

Programa de Asignatura

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	Posteriores
Asignatura(s) a) Principios de Administración. b) Introducción a la Dirección Estratégica. c) Desarrollo Organizacional. d) Teoría General de Sistemas.	Asignatura(s) a) Taller de Estrategias y Simulación de Negocios. b) Empresa Turística y su Entorno.
Tema(s) a) Funciones de las organizaciones b) Papel de la Dirección en la implementación y control de la estrategia. C, d) conceptos generales	Tema(s) a) Liderazgo para la integración de equipos de trabajo.

Nombre de la asignatura	Departamento o Licenciatura
Liderazgo y equipos de trabajo	Ingeniería en Datos e Inteligencia Organizacional

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

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