



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA CORPORATIVA

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

Nombre de la asignatura:				Código	Trimestre	U.C.	Pre - Requisito
CONFORMACION DE EQUIPOS EFECTIVOS DE TRABAJO BAJO LA PLATAFORMA PNL				CEE-305		3	S/P
Tipo de Asignatura:	Nivelatoria	Obligatoria	Electiva	DENSIDAD HORARIA			
				H.T	H.P/H.L	H.A	THS/Trim
				<u>48</u>			<u>8 / 48</u>
Profesores especialistas:				Elaborado por:			
Lic. Myriam Fernández				Dr. José Gallardo			
Fecha de última revisión	Revisado por			AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO			
	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO		(FIRMA Y SELLO)			
13/10/2005							

FUNDAMENTACIÓN

El análisis de los nuevos descubrimientos sobre el funcionamiento del cerebro y sus implicaciones en la gerencia, parte del hecho de que las personas tienen diferentes estilos de pensamiento, las informaciones de los hallazgos de las neurociencias están orientados a realizar un cambio en la manera de administrar; a colocar la gerencia en una nueva dimensión bajo el concepto del conocimiento, la sabiduría y el desarrollo de las competencias, tanto técnicas como estructurales, de la gente que trabaja y los que dirigen, al mostrar que el potencial del cerebro es el que dirige y controla todo lo que pensamos, lo que hacemos.

De aquí surge el hecho de utilizar la “Revolución” del Cerebro en las Organizaciones como herramienta gerencial donde la PNL es una de ellas en la comunicación y representación entre las personas.

Los cambios de hoy, son impredecibles, rápidos, difíciles de manejar; luego es necesario aprender a responder inteligentemente a esos cambios y no sólo esperar los cambios, de una manera reactiva responder a esos cambios.

Hay que enfrentar el cambio de una manera organizada y planificada mediante cambios actitudinales frente a nuevos paradigmas, examinar la complejidad de las transformaciones con otra percepción del ambiente y crear nuevos mapas mentales.

Se espera que el nuevo gerente de hoy maneje los activos tangibles e intangibles dentro de su organización usando la gerencia del conocimiento, ya que el será el nuevo custodio del talento y del capital intelectual de los que forman un equipo.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Proveer conocimientos y técnicas para la conformación de equipos de trabajo efectivos en su desempeño empresarial, basados en la Tecnología del Cerebro Integral como herramienta gerencial.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
LAS NEUROCIENCIAS Y LA ACTITUD DE LAS PERSONAS		MOSTRAR LOS HALLAZGOS RECIENTES DE LAS NEUROCIENCIAS, PRINCIPALMENTE HACIENDO ÉNFASIS EN LA PERCEPCIÓN PARA FIJAR CÓMO Y DÓNDE SE FORMAN MAPAS MENTALES O PARADIGMAS.	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Explicar la relación de la neurociencia con la actitud, aptitud de las personas.	• La teoría del Cerebro Triuno (MacLean). • Teoría de R. Sperry • Hemisferios cerebrales. • El Cerebro como sistema de energía. • Nueva dimensión gerencial. • La Productividad del conocimiento. • La percepción Vs. la Visión	• Exposición teórica. • Controles de lectura fuentes bibliográficas. • Ejercicio sobre determinación de las creencias. • Determinación de los valores gerenciales. • Método de la demostración.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
• Exposición de los participantes en la búsqueda, análisis e interpretación de sus sistemas de creencias, valores, hábitos y principios.			

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
LOS ESTILOS DE PENSAMIENTOS Y LAS COMPETENCIAS		DETERMINAR LOS DIFERENTES ESTILOS DE PENSAMIENTOS DE LOS PARTICIPANTES.	
DURACIÓN			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Determinar los diferentes estilo de Pensamientos. 2. Determinar las competencias de los participantes. 3. Clasificar a los participantes según estilo de pensamientos. 4. Analizar los beneficios de los hallazgos. 5. Elaborar el código de preferencia mental.	• Conceptos sobre los mapas mentales. • Teoría de Ned Herrmann (TCI). • Conceptos de competencias. • La sinergia y la antisinergia. • Elaborar un código mental de un líder usando la TCI.	• Uso de las herramientas de la TCI. • Exposición teórica sobre la TCI. • Ejercicio: determinar perfil básico de las competencias conductuales.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
• Presentación y análisis de los hallazgos del modelo de Herrmann en forma individual, selección de las personas para conformen equipos homogéneos y heterogéneos de alto rendimiento y sus usos.			

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
EQUIPOS VS GRUPOS		DEMOSTRAR EL APOORTE DE LA PNL EN LA GERENCIA COMO HERRAMIENTA DEL POTENCIAL DEL CEREBRO, VALORANDO Y EXPERIMENTANDO EL PROCESO DE COMUNICACIÓN.	
DURACION			
16 HORAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Demostrar el aporte de la PNL en la gerencia como herramienta del potencial del cerebro. 2. Conocer sobre el proceso de comunicación.	• Concepto de la PNL. • Teoría constructivista de la comunicación. • Conductas asociadas a los cuadrantes cerebrales. • Estimulación neuronal. • La comunicación y sus niveles. • Pensamiento y lenguaje metafórico.	• Método expositivo. • Método de taller. • Ejercicio y determinación de los canales de representación y comunicación. • Ejercicio práctico de comunicación en el colectivo.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
• Plenaria de conclusiones sobre comunicación y liderazgo utilidad en el medio empresarial del conocimiento de los elementos visual, auditivos y cenestésico en el trabajo.			

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
LIDERAZGO BASADO EN PRINCIPIOS		ESTIMULAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO EFECTIVO.	
DURACION			
16 HORAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Incorporar las herramientas de la TCI y la PNL al contexto del liderazgo y la capacidad de dirigir una organización. 2. Identificar los diversos Tipos de liderazgo. 3. Estudiar Los 7 hábitos del gerente altamente efectivo de S. Covey. 4. Conocer los principios para la conformación de un equipo efectivo, razonando sobre el concepto y las características de los equipos de alto desempeño.	• Concepto de liderazgo. Qué debe ser y hacer un líder. • El cambio y la resistencia al cambio. • Pensamiento creativo en la solución de problemas. • Pensamiento racional en el análisis de situaciones y/o problemas. • Barreras para estructurar los equipos. • Grupos de trabajo Vs. Equipos.	• Liderazgo y gerencia. • Líder del siglo XXI. • Ejercicio práctico sobre la capacidad de dirigir. • Ejercicio de pensamiento analístico y creativo. • Ejercicio para determinar el nivel de auto-estima.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
• Exposición del ejercicio. Elaboración de un perfil de un líder en su organización usando la TCI. • Presentación de los trabajos seleccionados por los equipos formales, con temas a discreción de los participantes, usando las herramientas y conceptos estudiados. • Presentación visual usando Power Point y Video Beam en un tiempo de 30 minutos, más 10 minutos de análisis, preguntas y respuestas			

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta J. **El Tiempo, la PNL y la Inteligencia Emocional**. Ediciones Gestión 2.000 S.A. Madrid. España. 2.005.
- Cardon Alan. **Coaching de Equipos**. Ediciones Gestión 2000 S.A. Madrid. 2.005.
- Carrión S. **Inteligencia Emocional con PNL**. EDAF Editores. Madrid. España. 2.001.
- Covey S. **El 8vo. Hábito: de la Efectividad a la Grandeza**. Ediciones Paidos Ibérica. Madrid. España. 2.005.
- _____. **El Liderazgo Centrado en Principios**. Ediciones Paidos Ibérica. Madrid. 1.999.
- Dilts R. **Cómo Cambiar las Creencias con la PNL**. Editorial Sirio. España. 2.000.
- Harvard Business Essentials. **Cómo crear Equipos Efectivos**. Ediciones Gestión 2.000 S.A. Madrid. España. 2.005.
- Harvard Business School Press. **Equipos que Funcionan**. Ediciones Gestión 2.000 S.A. Madrid. España. 2.004.
- Kernberg O. **Ideología, Conflicto y Liderazgo en Grupos y Organizaciones**. Ediciones Paidos Ibérica S.A. 2.003.
- O'Connor y Prior. **PNL y Relaciones Humanas**. Editorial Paidos Ibérica. 2.001.
- Palomo María. **Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo**. ESIC Editorial. Madrid. 2.000.