



LIDERAZGO

Especialista en contenido:	Ing. MSc. Carmen A. Torín	AUTORIZADO POR: VICE-RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	ABRIL, 2003	
Elaborado por:	Ing. MSc. Carmen A. Torín	

FUNDAMENTACION

El desarrollo de las organizaciones está íntimamente ligado al liderazgo que ejercen sus directivos, pero al mismo tiempo, este desarrollo se basa en la capacidad de innovación que puedan desplegar las personas que hacen posible la permanencia de la organización en el tiempo.

Asimismo, la gestión del cambio puede ser definida como una función de liderazgo, legitimador del empleo de recursos orientados a la consolidación de fortalezas y a la minimización de las debilidades, mediante el desarrollo colectivo de creencias y valores capaces de sustentar nuevos procesos, nuevas políticas, a fin de incrementar las ventajas competitivas.

Para desarrollar una cultura innovadora en la empresa, es condición que sus conductores actúen como líderes.

Los conocimientos y destrezas adquiridos por el estudiante, lo colocarán en posición de ventaja para desempeñarse con éxito como Ingeniero en Telecomunicaciones, coordinador de proyectos, asesor, gerente, docente o empresario.

Bajo esta perspectiva, se ha diseñado el programa instruccional de Liderazgo con la certeza de que será un aporte de gran importancia para la formación de profesionales capaces de asumir nuevos retos.

El programa de Liderazgo, está constituido por las siguientes unidades:

- UNIDAD I:** EL INDIVIDUO COMO LIDER.
- UNIDAD II:** LIDERAZGO DE EQUIPOS.
- UNIDAD III:** LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA.

Proporcionar al estudiante los elementos teóricos para el desarrollo de habilidades que le capaciten organizar, dirigir empresas de Telecomunicaciones, de tener disposición para adaptarse al cambio, lo que le permite una mayor eficiencia en su gestión gerencial frente a la competencia.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
EL INDIVIDUO COMO LIDER		Desarrollar habilidades de liderazgo aplicables a la vida personal y profesional como líder o seguidor a través de la comprensión de las bases conceptuales de Liderazgo.	
DURACION			
6 semanas			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
<ul style="list-style-type: none">• Establecer la importancia del liderazgo como proceso de influencia recíproca entre el líder y sus seguidores.• Caracterizar las Funciones Administrativas del liderazgo.• Identificar las principales semejanzas y diferencias entre las Teorías del Liderazgo.• Identificar las cualidades de los líderes efectivos.• Conocer los estilos de liderazgo.• Distinguir las principales semejanzas y diferencias entre las Teorías de Motivación.• Comprender el proceso de Comunicación a fin de desarrollar habilidades para comunicarse adoptando el estilo adecuado para cada situación.• Definir los estilos de manejo de conflictos que promuevan soluciones y generen una actitud de colaboración en toda la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo: Definición e Importancia• Funciones administrativas del Liderazgo.• Teoría del Liderazgo, aplicación.• Cualidades de los lideres efectivos.• Actitudes en el liderazgo.• Comportamiento y estilo de liderazgo.• El liderazgo y las principales teorías de la motivación.• La comunicación y el Liderazgo.• Retroalimentación.• Coaching.• Manejo de conflictos.	<ul style="list-style-type: none">• Método expositivo mixto• Método de la Discusión• Método de Casos.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
<ul style="list-style-type: none">• Pruebas objetivas.• Talleres.			

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL
LIDERAZGO DE EQUIPOS		Precisar la importancia de crear y manejar equipos efectivos a fin lograr las metas organizacionales.
DURACION		
6 semanas		
EVALUACION		
30%		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION
<ul style="list-style-type: none">• Establecer diferencias entre grupo y equipo.• Señalar las ventajas y desventajas del trabajo en equipo.• Identificar las funciones claves a las que puede recurrir un líder para conformar un buen equipo.• Identificar los factores asociados con las buenas decisiones en equipo.• Describir la función del líder en la tomas de decisiones en equipo según los métodos tradicional y orientado al grupo.• Señalar las características de la influencia de los seguidores.• Identificar las directrices para convertirse en un seguidor eficaz.• Determinar las tareas que deben delegarse.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo. Concepto, modalidades.• Importancia del trabajo en equipos en las organizaciones.• Función de los lideres en la formación de equipos efectivos.• Toma de decisiones en equipos.• Función del líder en las decisiones de grupo.• Habilidades de liderazgo para las reuniones.• Los seguidores, características. El seguidor eficaz.• Delegación. Decisiones de delegación.	<ul style="list-style-type: none">• Método expositivo mixto• Método de la Discusión• Método de Casos.
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:		
<ul style="list-style-type: none">• Pruebas objetivas.• Talleres.		

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		Estudiar las formas de influir sobre los demás, con el propósito de desarrollar habilidades que potencien la capacidad de influencia para la consecución de los objetivos organizacionales.
DURACION		
4 semanas		
EVALUACION		
40 %		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION
<ul style="list-style-type: none">• Comprender que la capacidad de influir en alguien es la esencia del liderazgo.• Reconocer que el Poder, la Política y la Negociación son formas de influir en los demás.• Identificar los pasos del proceso de Negociación.• Describir las fases del proceso de Cambio.• Analizar las técnicas para superar la resistencia al cambio orientada a la gente y a la tarea.• Definir los niveles de razonamiento moral.• Describir la función del liderazgo en la creación de una organización que aprende.	<ul style="list-style-type: none">• Influencia: concepto. Procesos. Tácticas. Resultados.• Política. Poder: fuentes, modalidades, forma de incrementarlo.• Negociación. Proceso de negociación.• Liderazgo y Cambio en las organizaciones: necesidad, proceso resistencia al cambio.• Liderazgo basado en valores.• Los líderes en la creación de las organizaciones que aprenden.	<ul style="list-style-type: none">• Método expositivo mixto• Método de Casos• Seminario
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:		
<ul style="list-style-type: none">• Pruebas objetivas.• Jornadas.		

BIBLIOGRAFIA

- Acevedo, A.; "Aprender Jugando" Editorial LIMUSA 1994.
- Belker, L. "Gerente por primera vez". McGraw-Hill. 1999.
- Bennis W. "Líderes". Editorial Norma. 1993.
- Bolles, R. "Teoría de la Motivación". Editorial Trillas. 1992.
- Bolman. L. "Organización y Liderazgo: El arte de la Decisión". Ediciones Addison-Wesley Iberoamericana. 1995.
- Covey, R., "Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva" Editorial Paidós. 1995
- Dasí, F. "Técnicas de Negociación: Un método práctico". Editorial ESIC. 2000.
- Jay, A., Conger. "El Líder Carismático". Editorial McGraw-Hill, 1995.
- Joan, G., "El Liderazgo y la Acción" Editorial McGraw-Hill, 1995.
- Kotter, J. "La verdadera labor de un Líder". Editorial Norma. 1999.
- Lussier, R. "Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades". Editorial Thomson. 2002.
- Maddux, R. "Cómo formar Equipos de Trabajo: El liderazgo en Acción". Editorial Iberoamericana. 1994.
- Pierre, M. "La Motivación. Cómo mejorarla en la empresa". Ediciones Gestión 2000, C. A. 1994.
- Ribeiro, L. "La Comunicación Eficaz". Ediciones Urano. 1994
- Schein, E., "Psicología de la Organización" 3ª Edición Prentice Hall. 1997
- Sholtes, M. "Como liderar: Manual Práctico". McGraw-Hill. 1999.
- Siliceo, A. "Lideres para el siglo XXI". McGraw-Hill. 1997.
- Warren, B. "Como llegar a ser líder". Editorial Norma. 1997.