

PROGRAMA EDUCATIVO DE INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

| | |
|---|---|
| 1. Nombre de la asignatura | Dirección de equipos de alto rendimiento. |
| 2. Competencias | Desarrollar y dirigir organizaciones a través del ejercicio ético del liderazgo, con enfoque sistémico para contribuir al logro de objetivos estratégicos. |
| 3. Cuatrimestre | Tercero |
| 4. Horas Prácticas | 18 |
| 5. Horas Teóricas | 12 |
| 6. Horas Totales | 30 |
| 7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre | 32 |
| 8. Objetivo de la Asignatura | El alumno determinará las características, grado de madurez y efectividad de los grupos de trabajo a través de un diagnóstico, para capitalizar sus fortalezas y generar sinergias. |

| Unidades Temáticas | Horas | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| | Prácticas | Teóricas | Totales |
| I. Grupos y necesidades | 9 | 6 | 15 |
| II. Liderazgo y manejo de grupos | 9 | 6 | 15 |
| Totales | 18 | 12 | 30 |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

UNIDADES TEMÁTICAS

| | |
|---------------------------|---|
| 1. Unidad Temática | I. Grupos y necesidades |
| 2. Horas Prácticas | 9 |
| 3. Horas Teóricas | 6 |
| 4. Horas Totales | 15 |
| 5. Objetivo | El alumno determinará las características de los grupos de trabajo a través de un análisis de roles, capacidades, experiencias y actitudes de los integrantes para definir su grado de madurez y efectividad. |

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|----------------------------|--|---|---|
| Teorías de las Necesidades | Identificar los elementos básicos de las teorías de: <ul style="list-style-type: none">• Condicionamiento operante de Skinner• Jerarquía de Necesidades de Maslow• "X" y "Y" de McGregor• Expectativas de Vroom• Factores higiénicos de Herzberg | Categorizar las necesidades del individuo como resultado de su interacción en la organización Proponer mecanismos de adaptación de los individuos al grupo con base a la satisfacción de sus necesidades y expectativas. | Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico. |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|---------------------------------|--|---|---|
| Teoría de grupos y comunicación | <p>Describir la dinámica de grupos a partir de los elementos que lo integran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos formales, informales y equipos de trabajo • Características: tamaño, cohesión, estatutos, roles. • Etapas de desarrollo de un grupo: incertidumbre, cuestionamiento, aceptación, realización y desempeño • Grado de madurez y de pertenencia • Ética, moral y conciencia grupal • Relaciones interpersonales afectivas • Habilidades y actitudes • Comunicación: efectiva, formal e informal, ascendente, descendente y lateral <p>Identificar las técnicas de evaluación de dinámica de grupos: sociograma, entrevistas, observación.</p> | Diagnosticar la dinámica de grupo de un equipo de trabajo | Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico. |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

| Proceso de evaluación | | |
|--|---|--|
| Resultado de aprendizaje | Secuencia de aprendizaje | Instrumentos y tipos de reactivos |
| <p>Con base en un caso práctico elaborará un reporte que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del impacto de las expectativas individuales en el grupo • Diagnostico de la dinámica del grupo: • Características • Etapas de desarrollo de un grupo • Grado de madurez y de pertenencia • Ética, moral y conciencia grupal • Relaciones interpersonales afectivas • Habilidades y actitudes • Comunicación: efectiva, formal e informal, ascendente, descendente y lateral | <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos y teorías que influyen en el desempeño de los individuos y la dinámica de grupo. 2. Comprender el procedimiento de aplicación de las técnicas de evaluación de dinámica grupal. 3. Analizar la dinámica grupal. | <p>Estudio de caso Lista de cotejo</p> |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

| Proceso enseñanza aprendizaje | |
|---|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos |
| Estudio de casos Investigación Simulación | Material y equipo audio visual Pintarrón Impresos (casos) |

| Espacio Formativo | | |
|-------------------|----------------------|---------|
| Aula | Laboratorio / Taller | Empresa |
| X | | |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

UNIDADES TEMÁTICAS

| | |
|---------------------------|---|
| 1. Unidad Temática | II. Liderazgo y manejo de grupos |
| 2. Horas Prácticas | 9 |
| 3. Horas Teóricas | 6 |
| 4. Horas Totales | 15 |
| 5. Objetivo | El alumno gestionará grupos de trabajo utilizando técnicas de manejo de equipos de alto rendimiento para capitalizar sus fortalezas y generar sinergias organizacionales. |

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|--------------|--|--|---|
| Liderazgo | Identificar los rasgos característicos del liderazgo, considerando los siguientes elementos en el manejo de grupos: <ul style="list-style-type: none">• Definición de liderazgo• Diferencia entre jefe y líder• Tipos de liderazgo según Max Weber (autócrata, participativo, rienda suelta)• Rejilla Administrativa o Grid Gerencial• Empatía• Diferencia entre poder y autoridad• Empowerment• Coaching | Proponer un estilo de liderazgo acorde a las necesidades de un equipo de alto rendimiento. | Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico. |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|------------------|---|--|---|
| Manejo de Grupos | Describir las Técnicas de manejo de grupos: <ul style="list-style-type: none"> • Debate dirigido, actividades recreativas, grupos T, Focus Group, Role-Playing, Sociodrama y foro) para su aplicación en grupos: • Colaborativos • Altamente productivos • Motivados • Autodirigidos y describir los conceptos de Clima laboral <ul style="list-style-type: none"> a) Definición b) Medición c) Cambio | Promover equipos colaborativos y motivados mediante técnicas de manejo de grupos | Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico. |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|-----------------------------|--|--|---|
| Equipos de alto rendimiento | Distinguir las características de un equipo de alto rendimiento <ul style="list-style-type: none"> • Miembros que conocen su propósito • Roles y responsabilidades definidos • Reglas de funcionamiento conocidas • Integrantes que entienden el plan de trabajo y cómo medirlo • Mecanismos efectivos para reuniones, toma de decisiones, solución de problemas, etc. • Habilidad para auto corregirse • Miembros interdependientes • Comunicación abierta • Diversidad • Relaciones externas efectivas • Equipos de alto rendimiento: trabajando con confianza y conciencia | Proponer estrategias para transformar equipos de trabajo en colaborativos, motivados, autodirigidos y altamente productivos. | Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico. |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

| Proceso de evaluación | | |
|--|---|------------------------------------|
| Resultado de aprendizaje | Secuencia de aprendizaje | Instrumentos y tipos de reactivos |
| <p>A partir de un caso práctico de equipos de trabajo el alumno elaborará una propuesta de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilo de liderazgo adecuado • Técnicas de manejo de grupos para integrar, motivar y facilitar la colaboración • Estrategias para convertir el equipo de trabajo en alto rendimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Comprender los conceptos de liderazgo y clima laboral. 2.- Comprender la aplicación de técnicas de manejo de grupos. 3.- Comprender las características de equipos de alto rendimiento. 4.- Identificar las características, dinámica de grupo y la relación entre individuo-grupo-organización. 5.- Proponer estrategias para transformar el grupo de trabajo en equipo de alto rendimiento. | <p>Ensayos Lista de cotejo</p> |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

| Proceso enseñanza aprendizaje | |
|---|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos |
| Estudio de casos Investigación Conferencias | Material y equipo audio visual Pintarrón Impresos (casos) |

| Espacio Formativo | | |
|-------------------|----------------------|---------|
| Aula | Laboratorio / Taller | Empresa |
| X | | |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

| Capacidad | Criterios de Desempeño |
|--|--|
| Determinar las características de los grupos de trabajo a través de un diagnóstico, que determine: grado de madurez y efectividad para capitalizar sus fortalezas y generar sinergias. | Realiza un diagnóstico que contiene: <ul style="list-style-type: none">• Grupos informales identificados,• Clima laboral imperante en el área de trabajo,• Análisis de la estructura del área o departamento,• Análisis del grado de habilitación del trabajador en el puesto,• Análisis de fortalezas y debilidades del grupo de trabajo• Determinación del grado madurez y efectividad del grupo de trabajo |
| Integrar equipos de trabajo de alto rendimiento identificando: roles, capacidades, experiencias y actitudes de los integrantes para alcanzar los objetivos de la organización. | Integra propuesta de: <ul style="list-style-type: none">• Roles para cada uno de los colaboradores de acuerdo a sus características• Asignación de funciones, tareas, proyectos o responsabilidades• Definición de valores del equipo• Interrelación de las aportaciones entre colaborador-grupo-organización• Definición de objetivos individuales y grupales• Establecimiento de mecanismos de evaluación• Definición de estrategias de descentralización en la toma de decisiones |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

| Autor | Año | Título del Documento | Ciudad | País | Editorial |
|-------------------------------|------------|--|-------------------|-------------|--------------------|
| Stephen P. , De Cenzo A | (1996) | <i>Fundamentos de Administración, Conceptos y aplicaciones</i> | Distrito Federal. | México | Prentice Hall |
| Terry & Franklin | (1985) | <i>Principios de Administración</i> | Distrito Federal. | México | CECSA |
| Stone F, | (1996) | <i>Administración</i> | Distrito Federal. | México | Prentice Hall |
| Stephen P. , | (1998) | <i>La administración en el mundo de hoy</i> | Distrito Federal. | México | Prentice Hall |
| Leslie W. , Lloyd L. Byars | (1995) | <i>Administración Teoría y aplicaciones</i> | Distrito Federal. | México | Grupo Editor S. A. |
| Stephen P., Coulter M. | (1996) | <i>Administration.</i> | Distrito Federal. | México | Prentice Hall |
| Casares A., Siliceo A. | (1993) | <i>Planeación de Vida y Carrera</i> | Distrito Federal | México | Limusa |
| Hoodgets R. | (1989) | <i>El supervisor eficiente</i> | Distrito Federal. | México | Mc. Graw Hill |
| Mc.Cay J. | (1996) | <i>Administración del Tiempo</i> | Distrito Federal. | México | Manual Moderno |
| | (1999) | <i>Enciclopedia ilustrada cumbre</i> | Distrito Federal. | México | |
| | (2002) | <i>Diccionario de la Real Academia Española</i> | | España | |

ELABORÓ: COMITÉ TÉCNICO DE HABILIDADES GERENCIALES

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009