



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SÍLABO POR COMPETENCIAS

**CURSO: GERENCIA Y
ALTA DIRECCIÓN**

IX – “A”

DOCENTE: M(o) FRANCISCO VALDEZ ARROYO

2026- II

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
Semestre Académico	2026- II
Código del Curso	1041501
Créditos	04
Horas Semanales	Hrs. Totales: 5 Teóricas: 03 Practicas: 02
Ciclo	IX
Sección	“A”
Apellidos y Nombres del Docente	M(o). Valdez Arroyo Francisco.
Correo Institucional	fvaldez@unjfsc.edu.pe
Celular Nro	963893369

II. SUMILLA

El curso tiene como propósito dar a conocer las actividades de los más altos niveles de las organizaciones, analizando factores del entorno empresarial en cuanto a sus recursos internos para afrontar un ambiente altamente competitivo y global.

El contenido de la asignatura comprende: Campo de Acción de la Gerencia General. Marco General, Reglas y Exigencias del Rol de la Gerencia General. Técnicas y Objetivos de las Negociaciones. Elementos y estilos. Estrategias de Negociación. Gerencia estratégica y operacional. Proceso de Gerencia estratégica. Conceptos. Diferencias con la Gerencia Operacional. El plan Operativo. Formulación del Plan y Presupuesto. El Gerente General como líder. Mitos sobre Liderazgo. El Líder en las organizaciones. Técnicas y Método para Negociar: La Negociación, Actitud y comportamiento durante la negociación, El intercambio: propuestas y concesiones y el acuerdo. Estructurado en las siguientes unidades

III. COMPETENCIAS GENERICAS A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

- a) Comportamiento ético
- b) Pensamiento crítico y creativo
- c) Auto aprendizaje
- d) Investigación científica y tecnológica
- e) Comunicación efectiva

3.1. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

- Reconocen la evolución del concepto gerencia y su importancia en la gestión de todo tipo de organizaciones.
- Entienden y aplican la gestión por procesos y su interacción.
- Entienden y aplican la gestión de riesgos a nivel organizacional y operacional.
- Identifican e interpretan los requisitos mínimos exigidos por la norma internacional ISO 9001 y la manera eficaz de poder implementarlos en una empresa, bajo el contexto nacional.
- Reafirman sus hábitos de observación y deducción al evaluar las condiciones apropiadas y necesarias para la implementación de gerencia y la alta dirección.

IV. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	En un escenario altamente competitivo las decisiones gerenciales son determinantes para el futuro de las organizaciones, analiza el comportamiento de los mercados globales a fin de aplicar estrategias coherentes, basado en experiencias de emprendedores exitosos.	CAMPO DE ACCIÓN DE LA GERENCIA GENERAL.	1-4
UNIDAD II	Las empresas que desean crecer y expandir sus mercados fijan estrategias de largo alcance y orienta sus productos y servicios a mercados internacionales, aplicando el benchmarking, outsourcing, la planificación estratégica y el Balanced Scorecard, teniendo como base a tratadistas y expertos en negocios.	BENCHMARKING, OUTSOURCING, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL BALANCED SCORECARD.	5-8
UNIDAD III	En el contexto mundial, las empresas de gran escala son determinantes en la exigencia de contar con profesionales de gran nivel llamados ejecutivos, al frente de ellos un gerente-líder, el mismo que define la estructura de la empresa, formulando estrategias, tácticas, políticas y fijación de objetivos. Teniendo como base criterios de expertos validados.	EL GERENTE GENERAL COMO LÍDER.	9-12
UNIDAD IV	En el mundo del negocio, los expertos en negociación, permanentemente están centrados en los conflictos, comunicación, habilidades, roles, procesos, las estrategias, tácticas Y reingeniería en el ámbito del mundo empresarial para lograr las metas y objetivos organizacionales y ante, los constantes cambios y competitividad del mercado, analiza la búsqueda de resultados.	TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN, ESTRATEGIAS TÁCTICAS Y REINGENIERIA.	13-16

INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Nº	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Demuestra sobre marco general dentro del cual se desenvuelve la gerencia general, así como los conceptos en la gestión estratégica, para el logro de un futuro deseado.
2	Describe sobre las reglas y exigencias del rol de la gerencia general que incide en el proceso de producción de bienes y servicios con los estándares de la calidad esperada.
3	Aplica sobre la importancia, la naturaleza y las disciplinas de las organizaciones inteligentes
4	Distingue la importancia sobre empowerment en el ámbito empresarial necesarias para un ejercicio eficaz de la función Gerencial.
5	Determina la implementación e importancia de la gerencia estratégica orientado sus acciones a mercados internacionales con lineamientos válidos.
6	Describe sobre la importancia del Outsourcing en el ámbito empresarial ante los cambios del entorno y proyecciones futuras.
7	Fundamenta la planeación estratégica en las organizaciones.
8	Identifica formulación del plan, así como de la aplicación del Balanced Scorecard.
9	Aplica las características del líder en las organizaciones empresariales
10	Define el liderazgo contemporáneo las organizaciones empresariales
11	Explica sobre liderazgo basado en el desarrollo de competencias para las interrelaciones dentro de la organización.
12	Define las competencias sobre el liderazgo y dominio del proceso administrativo en el ambiente organizacional
13	Reconoce la importancia de la negociación, conflictos comunicación, habilidades, roles y procesos en el mundo empresarial para tomar mejores decisiones.
14	Define las estrategias y tácticas de negociación en el mundo empresarial y enfrentar los constantes cambios y la aplicación en forma efectiva.
15	Argumenta la importancia de la reingeniería en el mundo empresarial y solución de los conflictos empresariales.
16	Explica los fundamentos de la negociación y resolución de conflictos en las organizaciones para alcanzar la visión deseada.

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

UNIDAD DIDÁCTICA I: CAMPO DE ACCIÓN DE LA GERENCIA GENERAL.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: En un escenario altamente competitivo las decisiones gerenciales son determinantes para el futuro de las organizaciones, analiza el comportamiento de los mercados globales a fin de aplicar estrategias coherentes, basado en experiencias de emprendedores exitosos.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA PRESENCIAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	Marco general dentro del cual se desenvuelve la gerencia general. ✓ Explicar sobre el ejecutivo eficaz. ✓ Exponer la importancia de la toma de decisiones en las organizaciones.	Compara los diferentes estilos de gestión. Identifica perfiles de liderazgo organizacional.	Esboza Preguntas de discusión: El pensamiento estratégico.	Expositiva (Docente/Estudiante) • Uso en clases del ppt. Debate dirigido (Discusiones) • Casos Lecturas • Uso de repositorios digitales Luvias de ideas (saberes previos) • Casos.	Demuestra sobre los diferentes conceptos sobre gerencia en el ámbito de las organizaciones, para el logro de un futuro deseado.
	2	Reglas y exigencias del rol de la gerencia general. ✓ Aplicar los conceptos básicos del rol de la gerencia. ✓ Distinguir la importancia de la gerencia integral.	Identifica la importancia y el rol de la gerencia general. Diseña sobre la importancia de la gerencia integral.	Explica el alcance del pensamiento estratégico y la estrategia organizacional		Describe los diferentes reglas y rol de la gerencia general cualidades y estilos en el amito organizacional.
	3	Organizaciones inteligentes. ✓ Analizar la naturaleza de las organizaciones inteligentes. ✓ Definir las disciplinas de las organizaciones inteligentes.	Señala las importancias de las organizaciones inteligentes en el ámbito empresarial. Compara las disciplinas de las organizaciones inteligentes.	Asume con análisis crítico los conceptos de negociación.		Aplica las técnicas de negociación, objetivos, elementos, estilos y estrategias de negociación en las organizaciones.
	4	Empowertment, conceptos, características, estrategias e impactos. ✓ Explicar sobre los conceptos y características del empowerment. ✓ Definir el empowerment en el mejoramiento de las empresas.	Señala la importancia del empowerment en la organización. Diseña sobre el mejoramiento de las empresas.	Aprecia las habilidades de la función directiva		Identifica la importancia del empowerment en el ámbito empresarial
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	• Evaluación de la unidad didáctica a través de un cuestionario de preguntas con respuestas múltiples.		• Conformación de equipos de trabajo. • Practicas calificadas • I evaluación parcial.		• Comportamiento en el aula de clases. • Poner en práctica sus dotes de honestidad en el desarrollo de la evaluación.	

UNIDAD DIDÁCTICA II: GERENCIA ESTRATÉGICA Y OPERACIONAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Las empresas que desean crecer y expandir sus mercados fijan estrategias de largo alcance y orienta sus productos y servicios a mercados internacionales, teniendo como base a tratadistas y expertos en negocios					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA PRESENCIAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	Benchmarking empresarial. ✓ Exponer el proceso del Benchmarking empresarial, conceptos. ✓ Distinguir las estrategias del benchmarking.	Compara los procesos del Benchmarking y las diferentes estrategias Identifica las estrategias del benchmarking.	Asume la importancia sobre el benchmarking empresarial	Expositiva (Docente/Estudiante) Uso en clases de técnicas.	Determina la Importancia del Benchmarking y las estrategias hacia los mercados internacionales. Utiliza herramientas que faciliten el desarrollo e implementación del outsourcing así como las estrategias para el logro de objetivos y proyecciones futuras. Fundamenta la importancia de contribuir con los procesos de gestión estratégica y operacional en organizaciones. Identifica las decisiones estratégicas requeridas de políticas y recursos empresariales
	6	Outsourcing empresarial. ✓ Explicar la importancia del outsourcing empresarial. ✓ Explicar la estrategia del outsourcing.	Ejecutan las estrategias sobre el outsourcing empresarial. Discute sobre los modelos y los procesos de outsourcing	Aprecia las diversas estrategias que utilizaran las empresas.	Debate dirigido (Discusiones) ● Casos.	
	7	Planeación estratégica en las organizaciones. ✓ Demostrar el plan estratégico. ✓ Definir la planeación operativa	Estructuran el plan estratégico y el plan Operativo. Compara la planeación estratégica y el plan operativo.	Debate respetando la opinión de los demás.	Lecturas Uso de repositorios Digitales	
	8	Formulación del plan. Aplicación del Balanced Scorecard. ✓ Explicar el Balance Score Card. ✓ Exponer el mapa estratégico	Diseñan y aplica el Balanced Scorecard en el ámbito empresarial. Identifican los modelos de mapas estratégicos.	Observa el rol del tablero de control integral en la evaluación estratégica.	Lluvia de ideas (Saberes previos) ● Casos	
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	● Realización de un control escrito con respuestas y preguntas sueltas sobre el tema		● Practicas calificadas. ● Desarrollo de trabajos en equipos-exposición. ● II Evaluación Parcial.		● Comportamiento en el aula de clases. ● Poner en práctica sus dotes de honestidad en el desarrollo de la evaluación.	

UNIDAD DIDÁCTICA III: EL GERENTE GENERAL COMO LÍDER	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: En el contexto mundial, las empresas de gran escala son determinantes en la exigencia de contar con profesionales de gran nivel llamados ejecutivos, al frente de ellos un gerente-líder, el mismo que define la estructura de la empresa, formulando estrategias, tácticas, políticas y fijación de objetivos. Teniendo como base criterios de expertos validados.					
	SEMAN A	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA PRESENCIAL.	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINA L		
	9	Conceptos. Características del líder. Tipos de liderazgo: ✓ Definir la naturaleza del líder. ✓ Explicar las teorías sobre el liderazgo.	Discuten los aportes, sobre las características y tipos de liderazgo. Identifica las teorías sobre liderazgo.	Acepta la conducta Ética	Expositiva (Docente/Estudiant e) • Uso de técnicas sobre el desarrollo de clases CPU, data	Aplica criterios para evaluar el desempeño y su comportamiento como líder empresarial
	10	Liderazgos contemporáneos en las organizaciones. ✓ Exponer sobre liderazgo transformacional y transaccional. ✓ Demostrar la comunicación como herramienta de liderazgo.	Identifica la relación de liderazgo transformacional y transaccional. Discute sobre las formas de comunicación.	Observa la honestidad intelectual	Debate dirigido (Discusiones) • Casos.	Define el liderazgo y el gerente reconoce principales características y roles en la acción empresarial.
	11	Liderazgo basado en el desarrollo de competencias. ✓ Explicar los roles y tipos de los líderes y las habilidades comunicacionales. ✓ Aplicar el papel del gerente Líder en el mundo empresarial.	Revisan la importancia del líder en la toma de decisiones en las organizaciones. Compara el papel de los líderes en el mundo empresarial.	Acepta la comunicación en su entorno laboral.	Lecturas • Uso de repositorios digitales	Explica el liderazgo basado en competencias como una acción efectiva para las interrelaciones dentro de la organización.
	12	Gerente integral. ✓ Describir las competencias sobre el liderazgo. ✓ Aplicar sobre los dominios del proceso administrativo.	Discute sobre las competencias del liderazgo. Estructura sobre los dominios del proceso administrativo.	Aplauden la disposición por aprender.	Lluvia de ideas (Saberes previos) • Caos, Foros,	Define la negociación como la fuerza que impulsa el comportamiento adecuado para el logro de un mejor ambiente organizacional
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	• Evaluación a través de un cuestionario de preguntas con respuestas múltiples		• Practicas calificadas. • Desarrollo de trabajos en equipos-exposición. • III Evaluación Parcial.		• Comportamiento en el aula de clases. • Poner en práctica sus dotes de honestidad en el desarrollo de la evaluación.	

UNIDAD DIDACTICA IV: TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: En el mundo del negocio, los expertos en negociación, permanentemente están centrados en los conflictos, comunicación, habilidades, roles, procesos, las estrategias y tácticas en el ámbito del mundo empresarial para lograr las metas y objetivos organizacionales y ante los constantes cambios y competitividad del mercado, así como en la búsqueda de resultados. Con base a criterios de expertos en negocios.					
	SEMAN A	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA PRESENCIAL.	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	13	Negociación concepto, conflictos comunicación, habilidades, roles y procesos en el mundo empresarial. ✓ Demostrar la importancia de la negociación, conflicto y comunicación. ✓ Definir las habilidades, roles y proceso de negociación.	Defienden la importancia de la negociación. Identifica las habilidades, roles y procesos de negociación.	Asumen una actitud positiva y se integra.	Expositiva (Docente/Estudiante) • Uso del PCU, data	Reconoce que trabajando en equipo se unifican criterios y ayudan a tomar mejores decisiones.
	14	Estrategias y tácticas de negociación empresarial. ✓ Explicar las estrategias de negociación. ✓ Identificar las tácticas de negociación.	Discuten pasos previos para iniciar una reunión de trabajo. Desarrollan estrategias para una comunicación efectiva.	Acepta la disposición por aprender.	Debate dirigido (Discusiones) • Casos, Foros,	Define los requerimientos necesarios para celebrar las reuniones y los aplica en forma efectiva.
	15	Reingeniería empresarial. ✓ Explicar la reingeniería ✓ Exponer la importancia de la reingeniería empresarial.	Compara la situación de las empresas e implementa la reingeniería en el ámbito empresarial.	Aplauda la participación	Lecturas • Uso de repositorios digitales	Argumenta la importancia de la reingeniería empresarial para el gerenciamiento de las organizaciones.
	16	Examen final virtual	Revisan las preguntas e inicia su revisión y resolución	Acepta la solución de la prueba de conocimiento.	Debate sobre casos relacionados a los temas.	Explica y solución de la prueba de conocimiento.
		EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	• Cuestionario de preguntas con respuestas de opción múltiple en plataforma virtual.	• Practicas calificadas. • Desarrollo de trabajos en equipos-exposición. • IV Evaluación Parcial.		• Comportamiento en el aula de clases. • Poner en práctica sus dotes de honestidad en el desarrollo de la evaluación.		

VI. METODOLOGÍA

6.1 Estrategias centradas en el aprendizaje

Exposiciones grupales, debates dirigidos, investigación guiada, discusiones grupales, búsqueda y análisis de información, desarrollo de materiales y recursos.

6.2 Estrategias centradas en la enseñanza

Exposiciones dialogadas, reforzamiento de la información con esquemas de clase, control de comprensión, simulaciones de realidad, monitoreo de trabajo grupal, recirculación de información.

VII. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo con la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. MEDIOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES

- Casos prácticos
- Pizarra interactiva
- Google Meet
- Repositorios de datos

2. MEDIOS INFORMATICOS:

- Computadora
- Tablet
- Celulares
- Internet.

VII. EVALUACIÓN

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

1. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación. La evaluación de producto de evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	20 %	El ciclo académico comprende 4 Unidades
Evaluación de Producto	40%	
Evaluación de Desempeño	40 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. INVESTIGACIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

Para el proyecto empresarial en que ha venido trabajando a lo largo del semestre elabore y presenta la investigación sobre planes de negocios la posible operatividad y la puesta en marcha para su funcionamiento.

BIBLIOGRAFÍA.

9.1. Fuentes Bibliográficas

- ✓ A., F. (2001). Estrategias para las Empresas de América. Caracas: IESA.
- ✓ Ansoff Igor, Declerck, R, Hayes, R, Tousaint. (1993). EL Planeamiento Estratégico, Nueva Tendencia de la Administración. México: Trillas.
- ✓ Asociados, P. S. (2001). La Danza del Cambio, Los Retos Importantes de Sostener el impulso en Organizaciones Abiertas al Aprendizaje.
- ✓ Norma. C. L., S. (2002). Inteligencia Emocional con PNL. México: McGraw Hill.
- ✓ Cameron, D. W. (2011). Desarrollo de Habilidades Directivas. México: Prentice Hall.
- ✓ Carapia R., M, (2007). Liderazgo. México: Mc. Graw Hill.
- ✓ CEUPE. (2019). Dirección de Empresas. Blog Ceupe.
- ✓ David, F. (1987). La Gerencia Estratégica. México: Fondo Editorial Legis.
- ✓ Fischer, W & Patton, B. (1996). Obtenga el Sí, El Arte de Negociar sin Ceder. Barcelona: Gestión.
- ✓ Goodstein, L Nolan, T. Pleyfer, J, J, J. (2000). Planeación Estratégica Aplicada.

México: Mc Graw Hill.

- ✓ I., C. (2007). Administración de Recursos Humanos. México D.F.: Mc. Graw Hill.
- ✓ K., V. (2010). Introducción al Coaching, Manual de Apoyo. México: Mc. Graw Hill.
- ✓ Prado, L. D. (2012). Liderazgo y Gestión de Personal. Argentina: Fundación OSDE.

9.2. Fuentes electrónicas

- ✓ <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/ADMestrategicaypolitica/01.pdf>
<https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/pasos-basicos-para-tomar-decisiones-estrategicas/>.
- ✓ <https://gestion.pe/tecnologia/cinco-tips-decisiones-base-big-data-115114-noticia/edson.eaerle@diariogestion.com.pe>
<https://www.google.com/search?q=desarrollom+organizacional&oq=desarrollom+organizacional&aqs=chrome...69i57j0l7.8119j0j7&source>.

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERA AL FINALIZAR EL CURSO:

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCION METRICA DE VINCULACIÓN	CONSECUENCIA METRICA VINCULANTE DE LA ACCIÓN
Todo colaborador que participa en la empresa, como elemento clave para su desarrollo, es un hecho reconocido por la mayoría de los directivos y responsables de las organizaciones. Sin embargo, en ocasiones la visión que tiene del talento limita el nivel de competencias y conocimientos.	Podría optimizarse hasta en un 80 %	Al ser correctamente gestionado y potenciado con la finalidad de generar ventajas competitivas para las empresas.
Las personas son gestores claves en las empresas. Lo que nunca se debe hacer es dejarlo al azar ni confiar en la suerte.	La gestión eficaz al 100%	Al lograr mejorar con estrategias adecuadas en: Desarrollo, mantenimiento y Retención, se logra al grupo unido, motivado y talentoso, capaz de alcanzar metas más grandes y ambiciosas.
Es complicado para las organizaciones perder a los colaboradores mejor preparados y talentosos, que muchas veces son los más inquietos y los que encuentran más facilidades para crecer profesionalmente en otro tipo de empresa.	Podrían reducirse hasta un 50%	Al ser incentivados adecuadamente mediante compensaciones económicas y no económicas, desarrollo personal y realización profesional.

Excesiva rigidez en las tareas, los puestos y responsabilidades, de forma que se encorsete y encasille demasiado a los empleados limita dar rienda suelta a su potencial.

Podrían reducirse hasta un 30%

Al establecer buen clima laboral con relaciones humanas fluidas entre compañeros y superiores.



Huacho, agosto del 2026.

.....
M(o) Francisco Valdez Arroyo
Docente responsable.