



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

CÓDIGO:
FDOC-088
VERSIÓN: 03
EMISIÓN:
08/03/2021
PAGINA
1 DE 8

PLAN DE CURSO

1. INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Facultad	CIENCIAS DE LA SALUD	1.2. Programa	ADMINISTRACIÓN EN SALUD		
1.3. Área	FORMACIÓN PROFESIONAL	1.4. Curso	LIDERAZGO Y COMPETITIVIDAD		
1.5. Código	EP 1006214	1.6. Créditos	3		
1.6.1. HDD (Sincrónica)	48	1.6.2. HTI (Asincrónica)	96	1.7. Año de actualización	2023-1

2. JUSTIFICACIÓN

El curso Liderazgo y competitividad es una electiva de profundización que aporta al estudiante en relación con las competencias de la formación profesional en la búsqueda de responder de manera efectiva a las nuevas exigencias de los mercados globales y específicamente los problemas del sector salud, contribuye al desarrollo profesional y ocupacional en la medida que aprenderá a responder a los problemas encontrados desde en el contexto de su rol administrativo en los diferentes escenarios de desempeño.

El curso Liderazgo y Competitividad está encaminado a la comprensión, análisis, desarrollo y puesta en práctica del tema de liderazgo, promoviendo un abordaje integral que asocie los conceptos de competitividad y desarrollo humano ajustado a las actuales condiciones de la organización, para el alcance del éxito, logro de metas y objetivos propuestos, que contribuyan al desarrollo económico y social del país en un contexto global.

Al PEP del programa y al PEI de la universidad en relación a la Misión, Visión, Modelo Pedagógico, el PEI contempla que "La Universidad de Córdoba tiene como finalidad la formación integral y permanente de hombres y mujeres autónomos, con competencias conceptuales, metodológicas, políticas, éticas, estéticas y de interacción social y cultural; con espíritu crítico - transformador y con una perspectiva sistémica de su proyecto de vida y de su contexto para contribuir al desarrollo sostenible en el ámbito regional, nacional e internacional". Así mismo contribuye a los objetivos del PEI, al Propiciar espacios para la convivencia, la comunicación, la relación interpersonal de la comunidad académica y en el actuar investigativo, al "Promover una cultura de investigación a través de un plan científico institucional que articule y fortalezca la investigación, la docencia y la extensión, estimulando la dedicación del profesor y los estudiantes al trabajo investigativo en los diferentes programas".

Contribuye al logro del PEP, en sus objetivos al articularse con "Contribuir al desarrollo socio - económico regional y nacional, mediante las actividades de docencia, investigación y proyección social, orientadas a la formación del elemento humano requerido para la acción empresarial" y



“Desarrollar el espíritu investigativo en los futuros administradores, buscando que adquieran el valor social del conocimiento y entiendan la necesidad de impulsar el avance científico y tecnológico”.

Por lo anterior, se articula con el Proyecto Educativo del Programa en lo concerniente a propósitos de formación, líneas de investigación y aporta a la Misión del Programa en la recreación del conocimiento mediante la investigación formativa tecnológica, humanística y social enmarcada en la transversal formación en competencias ciudadanas y centrada en educación para la convivencia y la paz.

Su articulación con los objetivos de desarrollo sostenible N°9 Industria, innovación e infraestructura ya que busca La inversión en infraestructura y la innovación son motores fundamentales del crecimiento y el desarrollo económico. Con más de la mitad de la población mundial viviendo en ciudades, el transporte masivo y la energía renovable son cada vez más importantes, así como también el crecimiento de nuevas industrias y de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Al ejercicio de la profesión en el contexto local, regional, nacional e internacional al estimular la creatividad empresarial, integrar los modelos, teorías y técnicas gerenciales validadas internacionalmente y aplicada a la gestión de recursos humanos, financieros, tecnológicos, de información y emprendimiento para el desempeño eficiente e innovador de la atención en salud a nivel institucional, comunitario y social con respeto a la diversidad intercultural. Además, por la capacidad de aplicar su conocimiento a la solución de problemas en el sector salud, y la transferencia a otros ámbitos disciplinares y socioculturales, con responsabilidad social, gestión de riesgos y mejoramiento continuo y la aplicación de herramientas digitales.

Las grandes transformaciones en el mundo, se han dado gracias a los llamados líderes, los que actúan fundamentalmente con nuevos paradigmas. Donde la gestión de personas se ha convertido hoy en día en un tema estratégico para la competitividad de las organizaciones. La función de personas que antes se aproximaba únicamente a aspectos de control administrativo adquiere actualmente nuevas dimensiones y desafíos muy vinculados a la búsqueda de nuevas oportunidades para el éxito en la gestión y obtención de resultados (Mendoza,2012).

Para ello, es importante el estudio del Liderazgo desde una perspectiva más amplia e incluyente en pro de una sostenibilidad empresarial y el cuál permita favorecer el desarrollo de las personas que lo ejercen y de aquellas que reciben las orientaciones de quien lidera, donde beneficie su productividad y aumente la competitividad. A través de esta asignatura se espera lograr una visión integral del liderazgo vinculado a un desarrollo humano, gestión directiva y sostenibilidad de organizaciones altamente competitivas, donde los resultados sean el fortalecimiento de habilidades y competencias para la gerencia de la productividad, la creatividad, el emprendimiento y la innovación del trabajo,



hacia el cumplimiento de unos objetivos y el logro del éxito organizacional junto con la satisfacción y eficiencia del recurso humano.

Es fundamental conocer y estudiar algunos factores importantes que intervienen en la organización como empresa, tales como comunicación, liderazgo, desarrollo humano, trabajo en equipo, motivación y competitividad para ver los beneficios que trae a las organizaciones de éxito la dirección del talento humano, ya que es ésta la que origina políticas de integración y productividad del personal y a la vez es el activo más importante de la organización, buscando así un alto nivel de competitividad.

3. PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

Presentar un programa de actividades orientado al fomento del liderazgo en las organizaciones para asegurar el desempeño y la competitividad de la organización a través de un liderazgo efectivo.

4. COMPETENCIAS GENERAL DEL CURSO

4.1 General

Desarrollo las competencias necesarias para la identificación de áreas de oportunidad gerencial para el logro de mejores resultados con equipos de trabajo, mediante el desarrollo de un programa de actividades prácticas de identificación de las características del liderazgo organizacional.

5. - UNIDADES DE APRENDIZAJE.

I. GENERALIDADES SOBRE EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL: Concepto de liderazgo y sus componentes, Características del liderazgo, importancia del liderazgo, estilos de liderazgos, tipos de liderazgos, ¿Qué hacen y no deben hacer los Líderes?, Liderazgo y el poder, Perspectivas Teóricas del Liderazgo, Funciones administrativas de liderazgo, perspectivas de las competencias y habilidades esenciales del Liderazgo. **LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL:** El concepto de competitividad, Competitividad y estrategia empresarial, los factores determinantes de la competitividad, liderazgo como factor de ventaja competitiva para éxito futuro de las organizaciones; Creación de valor basado en la capacidad de coherencia organizacional para la competitividad, Cómo asegurar el desempeño y la competitividad de la organización a través de un liderazgo efectivo; capacidades de la organización, Capital humano y liderazgo como estrategia competitiva, prácticas de liderazgo



PLAN DE CURSO

y su impacto en la eficiencia organizacional para generación de competitividad; liderazgo y clima organizacional: hacia una organización competitiva

II. EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES: Liderazgo en la empresa, enfoques administrativos de la administración al liderazgo; El objeto fundamental del liderazgo: las relaciones humanas, como liderar, aplicación del liderazgo en la gestión de equipos funcionales; Innovación y creatividad como factores claves del liderazgo, liderazgo organizacional ¿Cómo diagnosticarlo?; liderazgo fundamentado en el aprendizaje organizacional.

III. LIDERAZGO Y DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE: Desarrollo humano como ejercicio del liderazgo, las competencias como factor de desarrollo personal; la motivación como instrumento básico del liderazgo, la inteligencia emocional como influencia hacia un liderazgo eficaz, Influencia de la ética y los valores humanos sobre el liderazgo; la comunicación dentro de la organización como manejo efectivo del liderazgo, generalidades de la comunicación en las relaciones humanas; el uso apropiado del lenguaje, El diálogo y la comunicación en las relaciones humanas, el poder de la escucha y la retroalimentación como instrumentos efectivos de la comunicación. Resultado de la investigación formativa: Estudio del impacto en el estudiante y del docente y en el sector externo.

5.1 UNIDADES DE COMPETENCIA (U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE)

OA1: Comprendo la importancia del liderazgo en la empresa, identificando las características, comportamiento y actitudes de los líderes efectivos determinante de la competitividad en las organizaciones.

OA2: Integro los conocimientos del liderazgo personal y del liderazgo estratégico en las organizaciones, analizando la personalidad, habilidades, destrezas y competencias requeridas por las organizaciones de alto desempeño.

OA3: Identifico los elementos que le permitan estar en la búsqueda de un desarrollo humano sostenible y competitividad de las organizaciones en un contexto social, económico y global.

5.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

R.1: Conoce las habilidades y actitudes necesarias para liderar equipos de trabajo.

R.1: Desarrolla estrategias de liderazgo como factor de ventaja competitiva para éxito futuro de las organizaciones.



R.2: fomenta la aplicación del liderazgo en la gestión de equipos funcionales; innovación y creatividad como factores claves del liderazgo para la construcción de un plan de actividades integrado en las organizaciones.

R.3: ejecuta programas y planes de liderazgo en las organizaciones para el diálogo y la comunicación en las relaciones humanas dentro de la empresa.

5.4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

VER ANEXO TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

6. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

6.1. Competencias ciudadanas: Trabajo en grupo, Trabajo colaborativo, respeto de las ideas, puntos de Vista, argumentos y comportamientos de los compañeros, dilemas morales, simulaciones.

6.2. comunicativa: Actividades de lectura, argumentación y producción textual, propuestas de liderazgo en las organizaciones.

6.3. Comunicación escrita: Cuestionarios de conocimientos, ensayos, artículos, análisis crítico, etc.

6.4. Lectura crítica: análisis textual, interpretación de textos, argumentación textual.

6.5. Inglés: lectura de artículos, videos, películas, documentales, entrevistas

6.6 Emprendimiento e innovación: actividades propositivas a través de Aprendizaje basado en problemas, estudio de casos, juego de roles y Retos.

7. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

La metodología utilizada en el desarrollo de los contenidos propuestos está acorde con el modelo pedagógico crítico social, que promueve la participación activa del estudiante y la mediación del docente, para favorecer el pensamiento crítico y reflexivo en la transformación del contexto social y educativo.

Aprendizaje basado en problemas (ABP): partiendo de situaciones que contribuyan a la generación del conocimiento. Este enfoque de acuerdo a diferentes expertos, pretende que el alumno aprenda a desenvolverse como un profesional capaz de identificar y resolver problemas, de comprender el impacto de su propia actuación profesional y las responsabilidades éticas que implica, de interpretar datos y diseñar estrategias; y en relación con todo ello, ha de ser capaz de movilizar, de poner en juego, el conocimiento teórico que está adquiriendo en su formación. Pero esta filosofía



general, si bien es cierto que suele seguir un procedimiento docente muy concreto, se puede implementar de forma muy diversa.

8. ACTIVIDADES Y PRÁCTICAS

El curso no tiene actividades practicas

9. BIBLIOGRAFÍA

Albrecht, K. (1990). Servicio al cliente interno: cómo solucionar la crisis de liderazgo en la gerencia intermedia (No. 658.402 ALBs).

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. El liderazgo en educación, 25-46.

Bolívar-Botía, A. (2010). How does distributed and pedagogical leadership improve academic achievement? Review of the research and proposal. Magis. International Journal of Research in Education, 3 (5)

<https://ezproxyucor.unicordoba.edu.co:2113/docview/1268828166?accountid=137088>

Cooper, R. K. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones. Editorial Norma.

Cornejo, Y. R., & Ángel, M. (1948). Liderazgo de excelencia. Veritas, 51(1632), 48.

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Universum (Talca), 22(2), 40-56.

Daft, R. L. L., & Daft, P. G. R. L. (2006). La experiencia del liderazgo. Thompson.

Gilbert W. Fairholm. (1998). Perspectives on Leadership: From the Science of Management to Its Spiritual Heart.

Hax, A. C. (2004). Strategies for competitive leadership. Ediciones Granica SA.

Hersey, P., Blanchard, K. H., Johnson, D. E., & Martinez, J. F. J. D. (1998). Organizational behavior management: situational leadership. Mexico: Prentice Hall.

Hargreaves, A., & Fink, D. (2008). El liderazgo sostenible: siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores (No. Sirsi) i9788471125279).



Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2007). Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia (No. Sirsi) i9789701061596).

<https://ezproxyucor.unicordoba.edu.co:2113/docview/1268828166?accountid=137088>

Kotter, J. P. (1997). The Leader of Change: An Action Plan from the World's Most Famous Business Leadership Specialist (No. 658.4 / K87IE).

Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2005). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación.

Michael, Porter. (2008). competitive strategy techniques for analyzing industries and comp etitors.

Pedraja, R., & Rodríguez, P. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. Revista facultad de ingeniería-Universidad de Tarapacá, 12(2), 63-73.

Pérez López, J. A. (1998). Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI, 240.

Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Plaza & Janés,.ISO 690<https://ezproxyucor.unicordoba.edu.co:2113/docview/1268828166?accountid=137088>

Siliceo Aguilar, A., & Arrangoiz, I. C. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva (No. 658.4092 S5.).

BASES DE DATOS

- eLIBRO.NET: <http://biblioteca.unicordoba.edu.co/index.php/recursos-bibliograficos/recursos-electronicos/>.
- Embase: <http://biblioteca.unicordoba.edu.co/index.php/recursos-bibliograficos/recursos-electronicos/>.
- Ebooks: <http://biblioteca.unicordoba.edu.co/index.php/recursos-bibliograficos/recursos-electronicos/>.
- Scopus: <http://biblioteca.unicordoba.edu.co/index.php/recursos-bibliograficos/recursos-electronicos/>.
- Vlex: <http://biblioteca.unicordoba.edu.co/index.php/recursos-bibliograficos/recursos-electronicos/>.
- Sciencedirect; <http://biblioteca.unicordoba.edu.co/index.php/recursos-bibliograficos/recursos-electronicos/>

10. OPERACIONALIZACIÓN DEL CURSO POR UNIDADES DE APRENDIZAJE



UNIVERSIDAD DE CORDOBA

PLAN DE CURSO

CÓDIGO:
FDOC-088
VERSIÓN: 03
EMISIÓN:
08/03/2021
PAGINA
8 DE 8

Anexo 1. Operacionalización del Curso (Formato **FDOC-096**)