



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

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

Nombre de la asignatura:				Código	Trimestre	U.C.	Pre - Requisito
DESARROLLO GERENCIAL Y LIDERAZGO				DGL-215			
Tipo de Asignatura:	Nivelatoria	Obligatoria	Electiva	DENSIDAD HORARIA			
				H.T	H.P/H.L	H.A	THS/Trim
							32
Profesores especialistas:				Elaborado por:			
MSC. MAIRA DORANTE SOTO				MSC. MAIRA DORANTE SOTO			
Fecha de elaboración	Revisado por			AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO			
	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO		(FIRMA Y SELLO)			
ENERO, 2004							
Fecha de última revisión							
FEBRERO, 2008							

FUNDAMENTACION

El presente programa tiene como propósito suministrar una fundamentación teórico – práctica sobre la función gerencial y la competitividad que las organizaciones modernas ahora más que nunca necesitan crear con líderes directivos, que tengan la habilidad operativa e interpersonal, enfocándolas en una tarea tanto técnica como social.

El mundo gerencial, actual, influenciado por diversos factores: Económico, social, político, cultural necesita un gerente, director, líder que se plantee nuevas exigencias, que le permitan transformar, descubrir y convertirse en un ser nuevo, capaz de comprender y liderar el cambio a través del desarrollo de competencias gerenciales en el ámbito educativo.

El programa esta estructurado por las siguientes unidades:

UNIDAD I: Fundamentos Conceptuales y Etimológicos.

UNIDAD II: Estilos de Liderazgo.

UNIDAD III: Competencias Gerenciales.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Valorar el impacto del liderazgo como instrumento respondiendo a las exigencias que demanda la función gerencial en las propuestas de cambio y transformación educativa.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y ETIMOLÓGICOS		DESCRIBIR LOS FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y ETIMOLÓGICOS DE LA GERENCIA INTERPRETANDO LA CONCEPCIÓN DEL PODER, LA AUTORIDAD, GERENCIA Y LIDERAZGO.	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Describir la función gerencial, sus alcances y enfoques partiendo del uso del poder, autoridad y liderazgo.	- Gerencia. - Poder. - Autoridad. - Liderazgo.	Enseñanza directa y cooperativa.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
Ensayo			

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
ESTILOS DE LIDERAZGO		ANALIZAR LOS ROLES Y FUNCIONES DEL LIDERAZGO MEDIANTE CUADROS COMPARATIVOS ENTRE LIDERAZGO Y AUTORIDAD, CONSIDERANDO EL IMPACTO PERSONAL EN EL POTENCIAL DE CAMBIO ORGANIZACIONAL EDUCATIVO.	
DURACION			
24 HORAS			
EVALUACION			
60%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar los roles y funciones del liderazgo. 2. Elaborar un cuadro comparativo entre liderazgo y autoridad. 3. Describir los diferentes estilos de liderazgo. 4. Interpretar el liderazgo como factor potencial del cambio organizacional educativo.	• Autoridad. • Líder (Concepto) • Características. • Liderazgo. • Estilos de liderazgo: Autocrático, democrático, liberal, contingencia, situacional, carismático, transformacional. • Impacto del liderazgo personal en el potencial de cambio organizacional educativo.	• Enseñanza directa y cooperativa.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Estudio de caso: Tres (03) casos prácticos Exposiciones: • Exposiciones grupales • Estudio de caso			

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
COMPETENCIAS GERENCIALES		CLASIFICAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL DESARROLLO DE LAS TÉCNICAS DE: MANEJO DE CONFLICTO, TOMA DE DECISIONES Y CREACIÓN DE EQUIPOS, CONSIDERANDO LA ONTOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN.	
DURACION			
16 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Reconocer las competencias gerenciales, como herramientas, como herramientas necesarias para desarrollar el proceso gerencial y de liderazgo en las organizaciones actuales.	• Competencias gerenciales. • Conflicto; Manejo de conflicto, técnicas de negociación, administración, tipos de conflicto. • Toma de decisiones. Estrategias, ventajas, desventajas, participantes. • Diseño y desarrollo de equipos. • Diferencia entre grupos y equipos. • Creación de equipos. • Barreras.	• Enseñanza directa y cooperativa.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Estudio de caso tipo taller .			

BIBLIOGRAFIA

- Drucker Peter. **Gerencia para el Futuro**. Editorial Norma. Bogotá. Colombia. 1994.
- Drucker. Peter. **La Sociedad Postcapitalista**. Editorial Norma. Bogotá. Colombia. 1997.
- Etkin Jorge. **La Empresa Competitiva: Grandeza y Decadencia, el cambio hacia una Organización Vivible**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. (s/f).
- Kierman Mathews. **Los Once Mandamientos de la Gerencia del Siglo XXI**. Editorial Prentice Hall. Bogotá. 1996.
- Kucmarski Thomas. **Innovación Estrategias de Liderazgo para Mercados de alta Competencia**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. 1997.
- Mc Gregor Douglas. **El Lado Humano de las Organizaciones**. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá. 1994.
- Naisbet J. y Alburdene P. **Megatendencias 2000**. Editorial Norma. Bogotá. Colombia. 1998.
- Quinn Robert E. y Faerman Sue R. **Maestría en la Gestión de Organizaciones. Un Modelo de Competencias**. Ediciones Díaz de Santos S. A. Madrid. 1995.
- Ramirez P. Noel y Cabello G. **Empresas Competitivas una Estrategia de Cambio para el Exito**. Editorial Mc Graw Hill. México. 1997.