

ASIGNATURA DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO.

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Competencias	Desarrollar y dirigir organizaciones a través del ejercicio ético del liderazgo, con enfoque sistémico para contribuir al logro de objetivos estratégicos.
2. Cuatrimestre	Noveno
3. Horas Teóricas	12
4. Horas Prácticas	18
5. Horas Totales	30
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	2
7. Objetivo de Aprendizaje	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 de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Grupos y necesidades	6	9	15
II. Liderazgo y manejo de grupos	6	9	15
Totales	12	18	30

ELABORÓ:	Comité Técnico de Habilidades Gerenciales	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de Aprendizaje	I. Grupos y necesidades
2. Horas Teóricas	6
3. Horas Prácticas	9
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	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: • 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Teoría de grupos y comunicación	Describir la dinámica de grupos a partir de los elementos que lo integran: • 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 Identificar las técnicas de evaluación de dinámica de grupos: sociograma, entrevistas, observación.	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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
Con base en un caso práctico elaborará un reporte que incluya: • 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	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.	Estudio de caso Lista de cotejo

ELABORÓ:	Comité Técnico de Habilidades Gerenciales	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de Aprendizaje	II. Liderazgo y manejo de grupos
2. Horas Teóricas	9
3. Horas Prácticas	6
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	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: • 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Manejo de Grupos	Describir las Técnicas de manejo de grupos: • 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 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Equipos de alto rendimiento	Distinguir las características de un equipo de alto rendimiento • 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
A partir de un caso práctico de equipos de trabajo elaborará una propuesta de: • 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	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.	Ensayos Lista de cotejo

ELABORÓ:	Comité Técnico de Habilidades Gerenciales	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 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: • 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: • 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 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	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	