

## Historia del programa

Lugar y fecha de elaboración	Participantes	Observaciones (Cambios y justificaciones)
Cancún, Quintana Roo Mayo 12 2009	Mtra. Gabriela Aracelly Solís González. M. en C. Nancy Aguas	Programa de asignatura de reciente creación. Revisión del programa

## Relación con otras asignaturas

### Anteriores

Asignatura(s)

- a) Principios de Administración.
- b) Introducción a la Dirección Estratégica.
- c) Desarrollo Organizacional.
- d) Teoría General de Sistemas.

Tema(s)

- a) Funciones de las organizaciones
- b) Papel de la Dirección en la implementación y control de la estrategia.
- C, d) conceptos generales

### Posteriores

Asignatura(s)

- a) Taller de Estrategias y Simulación de Negocios.
- b) Empresa Turística y su Entorno.

Tema(s)

- a) Liderazgo para la integración de equipos de trabajo.

### Nombre de la asignatura

Liderazgo y equipos de trabajo

### Departamento o Licenciatura

Ingeniería en Logística y Cadena de Suministro

Ciclo	Clave	Créditos	Área de formación curricular
3 - 4	IL3422	6	Licenciatura Preespecialidad

Tipo de asignatura	Horas de estudio			
	HT	HP	TH	HI
Seminario	32	16	48	48

## Objetivo(s) general(es) de la asignatura

### Objetivo cognitivo

Explicar los diferentes conceptos, teorías, enfoques y modelos sobre liderazgo y el desarrollo de equipos de trabajo para el análisis sobre sus aplicaciones e impactos actuales en las organizaciones.

### Objetivo procedimental

Elaborar planteamientos para la formación y el desarrollo del liderazgo organizacional y de los equipos de trabajo de alto desempeño dentro de las organizaciones.

### Objetivo actitudinal

Promover el trabajo colaborativo y solidario para el desarrollo de una cultura de trabajo en el estudiantado, orientado a capitalizar los conocimientos y experiencias de sus compañeros(as) en aprendizaje y realimentación continua.

## Unidades y temas

### Unidad I. INTRODUCCIÓN AL LIDERAZGO

Explicar las diferentes teorías y enfoques contemporáneos del liderazgo para la evaluación de la relevancia e impacto actual en las organizaciones.

- 1) El liderazgo.
  - a) Diversas acepciones de liderazgo
  - b) Diferencias entre jefes y líderes.
  - c) Importancia del liderazgo en las organizaciones.
  - d) Mitos que entorpecen el desarrollo del liderazgo
- 2) Teorías del liderazgo.
  - a) Teoría de rasgos.

b) Teoría del comportamiento

c) Teorías contingentes del liderazgo.

d) Teoría del liderazgo situacional.

3) Enfoques contemporáneos de liderazgo.

a) Liderazgo transformacional y transaccional.

b) Liderazgo carismático visionario.

c) Liderazgo e inteligencia emocional.

d) Liderazgo moral

e) Liderazgo en línea.

f) Liderazgo y género

g) Liderazgo multicultural.

4) Relevancia e impacto actual de las teorías y enfoques contemporáneos del liderazgo en la competitividad de las organizaciones.

## Unidad II. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL LIDERAZGO DE ALTO DESEMPEÑO

Demostrar que la formación y el desarrollo del liderazgo son relevantes para la creación de organizaciones de alto desempeño.

1) Competencias de los líderes de alto desempeño.

a) Orientación al entorno y largo plazo.

b) Perspectiva hacia la mejora e innovación.

c) Enfoque hacia las personas y relaciones efectivas.

d) Orientación al facultamiento y desarrollo de talentos.

- e) Aprendizaje continuo.
  - f) Retroalimentación constante.
- 2) Formación de líderes de alto desempeño.
- a) Liderazgo y coaching
  - b) El plan de desarrollo para líderes.
  - c) Valoración y mejora de los resultados del plan de desarrollo.
- 3) Desarrollo del liderazgo de alto desempeño.
- a) Desarrollo del liderazgo a partir de la educación.
  - b) Desarrollo del liderazgo a partir de la experiencia
  - c) Etapas del desarrollo del liderazgo de Ken Blanchard
- 4) Evaluación y mejora del liderazgo de alto desempeño.
- a) Métodos o técnicas para la valoración y medición de la efectividad del liderazgo
  - b) Establecimiento y seguimiento del desarrollo de las competencias del líder.

### Unidad III. LIDERAZGO PARA LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

Determinar el impacto de los modelos y teorías de liderazgo de equipos para su aplicación en la solución de casos de estudio reales.

- 1) Grupos, equipos y su liderazgo.
- a) Análisis comparativo entre grupos y equipos
- 2) Liderazgo de equipo.
- a) Definición.

- b) Características.
  - c) Estilos de liderazgo de equipos del modelo de liderazgo situacional de Ken Blanchard.
  - d) Ajustes del estilo de liderazgo al nivel de desarrollo de los equipos de Ken Blanchard
- 3) Modelo de liderazgo para la efectividad de los equipos de Ginnet
- a) Teoría de los sistemas aplicada a los equipos.
  - b) Componentes básicos del modelo.
- 4) Liderazgo con enfoque en los seguidores.
- a) Comprensión e influencia en la motivación del seguidor.
  - b) Comprensión e influencia en la satisfacción del seguidor.
- 5) Factores claves de éxito de los líderes de equipo que han propiciado importantes ventajas competitivas en las organizaciones líderes.

#### Unidad IV. DESARROLLO DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES

Elaborar planteamientos para el desarrollo de equipos de trabajo de alto desempeño dentro de las organizaciones.

- 1) Los equipos de trabajo.
- a) Definiciones.
  - b) Clasificación de los equipos de trabajo.
  - c) Características de los equipos de trabajo de alto desempeño.
  - d) Fortalezas de los equipos de trabajo.
  - e) Razones por las cuales fracasan los equipos
  - f) Técnicas para el trabajo en equipo.

- 2) Desarrollo de los equipos de trabajo de alto desempeño.
  - a) Modelo del cohete para la formación de equipos de trabajo.
  - b) Etapas de desarrollo de los equipos de Ken Blanchard.
- 3) Evaluación y mejora de los equipos de trabajo de alto desempeño.
  - a) Métodos o técnicas para la valoración y medición de la efectividad de los equipos de trabajo
  - b) Planeación del desarrollo para la mejora de los equipos de trabajo: análisis de las necesidades, identificación de prioridades, eliminación de brechas, aprendizaje y transferencia del aprendizaje.
- 4) Consolidación de los equipos de trabajo de alto desempeño.
  - a) Condiciones laborales que promueven los equipos de trabajo.
  - b) Habilidades personales que facilitan las relaciones interpersonales
  - c) Estrategias grupales que facilitan el desempeño del equipo.
  - d) Administración del conflicto.

## Actividades que promueven el aprendizaje

### Docente

1. Análisis y discusión de ejercicios prácticos, casos de estudio y materiales de tipo audiovisual y documental.
2. Exposición docente.
3. Recuperación de ideas previas.
4. Organización de juegos de simulación y dinámicas de grupo.
5. Coordinación de trabajos en equipo.

### Estudiante

1. Solución y discusión grupal de ejercicios prácticos, casos de estudio y materiales de tipo audiovisual y documental.
2. Investigación bibliográfica y/o de campo.  
Elaboración de mapas conceptuales y mentales.
3. Realización de lecturas previas.
4. Participación en juegos de simulación y dinámicas de grupo.
5. Participación en trabajos en equipo

## Actividades de aprendizaje en Internet

El estudiante deberá acceder al portal <http://www.hbral.com/> para investigar artículos y casos de estudio que se analizarán grupalmente en clase.

El estudiante deberá acceder al portal <http://www.amte.org.mx/> de la Asociación Mexicana de Trabajo en Equipo y realizar el análisis de un artículo de su interés y relacionado con los temas de la unidad.

## Criterios y/o evidencias de evaluación y acreditación

Criterios	Porcentajes
Ejercicios prácticos, casos de estudio y tareas relacionadas con materiales de tipo audiovisual y documental revisados en clase.	30
Investigación bibliográfica y/o de campo	30
Elaboración de mapas conceptuales y mentales.	10
Realización de lecturas previas.	10
Participación en juegos de simulación y dinámicas de grupo.	20
Total	100

## Fuentes de referencia básica

### Bibliográficas

Referencias Bibliográficas.

Blanchard, Ken (2007). Liderazgo al más alto nivel. Cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño. Colombia: Grupo editorial norma.

Davis, Keith y Newstrom, John W (2003). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill.

Hellriegel, Don, Slocum, John y Woodman, Richard (1999). Comportamiento Organizacional. México: International Thomson Editores.

Hersey, Paul. H. Blanchard, Kenneth y E. Johnson, Dewey (1998). Administración del Comportamiento Organizacional. Liderazgo Situacional. México: Pearson Prentice Hall.

Hesselbein, Frances. Goldsmith, Marshall y Beckhard, Richard (2004). El líder del futuro. España: Ediciones Deusto.

Hughes, Richard. Ginnett, Robert y Curphy, Gordon (2007). Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia. México: McGraw Hill.

Robbins, Harvey u Finley, Michael (2005). Por qué fallan los equipos. Los problemas y cómo corregirlos. México DF: Garnica.

Stephen P, Robbins (2004). Comportamiento

### **Web gráficas**

<http://www.amte.org.mx/>

<http://www.hbral.com/>

## **Fuentes de referencia complementaria**

---

### **Bibliográficas**

Chalvin, Dominique y Eyssette, Francois (2002). Cómo resolver los pequeños conflictos en el trabajo. España: Editorial Deusto.

Daloz, Sharon (2005). Leadership can be Taught. A bold aproach fo a complex. USA: World Harvard Business School Press.

Harvard Business Review (2004). Directivos de alto rendimiento. España: Editorial Deusto.

Harvard Business Review (2004). Liderazgo al más alto nivel. España: Ediciones Deusto.

Harvard Business School Press (2004). Equipos que funcionan. España: Gestión 2000.

Robbins, Stephen P y Coulter, Mary (2005). Administración. México: Pearson.

Woolfe, Lorin (2004). Valores para líderes contemporáneos. Lecciones de administración y liderazgo. México: CECSA.

### **Web gráficas**

Gerencia y negocios en Hispanoamérica (2010). México. Recuperado el 21 de junio de 2010 de <http://www.degerencia.com>.

Revista Leadership (2010). México. Recuperado el 21 de junio de 2010 de <http://www.revistaleadership.com>

## **Perfil profesiográfico del docente**

---

### **Académicos**

Licenciatura Administración, Psicología área afines. Preferentemente nivel de maestría en las áreas mencionadas. Contar con especialidad o diplomados en alguna de las siguientes áreas: Comportamiento Organizacional, Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Cultura Organizacional o Alta Dirección.

### **Docentes**

Tener experiencia docente mínima de tres años en el nivel superior en asignaturas de administración, psicología y



comportamiento organizacional.

### **Profesionales**

Tener experiencia mínima de tres años en puestos vinculados al manejo de capital humano en las empresas