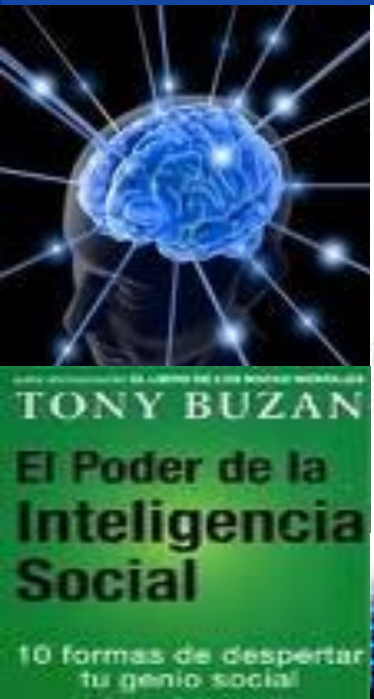
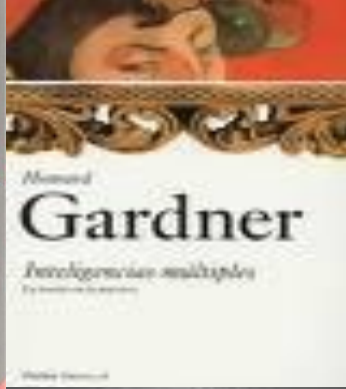
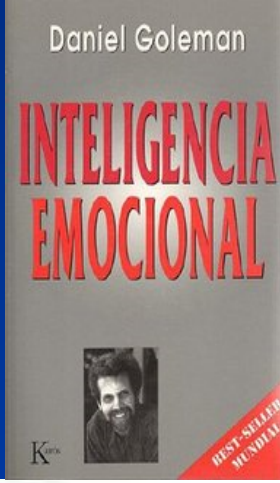


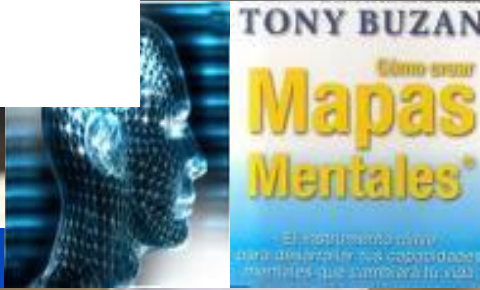
Programa de Capacitación Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

**¿Cómo lograr un mejor desempeño
laboral y humano?**

Presentación promocional. Junio 4 de 2015

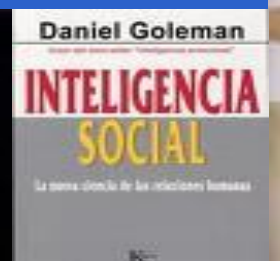
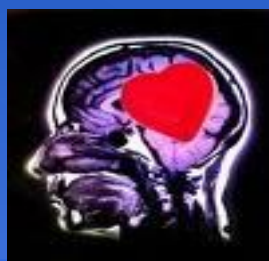


Emocional **Social**
Ejecutiva **Creativa**



**Inteligencia:
Capacidad para
resolver problemas**

**Dr. Sergio Teijero Páez
Profesor e Investigador Asociado
Universidad Central de Venezuela**



¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA?

HAGAMOS UN EJEMPLO PRÁCTICO

**NECESITO UN VOLUNTARIO QUE DESEE
PARTICIPAR**



EJEMPLO PRÁCTICO



TENGO PENSADO UN NÚMERO ENTRE 0 Y 100

SE TRATA DE ADIVINAR EL NÚMERO. USTED TIENE 5 OPORTUNIDADES PARA LOGRARLO. ADEMÁS, LE DOY OTRA OPORTUNIDAD ADICIONAL: CADA VEZ QUE DIGA UN NÚMERO LE DIGO SI ESTÁ POR ENCIMA O POR DEBAJO DEL NÚMERO PENSADO



Es la capacidad que poseen los seres humanos, los animales y los ordenadores de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla en resolver problemas

Es la facilidad de aprender, aprehender o comprender, es percepción, aprehensión, intelecto e intelectualidad

INTELIGENCIA



Es capacidad para resolver situaciones problemáticas

Es calidad o capacidad de comprender y adaptarse fácilmente



Gardner (2000) y Riveiro (2003)

¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL?

Veamos un ejemplo



CONOCERSE A UNO MISMO



Un samurai japonés desafió a un maestro zen a que le explicara el concepto de cielo e infierno.



A lo que el monje respondió: **“No eres más que un patán, no puedo perder el tiempo con individuos como tú”**.

Goleman (2010)

CONOCERSE A UNO MISMO (cont.)



El samurai herido en lo más profundo de su ser, se dejó llevar por la ira, desenvainó su espada y gritó: **“Podría matarte por tu impertinencia”**.



Entonces el monje repuso con calma: **“Eso es el infierno”**.



El samurai desconcertado al percibir la verdad se serenó, envainó la espada y se inclinó, agradeciendo al monje la lección.



A lo que el monje añadió: **“Eso es el cielo”**.

Moraleja: No pensar que nuestros sentimientos son evidentes, es mejor actuar concientemente ante lo que sentimos y hacemos.

Inteligencia Emocional

En 1990, Peter Salovey y John Mayer acuñaron el concepto de inteligencia emocional (IE)



A partir de 1995 Daniel Goleman, retoma el concepto y plantea:

Evitar que la angustia interfiera con las facultades personales y en la capacidad de empatizar y confiar en los demás

La IE es:

La capacidad de motivar a las personas a perseverar en el empeño a pesar de las frustraciones

Regular los estados de ánimo, controlar los impulsos y diferir las gratificaciones

Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995)

QUÉ ES LA INTELIGENCIA SOCIAL

Veamos un ejemplo



EJEMPLO INTELIGENCIA SOCIAL

Un grupo de 3 adolescentes se encaminan hacia un campo de fútbol. Delante va un muchacho pasado de peso seguido de otros 2 de aspecto atlético que se burlan de él.

Uno de los 2 pregunta: **¿Así que vas a tratar de jugar fútbol?**

El gordito al escuchar el tono de burla de la pregunta comienza a prepararse para un posible enfrentamiento.



Goleman (2010b)

EJEMPLO DE INTELIGENCIA SOCIAL (cont.)

Sin embargo, responde: “Sé que no juego bien fútbol pero voy a intentarlo”. “Pero se dibujar muy bien. Enseñame algo y verás lo bien que dibujo”.

Inmediatamente añade: “Me parece fantástico que sepas jugar bien al futbol. A mí me gustaría jugar tan bien como tú, quizás si sigo entrenando algún día lo logro”.

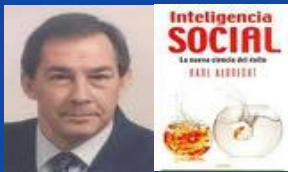


A lo que el otro contestó en un tono muy afectuoso: “De verdad no lo haces tan mal. Si te interesa puedo enseñarte algunos trucos”.

Moraleja: Lo que podía haber acabado en un conflicto terminó convertido en una **buena relación social**.

INTELIGENCIA SOCIAL

Es una combinación de **comprensión básica de la gente**, una especie de conciencia social estratégica y un **conjunto de habilidades para interactuar con éxito con ella**.



Albrecht (2007)

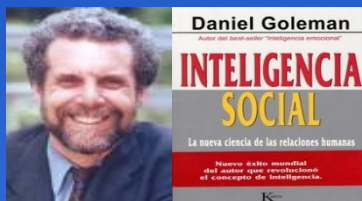
Permite crear **capacidades para adentrarse en el modo de vida de la gente** apreciando en profundidad su **comportamiento ante la sociedad**.



Buzan (2008)



Permite crear **capacidades para que la gente coopere** en el intento de **comprender su comportamiento**.



Goleman (2010b)



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA UN GERENTE DESARROLLAR SU INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL?

Ambas inteligencias son fundamentales para el éxito interpersonal

Un gerente para **comprender a sus subordinados e interactuar con éxito con ellos** necesita de herramientas que le permitan desarrollar habilidades intrapersonales, tales como:

- **Controlar y redimensionar sus impulsos**
- **Ser capaz de reconocer y comprender sus estados emocionales**
- **Estar motivado y ser capaz de motivar a sus subordinados**
- **Sentir y palpar las necesidades de sus subordinados**
- **Elaborar estrategias para promover relaciones afectivas**

Un gerente para garantizar el éxito del proceso organizacional debe desarrollar estrategias gerenciales, donde ponga en práctica sus capacidades intrapersonales e interpersonales



**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA UN GERENTE
DESARROLLAR SU INTELIGENCIA
EMOCIONAL Y SOCIAL?**

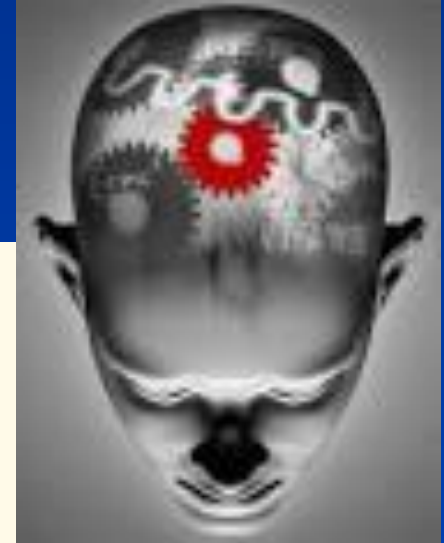
Esto se logra desarrollando la

**Inteligencia Emocional y la
Inteligencia Social**



¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

Veamos el siguiente ejemplo



¿CÓMO MEDIR LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

Pregunta del entrevistador:

Es usted el director general de una compañía de software.

- Los precios de sus productos se han visto drásticamente reducidos por la competencia nacional e internacional.
- Es urgente reducir costos mediante el outsourcing.
- Su director de finanzas ha recibido unas cuantas ofertas de algunas empresas y le ha presentado la correspondiente propuesta.

¿Qué necesitaría usted saber antes de contestarle?

Menkes (2011)



¿CÓMO MEDIR LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

Respuesta del candidato: Las subcontratas siempre exigen demasiado dinero por adelantado para garantizar los pagos y contratar personal adicional. **Necesito saber si es algo que podamos permitirnos.**

Pregunta: ¿Qué quiere decir “permitirnos”?

Respuesta: La solución de las subcontratas es tentadora, pero sería una pérdida de tiempo si mi compañía no dispone del dinero para pagarles.

Si la carga financiera de esta iniciativa es tan alta que paralizaría la ejecución de nuestras prioridades adicionales, tales como la publicidad o las ventas, no tiene sentido llevarla a cabo.

¿Qué se aprecia en este ejemplo?

Menkes (2011)



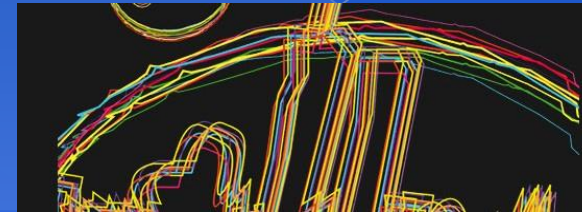
¿CÓMO MEDIR LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

La escasa aptitud del candidato para analizar los supuestos implícitos del problema, al no preguntarse:
¿El outsourcing del proceso de programación puede reducir significativamente el gasto general?

Al centrarse de inmediato en las limitaciones del presupuesto, el candidato obvia que el outsourcing puede ser la solución más probable, para las dificultades de costos de su compañía, que es el problema a resolver.

¿Qué respondería un segundo candidato?

Menkes (2011)



¿CÓMO MEDIR LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

Lo primero que quiero saber es por qué mi director de finanzas ha llegado a la conclusión de que necesitamos el outsourcing en primer lugar.

Puede que tenga razón, pero nuestro verdadero problema es la reducción del gasto general, no sólo del gasto laboral.

En función de esto alego las siguientes conclusiones

Menkes (2011)



¿CÓMO MEDIR LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

- Aunque nuestros programadores son muy costosos, reemplazarlos por programadores externos no necesariamente reduciría ese costo.
- Las subcontratas podrían exigir demasiado dinero para su formación y familiarización con nuestros productos, mercado y necesidades del cliente. Incluso podríamos llegar a ser demasiado dependientes de ellos en lo que respecta al desarrollo de productos, el mantenimiento y el servicio al cliente.

Es preciso saber:

¿De qué manera todos estos costos adicionales afectarían al ahorro resultante del outsourcing?

Menkes (2011)

EL GRAN TEST



¿CÓMO MEDIR LA INTELIGENCIA EJECUTIVA?

La conclusión:

Al querer confirmar el supuesto principal de la propuesta del director de finanzas (el outsourcing es igual a una producción más barata), este candidato demuestra una de las aptitudes esenciales de la inteligencia ejecutiva:

Valorar lo que ya se sabe de un asunto y plantearse qué más hay que conocer sobre él para decidir correctamente

Menkes (2011)



INTELIGENCIA EJECUTIVA



La **Inteligencia Ejecutiva** constituye un conjunto particular de aptitudes que un ejecutivo debe ser capaz de demostrar en cuatro contextos laborales:

Cumplimiento de las tareas

Trabajar con otras personas

Contextos laborales

Juzgarse a sí mismo

Actuar en conformidad con sus principios





INTELIGENCIA EJECUTIVA

Los ejecutivos para cumplir con sus labores deben alcanzar varios objetivos.

Decidir qué tareas cumplir

En qué orden

Objetivos

Cuál es el mejor modo de lograrlo

Para ello deben hallar el modo de alcanzar sus objetivos en cooperación con otras personas. Por lo que necesitan desarrollar su:

Inteligencia Ejecutiva



QUÉ HACE A UN EJECUTIVO SER UN LÍDER EN EL SIGLO XXI

Nivel de confianza que tiene en sí mismo

Cómo trabaja con otras personas

Cómo se organiza y planifica las tareas

Líder del siglo XXI

Dónde está situado tu equipo de trabajo, con qué responsabilidades empezaron contigo y cuáles tienen ahora

Capaces de entender que dirigir es servir





**QUÉ HACE A UN EJECUTIVO SER
UN LÍDER EN EL SIGLO XXI**

**Esto se logra desarrollando la
Inteligencia Ejecutiva**



DOS ELEMENTOS CLAVES PARA UN LÍDER EN EL SIGLO XXI QUE DESARROLLA LA INTELIGENCIA EJECUTIVA

**Fuentes de motivación personal e
identificación del talento**



FUENTES DE MOTIVACIÓN PERSONAL EN EL ENTORNO LABORAL



APTITUDES PARA IDENTIFICAR EL TALENTO

Aptitudes relacionadas con las personas, tales como:

Saber obtener conclusiones correctas

Reconocer las motivaciones

Anticiparse a las reacciones emocionales

Aptitudes personales

Identificar las claves de un conflicto

Mantener el equilibrio



APTITUDES PARA IDENTIFICAR EL TALENTO

Aptitudes relacionadas con las tareas, tales como:

Definir adecuadamente un problema

Anticiparse a los obstáculos

Analizar la validez de los supuestos

Aptitudes hacia las tareas

```
graph TD; A[Aptitudes hacia las tareas] --> B[Definir adecuadamente un problema]; A --> C[Analizar la validez de los supuestos]; A --> D[Tener claro el asunto a tratar]; A --> E[Utilizar diferentes perspectivas de solución]; A --> F[Articular los puntos fuertes y débiles]; A --> G[Anticiparse a los obstáculos];
```

Articular los puntos fuertes y débiles

Tener claro el asunto a tratar

Utilizar diferentes perspectivas de solución



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA UN GERENTE DESARROLLAR SU INTELIGENCIA EJECUTIVA?

Un gerente para demostrar su capacidad para utilizar hábilmente la información que dispone y guiar con ella sus pensamientos y acciones debe:

- Cumplir las tareas asignadas, trabajar con sus subordinados, juzgarse a sí mismo y actuar en conformidad con sus principios.**
- Decidir qué tareas cumplir, en qué orden y cuál es el mejor modo de lograrlo.**
- Ser un líder, midiendo el nivel de confianza en sí mismo, trabajando con otras personas, organizando y planificando tareas, sabiendo siempre donde está ubicado su equipo y entendiendo que dirigir es servir.**
- Desarrollar fuentes de motivación personal que impliquen compromiso, logro, iniciativa, trabajo en equipo, autoevaluación, innovación y adaptabilidad.**
- Ser capaz de identificar y trabajar con el talento.**

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA UN GERENTE
DESARROLLAR SU INTELIGENCIA EJECUTIVA?**

**Esto se logra desarrollando la
Inteligencia Ejecutiva**



¿QUÉ ES INTELIGENCIA CREATIVA?

Comienza un hermoso viaje creativo a través del siguiente ejemplo





HASTA QUÉ PUNTO TE CONSIDERAS CREATIVO

Reflexiona sobre las siguientes preguntas contestando SI/NO:

- 1. ¿Sueñas despierto?**
- 2. ¿Planificas tus menús y cocinas para ti, tu familia o tus amigos?**
- 3. ¿Mezclas y combinas los colores, las telas y los complementos cuando compras ropa para crear tu estilo único y exclusivo?**
- 4. ¿Te gustan mucho los tipos de música diferente?**
- 5. ¿Recuerdas con gusto los momentos más destacados de tu vida, incluyendo los momentos especiales?**
- 6. ¿Hiciste muchas preguntas cuando eras pequeño?**
- 7. ¿Todavía haces muchas preguntas?**
- 8. ¿Te asombras de la complejidad o belleza de las cosas?**
- 9. ¿Has tenido fantasías sexuales?**



HASTA QUÉ PUNTO TE CONSIDERAS CREATIVO

Reflexiona sobre las siguientes preguntas contestando SI/NO:

10. ¿Tienes periódicos, libros o revistas en tu casa que te has prometido leer pero aún no lo has hecho?
11. ¿Hay otras cosas que te has prometido hacer pero aún no las has hecho?
12. ¿Te conmueven los espectáculos memorables, musicales, deportivos, teatrales o artísticos?
13. ¿Dirías SÍ?, si tuvieras una varita mágica y de pronto:
 - . Te convirtieras en un gran bailarín o bailarina
 - . Se te concediera la voz de tu cantante favorito
 - . Te convirtieras en un gran artista
 - . Te convirtieras en un gran humorista cuentacuentos

UNAS PREGUNTAS FINALES

Buzán (2003)



**HASTA QUÉ PUNTO TE
CONSIDERAS CREATIVO**

¿ESTAS VIVO?

**¿TE SIENTES CON FUERZA PARA
CONTINUAR ESTE VIAJE CREATIVO?**

¿NO TIENES DUDA?



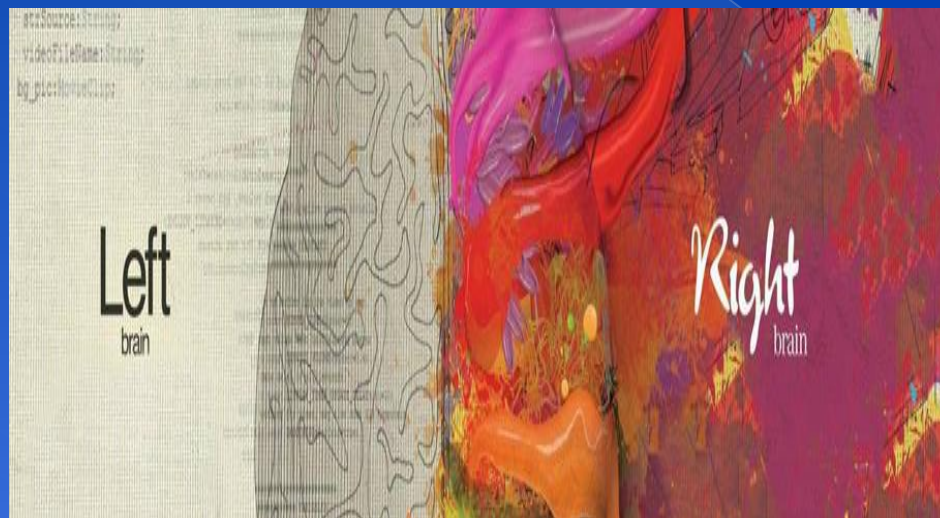


**HASTA QUÉ PUNTO TE
CONSIDERAS CREATIVO**

SI HAS RESPONDIDO **SÍ A LA MITAD DE
ESTAS PREGUNTAS ENTONCES ERES
POR DEFINICIÓN:**

UN SER CREATIVO

Buzán (2003)





¿QUÉ INTELIGENCIA CREATIVA?

La **INTELIGENCIA CREATIVA** trata de resolver un problema de una manera nueva y eficiente. Es la capacidad para descubrir metas, resolver problemas, inventar salidas cuando parece que no las hay, evitar la rutina, el aburrimiento o la desesperanza.

“(…) lo que investiguemos respecto de una actividad creadora, lo podemos transferir a otra actividad creadora.”

Marina (2007; 2013)

¿CÓMO IDENTIFICAR LA PERSONALIDAD CREATIVA?

Una **persona creativa** es aquella que puede descomponer un problema de forma diferente a las mayoría de las personas y a la vez hacerlo utilizando respuestas novedosas. En las personalidades creativas existen algunos rasgos predominantes como son:



- Actividad frente a pasividad
 - Expresividad frente al mutismo
- Invención frente a la repetición
 - Descubrimiento de nuevas posibilidades frente al síndrome de la impotencia adquirida
 - Apertura frente a la clausura.
- Independencia crítica frente a la sumisión intelectual.
 - Autonomía frente a la dependencia.



PERSONALIDAD Y PRODUCTIVIDAD CREATIVA

Veamos algunos ejemplos de lo que les sucedió a algunos pensadores creativos:

Marie Curie. No sólo recibió un premio nobel si no dos y además sobre dos temas distintos, física y química. Sus trabajos abarcaron los campos de magnetismo, radioactividad y el desarrollo de usos médicos del rayos X.

Charles Darwin. No solo creó la teoría de la evolución, la cual desarrolló en su libro de más de 1000 páginas, sino que además escribió 119 libros y artículos científicos.

William Shakespeare. Escribió en un período inferior a 20 años, 154 sonetos y 37 obras maestras de teatro.



FLEXIBILIDAD Y ORIGINALIDAD CREATIVA

1. Ver las cosas desde diferentes puntos de vista

Una persona normal generalmente ve las cosas sólo desde su punto de vista. El genio creativo puede ver las cosas desde un número infinito de perspectivas, ángulos y puntos de vista. Para lograrlo entra en la mente de los demás y analiza

¿Cómo lo haría otra persona?

2. Hacer combinaciones creativas

Los grandes creadores son capaces de relacionar las cosas de una manera que nunca nadie ha hecho antes. Newton, concibió **“La Ley de Gravitación Universal”** cuando vio que caía una manzana y observaba a la luna colgada del cielo. Se preguntó: **¿Por qué se ha caído la manzana?, ¿Por qué no se cae la luna?, ¿Rige la misma ley que hace que caiga la manzana para la luna?**



FLEXIBILIDAD Y ORIGINALIDAD CREATIVA

3. Dale la vuelta a las cosas

Para hallar combinaciones nuevas utiliza el arte creativo de la inversión. Simplemente, tomas algo que ya existe y piensas en lo opuesto.

Mohammed Alí, destacado deportista, utilizó la técnica del pensamiento creativo para su propio beneficio. **Todo el mundo decía que los pesos pesados:**

- No podían bailar. **Él lo hizo.**
- Cuando boxeas debes tener la guardia en alto. **Alí la mantenía baja.**
- No podían ser rápidos. **Él fue el boxeador más rápido de todos los tiempos.**

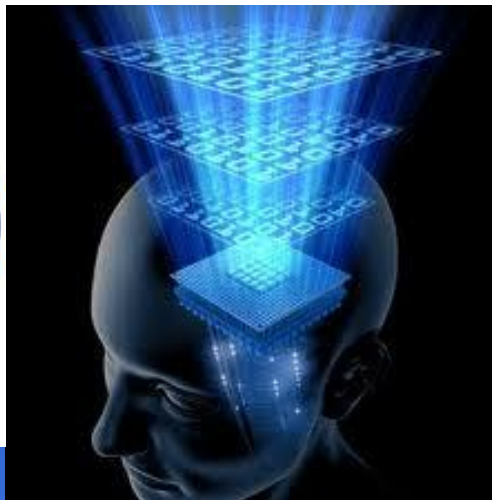
Fue su capacidad para darle la vuelta al pensamiento tradicional lo que le permitió llevar el boxeo a niveles creativos totalmente nuevos.

LA DISCUSIÓN FINAL

UN PROYECTO CREATIVO SE PUEDE ELABORAR EN 6 PASOS



IC | INTELIGENCIA
creativa
BTL





PENSAMIENTO

CREATIVO

PENSAMIENTO



1. Interrogante Principal

2. Objetivos

3. Fundamentación

**UN PROYECTO CREATIVO
SE PUEDE ELABORAR
EN 6 PASOS**



6. Posibles soluciones

**4. Situación actual y
obstáculos**

5. Requerimientos





¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA UN GERENTE DESARROLLAR SU INTELIGENCIA CREATIVA?

Un gerente para demostrar su capacidad para resolver un problema de una manera nueva y eficiente, descubrir metas, inventar salidas cuando parece que no las hay, evitar la rutina, el aburrimiento o la desesperanza debe:

- Demostrar actividad, expresividad, invención, descubrimiento, apertura, independencia y autonomía.**
- Tener personalidad y productividad creativa.**
- Tener flexibilidad y originalidad creativa.**
- Ser capaz de orientar a sus subordinados en la construcción de proyectos creativos a corto y mediano plazo, que permitan ir resolviendo problemas globales grandes mediante su división en partes.**

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA UN GERENTE
DESARROLLAR SU INTELIGENCIA CREATIVA?**

**Esto se logra desarrollando la
Inteligencia Creativa**



Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias

1 Emocional Social 

2 Ejecutiva 

3 Creativa 

para la Gerencia Organizacional
Dr. Sergio Teijero Páez

**Aprende a lograr un mejor
desempeño laboral y humano**

23, 26 y 27 de junio de 2015

Características:

Duración: 8 hrs. cada unidad.
(24 hrs. en total).
Refrigerios.
Entrega de Certificado.
Cupo limitado 25 personas.
De 9:00 a.m. a 5:00 p.m.

Inteligencia
**Capacidad
para
resolver
problemas**



Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

FUNDAMENTACIÓN

Está orientado a la capacitación y actualización en el uso de las inteligencias de empresarios, gerentes a todos los niveles, emprendedores y profesionales en todas las áreas del conocimiento, que trabajen en organizaciones empresariales del sector público y privado nacional e internacional. Se realizará en el Centro de Estudios en Tecnología Multimedia (CETM) ubicado en la ciudad de Caracas,

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

OBJETIVO GENERAL

Crear una nueva forma de pensar en el mundo de la gerencia organizacional en el siglo XXI, que le permita a los participantes asumir nuevas responsabilidades, que requieren conocer, cómo controlar las emociones, saber cómo manifestarse socialmente, ejecutar y tomar decisiones eficientes con nuevos conocimientos, ser creativo en todos los aspectos de la vida y algo muy importante, lograr un estado de relajación, que permita que el cuerpo se acerque al espíritu y se produzca la multiplicación del poder de la mente, todo ello con la finalidad de lograr un mejor desempeño laboral y humano.

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Contribuir a la capacitación y actualización profesional en **Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional** de los gerentes y profesionales que laboran en empresas públicas y privadas relacionadas con todas las áreas de conocimiento.**
- **Actualizar a un gerente responsable, ético y activo en su formación y en el desarrollo y mejoramiento del capital humano bajo su responsabilidad.**
- **Propiciar la formación de un gerente sensible ante los cambios y capaz de evolucionar y actuar con espíritu crítico, innovador, emprendedor y consciente de su compromiso como agente social.**

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

■ ADMINISTRACIÓN

- - Se administrará durante tres (03) sesiones de ocho (08) académicas cada una.**
- - Cada unidad curricular se administrará por separado durante un día de la semana incluyendo los sábados.**
- - El Programa tiene un total de seis (06) unidades crédito que equivalen a 24 horas académicas. Cada unidad curricular puede cursarse de manera separada. Sin embargo, la culminación del Programa dependerá de haber cursado las tres (03) unidades curriculares que lo conforman.**

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

ADMINISTRACIÓN (cont.)

La culminación del Programa por parte del participante, dará derecho a la obtención de un Certificado como constancia de aprobación, el cual indicará el nombre y número de créditos del Programa, así como su equivalente en horas académicas. Además, llevará los datos del participante y en la parte posterior se indicará el nombre y contenido de las unidades curriculares. Sin embargo, la aprobación de cada unidad curricular por parte del participante, dará derecho a la obtención de un Certificado como constancia de aprobación de dicha unidad curricular, con las mismas características del Certificado del Programa.

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

ADMINISTRACIÓN (cont.)

- Los certificados llevarán el logo y el sello del CETM como Centro de Capacitación auspiciador del Programa, la firma original del profesor del Programa y del Presidente del CETM. En el caso de patrocinio o participación de instituciones externas se incorporará el logo y sello de la misma al Certificado.
- Se entregará material de apoyo en digital vía correo electrónico con el programa instruccional y el contenido de cada unidad curricular acompañado de material audiovisual.

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

REQUISITOS DE INGRESO Y EGRESO

- Manejo de herramientas de computación y disponibilidad de conexión a Internet.**
- Mantenerse activo en el Programa durante el tiempo que dure el mismo.**

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

| CÓDIGO | UNIDADES CURRICULARES | CRÉDITOS | HORAS |
|----------------|--|-----------------|--------------|
| 0100 | Inteligencia emocional y social | 02 | 08 |
| 0101 | Inteligencia ejecutiva organizacional | 02 | 08 |
| 0102 | Inteligencia creativa organizacional | 02 | 08 |
| TOTALES | | 06 | 24 |

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

UNIDAD CURRICULAR I. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL

TEMA 1. Inteligencias e inteligencias múltiples

TEMA 2. Otros tipos de inteligencias

TEMA 3. Inteligencia emocional

TEMA 4. Inteligencia social

TEMA 5. Modelos de inteligencia social

TEMA 6. Ejemplos y secretos de la inteligencia social

UNIDAD CURRICULAR II. INTELIGENCIA EJECUTIVA ORGANIZACIONAL

TEMA 1. A manera introducción y activación de los conocimientos previos

TEMA 2. Otras inteligencias

TEMA 3. Inteligencia ejecutiva

TEMA 4. Inteligencia ejecutiva organizacional

UNIDAD CURRICULAR III. INTELIGENCIA CREATIVA ORGANIZACIONAL

TEMA 1. A manera introducción y activación de los conocimientos previos

TEMA 2. Inteligencia creativa

TEMA 3. Mapas Mentales

TEMA 4. Optimismo inteligente, Productividad, Creatividad y Originalidad

TEMA 5. Tesis fundamentales sobre inteligencia creativa

Programa de Capacitación

Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?



I

PROF. SERGIO TEIJERO PÁEZ

Doctor en Educación. Profesor Asociado de la Universidad Central de Venezuela. Consultor y analista privado. Conferencista nacional e internacional. Facilitador del Programa Regional de Capacitación en Ciencias de la Información. Asesor Técnico y Coordinador Académico de la Asociación de Estados Iberoamericanos para el Desarrollo de las Bibliotecas Nacionales de Iberoamérica (ABINIA). Dicta cursos, seminarios, talleres y asesora proyectos en las áreas de: información, tecnología, comunicaciones, automatización de la información, gestión y gerencia del conocimiento, organizaciones inteligentes, redes sociales, e-learning, inteligencia artificial, sistemas expertos, inteligencias múltiples, inteligencia emocional, social, ejecutiva, creativa, espiritual, inteligencia ecológica y múltiples inteligencias para el aprendizaje. **Para mayor información visite el Repositorio Institucional de la Universidad Central de Venezuela Saber UCV.**

Teléfonos de contacto: (0416)6335561 y (0416)7204586.

Email: steijero@gmail.com

Programa de Capacitación Múltiples Inteligencias para la Gerencia Organizacional

¿Cómo lograr un mejor desempeño laboral y humano?

Para mayor información:

**Centro de Estudios en Tecnología Multimedia (CETM).
Avenida Sucre de los Dos Caminos. Centro Parque
Boyacá, Torre Centro. Piso 1. Oficina 12. Caracas.
Venezuela. 1071. **Teléfonos:** 212 2849574 / 0416
6335561 / 0412 0240569 / 0414 1302557.**

Email:

steijero@gmail.com

luis@tecnologiactm.com

gregorys@tecnologiactm.com

/