



Universidad Tecnológica de la Mixteca
Clave DGP 200089
Licenciatura en Ciencias Empresariales

Programa de Estudios

NOMBRE DE LA ASIGNATURA

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

SEMESTRE	CLAVE DE LA ASIGNATURA	TOTAL DE HORAS
DÉCIMO	053101	85

OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DE LA ASIGNATURA

Al término del curso, el alumno conocerá las principales teorías de liderazgo; además será capaz de emplear estrategias y comportamientos directivos y de liderazgo para llevar a cabo la transformación organizacional en forma eficaz en el ejercicio de su profesión cuando tenga que dirigir una empresa para la cual colabore, o dirija su propia empresa.

TEMAS Y SUBTEMAS

1.DIRECCIÓN EMPRESARIAL

- 1.1Definición y naturaleza de la dirección
- 1.2Retos de un director de empresa:
 - 1.2.1Crear y compartir una visión
 - 1.2.2Gestionar y optimizar la aplicación de los recursos organizacionales
 - 1.2.3Diseñar y ejecutar estrategias efectivas para tomar decisiones
 - 1.2.4Establecer y alcanzar objetivos
 - 1.2.5Implementar y gestionar una cultura organizacional
 - 1.2.6Lograr la productividad, competitividad y rentabilidad organizacional
- 1.3Definición del perfil de un Director empresarial

2.HABILIDADES REQUERIDAS PARA UNA DIRECCIÓN EFECTIVA

- 2.1Estilos para ejercer la autoridad directiva: Teorías X, Y, y Z
- 2.2Principales habilidades directivas:
 - 2.2.1Habilidades intrapersonales:
 - 2.2.1.1Análisis y solución de problemas
 - 2.2.1.2Toma de decisiones
 - 2.2.1.3Planeación y organización personal (Administración del tiempo)
 - 2.2.1.4Tolerancia a la presión o control del estrés
 - 2.2.2Habilidades interpersonales
 - 2.2.2.1Comunicación asertiva
 - 2.2.2.2Negociación
 - 2.2.2.3Persuasión
 - 2.2.2.4Motivación
 - 2.2.2.5Coaching (Asesoría, tutoría, apoderamiento)
 - 2.2.3Habilidades de gestión
 - 2.2.3.1Delegación
 - 2.2.3.2Control administrativo
 - 2.2.3.3Iniciativa
 - 2.2.3.4Conducción de juntas de trabajo



3. LIDERAZGO EJECUTIVO/DIRECTIVO

- 3.1Descripción de liderazgo
- 3.2Diferencia entre dirección (jefe) y liderazgo (líder)
- 3.3Los elementos del liderazgo (El estilo del líder, la madurez del grupo y el contexto)
- 3.4Rasgos y conductas deseables en un líder efectivo
- 3.5El liderazgo y el desempeño organizacional: la coerción vs. persuasión para lograr resultados

4. APROXIMACIÓN A LOS ENFOQUES: MODELOS Y TEORÍAS DE LIDERAZGO

4.1Enfoques clásicos:

- 4.1.1Teoría de los rasgos o teoría del gran hombre de Carlyle
- 4.1.2Teoría conductual de Likert, Fleishman, Stogdill y Share
- 4.1.3Los estudios de las Universidades de Harvard, de Michigan y las de los Estados de Iowa y Ohio
- 4.1.4La Grid Gerencial o Malla Gerencial de Blake y Mouton
- 4.1.5Teoría de la influencia del poder

4.2Enfoques modernos: (Teorías situacionales y de Contingencia)

- 4.2.1El continuo autoritario-democrático del líder, de Tannenbaum y Schmidt
- 4.2.2Teoría de contingencia o CMP de Fiedler
- 4.2.3El enfoque de Trayectoria-Meta, de House
- 4.2.4El modelo de Líder-participación, de Vroom, Yetton y Jago
- 4.2.5El modelo de la tercera dimensión de Reddin
- 4.2.6Teoría del intercambio Líder-miembro de Graen y Cashman
- 4.2.7Teoría Situacional de Hersey y Blanchard

4.3Enfoques contemporáneos:

- 4.3.1El liderazgo carismático de Weber y House
- 4.3.2El Liderazgo Transformacional de Kouzes y Posner
- 4.3.3Modelo de Liderazgo de Rango Completo de Bass y Avolio
- 4.3.4El Neuroliderazgo: Efectos de los neurotransmisores en el estilo de liderazgo, de Helen Fisher

5. DIAGNÓSTICO Y PLAN DE DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y DE LIDERAZGO

- 5.1Un dilema: ¿Ser un director con estilo de líder, o un líder con estilo de director?
- 5.2Análisis y evaluación para determinar el estilo natural de liderazgo
- 5.3Determinación de ejercicios y dinámicas para practicar o entrenar algunas habilidades en fase de adquisición o reforzamiento
- 5.4Elaboración de plan de desarrollo personal de habilidades (Proyecto de formación gerencial basado en el assessment center)
- 5.5Sugerencias y recomendaciones para el seguimiento y auto-evaluación de resultados

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Exposición del maestro, utilización del pizarrón, discusión de casos prácticos, lecturas adicionales, preguntas directas, exposición del alumno, trabajo en equipo, proyección de diapositivas, videos didácticos, evaluación psicométrica, asignación de roles y lluvia de ideas.



CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

Para la evaluación del curso se consideran tres exámenes parciales que tiene un valor del 50 % de la calificación general y un examen ordinario con valor del 50 % restante.

BIBLIOGRAFÍA (TIPO, TÍTULO, AUTOR, EDITORIAL Y AÑO)**Básica:**

1. Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Arroyo Tovar, Ruth. ECOE ediciones. Bogotá. 2012.
2. Full range leadership development. Avolio, Bruce J. Sage publication. 2nd edition. California. 2013.
3. Kouzes, J.M. (2016). Learning leadership: The five fundamentals of becoming an exemplary Leader. 1st edición. Canada. 2016.
4. Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Wiley Lussier Robert N. y Achua, Christopher F. Thomson Learning. 6^a ed., México. 2015.
5. Leadership. Theory and practice. Northouse, P.G. Sage. USA. 2015.
6. Líderes en acción: cómo formar líderes en todos los niveles de una organización. Tichy, Noel M. Grupo editorial Patria. México. 2015.
7. Las 12 habilidades directivas claves. Valls Roig, Antonio. Editorial Gestión. 3^a ed., Barcelona. 2013.

Consulta:

1. El mito del líder. Álvarez de Mon Pan de Soraluce, S. Prentice Hall. Madrid. 2001.
2. Transforming leadership. Burns Mc Gregor, J. Grove Press. New York. 2009.
3. El directivo del siglo XXI. Casado, J. M. Editorial Gestión. 2^a ed., Barcelona. 2001.
4. La siguiente generación: cómo las empresas líderes preparan a sus futuros directivos. Conger, J. y Beth, B. Norma. Barcelona. 2000.
5. Habilidades de dirección. Rees. W. David y Porter, Christine. Editorial Thomson Learning. 5^a ed., Madrid. 2005.

PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE

Licenciatura en Administración, nivel mínimo de estudios maestría con especialidad en Recursos Humanos, Psicología Industrial u organizacional, deseable doctorado en área afín. Experiencia profesional mínima de dos a tres años en alguna de las áreas señaladas.

Vo. Bo.

AUTORIZÓ



L.E. FRANCISCA A. SÁNCHEZ MEZA
JEFÁ DE CARRERA DE LA LIC. EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

LICENCIATURA EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

DR. AGUSTIN SANTIAGO ALVARADO
VICE-RECTOR ACADÉMICO