

UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
ESPECIALIDAD EN EMPRESAS DE FAMILIA

PRONTUARIO

TÍTULO: Liderazgo y desarrollo organizacional

CODIFICACIÓN: MBA 601

PRERREQUISITOS:

CRÉDITOS: Tres (3) crédito, 45 horas en total

DESCRIPCIÓN

El curso presenta y discute los aspectos más importantes en el desarrollo de liderazgo empresarial. Se destaca la importancia de aspectos de la inteligencia emocional como el autocontrol, motivación, empatía y las relaciones interpersonales como áreas a desarrollar para un liderazgo efectivo. Se discute la importancia de tres aspectos claves del rol gerencial: la importancia de la visión estratégica, los procesos de planificación en los niveles ejecutivos y el uso de análisis cuantitativos y cualitativos para la toma de decisiones efectivas en las empresas. Considerando que liderar equipos y promover el desarrollo del talento humano es una de las principales responsabilidades del gerente o alto ejecutivo, se busca entender motivaciones, perfiles y mecanismos que maximicen el talento de la empresa de cara a los cambios. Este curso expone a los estudiantes a la gerencia de talento como área estratégica en las organizaciones y empresas.

JUSTIFICACIÓN

El liderazgo puede asumirse desde distintas perspectivas. No obstante, las tendencias contemporáneas plantean que un liderazgo flexible en el que se aprecia la comunicación con un índice alto de inteligencia emocional tiende a estar presente en las empresas exitosas. Por ello, es valioso que aquellas personas que se están preparando como empresarios reconozcan el valor de esta cualidad en sí mismos y en las personas a su cargo en un escenario de trabajo. De igual forma, el éxito de la gestión empresarial requiere de procesos óptimos de planificación, desarrollo de estrategias y toma de decisiones en escenarios de incertidumbre e información incompleta. Entender la dimensión estratégica de las empresas requiere una mirada panorámica e integrada que trasciende las áreas funcionales de la empresa. También es necesario que el proceso de toma de decisiones se de en un marco de tolerancia al riesgo y de una cultura de investigación y apoyo de todas las fuentes de información disponibles para su ponderación.

Finalmente, el entorno empresarial actual requiere un abordaje global de la gestión del talento humano, con el fin de desarrollar de las competencias necesarias para integrar los diferentes procesos organizacionales. Por ello es imprescindible que el o la empresario domine cómo

identificar el talento, fortalecer su potencial humano y crear ambientes laborales conducentes a ello. Durante las últimas tendencias se han desarrollado diversas tendencias sobre ambientes de trabajo que promueven la eficiencia de los equipos a través de la colaboración.

COMPETENCIAS

Competencias Transversales

1. Comunicación oral y escrita (Nivel 4)
2. Análisis crítico aplicado (Nivel 4)
3. Valores éticos (Nivel 3-4)

OBJETIVOS

Al final del curso, los estudiantes estarán capacitados para:

1. Reconocer aspectos fundamentales del liderazgo organizacional
2. Considerar las principales teorías sobre los temas de inteligencia emocional y gerencia de talentos.
3. Reconocer el impacto de la inteligencia emocional sobre las organizaciones.
4. Considerar los asuntos principales de la gestión de talento en el momento actual y en el entorno de la empresa de familia.
5. Desarrollar los conocimientos necesarios para la retención y desarrollo de talento existente y atraer personas con potencial.
6. Analizar las diversas estrategias para genera ambientes laborales atractivos.
7. Valorar los aspectos éticos del desarrollo del potencial humano.
8. Entender la importancia de los procesos de planificación en las empresas
9. Aplicar diversas metodologías para la toma de decisiones gerenciales
10. Exponer indicadores de impacto social como parte del desempeño de la empresa

CONTENIDOS

1. Gestión y liderazgo
 1. Liderazgo y flexibilidad
 2. Liderazgo y ciclos de retroinformación (*feedback*)
2. Inteligencia emocional
 1. Autocontrol y motivación interna
 2. Empatía y relaciones interpersonales
3. Introducción al talento
 1. La era del potencial humano
 2. ¿Qué es talento?
4. Identificación de talento
 1. Cómo y por qué identificar talento en las organizaciones
 2. Mapas de talento en las organizaciones
5. Gestión de talento
 1. Planes de desarrollo y revisiones
 2. Desarrollo de equipos de trabajo (sinergias)
 3. La comunicación y la escucha

6. Atracción y retención de talento
 1. Tácticas de retención
 2. ¿Por qué se van?
7. Ambientes laborales atractivos
 1. Características de las organizaciones que son valoradas por el talento
 2. El valor de la marca emprendedora
8. Planificación estratégica
 1. Justificación
 2. Análisis del entorno
 3. Metas y objetivos
 4. Indicadores de evaluación
 5. Gerencia estratégica
 6. Elementos de diferenciación
 7. Ventajas competitivas sostenibles
9. Toma de decisiones
 1. Herramientas para la toma de decisiones
 - i. Decisiones en grupos
 - ii. Pensamiento estratégico
 - iii. Teoría de juegos

METODOLOGIAS

Conferencias y ejercicios de simulación
 Trabajo de grupo
 Redacción de informes

EVALUACIÓN

Presentación de casos	30%
Ejercicios	35%
Trabajo final	35%

	TOTAL 100 %

REFERENCIAS

- Araya Leandro, A. (2017). Modelos de planeación estratégica en las empresas familiares / Models of strategic planning in the family business. *Tec Empresarial*, (1), 23. <https://doi.org/10.18845/te.v1i1.3093>
- Barbosa, A. G., & Suárez, J. S. (2018). Pilares para la construcción de una organización exitosa y algunas percepciones de empresas norteamericanas.
- Basco, R. (2017). Article: “Where do you want to take your family firm?” A theoretical and empirical exploratory study of family business goals. *BRQ Business Research Quarterly*, 20, 28–44. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.07.001>

- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Brewster, C. (2017). The integration of human resource management and corporate strategy. In *Policy and practice in European human resource management* (pp. 22-35). Routledge.
- Camejo, a. J. (2015). Gestión del talento humano y responsabilidad social en las organizaciones empresariales del siglo XXI (Una mirada desde el contexto de la globalización)/Human talent management and social responsibility in the 21st Century business organizations. (a loo. *Unesr gerencia 2000*, (8), 57-76.
- Daspit, J. J., Chrisman, J. J., Sharma, P., Pearson, A. W., & Long, R. G. (2017). A Strategic Management Perspective of the Family Firm: Past Trends, New Insights, and Future Directions. *Journal of Managerial Issues*, 29(1).
- Dess, G. G., Lumpkin, G. T., Eisner, A. B., McNamara, G. (2013). *Strategic Management: Creating Competitive Advantages*, 7th Edition, McGraw-Hill International Edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Farhat, S. D., & Sánchez, C. E. (2017). Influencia de la Personalidad y la Inteligencia Emocional en los Estilos de Liderazgo. *Revista Empresarial*, 11(3), 22-28.
- Goleman, D. (2017). *Leadership That Gets Results (Harvard Business Review Classics)*. Harvard Business Press.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
- Kidwell, R. E., Eddleston, K. A., & Kellermanns, F. W. (2018). Learning bad habits across generations: How negative imprints affect human resource management in the family firm. *Human Resource Management Review*, 28(1), 5-17.
- Martínez, R. S. (2017). Administración del talento humano: evolución teórica siglo XX. *Desarrollo, economía y sociedad*, 5(1), 201-222.
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2018). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*.
- McCleskey, J. (2014). Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(1), 76-93.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of World Business*, 53(4), 463-474.
- Nájera, S. (2016). Liderazgo e Inteligencia Emocional. *INNOVA Research Journal*, 1(1), 19-24.
- Monks, R., & Minow, N. 2001. *Corporate governance* (2nd ed.) Makden, MA: Blackwell.
- Porter, M. E. 1996. What is strategy? *Harvard Business Review* 74 (6):61-78.
- POPOSKA, K., & GIGOV, I. S. (2018). Family Business: Traditional and Innovative Sources of Financing. *Economic Development / Ekonomiski Razvoj*, 20(1/2), 231. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edb&AN=130655150&lang=es&site=ehost-live&custid=s5316525>

- Rexhepi, G., & Berisha, B. (2017). The effects of emotional intelligence in managing changes: an entrepreneurial perspective. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2-3), 237-251.
- Rojas, D., Chirinos, Y., & Garcés, G. (2017). El nuevo reto de la gerencia del talento humano los empleados tóxicos. Meriño, V., Chirinos Y., Camejo. L. & Martinez, C.(Ed.) *Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria*.(73–103). Coro. Venezuela: Sello Editorial Alonso Gamero.
- Soto, G. A. (2017). Propuesta de procedimientos de control interno para el área de Talento Humano. *Revista Publicando*, 4(13 (2)), 14-32.
- Tafti, M. M., Mahmoudsalehi, M., & Amiri, M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 15-21.
- Tsai, F.-S., Lin, C.-H., Lin, J. L., Lu, I.-P., & Nugroho, A. (2018). Generational diversity, overconfidence and decision-making in family business: A knowledge heterogeneity perspective. *Asia Pacific Management Review*, 23, 53–59. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.02.001>
- Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *The Journal of social psychology*, 158(3), 322-336.
- Vadillo, M. T. P. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.
- Williams, R. I., Pieper, T. M., Kellermanns, F. W., & Astrachan, J. H. (2018). Family Firm Goals and their Effects on Strategy, Family and Organization Behavior: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(S1).

REVISTAS ACADÉMICAS RELACIONADAS

- Journal of Contemporary Management Issues
- Business Issues Quarterly
- Journal of Business Ethics
- Journal of Small Business Management
- Academy of Management Journal
- Journal of Business Research
- Harvard Business Review
- Journal of Marketing

BIBLIOTECA

Las bases de datos electrónicas a las cuales la Biblioteca Madre María Teresa Guevara está suscrita, incluyen, **documentos, artículos de revistas y periódicos y otros recursos de información relacionados con los temas del curso**. Acceda a estos recursos a través del Portal o directo a la página de la Biblioteca.

Para utilizar las bases de datos siga los siguientes pasos:

Para **acceder desde o fuera de la Universidad del Sagrado Corazón:**

- escriba la dirección <http://biblioteca.sagrado.edu/> o a través de Mi.Sagrado
- en la caja de búsqueda escriba las palabras claves o el tema que interesa buscar
Verifique que al lado de la barra de búsqueda aparezca “Discovery” o “Discovery API”
- oprima el botón de buscar
- escriba su nombre de usuario y la contraseña
- recuerde utilizar los delimitadores que se encuentran a su mano izquierda para que pueda recuperar información específica de su tema. Ejemplo de algunos delimitadores, marcar texto completo, año o período de fecha que interesa, tipo de recursos y el idioma

Todos los cursos están apoyados por la plataforma de Jenzabar (E-Learning). El estudiante deberá consultar con su profesor sobre el acceso y el material de apoyo disponible.

ACOMODO RAZONABLE

Todo estudiante que necesite servicios auxiliares o asistencia especial deberá solicitarlo al Decanato Asociado de Asuntos Estudiantiles al inicio del curso o tan pronto como adquiera conocimiento de los mismos, pero no más tarde de la tercera semana de clases.

HONRADEZ ACADÉMICA, FRAUDE Y PLAGIO

Todo estudiante que falte a la política de honradez, fraude y plagio se expone a las siguientes sanciones: recibirá nota de cero en la evaluación y/o repetición del trabajo en el curso, nota de F (*) en el curso: suspensión o expulsión según se establece en el documento de Política de Honestidad Académica, número: DAEE 205-001 con fecha de efectividad de agosto 2005.

Derechos reservados USC

Junio 2018