrollo organizacional.

En la medida que la gerencia se identifique con la importancia de saber manejar adecuadamente el capital intelectual le preste la atención, colaboración en su logro, los resultados serán favorables para la empresa, así podrá alcanzar la satisfacción plena de las necesidades de la organización y su Capital Intelectual, logrando la productividad compartida y el bienestar integral de ambos, aunado a como también se indica a cumplir con la verdadera responsabilidad y misión de la empresa como es coadyuvar en su desarrollo y el alcance de sus propósitos a través la utilización correcta del capital intelectual, proporcionándole el entrenamiento, motivación , integración de equipos con la finalidad de estimular el liderazgo creativo, la excelencia y la innovación que el mercado globalizado demanda

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

En la medida que la gerencia se identifica con el alcance y las repercusiones positivas que se derivan de la gestión correcta del capital intelectual se logra:

- Hacer más eficientes los sistemas y procesos de capital Intelectual para reducir costos, realizando mejoras en el proceso de captación y selección de personal.
- Mejorar la productividad, ya que, con una buena administración del capital intelectual se impulsa el rendimiento operativo debido a mejoras en la disposición del personal.
- Alinear al personal con metas y objetivos para impulsar el rendimiento del negocio, alentando y estimulando el compromiso de los trabajadores con la empresa creando mejoras en la cultura organizacional.
- Asegurar la posición de la empresa dentro del mercado, ya que, un capital intelectual rico creara sin duda alguna valor, aunque intangible pero muy valorado, a la compañía.
- Además en la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es las capacidades particulares que tienen las personas dentro de la organización.
- Identificar y comprender los lineamientos básicos de la psicología aplicada y sus implicancias prácticas y efectivas en la administración, gerenciación y conducción del Talento humano en la organización.
- Promover la reformulación de comportamientos y actitudes del profesional administrador en un marco del nuevo perfil del gerente de calidad.
- Entender y comprender que la práctica profesional del administrador no solo radica en conocer y aplicar las herramientas técnico - científicas de la Administración, sino en el autoconocimiento y la habilidad para conocer y comprender el complejo mundo del comportamiento humano en la organización.
- Aplicar técnicas básicas de dinámica grupal en el proceso de comunicación y resolución de conflictos interpersonales laborales.
- Manejar los conflictos individuales y/o grupales y la solución de los mismos en pro del desarrollo de la productividad y excelencia laboral.
- Dominar las técnicas elementales del sistema actitudinal y motivacional, el liderazgo, la creatividad y el dinamismo propulsor en empresas modernas.

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

¿Cuál es la función de la Gerencia de capital intelectual en la empresa?

¿Es importante Desarrollar un programa de Gerencia de capital intelectual en las empresas

¿Cual es la importancia de la cultura organizacional en la empresa moderna?

¿Por qué es necesario implementar modelos de comportamiento organizacional?

¿Las características de la planeación estratégica son aplicables al capital intelectual

Por que es necesario implementar la cultura corporativa en las organizaciones?

¿Como se debe desarrollar el liderazgo en el Capital Intelectual en las organizaciones?

¿Cómo un gerente de Capital intelectual puede resolver problemas no estructurados de los si estructurados, en una organización?

¿Cuál es el rol de un gerente de Capital intelectual en la empresa?

¿Cómo debe comportarse un gerente de Capital intelectual frente a sus dirigidos en el contexto de las empresas de hoy?

¿Cuáles son las principales diferencias entre autogestión y cogestión?

¿Cómo se diseña un programa de responsabilidad social empresarial?

¿Qué implica para un gerente de Capital intelectual alinear el personal?

¿En qué consiste la participación y por qué es importante para la eficiencia de la empresa?

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
- Administración
- Ética

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

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.

- Participación activa y dinámica: Trabajos casuísticos en equipo (docente-estudiantes e invitados).
- Lecturas, análisis y presentación de ideas fuerza para discusión en grupo.

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	TIEMPOS DE TRABAJO POR CRÉDITOS: TUTORÍA, TRABAJO AUTÓNOMO, TRABAJO COLABORATIVO	BIBLIOGRAFÍA

				APRENDIZAJE	HT D	HT C	HTA	
Como desarrollar el potencial de la gente. Semanas 1	Importancia e la Gerencia de Capital Intelectual Falencias de las Organizaciones Causas y efectos de las fallas organizacionales	Determina la importancia de la Gerencia de Capital Intelectual para dar solución a las principales falencias que aquejan a las organizaciones y explicar las causas y los efectos de las fallas detectadas.	¿Cuál es la función de la Gerencia de Capital Intelectual en la empresa?	Dialogo educativo Foros estudiantiles Trabajo colaborativo Trabajo Independiente. Multimediado – TIM.	3	6	9	Gestión del Recurso Humano en la Empresa. Carmona Valencia Fernando, Tecnopress ediciones, 2.004 
Como desarrollar el potencial de la gente. Semanas 2	Las funciones de la Gerencia de Capital intelectual Los administradores y el proceso administrativo	Identifica e interpreta, la función de la gerencia del Talento Humano dentro del proceso administrativo	¿ Es importante Desarrollar un programa de Gerencia del Talento Humano en las empresas?	Enseñanza frontal (cara a cara), dialogo educativo Trabajo Independiente. Multimediado – TIM. Foros estudiantiles	3	6	9	Gestión del Recurso Humano en la Empresa. Carmona Valencia Fernando, Tecnopress ediciones, 2.004 
Como desarrollar el potencial de la gente. Semanas 3	Las funciones de la Gerencia de Capital intelectual Los administradores y el proceso administrativo	Identifica e interpreta, la función de la gerencia de capital intelectual dentro del proceso administrativo	¿ Es importante Desarrollar un programa de Gerencia del Talento Humano en las empresas?	Enseñanza frontal (cara a cara), dialogo educativo Trabajo Independiente. Multimediado – TIM.	3	6	9	Gestión del Recurso Humano en la Empresa. Carmona Valencia Fernando, Tecnopress ediciones, 2.004 
Nuevos desafíos de la gestión de capital intelectual	Contexto de la gestión del capital intelectual Objetivos de la gestión del capital intelectual	Reconoce la importancia que tiene la Gerente de capital intelectual para el desarrollo adecuado de una empresa.	Cual es la importancia de la cultura organizacional en la empresa moderna?	Dialogo educativo, coloquio pequeños grupos, enseñanza frontal. Lectura programada	3	6	9	Dirección y Administración Integrada de Personas. Ariza José Antonio y otro, Edit. Mc Graw Hill 2004
Estrategia, estructura y cultura. Semanas 5	Estructura del órgano de gestión del capital intelectual responsabilidad	Reconoce la importancia que tiene la Gerencia del Talento Humano para el desarrollo adecuado de	Cual es la importancia de la cultura organizacional en la empresa moderna?	Dialogo educativo, coloquio pequeños grupos, enseñanza frontal. Lectura	3	6	9	Dirección y Administración Integrada de Personas. Ariza José Antonio y otro, Edit. Mc Graw hill 2004

	del línea y función de asesoría (staff	una empresa.		programada				
Los modelos de comportamiento organizacional Semanas 6	Tipos de organización Lineal Funcional Línea staff	Interpreta los principios comportamiento Organizacional	¿Por qué es necesario implementar modelos de comportamiento organizacional?	Discusión por grupos de cada modelo y presentación del sistema 4 de Likert	3	6	9	Franklin Fincowsky, E.B. 2005. Organización de Empresas. Análisis, diseño y estructura. Ed. Mc Graw Hill. México, D.F. 
Los modelos de comportamiento organizacional Semanas 6	Cambios y transformaciones en el escenario mundial Cambios y transformaciones en la función de capital intelectual Nuevos papeles de la función de Administración del talento humano y del capital intelectual	Interpreta los principios comportamiento Organizacional	¿Por qué es necesario implementar modelos de comportamiento organizacional?	Discusión por grupos de cada modelo y presentación del sistema 4 de Likert	3	6	9	Franklin Fincowsky, E.B. 2005. Organización de Empresas. Análisis, diseño y estructura. Ed. Mc Graw Hill. México, D.F. 
Planeación estratégica del talento humano Semanas 8	Visión estratégica de negocios análisis FODA del capital intelectual	Asume criterios de Planeación Estratégica del capital intelectual frente a la organización	¿Las características de la planeación estratégica del talento humano son?	Método de caso, simulación y dialogo educativo	3	6	9	Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa, Rodríguez Valencia Joaquín ediciones Granica S.A.2004
Planeación estratégica del talento humano Semanas 9	Diagnostico organizacional Estrategias para el capital intelectual	Asume criterios de Planeación Estratégica del capital Intelectual frente a la organización	¿Las características de la planeación estratégica del talento humano son?	Método de caso, simulación y dialogo educativo	3	6	9	Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa, Rodríguez Valencia Joaquín ediciones Granica

								S.A.2004
Planeación estratégica del talento humano Semanas 10	PCI Y POAM para el capital Intelectual Planeacion estratégica evaluación acción	Asume criterios de Planeación Estratégica del capital Intelectual frente a la organización	¿Las características de la planeación estratégica del talento humano son?	Método de caso, simulación y dialogo educativo	3	6	9	Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa, Rodríguez Valencia Joaquín ediciones Granica S.A.2004
Cultura corporativa y la responsabilidad social Empresarial Semana 11	Principios organizacionales Cultura Organizacional Cultura corporativa	Propone y argumenta los principios de la cultura corporativa en una empresa real.	Es necesario implementar la cultura corporativa en las organizaciones? ¿Por qué?	Discusión grupal de los temas del módulo Foro por Internet	3	6	9	Cartilla del Trabajo 2008. Tercera Edición Actualizada y Ampliada. Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego. Sello Editorial Universidad de Medellín 
El mejoramiento continuo (liderazgo a través de las personas) Semana 12	Definir enfoques de rasgos del liderazgo Distinguir los diferentes tipos de comportamiento y estilos de liderazgo	Propone y argumenta los principios del liderazgo en una empresa real.	Como se debe desarrollar el liderazgo en las personas de la organización?	Asignación trabajos, dialogo educativo y debate	3	6	9	Dessler, Gary. Administración de Personal, Edit. Prentice Hall, 2.001 
Las transiciones para las organizaciones Semanas 13	Ola de reorganizaciones Creatividad e innovación Cambio organizacional Desarrollo de las personas Desarrollo organizacional	Establece funciones y procedimientos acorde a las necesidades de la organización, aplicando eficientemente los procesos transicionales en las organizaciones	¿Los cambios que se deben dar a nivel de capital intelectual en las organizaciones sirven para la búsqueda de la eficiencia y eficacia?	Método de caso, simulación y dialogo educativo	3	6	9	Wherter William y Davis Keith. Administración de Personal y recursos humanos. Mc Graw Hill, quinta edición, 1.996  Alfonso Jiménez, Jiménez Fernández

								Jiménez Alan Watson – 2000
Los indicadores de la gestión humana. El capital intelectual y su parametrización. Semana 14	Indicadores de Gestión Fundamentos para la medición del capital intelectual Indicadores de gestión para el proceso de capital intelectual Indicadores de la contribución estratégica del capital intelectual	Interpreta, propone y argumenta estructuras organizacionales idóneas para cada empresa.	¿De que manera contribuyen los índices de gestión a las organizaciones?	Debate, dialogo educativo y simulación grupal	3	6	9	Mondy. Administración de Recursos Humanos, Edit. Mc Graw Hill, 1.998 José Castillo Aponte; Administración de persona,ºEd. ECOE2006
Conflicto en las organizaciones Poder y política Mantenimiento y servicios al personal Semana 15	Estilos de administración Relaciones con los empleados Programas de asistencia al empleado Disciplina Administración de conflictos	Identifica y describe los conflictos organizacionales de una empresa de forma coherente.	¿Qué estilos de dirección e implementación son más eficientes en las Organizaciones ?	Asignación de roles entrega de libretos por grupos de trabajo	3	6	9	Mondy. Administración de Recursos Humanos, Edit. Mc Graw Hill, 1.998 José Castillo Aponte; Administración de persona,ºEd. ECOE2006
Técnicas de la comunicación; el lenguaje no verbal el arte de escuchar Semana 16	Comunicaciones internas Necesidad de información Banco de datos de capital intelectual Sistemas de información	Identifica y describe las políticas de comunicación y utiliza el lenguaje no verbal en su nueva realidad.	¿Con un buen sistema de información las organizaciones son más eficientes?	Formulación de preguntas individual; clasificación de las transacciones en la Información real	3	6	9	Mondy. Administración de Recursos Humanos, Edit. Mc Graw Hill, 1.998 José Castillo Aponte; Administración de persona,ºEd. ECOE2006

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evaluación diagnóstica:

Se propone valorar los esquemas cognitivos de los estudiantes (los conocimientos previos), en beneficio del logro de aprendizajes significativos.

Evaluación formativa:

Aquí interesa como se está realizando el proceso de aprendizaje, en el sentido de la significatividad de los aprendizajes, la profundidad y complejidad de los mismos, es decir la calidad de las relaciones logradas entre los nuevos aprendizajes y los

conocimientos anteriores, también importan los errores cometidos por los estudiantes porque ponen al descubierto la calidad de los aprendizajes así como los que faltarían para lograr los objetivos formativos propuestos en el curso académico.

Evaluación sumativa:

De acuerdo con la exigencia de la institución, esta se realizara al final de cada fase del proceso de enseñanza aprendizaje, para cuantificar el nivel de competencias y está compuesta por tres cohortes, Primer corte 30%, segundo corte 30% y tercer corte 40% y la escala de calificación es de 1 a 5

Los anteriores criterios de evaluación están directamente relacionados con la metodología, los acuerdos pedagógicos logrados al inicio del curso y lo consagrado en el reglamento estudiantil.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS GALICIA, FERNANDO (1998). **Administración de los Recursos Humanos**. Edit. Prentice-Hall/ Hispanoamericana, S.A. México.
- ALAVA C. CÉSAR (1994). **Psicología Clínico laboral**. Edit. San Marcos. Lima, Perú,
- AURELIO CRISÓLOGO ARCE (1994). **Dinámica de Grupos**. Edic. Abedul E.I.R.L. Lima, Perú.
- AVENZUR FELIX LILY (1998). **Manual de Dinámica: Vamos a jugar**. Edit. PAIS. Lima, Perú.
- COWLIN, ALDO – PHILIP JAMES.(1997). **La esencia de la Administración de Personal y las Relaciones Industriales**. Edit. Prentice-Hall/Hispanoamericana, S.A. México.
- CRISÓLOGO ARCE, AURELIO (1994). **Dinámica de Grupos**. Edic. Abedul E.I.R.L. Lima.
- KEITH DAVIS –JHON W. NEWSTROM. (1997). **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Edit. McGraw- Hill/ Interamericana, S.A., México.
- CHIAVENATO IDALBERTO (1997). **Administración de Recursos Humanos**. Edit. Atlas, S.A. Colombia.
- CHARLES G. MORRIS (1997). **Psicología**. Edit. Prentice-Hall/ Hispanoamericana, SA., México.
- CHARLES W. L. HILL – GARETH, JONES. (1996). **Administración Estratégica**. Edit. McGraw- Hill/Interamericana, S.A., México.
- DE LA POZA, JOSÉ M. (1990). **Seguridad e Higiene Profesional**. Edit. Paraninfo SA. Madrid, España.
- ELWOOD N. CHAPMAN (1995). **Actitud: Disposición mas Valiosa**. Grupo Edit. McGraw- Hill/ Interamericana, SA., México.
- FLORES GARCÍA JOSÉ (1998). **Comportamiento Humano en las Organizaciones**. Lima, Perú.
- GARY DESSLER (1996). **Administración de Personal**. Edit. Prentice- Hall/ Hispanoamericana, S.A. México
- GUIZAR M. RAFAEL (1997). **Desarrollo Organizacional**. Edit. Mc Graw-Hill/Interamericana, S.A. México.
- HERSEY, P y BLANCHARD K. (1998). **Administración del Comportamiento Organizacional**. Edit. Prentice- Hall/ Hispanoamericana, S.A. México

KEITH DAVIS –JHON W. NEWSTROM (1997). **Comportamiento Humano en el Trabajo**. McGraw- Hill/ Interamericana, S.A. México

LUVE BRUNET (1997). **Clima del trabajo en las organizaciones**. Edit. Trillas, S.A., México.

LAZZATI, SANTIAGO – SANGUINETI EDGARDO (2003). **Gerencia y liderazgo**. Edit. Macchi Grupo Editor, S.A. Argentina.

NEVES DE ALMEYDA, FERNANDO. (1995). **Psicología para Gerentes**. Edit. Edit. McGraw-Hill/ Interamericana, S.A. México.

MICROSOFT ENCARTA (1993-1998).**Enfermedades Laborales y Ambientales**. Microsoft Corporation.

MYERS, DAVID. (2000). **Psicología Social**. Edit. McGraw-Hill/ Interamericana, S.A. Colombia.

PAUL HERSEY. KENETH B. BLANCHART. (1998). **Administración del Comportamiento Organizacional**. Edit. Prentice- Hall/ Hispanoamericana, S.A. México.

PINTADO PASAPERA, EGARD A. (2005). **Comportamiento Organizacional**. Edit. Arco Iris. Lima, Perú.

PRES, EDUARDO. (2005). **Psicología de las organizaciones**. Edit. Macchi Grupo Editor, S.A. Argentina.

STEPHEN P. ROBBINS. (1998). **Comportamiento Organizacional**. Edit. Prentice-Hall /Hispanoamericana, SA., México.

STEPHEN P. ROBBINS. (1997). **Fundamentos del Comportamiento Organizacional**. Edit Prentice- Hall/ Hispanoamericana. México.

STEPHEN WORCHEL – WAYNE SHEILSKE. (1998). **Psicología: Fundamentos y Aplicaciones**. Edit. Prentice- Hall/ Hispanoamericana, S.A. España.

SORIA MURILLO. (1994). **Relaciones Humanas**. Limusa SA., México.

R. WAYNE MONDY-ROBERT M. NOE. (1997). **Administración de Recursos Humanos**. Edit. Prentice- Hall/ Hispanoamericana, S.A. España

TOMPSOM – STRICKLAND. (1994). **Dirección y Administración estratégica**. Edit. McGraw – Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

VALLE CABRERA, RAMÓN. (1995). **Gestión Estratégica de los Recursos Humanos**. Addison Wesley. Iberoamericana SA. EEUU.

WILLIAM B. WERTHER, JR. K. DAVIS. (1991). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. McGraw- Hill/ Interamericana, S.A. México.

WENDELL FRENCH-CECIL H. (1996). **Desarrollo Organizacional**. Edit. Prentice- Hall /Hispanoamericana, S.A. México.