



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**LIDERAZGO GERENCIAL Y MANEJO DEL
CAMBIO
DN0304**

I CICLO 2013

Misión

Promover la formación humanista y profesional en el área de los negocios, con responsabilidad social, y capacidad de gestión integral, mediante la investigación, la docencia y la acción social, para generar los cambios que demanda el desarrollo del país.

Visión

Ser líderes universitarios en la formación humanista y el desarrollo profesional en la gestión integral de los negocios, para obtener las transformaciones que la sociedad globalizada necesita para el logro del bien común.

Valores

- ✓ Prudencia
- ✓ Tolerancia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Integridad
- ✓ Perseverancia
- ✓ Alegría

Información general:

Requisitos: no tiene

Correquisito: DN-0405 Empresariedad e Innovación

Créditos: 03

Horas por semana: 3

La Cátedra está compuesta por:

Grupo 001 y 002: Dr. Abel Salas Mora. Coordinador

Grupo 005: Licdo. Adrián Prada Prada

Grupo 006: MBA Eduardo Salas Ayub.

Grupo 003: MBA David Peralta.

Grupo 004: Licda Tatiana Valverde.

Profesores de Sedes Regionales:

MBA. Rubieth Jáen Angulo	Sede Limón
Licda. Vivian Murillo Méndez	Sede Occidente
Dr. Abel Salas Mora.	Recinto Paraíso
MBA. Jorge Alvarado Bourivant	Sede Guanacaste
MBA Eduardo Salas Ayub.	Sede Guanacaste
MBA. Laura León Castro.	Sede Pacífico
MBA. Rosa Julia Cerdas González	Recinto Guápiles

I. Descripción del curso:

El año 2013 representa para nuestra Escuela la aceptación de una serie de retos que van desde la acreditación hasta los ajustes de los programas de enseñanza. Este curso de liderazgo gerencial pretende que el y la estudiante desarrollen sus habilidades como líder y lo prepare para manejar ambientes organizacionales en cambio, retadores y de incertidumbre por lo que se requiere de quienes lo imparten mucha experiencia en este tipo de procesos, no sólo como líderes, sino también en la conducción de procesos de cambio. Los líderes pioneros, emprendedores y transformacionales requieren de una permanente revisión de todo lo que hacen, primero ellos y luego influenciar a los demás. Ser ejemplo de inspiración y de contagio nos pone en primer lugar frente a mí mismo para de ahí partir a manejar procesos de cambio organizacional basado no solo en el aprendizaje del aula sino en herramientas que facilitan tal gestión.

II. Objetivo General:

Desarrollar habilidades en los y las estudiantes de liderazgo para un adecuado manejo del cambio organizacional.



Escuela de Administración de Negocios

Asumiendo el reto para la excelencia profesional: Acreditación



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Objetivos específicos:

1. Analizar con los estudiantes el liderazgo interior partiendo de su propia experiencia para ser un líder transformacional que asuma un rol ante la sociedad para el cambio y la transformación.
2. Desarrollar con los y las estudiantes contenidos académicos sobre liderazgo gerencial y gestión del cambio organizacional que les permita cumplir con sus responsabilidades con vocación de servicio y liderazgo transformacional de tal manera que identifiquen sus propias oportunidades de desarrollo como líderes en el ámbito donde se desenvuelven.
3. Fortalecer las habilidades de los y las estudiantes para liderar equipos de personas de alto desempeño para enfrentar oportunidades de cambio personal y organizacional con actitud de liderazgo en todo lo que hace y se propone.
4. Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.
5. Ejecutar con los estudiantes un evento académico interuniversitario con proyección nacional sobre Liderazgo Gerencial.

III. Contenido

Este curso está conceptualizado bajo la estructura de tres módulos que le permita tanto a los y las estudiantes como al profesor del mismo, participar en un proceso interactivo, eficiente, más global y orientado a resultados.

Módulo 1: LIDERAZGO DE SÍ MISMO Y GERENCIAL (4 sesiones)

1. Los principios del liderazgo: de sí mismo.
2. Mi estilo motivacional de liderazgo.
3. Rasgos del líder y desarrollo de líderes.
4. Liderazgo de pionero, emprendedor y transformacional.
5. Habilidades y destrezas de los líderes altamente efectivos.

Módulo 2: LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL (4 sesiones)

6. Modelo de gestión para el cambio Organizacional.

Módulo 3: LIDERAZGO Y CONDUCCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO (4 sesiones)

7. Liderazgo de equipos de alto desempeño
8. Desarrollo de equipos de trabajo efectivos para el cambio organizacional.

Módulo 4: Práctica de Campo y Proyección Nacional (4 sesiones)

9. Práctica con proyección nacional.
10. Práctica en una compañía.

IV. Metodología

Método de casos: Este curso utiliza intensamente el método de casos, como una metodología participativa que conduce al desarrollo de una capacidad analítica excepcional, facilitando el desarrollo de habilidades desde la perspectiva del líder y que muestra todas las dimensiones necesarias para que los estudiantes puedan analizar la situación a fondo y sugerir cursos alternativos de acción para alcanzar el cambio deseado. Cada estudiante analiza un caso de manera individual, con el apoyo de un grupo de estudio y en sesión plenaria bajo la guía del profesor del curso quién debe estar atento al desarrollo de habilidades analíticas, capacidad de comunicación, creatividad y confianza en sí mismo de los y las estudiantes.

Lecturas Individuales: Las y los estudiantes deberán leer con antelación las lecturas asignadas para cada sesión.



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Trabajo en grupos de estudio: Asimismo se estimulará la discusión en grupos, exposiciones cortas y un adecuado trabajo entre grupos de estudio.

Participación en clase: Se promoverá la creatividad e iniciativa en el proceso de participación en clase mediante la puesta en práctica del trabajo en grupo, el trabajo individual por medio de presentaciones orales y escritas, respuestas individuales escritas a determinadas preguntas hechas por los profesores a los alumnos, trabajos de investigación sobre determinados temas y asistencia a charlas, conferencias, mesas redondas, películas o videos.

Trabajo de campo: Los estudiantes realizarán un encuentro nacional proyectándose mediante un trabajo en equipo. El 26 de junio será la fecha en la cátedra proyecta mediante el trabajo en equipo una actividad de liderazgo con proyección y trascendencia nacional. Se espera una meta de 1000 estudiantes.

Horas de atención: Se tendrá dos horas de atención a estudiantes que se definen de mutuo acuerdo entre profesores y alumnos. Cada profesor indica a sus estudiantes el horario de atención semanal

IV. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CRONOGRAMA

VARIABLE	CONTENIDO	Porcentaje	FECHA
10 Informes de lectura: Guía de participación	Ver guía del cronograma.	25%	Ver fechas en calendario.
3 Exámenes	Ver guía del cronograma.	25%	Ver fechas en calendario.
Actividad de proyección	Ver guía del cronograma.	10%	Ver fechas en calendario.
Trabajo de investigación en grupo	Ver guía del cronograma.	25%	Ver fechas en calendario.
4 Resolución de Casos		15%	Ver fechas en calendario.

Con excepción de los exámenes, cualquiera de los puntos señalados anteriormente, que no sea presentado en la fecha fijada, será evaluado con un 25% menos. Dada la importancia de la participación en clase, por la índole de las actividades evaluativas, no se repite ninguna actividad perdida.

Exámenes parciales

Durante el curso se llevarán a cabo tres exámenes de desarrollo a realizarse en la hora y las fechas fijadas para tales efectos en el cronograma adjunto. Cualquier ausencia justificada a los mismos se maneja de acuerdo con lo estipulado en el artículo 24 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil (Versión 09 de mayo del 2001).

Ensayo o Análisis de lecturas

Los grupos de trabajo en las fechas indicadas en el calendario realizarán la presentación y análisis de los contenidos de las lecturas. Cada grupo extraerá las ideas principales relacionadas ya sea con el tema de liderazgo gerencial o de cambio organizacional. Además deberá de tomar en cuenta lo siguiente:

- Profundidad y amplitud en el análisis y capacidad de síntesis.
- Presentación de recomendaciones de acción realista y debidamente soportada.
- Uso adecuado de las habilidades de comunicación.
- Cero errores gramaticales y de ortografía; de lo contrario redundará en una reducción de la nota obtenida de un 5%.
- Evidencia de una adecuada preparación por parte del grupo de estudio.

Trabajo de Cambio Organizacional en grupo

El propósito de este trabajo es que los y las estudiantes visiten una empresa y propongan un plan de cambio organizacional siguiendo el manual relacionado con el Liderazgo y el Manejo del Cambio Organizacional, por medio del análisis de los procesos de cambio en el medio empresarial costarricense, para lo cual se tomará como guía los lineamientos contenidos el libro del Curso y el Manual del Profesor Dr. Abel Salas Mora, "LIDERAZGO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL: Más allá del cambio operativo...."



Escuela de Administración de Negocios

Asumiendo el reto para la excelencia profesional: Acreditación



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Formación de equipos de trabajo

En la primera clase se conformarán los equipos de trabajo, entregando una lista al profesor con los nombres y apellidos, teléfonos y correos electrónicos de los integrantes de cada equipo, identificando al coordinador(a) de cada uno. Cada equipo deberá de llevar al día una bitácora que se revisará cada semana en el proceso de intervención en una compañía.

EQUIPO CENTRAL: PRIMER ENCUENTRO ACADÉMICO NACIONAL “LIDERES 2013”

A más tardar en la segunda semana de clases dos estudiantes de cada grupo son seleccionados por los grupos de cada profesor para que forme parte del equipo coordinador que tendrá la gran responsabilidad de desarrollar el Primer Encuentro NACIONAL “Lideres 2013”, con el objetivo final de llevar a cabo el *PRIMER ENCUENTRO ACADÉMICO NACIONAL SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL PARA ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS* el día *MIÉRCOLES 05 DE JUNIO del 2013*. El profesor Abel Salas, asume la coordinación de la logística de este proceso con apoyo de los profesores de la Cátedra Adrián Prada, David Peralta, Eduardo Salas, Tatiana Valverde y un representante de las Sedes quienes coordinarán lo pertinente el día del evento con la Comisión. Los estudiantes seleccionados para la Comisión Central no participan del trabajo de cambio organizacional en una compañía.

Las funciones y responsabilidades del equipo coordinador del evento nacional están contenidas en la normas establecidas para tal efecto y serán entregadas al equipo en la primera reunión. Este equipo, al igual que los otros equipos, deberá ejecutar su propio plan de acción y llevar su propia bitácora la cual será revisada en las mismas fechas señaladas en el programa. En su calendario se debe contemplar reuniones con los responsables de las sedes regionales o recintos de la Universidad. Se debe tomar en cuenta los resultados de la labor realizada por el Equipo de Coordinación Institucional cuya tarea de detalla más adelante. Cada profesor revisará las actividades propuestas previa ejecución de esta actividad. A más tardar el 27 de marzo del 2013, la comisión de estudiantes presenta a cada grupo su calendario de actividades y los requerimientos básicos de apoyo de cada grupo. Los medios que utilice serán decisión de la comisión.

Formación de Equipo Coordinador interinstitucional:

Este equipo tiene una corta duración de un mes y depende directamente de la Coordinación de la Cátedra. Es una comisión especial del Primer Encuentro y cumplirá una misión específica de establecer las relaciones internas de la Universidad de Costa Rica con las otras Escuelas de Administración de Negocios del país y tomar en cuenta a aquellas Escuelas y Programas internos que deseen participar en la actividad. A más tardar a la tercera semana rinde su informe de las actividades desarrolladas. Las sedes regionales tendrán una amplia participación y acción en este proceso y deberán informar de lo actuado a la Comisión.

V. Cronograma del Curso

OBJETIVO	CONTENIDO	METODOLOGÍA
Analizar con los estudiantes el liderazgo interior partiendo de su propia experiencia para ser un líder transformacional que asuma un rol ante la sociedad para el cambio y la transformación.	Sesión 1: <u>13/03/13</u> Los principios del liderazgo de sí mismo; el papel del líder en la organización.	Al inicio del curso se hace la introducción al curso. Deben quedar muy claros los objetivos, la metodología, la responsabilidad de cada estudiante, el sistema de evaluación y sobre todo el estilo de cada profesor y cuotas de compromiso. Se trata de elevar el nivel de interés del estudiante hacia los objetivos del curso. Nuestra responsabilidad está en lograr el interés e impacto del tema en los estudiantes con sentido humano para trascender. Se forman los grupos de trabajo. Se distribuyen tareas se asumen compromisos. En esta primera sesión se analiza con los estudiantes las definiciones de liderazgo. Mitos del liderazgo. Tareas y funciones del líder. Se utiliza el modelo IDL liderazgo. Se sientan las bases de la teoría del liderazgo. Se entrega los lineamientos de la guía de las lecturas. Se deja de tarea la lectura: “Liderazgo emocional” de Richard Boyatzis / Annie McKee. Individual o en grupo. Cada profesor debe obtener de cada estudiante lo mejor de sí mismo. La lectura da pautas para analizar esto y con ello se sientan las bases para un buen análisis motivacional. Se puede dar mayor referencia y acceso al libro completo: http://books.google.co.cr/books?id=Jenaph8uH-



Escuela de Administración de Negocios
Asumiendo el reto para la excelencia profesional: Acreditación



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

		MC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false . Además, se deja el análisis de la lectura: Rasgos y Perfil de personalidad de los líderes eficaces. Capítulo 2. Libro. Página 30 a página 47. Cada estudiante entrega un resumen No 1 de las lecturas. El profesor define si es en grupo o individual.
<p>Analizar con los estudiantes el liderazgo interior partiendo de su propia experiencia para ser un líder transformacional que asuma un rol ante la sociedad para el cambio y la transformación.</p>	<p>Sesión 2: 16/03/13</p> <p>Rasgos del líder y desarrollo de líderes. Estudiantes para esta clase se traslada al aula 115 el sábado 16 de marzo de 1 pm a 4 p.m.. dos grupos de la sede central y el grupo de Paraíso de Cartago.</p>	<p>El tema de los rasgos de personalidad es la base para entrar al tema de liderazgo personal. Se utiliza la lectura que lleva el profesor denominada El Pez que no quiso evolucionar. Además se cuenta con el insumo de la lectura sobre liderazgo emocional. El profesor debe hacer un esfuerzo emocional para extraer lo mejor de cada estudiante desde el punto de vista de la autoconciencia y el autocontrol. Se utiliza la plantilla de coaching ontológico. El profesor comienza el análisis de las lecturas. Este tema es de lograr una interiorización del estudiante consigo mismo y estar consciente de aquellas cosas que debe mejorar de frente a sus propios retos. Se puede utilizar la rueda del balance del líder. Trabajo en grupos y plenaria. Análisis de las lecturas de apoyo al tema: Rasgos y Perfil de personalidad de los líderes eficaces. Capítulo 2. Libro. Página 30 a página 47. Análisis de las lecturas. Se deja de tarea para la próxima sesión el tema Liderazgo Pionero, emprendedor y Transformacional. Informe de lectura No 2 según guía. Apoyo de las siguientes lecturas: Capítulo 9: Liderazgo carismático, liderazgo transformacional. Páginas 328-367. Capítulo 2. Libro Lussier. <u>LIDERAZGO. Teoría, aplicación y Desarrollo de Habilidades</u>”. Página 32 a página 47. Lectura: Liderazgo Transformacional. Profesor Abel Salas.</p> <p>Estudiantes preparan resumen No 2 y No 3 que concluya el tema: Los rasgos de personalidad y rasgos de los líderes altamente efectivos. Los estudiantes investigan acerca del líder Pionero, emprendedor y transformacional. Se discutirán después de la Semana Santa. Estudiantes seleccionan una empresa.</p>
	27/03/13	Semana Santa
<p>Analizar con los estudiantes el liderazgo interior partiendo de su propia experiencia para ser un líder transformacional que asuma un rol ante la sociedad para el cambio y la transformación</p>	<p>Sesión 3: 03/04/2013</p> <p>Liderazgo de pionero, emprendedor y transformacional.</p>	<p>Continuación del tema anterior pero desde la perspectiva del líder transformacional. Se analiza el tema Liderazgo Pionero, emprendedor y Transformacional. Apoyo de las siguientes lecturas: Fábula El León y la Gacela. Capítulo 9: Liderazgo carismático, liderazgo transformacional. Páginas 328-367. Capítulo 2. Libro Lussier. <u>LIDERAZGO. Teoría, aplicación y Desarrollo de Habilidades</u>”. Página 32 a página 47. Lectura: Liderazgo Transformacional. Profesor Abel Salas. Estudiantes analizan resumen No 3 y No 4 que concluya el tema: Los rasgos de personalidad y rasgos de los líderes altamente efectivos. Sobre todo para ellos mismos. Se entrega la lectura de apoyo: Los estilos motivacionales de Liderazgo. Profesor Abel Salas. Preparan informe No 4</p>
<p>Dar a los y las estudiantes temas de liderazgo gerencial y gestión del cambio organizacional que les permita cumplir con sus responsabilidades con la vocación de líder de tal manera que identifiquen oportunidades de mejora como líder y manejo de un cambio deseable en las organizaciones y comunidades donde se desenvuelven</p>	<p>Sesión 4: 10/4/2013</p> <p>Los estilos motivacionales de liderazgo.</p>	<p>En esta sesión los estudiantes se enfrentan a la realidad de su estilo de liderazgo. Se determina para cada uno si su estilo es coercitivo, marcapasos, autoritario, afiliativo, democrático o mentor entrenador. Se apoya en el video ¿seré yo mi propio líder? Se entregan cuestionario y plantillas. Lectura de apoyo: Los estilos motivacionales de Liderazgo. Profesor Abel Salas. Análisis del informe No 4. Se hace un trabajo individual, cada estudiantes siguiendo las instrucciones de la lectura realizan un examen interno de cómo son ellos con las personas y las organizaciones. Luego se hace un análisis del impacto de esos estilos en las personas y las organizaciones. El profesor debe dejar claro los mejores estilos y la necesidad de análisis interno para la mejora personal. Se hace entrega del Texto: Líder en la Gestión del Cambio Organizacional: Más allá del Cambio Operativo. Dr. Abel Salas;. Se realiza el examen No 1. Sesiones de la 1 a la 3.</p>
<p>Facilitar a los y las estudiantes</p>	<p>Sesión 5 17/04/2013</p>	<p>Se hace entrega análisis del Texto: Líder en la Gestión del Cambio</p>



Escuela de Administración de Negocios

Asumiendo el reto para la excelencia profesional: Acreditación



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.		Organizacional: Más allá del Cambio Operativo. Dr. Abel Salas; Desarrollo de la primera etapa Modelo: Líder en la Gestión del Cambio Organizacional: Más allá del Cambio Operativo. Inicio resolución de caso de práctica. La Fábrica de Pelotas de Beisbol. Se entrega lectura "El Mito del Cambio Organizacional" de J. Stewart Black y Hal B. Gregersen. Estudiantes elaboran Informe No 5.
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.	Sesión 6 24/04/2013	Se analiza lectura "El Mito del Cambio Organizacional" de J. Stewart Black y Hal B. Gregersen. Apoyados en el Informe No 5. Se continúa con el análisis del tema Desarrollo de la segunda etapa Modelo: Líder en la Gestión del Cambio Organizacional: Más allá del Cambio Operativo. Se continúa con el análisis de la resolución de caso de práctica. La Fábrica de Pelotas de Beisbol.
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.	Sesión 07 4/05/2013 Primero de mayo. Feriado. Evento se realiza en las instalaciones Deportivas de la Universidad de Costa Rica.	Taller Nacional de Liderazgo Gerencial para la Gestión eficaz de Equipos de alto Rendimiento. Informe de la actividad No 6. Se hace el análisis de la actividad y se hace un resumen de aprendizajes tanto en lo personal como en lo colectivo.
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.	Sesión 08 08/04/2013	Desarrollo de la tercera y cuarta etapa Modelo: Líder en la Gestión del Cambio Organizacional: Más allá del Cambio Operativo. Resolución de caso de práctica "La nueva estructura de Nissan". Se entrega a los estudiantes la lectura Las 17 leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo. De John C. Maxwell. Esta lectura debe ser leída para el Taller Nacional de Liderazgo Gerencial para la Gestión eficaz de Equipos de alto Rendimiento. Informe No 7. Trabajo independiente: Análisis de la lectura: Lectura de apoyo o el texto asignado por el profesor con el cual los y las estudiantes hacen un análisis de su contenido para aplicarlos durante la gestión del Taller.
Desarrollar las habilidades de los y las estudiantes para liderar y trabajar en equipo y enfrentar oportunidades de cambio personal y organizacional con actitud de liderazgo en todo lo que hace y se propone.	Sesión 09: 15/05/2013 Liderazgo de equipos de alto desempeño Desarrollo de equipos de trabajo efectivos para el cambio organizacional. Práctica de equipos de alto desempeño.	Tema: Liderazgo y gestión de personas en el cambio organizacional. Taller Nacional de Liderazgo Gerencial para la Gestión eficaz de Equipos de alto Rendimiento. Informe de la actividad No 7. Se hace el análisis de la actividad y se hace un resumen de aprendizajes tanto en lo personal como en lo colectivo. Se realiza el examen No 2. Sesiones 4 a 8
Desarrollar las habilidades de los y las estudiantes para liderar y trabajar en equipo y enfrentar oportunidades de cambio personal y organizacional con actitud de liderazgo en todo lo que hace y se propone.	sesión 10: 15/05/2013 Liderazgo de equipos de alto desempeño.	Video. Análisis de la película MIRACLE. El profesor hace una analogía del tema de la película con las lecturas asignadas. Este tema debe alinearse con los estilos motivacionales de cada estudiante. Estudiantes preparan su informe No 8. Se hace entrega de la lectura: Lectura de apoyo: El líder de equipo en las empresas costarricenses: habilidades y destrezas©. Texto asignado por el profesor con el cual los y las estudiantes hacen un análisis de su contenido.
Desarrollar las habilidades de los y las estudiantes para liderar y trabajar en equipo y enfrentar oportunidades de cambio personal y organizacional con actitud de liderazgo en todo lo que hace y se propone.	Sesión 11: 22/05/2013 Liderazgo de equipos de alto desempeño.	Tema: Liderazgo y conducción de equipos. Video: Un equipo de Águilas. El profesor hace una analogía del tema del video con las lecturas asignadas. Este tema debe alinearse con los estilos motivacionales de cada estudiante y la actividad del 4 de mayo. Se elabora el informe No 9
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.	Sesión 12: 29/05/2013 Liderazgo de equipos de alto desempeño	Video Carrera al Polo. Se hace el análisis de la lectura: Lectura de apoyo: El líder de equipo en las empresas costarricenses: habilidades y destrezas©. Texto asignado por el profesor con el cual los y las estudiantes hacen un análisis de su contenido. El profesor hace una analogía del tema del video con las lecturas asignadas. Este tema debe alinearse con los estilos motivacionales de cada estudiante. Se realiza examen 3 sesiones 9 a 11
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar	Sesión 13 5/06/2013	La cátedra se proyecta al ámbito nacional con el <i>PRIMER ENCUENTRO ACADÉMICO NACIONAL SOBRE LIDERAZGO</i>



Escuela de Administración de Negocios
Asumiendo el reto para la excelencia profesional: Acreditación



CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.		<i>GERENCIAL PARA ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. PRIMER ENCUENTRO ACADÉMICO NACIONAL SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL PARA ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. MIÉRCOLES 26 DE JUNIO.</i> La cátedra se proyecta al ámbito nacional con el <i>PRIMER ENCUENTRO ACADÉMICO NACIONAL SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL PARA ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.</i> . El equipo coordinador del evento tiene la responsabilidad de entregar por escrito el informe de la liquidación contable y los resultados del mismo con sus respectivos respaldos y recomendaciones a más tardar 8 días después de ejecutado el Encuentro Nacional.
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.	Sesión 14 12/06/2013	Análisis del Tema del Liderazgo Transformacional en la teoría y la práctica. Se hace la revisión del informe No 10.
Facilitar a los y las estudiantes la experiencia de desarrollar una propuesta de cambio organizacional en una empresa de tal manera que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el curso.	Sesión 15 19/06/2013	Presentación y análisis del Trabajo de campo.
	Sesión 16 26/06/2013	Presentación y análisis del Trabajo de campo.
Trabajos finales.	06/07/2013	Inicio de exámenes finales. Las notas finales de las y los estudiantes que integran la comisión no será entregada hasta tanto el Coordinador y la Dirección de la Escuela aprueben el informe final del Encuentro
Entrega de notas.	20/07/2013	.Entrega de notas finales.

VII. Bibliografía de consulta:

1. Salas Abel. Lideres para servir. Ediciones LKS CA CARIBE, San José, Costa Rica. 3era ed. 2010.
2. Hellriegel slocum, Comportamiento Organizacional. 12 a ed. Cengage Learning. 2009
3. Guizar Rafael, Desarrollo Organizacional. Segunda Edición. Mc Graw Hill. 2004.
4. Harvard Business Review. Gestión del cambio. Ediciones DEUSTO, S.A., primera edición. Bilbao, 2001.
5. Novoa Javier, El desafío del cambio. Manual Moderno. 2000.
6. Reig Pintado Enrique. "El Líder y el desafío del cambio". Primera edición. 2004. Compañía Editorial Continental. CECSA.
7. Johnson, Earwin, 32 jugadas para ser campeón en los negocios. Grupo Norma 2009.
8. Tracy, Brian. Cómo lideran los mejores líderes. Grupo Nelson. 2010.