

# “DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES GERENCIALES” EN EL SECTOR DEFENSA

## JUSTIFICACIÓN

Cualquier actividad que realiza el ser humano requiere del uso y entrenamiento de sus facultades cognitivas para lograr un desempeño adecuado. Sin embargo, cuando se utilizan las estrategias adecuadas, los procesos de aprendizaje y de ejecución de actividades resultan más sencillos, requiriendo menos gasto de energía, lo que permite estar más dispuestos para atender a nuevos estímulos y retenerlos.

Con el propósito de desarrollar de manera sistémica e interrelacionada la propuesta de formación se utilizará como base conceptual el modelo de liderazgo basado en resultados de Dave Ulrich, pero ajustando sus contenidos a la realidad las necesidades determinadas por la Entidad. El propósito fundamental es que los participantes comprendan las responsabilidades de un directivo para que de ahí trabajen en procesos específicos que mejoren el desempeño individual, de los colaboradores y por supuesto del área bajo su responsabilidad.

## OBJETIVO

### General

Desarrollar las competencias en el equipo de colaboradores de alto potencial que permita comprender integralmente las responsabilidades de un líder y establecer pasos concretos para intervenir su estilo de dirección enfocándose en resultados. El resultado final de este curso dejará claro que un líder además de inspirar debe construir la capacidad de la organización para lograr sus objetivos.

## METODOLOGÍA

Se utilizarán test de autovaloración y ejercicios prácticos que garanticen la comprensión y aplicación de los conceptos a casos de la vida profesional. Igualmente se trabajará cada sesión con una presentación de los conceptos aplicados en cada tema, seguido de ejercicios prácticos extractados de situaciones vividas en empresas colombianas.

## CONTENIDO

### MODULO I. RESPONSABILIDADES DE UN DIRECTIVO O LÍDER BASADO EN RESULTADOS (20 horas)

**Objetivo:** Desarrollar las competencias permita comprender integralmente las responsabilidades de un jefe o líder y establecer pasos concretos para intervenir su estilo de dirección enfocándose en

resultados. El resultado final de este módulo dejara claro que un líder además de inspirar debe construir la capacidad de la organización para lograr sus objetivos.

#### Temas:

- FIJAR EL RUMBO – TENER CLARO LA ESTRATEGIA PARA LLEVARALA A LA ACCION
- DEMOSTRAR CARÁCTER PERSONAL – “LA PALABRA EMPUJA, EL EJEMPLO ARRASTRA”
  - Vivir los principios practicando lo que se predica
  - Tener y construir una imagen consistente sobre uno mismo
  - Poseer competencias gerenciales, técnicas y humanas.
  - Fortalecer la efectividad personal como base para la construcción de equipos de alto desempeño:
    - ✓ Proactividad
    - ✓ Manejo del tiempo
    - ✓ Metas organizacionales alineadas con las personales.
- MOVILIZAR LA DEDICACIÓN INDIVIDUAL – CONSTRUIR EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO
  - Forjar relaciones cooperativas.
  - Comprender las bases para construir culturas centrada en la excelencia:
    - ✓ Solución de problemas.
    - ✓ Confrontación y conflicto constructivo.
    - ✓ Cuestionamiento y curiosidad.
    - ✓ Creatividad.
    - ✓ Innovación.
  - Desarrollar culturas basadas en ganar-ganar.
    - ✓ Culturas de abundancia.
    - ✓ Crear redes de energía positiva.
    - ✓ Suministrar retroalimentación de manera positiva.
    - ✓ Establecer metas retadoras.
- CONSTRUIR CAPACIDAD ORGANIZACIONAL
  - Desarrollar las características de los equipos de alto desempeño
    - ✓ Propósitos claros
    - ✓ Efectividad en el oficio individual – talentos personales
    - ✓ Comunicación y retroalimentación
    - ✓ Apoyo y respeto
    - ✓ Desarrollar el trabajo de forma consistente
  - Mejorar el ambiente de trabajo
    - ✓ Importancia de valorar e intervenir los estilos de liderazgo.
    - ✓ Estrategias para mejorar la camaradería
    - ✓ Aspectos básicos para mejorar el orgullo por el trabajo, el equipo y la organización.
  - Hacer realidad el cambio.

#### Actividades:

- Test auto-evaluativo de liderazgo basado en resultados.
- Test auto-evaluativo de efectividad personal.
- Película y ejercicio práctico sobre trabajo en equipo. Desarrollo de elementos claves para mejorar el ambiente de trabajo al interior del equipo.

## MODULO II. INNOVACION Y DESARROLLO DE NUEVAS CAPACIDADES ORGANIZACIONALES (20 horas)

**Objetivo:** Desarrollar las competencias de liderazgo para la innovación. Al finalizar este módulo los participantes estarán en la capacidad de entender el rol de los gerentes en los procesos de innovación y el rol de la innovación en la estrategia organizacional.

### Temas:

- QUE ES INNOVACIÓN Y COMO INNOVAN LAS EMPRESAS HOY EN DÍA
  - Entender el entorno competitivo del futuro
    - ✓ Tecnologías disruptivas
    - ✓ Cambio tecnológico
    - ✓ Tendencias de socio culturales de consumo
  - Develando los mitos de la innovación
    - ✓ Tipos de innovación
    - ✓ Mitos de innovación
- DESACTIVANDO LA BOMBA (RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN APRENDIZAJE Y ESTRATEGIA)  
ORGANIZACIONES AMBIDIESTRAS E INNOVACIÓN ESTRATÉGICA
  - Organizaciones ambidiestras y el dilema entre exploración y explotación
  - Plataformas para la gestión de la innovación
  - Plataformas de Sensibilidad
  - Plataformas de Creación de valor
  - Plataformas de Captura de valor
- GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y EL CAMBIO CULTURAL
  - El balance entre la planeación y la ejecución
  - El modelo de congruencia
  - Como utilizar los cambios culturales para cerrar las brechas organizacionales
- PENSAMIENTO DE DISEÑO COMO HERRAMIENTA PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES
  - ¿Qué es una oportunidad?
  - El rol de la gerencia en la identificación de oportunidades
  - Observación
  - Marcos
  - Imperativos
  - Soluciones

### Actividades:

- Actividad práctica de aprendizaje experiencial
- Reflexión sobre la relación entre innovación, aprendizaje y estrategia

## MODULO III. BUENAS PRÁCTICAS DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS PARA ASEGURAR LA IMPLEMENTACION DE NUEVAS CAPACIDADES (20 horas)

**Objetivo:** Desarrollar las competencias relacionadas con la aplicación de prácticas de dirección de proyectos en iniciativas emprendidas al interior de la organización, como, por ejemplo, para el caso de desarrollo de capacidades internas. Se pretende que los participantes comprendan la estructura

que puede implementarse para adaptar un método de dirección de proyectos en el desarrollo del ciclo de vida de una iniciativa concreta, desde su estructura, hasta su ejecución y puesta en marcha.

#### Temas:

- BUENAS PRÁCTICAS DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS: ESTÁNDARES Y METODOLOGÍAS
  - Acercamiento a la dirección del proyecto: Buenas prácticas y estandarización
  - Las metodologías de dirección de proyectos
  - Los procesos de la dirección de proyectos
  - Las competencias del líder del proyecto
- ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS: PRIMER ACCIÓN DEL ÉXITO
  - El caso de negocio y la estructura del proyecto
  - El enfoque de los modelos lógicos en la estructuración
  - De la estructuración a la organización analítica del trabajo
  - La agenda de gestión para la estructura del proyecto
- EJECUCIÓN Y CONTROL DEL PROYECTO: MONITOREO DEL TRABAJO
  - La gestión de la ejecución del proyecto
  - Procesos para la ejecución y el control
  - Instrumentos y herramientas para el control del proyecto
  - Técnicas para el control del trabajo
- IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS: DE LAS PALABRAS A LA ACCIÓN
  - Componentes de la metodología para la dirección del proyecto.
  - Aplicaciones prácticas globales y locales
  - El proceso de implementación de métodos en iniciativas de la organización
  - La gestión del cambio para la dirección de proyectos

#### Actividades:

- Actividad práctica para interiorizar las situaciones de dirección de proyectos y la importancia de la utilización de un método
- Análisis de casos reales que ponen en práctica la dirección de proyectos en iniciativas concretas
- Actividad de simulación con herramienta informática ilustrando los procesos claves de la dirección del proyecto y las competencias del director
- Diseño de propuesta metodológica para la implementación de la dirección de proyectos en iniciativas internas de la organización

#### MODULO IV. PENSAMIENTO SISTEMICO Y ESTRATÉGICO: PROYECCIÓN ORGANIZACIONAL (20 horas)

**Objetivo:** Se estructura a partir de la necesidad de promover el conocimiento y empoderamiento de los participantes en relación con los cargos que ocupan en la ARMADA NACIONAL, logrando mayores niveles de impacto en los resultados esperados según sus propias responsabilidades y las que la entidad adquiere con sus grupos de interés.

#### Temas:

- PENSAMIENTO SISTÉMICO

- Paradigma de la complejidad
- Teoría general de sistemas y su aplicación en las organizaciones
- La organización como sistema
- PENSAMIENTO ESTRATÉGICO
  - Diagnóstico de la empresa frente a su entorno: Identificación de las variables clave
  - Modelos mentales
  - Concepto de prospectiva: Cinco ideas clave
  - Proceso prospectivo
  - Evaluación de las elecciones y las opciones estratégicas: Curvas de probabilidad de ocurrencia e impacto
- METODOLOGÍA PARA LA CREACIÓN DE MODELOS DE NEGOCIO
  - Mapa de procesos v/s Mapa estratégico
  - CANVAS
  - Método científico para la solución de problemas
  - Alineación de metas y objetivos organizacionales
  - Árbol de problemas
  - Conclusiones estratégicas

## DURACIÓN

La duración total del Programa es de ochenta (80) horas presenciales, divididas en 20 sesiones de 4 horas.

## POBLACIÓN OBJETIVO

El presente programa está dirigido a un grupo de veinticinco (25) funcionarios pertenecientes a la Jefatura de Planeación Naval.

## LOGÍSTICA

El Programa se desarrollará en las instalaciones de la Universidad EAN, proporcionando la Universidad, un aula con capacidad hasta de veinticinco (25) participantes, ayudas audiovisuales requeridas (computador y video beam).

La Universidad EAN garantizará que el sitio dispuesto brinde medidas de seguridad, comodidad y acceso adecuado para el correcto desarrollo de las actividades.

La Universidad cuenta con dos sedes en la ciudad de Bogotá para la realización de este Programa:

- ✓ Sede principal: Calle 79 No. 11 – 45.
- ✓ Sede alterna: Calle 71 No. 9 – 84.

La asignación de aulas para el Programa, en una u otra sede dependerá de la disponibilidad que nos sea informada por planta física.

En caso de llevarse a cabo el desarrollo del curso en las instalaciones de la ARMADA NACIONAL, esta deberá proveer las aulas, equipos de cómputo, ayudas audiovisuales y espacios requeridos para el desarrollo óptimo del programa.

## NUESTRO EQUIPO DE CONSULTORES EXPERTOS

Contamos con un equipo interdisciplinario de profesionales altamente calificados, con una importante experiencia en el desarrollo de programas de formación y en la consultoría, asesoría y acompañamiento a proyectos. Para el desarrollo de cada una de los módulos que conforman la presente propuesta, la Universidad EAN cuenta con docentes y consultores especializados en cada una de las temáticas, quienes además de tener una amplia experiencia como docentes universitarios a nivel de pregrado y postgrado, han ocupado altos cargos gerenciales y/o técnicos relacionados con las temáticas a presentar.

## CERTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

Se les otorgará certificado del programa descrito a los participantes que cumplan con mínimo el 80% de asistencia.



**ean**<sup>®</sup>  
universidad

Acreditada  
en Alta Calidad

Res. n°. 29499 del Mineducación.  
29/12/17 vigencia 28/12/21

## Observaciones para el receptor de esta oferta

---

**Nota 1:** La Universidad EAN manifiesta que las conversaciones y acercamientos que se adelanten con terceros por causa o con ocasión de las aproximaciones necesarias y convenientes para una eventual celebración posterior de cualquier acto o negocio jurídico, se entenderán que hacen parte del período precontractual; y, por tanto, los intervinientes, a través de sus colaboradores, deberán proceder de buena fe exenta de culpa, con lealtad, probidad, coherencia, eficiencia, profesionalismo, y demás principios y cargas jurídicas aplicables, en estricta observancia del orden público, la moral y las buenas costumbres. En consecuencia, tales acercamientos no tendrán el carácter de ser vinculantes frente a la Universidad EAN ni frente a terceros, salvo que dentro de dicho proceso se llegare a formular, por quien tenga la capacidad jurídica requerida, una oferta que reúna los requisitos de ley; ya que hasta que ello no ocurra, se encontrarán en tratativas preliminares.

**Nota 2:** “EL RECEPTOR de esta propuesta se compromete a guardar absoluta reserva respecto de toda la información que le sea suministrada por parte de la UNIVERSIDAD EAN y especialmente la contenida en el presente documento. En consecuencia, EL RECEPTOR acuerda recibir dicha información como confidencial y se obliga a no divulgar, revelar o comunicar, directa ni indirectamente, a persona, firma, compañía o entidad alguna, dicha información, ni a utilizarla, ni explotarla, en todo o en parte, en beneficio propio ni en beneficio de terceros

Adicionalmente, La propuesta contenida en este documento, es propiedad intelectual de la UNIVERSIDAD EAN, y para su utilización se requiere el visto bueno previo y escrito de la UNIVERSIDAD EAN con el debido reconocimiento de los derechos patrimoniales.”



©Universidad Ean: SNIES 2812 | Vigilada Mineducación | Personería Jurídica Res. n°. 2898 del Minjusticia - 16/05/69

El Nogal: Cl- 79 n°. 11 - 45 | NIT: 860.026.058-1

Centro de contacto: (+57-1) 593 6464 | Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia, Suramérica

[universidadean.edu.co](http://universidadean.edu.co)

