

<b>Nombre de la asignatura</b>	Competencias Gerenciales
<b>Código</b>	300ANP009

### Información básica

<b>Departamento que ofrece la asignatura:</b>		Departamento de Gestión de las Organizaciones	
<b>Núcleo Básico de Conocimiento:</b>		Manejo de Personal	
<b>Área de conocimiento:</b>			
<b>Créditos:</b>	<b>Horas con acompañamiento docente</b>		<b>Horas de trabajo independiente:</b>
3 créditos	<b>Horas de clase:</b>	<b>Horas de práctica o laboratorio</b>	6 horas por semana
<b>Total horas:</b>	3 horas por semana	No aplica	
48 horas			
<b>Modalidad:</b>	Presencial		
<b>Idioma en la que se imparte:</b>	La asignatura se dicta solo en español		
<b>Prerrequisitos:</b>			
*	300LEI040-English 4		
<b>Correquisitos:</b>			

### Asignaturas equivalentes:

### Descripción

La temática de la asignatura comienza por ubicar a los estudiantes en la importancia que tiene para las empresas contar con un rumbo claro, que le permita lograr acuerdos y tomar decisiones que la encaminen en el cumplimiento de sus objetivos, lo que finalmente se alcanza o se hace realidad por medio de un seguimiento y control de las actividades realizadas, con lo que se pueden tomar medidas correctivas, para luego, relacionarlo con el papel que juegan los líderes en ese proceso y la importancia de contar con las competencias necesarias, en lo cual se profundiza en la medida que el curso avanza, para poder desempeñarse de acuerdo con las expectativas de la organización.

### Objetivos

Objetivos propuestos en la asignatura:

- El estudiante estará en la capacidad de generar propuestas para el mejoramiento de las competencias profesionales requeridas para su crecimiento profesional.
- El estudiante estará en la capacidad de valorar las acciones que se realizan en las organizaciones para potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores y equipos de trabajo.

**Contenido**

**I. DESEMPEÑO GERENCIAL Y COMPETENCIAS:**

- La organización como sistema socio técnico: la razón de ser de la organización.
- Procesos organizacionales - Procesos de dirección.
- Roles gerenciales
- ¿Qué es ser gerente? ¿Puedo yo ser gerente? ¿Qué debo hacer para ser gerente?
- ¿Qué son competencias?
- Enfoques y tipos de competencias.
- Competencias requeridas para desempeñar roles gerenciales.

**II. GERENCIA ESTRATÉGICA DE SÍ MISMO - CONOCIÉNDOSE Y CONOCIENDO A OTROS:**

- Descubriendo cuatro estilos de comportamiento y explorando las preferencias generales de mi estilo:
  - Diversidad y diferencias individuales.
  - Estilos comportamentales en el trabajo.
  - Descubriendo mi estilo comportamental.
- Autoconocimiento:
  - Autoconocimiento: Importancia, aporte a la vida personal, aspectos (dimensiones) fundamentales.
  - Conocimiento de los demás: Valores personales y actitud frente a otros.

**III. COMPETENCIAS GERENCIALES ¿ DESEMPEÑO GERENCIAL INSPIRADOR DE PROPÓSITOS:**

- Comunicación:
  - Aprendiendo a adaptar mi manera de comunicarme con los distintos estilos:
  - Diversas necesidades y preferencias de cada estilo comportamental.
  - Comunicación inapropiada o improductiva.
  - Maneras de volverse más efectivo con cada estilo.
- Establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo:
  - La comunicación efectiva.
  - La comunicación de apoyo.
  - Atributos y principios de la comunicación.
- Formación y desarrollo de equipos:
  - Aprendiendo a trabajar en equipo.
  - Roles en el equipo de trabajo.
  - Integración de equipos de trabajo.
  - Evolución y desarrollo del equipo.
  - Orientación de equipos de trabajo.
- Negociación, relaciones y manejo del conflicto:
  - Aprendiendo sobre mi comportamiento cuando estoy en conflicto con otros:
    - Diferentes maneras como cada uno de los cuatro estilos comportamentales responden ante conflictos
  - Mi estilo comportamental durante conflictos y el impacto que éste tiene en las personas.

- Empatía con los estilos comportamentales de colegas y compañeros durante conflictos.
- Habilidades intuitivas para el manejo conflictos.

-Manejo de conflictos:

- Ambivalencia frente al conflicto.
- Tipos de conflictos.
- Métodos para manejo de conflictos.

-Integridad personal y proyección social.

--Autenticidad:

- Aceptación de sí mismo,
- Veracidad,
- Integridad,
- Autoestima,
- Honradez,
- Identidad personal.

--Solidaridad:

- Responsabilidad,
- Generosidad,
- Desprendimiento,
- Cooperación,
- Participación.

**IV. COMPETENCIAS GERENCIALES ¿ DESEMPEÑO GERENCIAL GENERADOR DE RESULTADOS:**

-Liderazgo y dirección de personas:

--Aprendiendo a adaptar mi enfoque de dirección basándome en la disposición y la habilidad:

- La disposición y habilidad para el trabajo.
- Enfoques al dirigir.
- Disposición y habilidades percibidas.
- Juego de roles sobre colaborador clave.

-Poder e influencia:

- Concepto de poder e influencia
- Fuentes y estrategias de poder
- ¿Qué es liderazgo?
- Enfoques y estilos de liderazgo.
- Transformación del poder en influencia: liderazgo.

-Orientación a objetivos:

- El Sistema de dirección por medio de objetivos.
- Fijación de metas de desarrollo personal.
- Indicadores de gestión.

**V. COMPETENCIAS GERENCIALES ¿ DESEMPEÑO GERENCIAL ESTRATÉGICO:**

Pensamiento estratégico:

- Entendimiento estratégico:
  - Concepto de estrategia.

- Enfoque sistémico.
- Enfoque estratégico.

-Toma de decisiones:

- Soluciones analíticas para la toma de decisiones.
- Soluciones creativas para la toma de decisiones
- Bloqueos conceptuales en la toma de decisiones y formas de superación.

Proactividad:

- Características y elementos del entorno organizacional.
- Paradigmas vs. Cambio.
- ¿Qué es proactividad?
- Pensamiento y lenguaje proactivo.

-Desarrollo de competencias:

- Identificación de brechas de competencia.
- Plan individual de mejoramiento.
- Fuentes de adquisición de las competencias.

**Estrategias Pedagógicas**

-En el desarrollo del curso y de sus contenidos, los estudiantes, con el apoyo y la orientación del docente, contextualizan la realidad de las organizaciones, desarrollando un ejercicio práctico, en grupo, aplicado a una empresa, por medio del cual se realiza el diagnóstico de las competencias gerenciales de uno de sus directivos y el establecimiento de un plan de mejoramiento que le permita fortalecer esas competencias con miras a potenciar su desempeño.

-Los estudiantes realizan actividades prácticas, donde por medio de dinámicas en equipos de trabajo y con apoyo del docente, se logra un mayor aprendizaje para el desarrollo de las competencias gerenciales necesarias para un buen desempeño profesional, así como el estudio de casos de empresas y/o personajes, líderes organizacionales, que le facilitan la comprensión del impacto y la importancia de dichas competencias en su vida.

-Los estudiantes evalúan sus competencias por medio de un instrumento como el DISC, que juega un papel muy importante en el análisis de sus fortalezas y debilidades y en el reconocimiento de la importancia de las diferencias individuales para lograr resultados en equipo.

-Los temas se trabajan por parte de los estudiantes a través de la investigación bibliográfica, el desarrollo de los temas en clase con exposiciones temáticas de los propios alumnos y clases magistrales aclaratorias, el estudio de casos, juego de roles, debates y talleres de apropiación de los conceptos básicos.

-Igualmente, se incentiva la investigación de campo aplicada a las organizaciones y el desarrollo académico de los temas incorporados en el programa, con lo cual se aplican los conocimientos al caso estudiado y real de una organización, el cual es expuesto y sustentado por los estudiantes con base en los lineamientos establecidos

**Evaluación**

-Primer parcial:	Examen	individual	escrito
<ul style="list-style-type: none"> <li>--Desempeño gerencial y competencias</li> <li>--Conociéndose y conociendo a otros</li> </ul>			
-Examen final:	Examen	individual	escrito (acumulativo)
-Ejercicio integrador	-	Primera	entrega:
<ul style="list-style-type: none"> <li>--Trabajo escrito (calificación grupal)</li> <li>--Exposición ante el grupo (calificación grupal)</li> </ul>			
-Ejercicio integrador - Segunda entrega:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>--Trabajo escrito (calificación grupal)</li> <li>--Exposición ante el grupo (calificación grupal)</li> </ul>			
-Ejercicio integrador - Entrega final:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>--Trabajo escrito (calificación grupal)</li> <li>--Exposición ante el grupo (calificación individual)</li> </ul>			
-Ejercicio, talleres y actividades en clase: (grupal)			
-Productos del curso - portafolio de evidencias:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>--Prueba(s) Disc aplicada(s)</li> <li>--Talleres Disc (completos).</li> <li>--Dinámicas realizadas en clase.</li> <li>--Autovaloración de competencias.</li> </ul>			

**Bibliografía**

**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**  
 -WHETTEN, David y CAMERON, Kim. Desarrollo de habilidades directivas. Pearson, 8ª edición. México D.F. 2011.

**BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:**  
 -ALLES, Martha Alicia. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Editorial Granica. Buenos Aires, 2007.  
 -ARES, Antonio. La conducta proactiva como conducta estratégica opuesta a la conducta pasiva. Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista, Asociación Española de Análisis Transaccional, No. 58, 2008, pág. 129-136.  
 -ARGANDOÑA, Antonio. Reputación y humildad en la dirección de empresas. IESE Business School, Universidad de Navarra. Working paper WP-1071. Madrid, 2013.  
 -ATEHORTÚA RUEDA, José Silvestre. Habilidades gerenciales, El líder creativo, los equipos de trabajo y la comunicación, Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá D.C., 2006.  
 -BRACHO, Ana Concepción. Desempeño Gerencial: Funciones y Roles en la práctica, Profesora decanato de Administración y Contaduría UCLA, en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=88001402>.  
 -CALDERÓN, Gregorio, y otros. Competencias laborales de los gerentes de talento humano,

INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 23, enero - junio de 2004.

- CROSBY, Philip. Liderazgo: el arte de convertirse en un ejecutivo. D.F. McGraw-Hill. México, 1990.
- CHIAVENATO, Idalberto, Comportamiento Organizacional. McGraw Hill, 2006.
- DALE, Margaret, ILES, Paul. Habilidades gerenciales. Bogotá D.C. Legis Editores, S.A. 1992.
- GARVIN, David, Los procesos de organización y dirección. Harvard Deusto Business Review, número 90, p. 14-25, 1999 (parte I), número 91, p. 26-33, 1999 (parte II).
- GOLEMAN, Daniel. Cómo ser un líder. Ediciones B.S.A. Barcelona, 2015.
- GONZÁLEZ, Rodolfo. Creando valor con la gente. Editorial Norma, Bogotá D.C., 2005.
- Ejecutivos talentosos empresas triunfadoras, Editorial Educativa. Bogotá D.C., 2008.
- GOSLING, Jonathan y MINTZBERG, Henry, Las cinco mentes de un directivo, Harvard Deusto Business Review, número 120, p. 10-20, 2004.
- LEVY-LEBOYER, Claude. Gestión de las Competencias, cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Ediciones Gestión 2000, Barcelona, 2003.
- MADRIGAL, Bertha y otros. Habilidades directivas. McGraw-Hill. México, 2009.
- MINTZBERG, Henry, QUINN, James y VOYER, John. El Proceso Estratégico, conceptos, contextos y casos. Prentice Hall, 1997.
- MINTZBERG, Henry. The Manager's Job: Folklore and Fact. Harvard Business Review. Julio-agosto 1975.
- MONARTH, Harrison. 360 grados de influencia. Editorial Norma. Bogotá D.C., 2012.
- PALADINO, Marcelo; DEBELJUH, Patricia; DEL BOSCO, Paola. Integridad: respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. Revista Cuadernos de Difusión, Universidad ESAN, volumen 10, No. 18-19, dic. 2005.
- ROMERO, Daniel. El oficio del gerente. En <http://www.liderazgoygerencia.blogspot.com/>. 2005
- SCHERMERHORN, John, HUNT, James y OSBORN, Richard. Comportamiento Organizacional, Limusa Wiley, 2004.
- STEIN, Guido. Las raíces del liderazgo. IESE Business School, Universidad de Navarra. Madrid, 2013.
- TAFURT, Juan y otros, Identificación y análisis de las competencias gerenciales en Colombia, Consultoría elaborada por Gerencial Ltda, Bogotá D.C., 2003..

**Control De Cambios (Fecha)**

26 de Junio de 2018