

RESOLUCIÓN N° 338/2013

VISTO:

El programa de la asignatura Liderazgo y Estrategia, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 222), propuesto por la Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

Que el mismo contempla un Régimen de Promoción Indirecta en los términos establecido por la Ordenanza HCD N° 487/2010;

Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31 de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;

Que cuenta con la opinión favorable de la Secretaría de Asuntos Académicos; por ello,

EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

RESUELVE:

Art. 1º.- Aprobar el programa de la asignatura Liderazgo y Estrategia, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 222), del Departamento de Administración, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.

Art. 2º.- Aprobar el Régimen de Promoción Indirecta propuesto para el año académico 2013.

Art. 3º.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL TRECE.

rv


Sr. SERGIO E. ZEN
SECRETARIO TÉCNICO
Facultad de Ciencias Económicas


Lic. FRANCISCO MANUEL ECHEGARAY
DECANO
Facultad de Ciencias Económicas

13-



 UNC	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA	Programa de : Liderazgo y Estrategia Año: 2013	 FCE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Plan 222		Ord. HCD 222/78	
Carrera		LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN	
Carga Horaria Total		84 Horas	
Carga horaria Teórica		56 Horas	
Carga horaria Práctica		28 Horas	
Horas semanales		6 Horas	
Obligatoria/Electiva		Optativa	
Requisitos de Correlatividad		Psicosociología de las Organizaciones y Administración de Personal	
Semestre de la carrera		2º semestre	
Ciclo lectivo		2013	
Coordinador		Cr. Eduardo Dalmasso	
Objetivos generales		1)- Dotar a los educandos de una clara metodología de análisis e interpretación de la relación entre su personalidad, sus intereses, cuadro de situación, abordajes creativos y aprendizajes de carácter estratégico. 2)- Lograr que el educando aprenda a vincular los conceptos de cultura, valores, calidad de vida y estilos de liderazgo. 3)- Lograr que el educando se reconozca en sus debilidades y fortalezas y de ello, sus definiciones de cambio con el objetivo de fortalecer su autoestima, el respeto por el otro y sus posibles contribuciones para su propio crecimiento y del medio en dónde se inserte. 4)- Lograr contribuir a mentes más abiertas a la diversidad y distintas contingencias de la vida, aprendiendo a integrar herramientas que le permitan ser un integrante eficaz de diferentes equipos y en diferentes roles, a los efectos de contribuir a que éstos, sean capaces de interpretar y realimentar los diferentes cursos estratégicos.	

5)- Contribuir a la propia visión y voluntad estratégica de cada uno de los educandos a partir de la identificación de sus valores y necesidades fundamentales.

Programa Analítico

Unidad 1: La búsqueda de la verdad, dentro de la dinámica de la realidad, propia y del contexto.

Objetivos Específicos:

- ✧ Descubrir los valores implícitos y explícitos que rigen nuestro accionar diario. Hacerlos concientes y empezar a priorizar nuestros actos de acuerdo a ellos. Experimentar de manera vivencial como nuestros valores rigen nuestro comportamiento.
- ✧ La búsqueda de la verdad, como motor de la existencia. Significado de la búsqueda de la verdad exterior y búsqueda de la verdad interior.
- ✧ La rigurosidad como planteo metodológico en la educación del líder. Nuevos conceptos sobre filosofía del aprendizaje. El liderazgo y el concepto de caos.
- ✧ Interpretación del concepto de inteligencias múltiples y estratégica, valor de la apertura de la mente del estratega en función de su formación metodológica. Entender lo que significa el concepto de modelos mentales.
- ✧ Reflexiones sobre la evolución de los géneros dentro del avance del proceso civilizatorio. Introducción al tema de las especificidades biológicas y culturales.

Contenido:

Aportar dentro del proceso de crecimiento y auto liderazgo, conceptos claves que permitan a los educandos lograr niveles de reflexión de carácter crítico y a la vez suficientemente creativo para interpretar el valor de la búsqueda de la verdad en su pensamiento y acción; la incidencia del género en sus conductas, el significado del caos, y fundamentalmente tomen conciencia de los valores y modelos mentales que rigen sus conductas.

Bibliografía Obligatoria:

- Luis Jorge Gonzalez. "Excelencia personal: Valores: Programación Neurolingüística". Capítulo I-4, II-1,2,4. Edit. Lumen 1999- Solicitar por 303.372 G 51081
- Peter Senge, Roberts, Charlotte, Ross, Richard. B: "La Quinta disciplina en la práctica: Cómo construir una organización inteligente" - Apartado Modelos Mentales (secciones 33 a 40) - Edit. Granica 1998 Solicitar por: 658.4063 S 45174
- Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.Solicitar por: 658.4092 D 52871



Unidad 2: Autoconocimiento y proceso de autonomía de un modelo de conducta para la formación de nuevos líderes.

Objetivos Específicos:

- ✧ Comprensión del Significado de Autoconocimiento en el desarrollo personal.
- ✧ Significado de competencia emocional y su vinculación con el equilibrio de mente, cuerpo y espíritu.
- ✧ Significado del concepto de auto realización en la superación de los obstáculos de los diferentes estados de naturaleza. El valor de aprender a escuchar.
- ✧ Comprensión del rol del Ego, sus diferentes niveles. Importancia de comprender desde dónde actuamos.
- ✧ Valoración de la Autoestima y su vinculación con la posibilidad de autorealización.
- ✧ Los conceptos de Victoria Privada y Victoria Pública: Significado e interrelación.
- ✧ Comprender la importancia de los tres elementos rectores del liderazgo: **aprender, comprometerse y actuar.**
- ✧ Comprensión del significado de la meditación y de los procesos reflexivos.

Contenido:

Profundizar el autoconocimiento, interpretar algunos conceptos importantes para lograr un buen nivel de competencia emocional, captar e incorporar el significado del proceso de auto realización, asimilar la práctica de la meditación y la reflexión sistemática a partir del significado de la autonomía del yo dentro de un mundo complejo, Comienzo de identificación de fortalezas y debilidades que le permitan a los educandos reconocer su nivel de autoestima, fortalecerla si les fuere necesario y aprovechar lo mejor de si para encauzar su accionar.

Bibliografía obligatoria:

- Ken Wilber. "La conciencia sin fronteras: Aproximaciones de oriente y occidente al crecimiento personal". Capítulos 1-2 y 3. Editorial Kairós / Troquel. Edición 2008 **Solicitar por: 158.1 W 50983**
- Osho. "El Sendero del Zen". Capítulo 3. Editorial Kairós. Edición 2009. **Solicitar por: 294.3927 O 50984**
- Osho. "La búsqueda: Charlas sobre los 10 Toros del Zen". Editorial EDAF. Edición 1999- **Solicitar por 294. 3927 O 51065**
- Abrahan Maslow. "La personalidad Creadora". Capítulos 1-2-3 y 8. Editorial Kairós. 8ª Ed. Edición 2005. **Solicitar por: 153 M 50979**
- Stephen Covey. "Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa" 1ra parte. Editorial Paidós. Edición 2009. **Solicitar por: 658-407145 C 50966**
- Chris Lowney. "El Liderazgo al estilo de los jesuitas". Cap. 5. 1 ed. Editorial Norma. Edición 2008.

Solicitar por: 303.34 L 50959

➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso. "Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012. Solicitar por: 658.4092 D 52871

Unidad 3: Negociación como herramienta clave en el proceso de auto liderarse y el liderazgo de terceros en la vida del líder.

Objetivos Específicos:

- Profundizar nuestro autoconocimiento, dado que esta es una herramienta fundamental para poder negociar. Identificar conductas.
- Tomar conciencia que constantemente estamos negociando, ya que nos relacionamos con nosotros mismos y con nuestros distintos ámbitos a través de las conversaciones.
- Conocer e internalizar los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de negociar. Aprender a darnos cuenta de los intereses reales, propios y del otro y de terceros.
- Interpretar que toda negociación, se basa en procesos de comunicación que de por sí implican conversaciones difíciles
- Aprender a darnos cuenta de cómo administramos nuestras emociones para mejorar dicho proceso.
- Adquirir herramientas que nos mejoren las habilidades para comprender los procesos que intervienen en las conversaciones para **mejorar** nuestras relaciones y la eficiencia/eficacia de nuestras acciones.
- Análisis de situación y evaluación de estrategias adecuadas.
- Apreciar que toda negociación va creando su propia dinámica.

Contenido:

Comprender que la principal negociación, es la que uno hace consigo mismo. Captar la importancia de un buen proceso de negociación en la relación con los otros. La importancia de la preparación y de lo que significa un buen diagnóstico de situación. Aprender a abordar las conversaciones difíciles, desde la óptica que toda conversación responde a interpretaciones que no necesariamente van a ser similares. La negociación como aspecto clave del proceso de conducción y cómo fundamental en el ejercicio del liderazgo. Identificar los elementos claves en una negociación.

Bibliografía obligatoria:

- Carlos Altschul. "Dinámica de la Negociación Estratégica: Experiencia en América Latina". Cap. 5 y 7. Editorial GRANICA. Edición 2003. Solicitar por: 658.4052 A 51080
- Douglas Stone, Bruce Patton, Sheila Heen "Negociación: Una orientación para enfrentar las



Conversaciones difíciles". Capítulos 2 a 9. Editorial Norma. Edición 1999. **Solicitar por: 158.2 S 49842**

➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.**Solicitar por: 658.4092 D 52871**

Unidad 4: El grupo como instancia de aprendizaje y productividad en procura del equipo capaz de generar líderes.

Objetivos Específicos:

El grupo de aprendizaje, su estructura dinámica y técnicas específicas. Identificación de conductas y caracterología propia. Valor de conocer la incidencia de la historia personal.

- Reconocimiento de los Valores en juego; del grupo y de cada integrante.
- Reconocer las propias conductas y actitudes
- Iniciación en la lectura del otro a través de su conducta y reconocer de que manera afecta a nuestro comportamiento. Apreciación de las limitaciones mutuas.
- Aprender a influir de manera creativa en el equipo de trabajo.
- Tratar de reconocer los obstáculos en la circulación de la información y los conflictos que se encuentran detrás de los mismos. Funciones de trabajo claves. Cómo equilibrar el equipo.
- Aprender a evaluar posibilidades de desarrollo
- Trabajar los conceptos de visión, misión y compromiso en el proceso de grupo a equipo.

Contenido:

Que el educando tome conciencia de sus propias conductas. Sus aportes a la conformación de equipos, sus resistencias y actitudes. Interprete los valores en juego, y el significado de los recursos con que se cuenta; humanos y físicos. Proveer de herramientas conceptuales y operativas para el análisis e intervención posible en el trabajo grupal, a los efectos de posibilitar la transformación de grupos de trabajo en equipos de alto rendimiento.

Bibliografía obligatoria:

➤ Enrique Herrscher "Pensamiento sistémico: Caminar el cambio o cambiar el camino", Cap. 6, Edit. Granica 2008. **Solicitar por: 658.4032 H 50360.**

➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.**Solicitar por: 658.4092 D 52871**

UNIDAD 5. Acerca de la responsabilidad del líder ante realidades dinámicas y complejas.

Objetivos Específicos:

- Aprender a cuestionar los propios modelos mentales como sistema y práctica del aprendizaje constante.
- Aprender a prever escenarios alternativos, atento el carácter contra intuitivo de muchos de los fenómenos propios de la vida de las organizaciones de cualquier tipo.
- Asumir el concepto de efecto diferido como intrínseco al rol del líder.
- Asumir las implicancias de un contexto en permanente cambio
- Concebir la concepción del pensamiento sistémico como herramienta para la capacidad de "aprender a aprender" para el desarrollo individual y colectivo.
- Desarrollar la actitud para el cambio como recursos para la eficacia, evolución y supervivencia de los sistemas en los cuales desarrollamos nuestra vida: Sistema-Proceso-Tiempo.
- Dominar los principios básicos de la teoría de sistemas y el concepto de barreras para el aprendizaje.
- Aprender que la existencia de errores, conflictos y problemas, nos posibilitan el aprendizaje.

Contenido:

Aprender a pensar la realidad en términos de complejidad y desarrollos sistémicos. Entender el significado de Ecología de la Acción y de su significado en la toma de decisiones. Captar la íntima relación entre un ejercicio del liderazgo consciente y la prevención de los comportamientos complejos. Captar el valor del aprendizaje constante ante la dinámica de la realidad.

Bibliografía obligatoria:

- Peter Senge. "La Quinta Disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente". Cap. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10. Edit.. Granica, 1998- **Solicitar por: 658.4063 S 45170**
- Peter Senge, Roberts, Charlotte, Ross, Richard. B: "La Quinta disciplina en la práctica: Cómo construir una organización inteligente" - Apartado Modelos Mentales (secciones 33 a 40) - Edit. Granica 1998 **Solicitar por: 658.4063 S 45174**
- Eduardo N. Dalmaso "Recursos Humanos y Productividad Organizacional", F.C.E., U.N.C. 1991- **Solicitar por: 658.4 D 39731**
- Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmaso. "Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012. **Solicitar por: 658.4092 D 52871**

UNIDAD 6: Liderazgo como correlato de la visión y el autoconocimiento

15

Objetivos Específicos:

- Reconocerse en fortalezas y debilidades para definir mejor el ejercicio del liderazgo que corresponde a su personalidad.
- Identificar sus sueños, su vocación y significado de los mismos.
- Aportar elementos conceptuales que permitan reforzar sus condiciones de liderazgo a partir de su propio perfil de personalidad.
- Vincular el proceso de auto realización con el estilo de liderazgo a adoptar.
- Conceptualizar el liderazgo de servicio, los diferentes estilos y puedan visualizarse a sí mismos como líder.
- Que aprendan a identificar estrategias adecuadas a sus propias vidas.
- Considerar diferencias y semejanzas entre el liderazgo femenino y el masculino.
- Diseñar el proceso que les permita fortalecer su liderazgo interior y su desarrollo para la vida social.

Contenido:

Que los educandos identifiquen con mayor profundidad, a partir del proceso de conocimiento y de experiencias vividas en las unidades previas, el camino que pueda conducirlos, a una vida plena y trascendente por su significado en lo que respecta a la vida personal y por lo que su accionar pueda influir en la vida social.

Bibliografía obligatoria:

- * Chris Lowney. "El Liderazgo al Estilo de los Jesuitas" Cap. 4 y 6: Los Ejercicios Espirituales. Edit. Norma 2008- **Solicitar por: 303.34 L 50959**
- * Rafael Echeverría. "Ontología del lenguaje". Cap 10 y 11. Edit Dolmen Ediciones 2010. **Solicitar por: 111 E 51083**
- * Abraham Maslow. "La personalidad creadora". Cap 13. Edit Kairós 2005. 8ed. **Solicitar por: 153 M 50979**
- Howard Gardner- Emma Laskin. "Mentes Líderes: Una Anatomía del liderazgo" . Cap 2 y 3. Edit. Paidós 1998- **Solicitar por: 303.34 G 46025**
- Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso. "Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012. **Solicitar por: 658.4092 D 52871.**

Metodología de enseñanza y aprendizaje

- Presentación Teórica de los tópicos significativos de cada unidad.
- Lectura de Textos recomendados e intercambio sobre la

	presentación Teórica. • Ejercicios Vivenciales, presentación de lecturas e interpretación. • Trabajos de estudio de Textos (Audio-Visuales o literarios) en equipo, para evaluar los grados de comprensión respecto a cada unidad. • Teatralización de situaciones • Ejercitación en Auto Evaluación. • Descripción de Casos de la Realidad. • Desarrollo y Presentación de trabajos de profundización teóricas en forma individual. • La materia se dictará en tres (3) encuentros semanales, siendo uno de ellos Trabajos vivenciales, los cuales suman en total 6 horas semanales, su programación responderá al grado de avance alcanzado en cada unidad.
Tipo de Formación Práctica	RESULTADOS ESPERADOS DE LOS CURSANTES: 1)- Qué logren un mejor conocimiento de sí mismos, de sus intereses y de su vocación para actuar en el mundo. 2)- Qué aprendan a valorar el aprendizaje permanente y el pensamiento sistémico como soporte de la visión y gestión estratégica, de la propia vida y de las organizaciones en que se inserten. 3)- Qué identifiquen, refuercen y desarrollen sus condiciones absolutamente propias para el ejercicio del liderazgo que se identifique con su personalidad e intereses. 4)- Qué incorporen el concepto de equilibrio mente, espíritu y cuerpo en el desarrollo de sus vidas, como condición clave, para transitarla con espíritu de lucha, equilibrio emocional y buena salud. 5)- Qué del reconocimiento de la complejidad de la existencia, aprendan a valorar sus fortalezas, administrar sus debilidades y a partir de ello, estén en condiciones de iniciar o consolidar un proceso de auto realización.

	6)- Qué aprendan a pensar en términos de complejidad a los efectos de resolver situaciones o problemas o realizar interpretaciones de la realidad. 7)- Qué puedan interpretar en mejores términos, sus posibles contribuciones para una sociedad más abierta al aprendizaje, al reconocimiento de sus errores y el logro de una equidad creciente.
Sistema de evaluación	• Trabajos Prácticos: Aprobar Seis (6) trabajos de desarrollo sobre cada unidad (Uno mínimo por unidad) de acuerdo a las especificaciones de la cátedra. Estos trabajos escritos debidamente aprobados se constituyen en una condición indispensable para presentar el trabajo final, estrictamente individual. • Este trabajo final, debe reflejar correctamente las condiciones personales del alumno más el agregado de propias contribuciones a los diferentes desarrollos preexistentes. Finalidad: Evaluar su aprendizaje y encauzar el Plan de Desarrollo Personal. Este trabajo se evalúa con la correspondiente devolución al alumno en un coloquio final. • Los alumnos se guiarán por la metodología y secuencias de contenidos impartidas en clase. Podrán proponer alternativas a aprobar o no, por la cátedra en el caso de querer adelantar su desarrollo o modificar algún aspecto metodológico. • Los alumnos podrán adelantar el desarrollo de los trabajos a los efectos que el correspondiente a la unidad seis sea entregado al séptimo día hábil posterior al cierre del dictado de clases. • Lo anterior se tendrá en cuenta en el caso que la cátedra no hubiera fijado las fechas de entrega y metodología con antelación.
Criterios de evaluación	40 % en función de las notas obtenidas en los trabajos realizados en equipo. 20 % en función de la aplicación en el desarrollo de los ejercicios vivenciales. 40% en función de los aportes al trabajo final en términos individuales.

Condiciones de regularidad y/o Promoción	• Si un alumno teniendo el 80 % de asistencia en los desarrollos teóricos y un 80% de asistencia en los ejercicios vivenciales, no cumple con los requisitos de aprobar los seis trabajos requeridos (Uno mínimo por unidad) obtendrá la condición de alumno regular si al menos ha aprobado cuatro trabajos y dos controles de lectura. • El alumno tendrá la condición de libre: Si no aprueba al menos 4 (cuatro) trabajos y 2 (dos) controles de lectura. • promoción indirecta, de acuerdo a la normativa de la Facultad de Ciencias Económicas. El alumno que haya aprobado los tres controles de lecturas, los seis trabajos que se requieren por unidad, y obtenga una correcta evaluación de desempeño individual y en equipo, con promedio mínimo de 7 y en ningún caso nota menor a 6 puntos, aprobará el seminario mediante su presentación directa a un coloquio final en el que <u>expondrá sobre un caso acordado.</u>
Modalidad de examen final	• condición de regular deberá presentar un trabajo final sobre todo el seminario, que siendo aprobado le permitirá rendir un examen escrito, que habiendo aprobado le permite presentarse al coloquio final de carácter oral en el que deberá defender un trabajo preparado al efecto. La nota será resultado del promedio del resultado del trabajo final, examen escrito y el coloquio. • Condición de libre, un examen escrito, aprobado este, presentará un trabajo final sobre todo el seminario, que si es aprobado le permitirá realizar un Coloquio Final de carácter oral, que consistirá en la defensa de un trabajo de análisis de casos preparado al efecto. La nota será resultado del promedio de notas obtenido en estos cuatro pasos. • El alumno promoción indirecta: coloquio final en el que expondrá <u>sobre un caso acordado.</u> Se aplica el sistema de acuerdo a la normativa de la Facultad de Ciencias Económicas.

Cronograma de actividades de la asignatura	1º semana	Unidad Nº 1 + Trabajo vivenciales Unidad 1
	2º semana	Unidad Nº 1 + Trabajo vivenciales Unidad 1
	3º semana	Unidad Nº 2 + Trabajo vivenciales Unidad 2
	4º semana	Unidad Nº 2 + Trabajo vivenciales Unidad 2
	5º semana	Unidad Nº 3 + Trabajo vivenciales Unidad 3
	6º semana	Unidad Nº 3 + Trabajo vivenciales Unidad 3
	7º semana	Unidad Nº 4 + Trabajo vivenciales Unidad 4
	8º semana	Unidad Nº 4 + Trabajo vivenciales Unidad 4
	9º semana	Unidad Nº 5 + Trabajo vivenciales Unidad 5
	10º semana	Unidad Nº 5 + Trabajo vivenciales Unidad 5
	11º semana	Unidad Nº 5 + Trabajo vivenciales Unidad 5
	12º semana	Unidad Nº 6 + Trabajo vivenciales Unidad 6
	13º semana	Unidad Nº 6 + Trabajo vivenciales Unidad 6
	14º semana	Unidad Nº 6 + Trabajo vivenciales Unidad 6
Plan de integración con otras asignaturas	La materia Liderazgo y Estrategia de la carrera Lic en Administración se relaciona con las materias Administración de Personal y Psicosociología de las Organizaciones.	
Bibliografía General Obligatoria	<u>Unidad 1: La búsqueda de la verdad, dentro de la dinámica de la realidad, propia y del contexto.</u> Bibliografía Obligatoria: ➤ Luis Jorge Gonzalez. "Excelencia personal: Valores: Programación Neurolingüística". Capítulo I-4, II-1,2,4. Edit. Lumen 1999- Solicitar por 303.372 G 51081 ➤ Peter Senge, Roberts, Charlotte, Ross, Richard. B: "La Quinta disciplina en la práctica: Cómo construir una organización inteligente" - Apartado Modelos Mentales (secciones 33 a 40) - Edit. Granica 1998 Solicitar por: 658.4063 S 45174. <u>Unidad 2: Autoconocimiento y proceso de autonomía de un modelo de conducta para la formación de nuevos líderes.</u> Bibliografía obligatoria: ➤ Ken Wilber. "La conciencia sin fronteras: Aproximaciones de oriente y occidente al crecimiento personal". Capítulos 1-2 y 3. Editorial Kairós / Troquel. Edición 2008 Solicitar por: 158.1 W 50983 ➤ Osho. "El Sendero del Zen". Capítulo 3. Editorial Kairós.	

Edición 2009. **Solicitar por: 294.3927 O 50984**

➤ Osho. "La búsqueda: Charlas sobre los 10 Toros del Zen".

Editorial EDAF. Edición 1999- **Solicitar por 294. 3927 O 51065**

➤ Abrahan Maslow. "La personalidad Creadora". Capítulos 1-2-3 y 8. Editorial Kairós. 8ª Ed. Edición 2005. **Solicitar por: 153 M 50979**

➤ Stephen Covey. "Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa" 1ra parte. Editorial Paidós. Edición 2009. **Solicitar por: 658-407145 C 50966**

➤ Chris Lowney. "El Liderazgo al estilo de los jesuitas". Cap. 5. 1 ed. Editorial Norma. Edición 2008. **Solicitar por: 303.34 L 50959.**

Unidad 3: Negociación como herramienta clave en el proceso de auto liderarse y el liderazgo de terceros en la vida del líder.

Bibliografía obligatoria:

➤ Carlos Altschul. "Dinámica de la Negociación Estratégica: Experiencia en América Latina". Cap. 5 y 7. Editorial GRANICA. Edición 2003. **Solicitar por: 658.4052 A 51080**

➤ Douglas Stone, Bruce Patton, Sheila Heen "Negociación: Una orientación para enfrentar las Conversaciones difíciles". Capítulos 2 a 9. Editorial Norma. Edición 1999. **Solicitar por: 158.2 S 49842**

Unidad 4: El grupo como instancia de aprendizaje y productividad en procura del equipo capaz de generar líderes.

Bibliografía obligatoria:

- Enrique Herrscher "Pensamiento sistémico: Caminar el cambio o cambiar el camino", Cap. 6, Edit. Granica 2008. **Solicitar por: 658.4032 H 50360.**

UNIDAD 5. Acerca de la responsabilidad del líder ante realidades dinámicas y complejas.

Bibliografía obligatoria:

	➤ Peter Senge. "La Quinta Disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente". Cap. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10. Edit.. Granica, 1998- Solicitar por: 658.4063 S 45170 ➤ Peter Senge, Roberts, Charlotte, Ross, Richard. B. "La Quinta disciplina en la práctica: Cómo construir una organización inteligente" - Apartado Modelos Mentales (secciones 33 a 40) - Edit. Granica 1998 Solicitar por: 658.4063 S 45174 ➤ Eduardo N. Dalmasso "Recursos Humanos y Productividad Organizacional", F.C.E., U.N.C. 1991- Solicitar por: 658.4 D 39731. <u>UNIDAD 6: Liderazgo como correlato de la visión y el autoconocimiento</u> Bibliografía obligatoria: ➤ * Chris Lowney. "El Liderazgo al Estilo de los Jesuitas" Cap. 4 y 6: Los Ejercicios Espirituales. Edit. Norma 2008- Solicitar por: 303.34 L 50959 ➤ * Rafael Echeverría. "Ontología del lenguaje". Cap 10 y 11. Edit Dolmen Ediciones 2010. Solicitar por: 111 E 51083 ➤ * Abraham Maslow. "La personalidad creadora". Cap 13. Edit Kairós 2005. 8ed. Solicitar por: 153 M 50979 ➤ Howard Gardner- Emma Laskin. "Mentes Líderes: Una Anatomía del liderazgo". Cap 2 y 3. Edit. Paidós 1998- Solicitar por: 303.34 G 46025.
Bibliografía General Complementaria	<u>Unidad 1: La búsqueda de la verdad, dentro de la dinámica de la realidad, propia y del contexto.</u> ➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso. "Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012. Solicitar por: 658.4092 D 52871. <u>Unidad 2: Autoconocimiento y proceso de autonomía de un modelo de conducta para la formación de nuevos líderes.</u> ➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso. "Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012. Solicitar por: 658.4092 D 52871 <u>Unidad 3: Negociación como herramienta clave en el proceso de</u>

	<u>auto liderarse y el liderazgo de terceros en la vida del líder.</u> ➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.Solicitar por: 658.4092 D 52871 <u>Unidad 4: El grupo como instancia de aprendizaje y productividad en procura del equipo capaz de generar líderes.</u> ➤Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.Solicitar por: 658.4092 D 52871. <u>UNIDAD 5. Acerca de la responsabilidad del líder ante realidades dinámicas y complejas.</u> ➤ Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.Solicitar por: 658.4092 D 52871 <u>UNIDAD 6: Liderazgo como correlato de la visión y el autoconocimiento</u> Bibliografía Complementaria: Eduardo Dalmasso."Liderarse para Liderar". Capítulo 1. Editorial Comunicarte. Edición 2012.Solicitar por: 658.4092 D 52871.
Distribución de docentes por división	Cr. Dalmasso, Eduardo