



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
GRUPOS DE ALTO DESEMPEÑO BAJO LA HERRAMIENTA P.N.L				GAD-303		3	S/P
Tipo de Asignatura:	Nivelatoria	Obligatoria	Electiva	DENSIDAD HORARIA			
				H.T	H.P/H.L	H.A	THS/Trim
				48			8 / 48
Profesores especialistas:				Elaborado por:			
LIC. MYRIAM FERNANDEZ				DR. JOSE GALLARDO			
Fecha de última revisión	Revisado por			AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO			
	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO					
13/10/2005							
(FIRMA Y SELLO)							

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 progreso de las aptitudes, 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.

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 nuevas proyecciones intelectuales.

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 él será el nuevo custodio del talento y del capital intelectual de los que forman un grupo.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Proveer conocimientos y técnicas para la conformación de grupos de alto desempeño, 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 Vídeo 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.