



### 1. Datos Generales de la asignatura

<b>Nombre de la asignatura:</b>	LIDERAZGO Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS
<b>Clave de la asignatura:</b>	CMF-2201
<b>SATCA<sup>1</sup>:</b>	3 - 2 - 5
<b>Carrera:</b>	INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA

### 2. Presentación

<b>Caracterización de la asignatura</b>
<p>Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Electromecánica, la capacidad para desarrollar habilidades directivas estratégicas, intratégicas y de eficacia personal (habilidades de autoconocimiento, administración del tiempo, manejo del estrés, solución de problemas, coaching y liderazgo, facultamiento y delegación, formación y trabajo de equipo, comunicación efectiva), que le permitan un desempeño eficiente en su ámbito personal y profesional. Aporta la capacidad para articular la gestión del capital humano y proporciona el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, con visión estratégica de la organización, permitiendo, de esta forma, incrementar la productividad y competitividad de las empresas.</p> <p>Esta materia deberá cursarse en módulo de especialidad de la carrera, a partir de cubrir los créditos necesarios. Se requiere tener conocimientos esenciales acerca de las organizaciones, habilidades gerenciales y diseño organizacional, para la solución de casos como acercamiento previo de ejercicio profesional.</p>
<b>Intención didáctica</b>
<p>La asignatura pretende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular el pensamiento creativo.</li> <li>• Trabajar con metodologías participativas y de reflexión colectiva.</li> <li>• Propiciar la solución de problemas concretos.</li> </ul>

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos





- Propiciar en el estudiante la construcción e interiorización del conocimiento

La asignatura está organizada en cinco temas. En el tema uno, se estudia el papel estratégico de decisiones del capital humano y su contribución a la creación de la ventaja competitiva de la empresa, así como el estudio de los modelos organizacionales formales para que conciba la gestión de capital humano más allá de la parte operativa. En el segundo tema de la unidad, se presenta un panorama de los procesos cognitivos del comportamiento individual, describe la personalidad y sus características, la formación de las actitudes positivas y negativas, el desarrollo de habilidades, estilos de aprendizaje, formación valoral, procesos perceptivos en el contexto del trabajo y el papel que las emociones tienen en las relaciones interpersonales de trabajo y se examina su impacto en el desarrollo del comportamiento humano.

En el tema dos, se introduce al estudio del comportamiento humano en las organizaciones, los conceptos del comportamiento organizacional y la aplicación de ellos. Se continúa con las competencias directivas, destacando los tipos de competencias técnicas y directivas; así como la importancia de los modelos de gestión por competencias, para generar ambientes de trabajo idóneos para un desempeño eficiente de todos los integrantes de la organización.

El tema tres estudia las competencias estratégicas directivas-competitivas sostenibles en la visión de negocio, toma de decisiones, solución de problemas, la gestión de proyectos y se aborda la habilidad del manejo del conflicto, se analizan sus etapas y los mecanismos para la resolución del mismo. Cabe resaltar que el mecanismo de la negociación deberá ser analizado a profundidad, motivo por el cual se detallan los subtemas que deben ser analizados, incluyendo la negociación en diferentes contextos teniendo presente que la cultura es un factor determinante para el éxito de toda negociación.

En el tema cuatro se contemplan las competencias intratécnicas directivas, se asimilan las claves de la comunicación, se prepara al alumno para que adquiera los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarios para la aplicación de la comunicación efectiva. También se contempla el fenómeno social de liderazgo para desarrollar en el alumno el compromiso de liderazgo, teniendo presente que el liderazgo puede ser la solución a muchos problemas si se hace un uso inteligente de la influencia y se lidera el cambio positivo. En el trabajo de equipo se analizará la formación y el desarrollo de equipos de trabajo, las ventajas de formar parte de estos y el proceso de afiliación. Para asegurar el éxito personal, en la cuarta unidad se estudian las competencias directivas de eficacia personal. La gestión del tiempo y manejo del estrés; son factor importante en la distribución de actividades y para ello es de relevancia saber los distintos enfoques de donde se parte para el diseño de estrategias de administración del tiempo. Posteriormente se aborda, el manejo del estrés, considerando el concepto, los elementos principales del estrés y las consecuencias, así como también técnicas efectivas para su manejo.

El tema cinco se desarrolla en tres ejes temáticos principales, se inicia con la conceptualización de la Gestión Estratégica de las Organizaciones, para que el estudiante desarrolle una visión de conjunto de la organización y sirva como marco de referencia a los procesos de la gestión estratégica haciendo énfasis en el estudio de casos de análisis interno y externo de la organización,



SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA





con la formulación e implementación de estrategias, partiendo de los objetivos y planes estratégicos y los modelos de despliegue, tales como el Catch Ball y Hoshin Planning; y la evaluación de estrategias para la creación de planes de contingencia y un sistema de control a través del Cuadro de Mando Integral (CMI). Posteriormente se estudia el modelo de Grid Gerencial, que permite ver al alumno el enfoque bidimensional de los estilos de dirección que se aplican en el desarrollo organizacional de las empresas. Finalmente se termina con la Gestión de proyectos, e introduce a los estudiantes, el concepto de gestión de proyectos y proporcionar información sobre algunas de las diversas herramientas y técnicas utilizadas por los gerentes de proyecto en proyectos reales.

En desarrollo de los trabajos es conveniente que el estudiante viva el mundo de la empresa en el aula, con sus exigencias y responda con profesionalismo y responsabilidad.

### 3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Apizaco, del 04 de marzo al 06 de abril del 2022	Representantes de Academia de Ingeniería Electromecánica del Instituto Tecnológico de Apizaco.	Elaboración e integración del Módulo de Especialidad de la Carrera de Ingeniería Electromecánica del Instituto Tecnológico de Apizaco.

### 4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
<p><b>Competencias Específicas</b></p> <p>Desarrolla y aplica habilidades directivas de autoconocimiento, administración del tiempo, manejo del estrés, solución de problemas, comunicación de apoyo y de liderazgo con la finalidad de aplicar los conocimientos adquiridos al manejo de situaciones reales en la vida cotidiana y proponer soluciones efectivas.</p> <p>Desarrolla y aplica habilidades directivas de motivación, manejo de conflicto, facultamiento y delegación, formación de equipos de trabajo, comunicación efectiva y toma de decisiones con la finalidad de resolver situaciones reales en la vida cotidiana y profesional, proponiendo soluciones efectivas.</p>





Valora y actúa profesionalmente, desde el análisis de los elementos que conforman las características del individuo, del grupo y de las organizaciones e identifica y aplica estrategias en la solución de problemas y manejo de conflictos que atañen al comportamiento humano, propiciando con ello el desarrollo de organizaciones funcionales.

Integra la gestión del capital humano con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

Desarrolla estrategias empresariales para obtener ventajas competitivas sostenibles, en un entorno cambiante y globalizado, considerando criterios de sustentabilidad.

### 5. Competencias previas

Por ser una materia única en su género, en esta carrera no se establece la necesidad de competencias previas.

### 6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Desarrollo del Capital Humano	1.1. La Gestión estratégica del capital humano  1.2. Elementos Cognitivos del Comportamiento Individual 1.2.1 Personalidad: características de la personalidad; compatibilidad entre la personalidad del individuo y el trabajo. 1.2.2 Formación de valores y formación actitudinal. 1.2.3 Desarrollo de habilidades. 1.2.4 Estilos de aprendizaje. 1.2.5 Función de la inteligencia emocional.  1.3 Autoconocimiento 1.3.1 Evaluación de locus de control. 1.3.2 Comprensión y apreciación de las diferencias individuales.  1.4 Planeación estratégica del capital humano





		<ul style="list-style-type: none"> <li>1.4.1 Etapas del proceso de planeación del capital humano.</li> <li>1.4.2 Modelo de Gestión por Competencias.</li> <li>1.4.3 Planes de desarrollo del capital humano (desarrollo personal).</li> <li>1.5 Modelo de negocio personal</li> </ul>
2	<b>Introducción a las competencias directivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Introducción al comportamiento Organizacional               <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 Conceptualización y Disciplinas</li> <li>2.1.2 Modelos del Comportamiento Organizacional: plano individual, grupal y de sistema.</li> <li>2.1.3 Comportamiento Grupal y de Equipos en las Organizaciones</li> </ul> </li> <li>2.2. Conceptos de las habilidades directivas.</li> <li>2.3. Importancia de los directivos competentes.</li> <li>2.4. Tipos de competencias de competencias directivas</li> <li>2.5. Clasificación de las competencias directivas.               <ul style="list-style-type: none"> <li>2.5.1 Competencias Estratégicas.</li> <li>2.5.2 Competencias Intrategicas.</li> <li>2.5.3 Competencias de eficacia personal.</li> </ul> </li> </ul>
3	<b>Competencias Estratégicas Directivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Visión de negocio</li> <li>3.2. Toma de decisiones               <ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1 Bases y procesos para la toma de decisiones.</li> <li>3.2.2 Modelos gerenciales para la toma de decisiones.</li> <li>3.2.3 Estilos para la toma de decisiones.</li> </ul> </li> <li>3.3. Solución analítica y creativa de problemas.               <ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1 Solución de problemas, creatividad e innovación</li> <li>3.3.2 Técnicas para la solución de problemas</li> </ul> </li> <li>3.4. Gestión de conflictos y Negociación               <ul style="list-style-type: none"> <li>3.4.1 Etapas de conflicto.</li> </ul> </li> </ul>





		<ul style="list-style-type: none"> <li>3.4.2 Mecanismos para la resolución de conflictos.</li> <li>3.4.3 Bases para la negociación</li> <li>3.4.4 Proceso para la negociación exitosa.</li> </ul>
4	<b>Competencias Intratégicas Directivas y de Eficacia Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Motivación               <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1.1 Conceptos fundamentales de la motivación.</li> <li>4.1.2 Teorías motivacionales: Maslow, Herzberg, McClelland y McGregor</li> <li>4.1.3 Aplicaciones prácticas de las teorías motivacionales.</li> </ul> </li> <li>4.2. Comunicación efectiva               <ul style="list-style-type: none"> <li>4.2.1 Principios de comunicación persuasiva</li> <li>4.2.2 Imagen directiva</li> <li>4.2.3 Conducción de presentaciones.</li> <li>4.2.4 Conducción de entrevistas.</li> <li>4.2.5 Conducción de reuniones</li> </ul> </li> <li>4.3. Liderazgo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>4.3.1 Concepto e importancia del liderazgo.</li> <li>4.3.2 El poder y el uso inteligente de la influencia.</li> <li>4.3.3 Liderar el cambio positivo</li> </ul> </li> <li>4.4. Delegación y Facultamiento               <ul style="list-style-type: none"> <li>4.4.1 Concepto, objetivos y beneficios del facultamiento.</li> <li>4.4.2 Cómo desarrollar el facultamiento.</li> <li>4.4.3 Factores que inhiben el facultamiento.</li> <li>4.4.4 Delegación del trabajo.</li> </ul> </li> <li>4.5. Coaching               <ul style="list-style-type: none"> <li>4.5.1 Concepto, objetivos y beneficios del Coaching</li> <li>4.5.2 Como implementar el coaching.</li> </ul> </li> <li>4.6. Trabajo en equipo               <ul style="list-style-type: none"> <li>4.6.1 Desarrollo de equipos de trabajo y trabajo en equipo.</li> <li>4.6.2 Ventajas de los equipos de trabajo.</li> </ul> </li> </ul>



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA





		<ul style="list-style-type: none"> <li>4.6.3 Clasificación de los equipos.</li> <li>4.6.4 Formación y desarrollo de equipos.</li> <li>4.6.5 Concepto, objetivos y beneficios del facultamiento.</li> <li>4.7. Gestión personal.             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.7.1 Gestión del tiempo.                 <ul style="list-style-type: none"> <li>4.7.1.1 Enfoques de la administración del tiempo.</li> <li>4.7.1.2 Estrategias para administrar el tiempo.</li> <li>4.7.1.3 Efectividad en el manejo del tiempo.</li> <li>4.7.1.4 Matriz para el manejo del tiempo.</li> </ul> </li> <li>4.7.2 Gestión del estrés.                 <ul style="list-style-type: none"> <li>4.7.2.1 Concepto de estrés.</li> <li>4.7.2.2 Elementos principales del estrés.</li> <li>4.7.2.3 Consecuencias del estrés.</li> <li>4.7.2.4 Eliminación de los factores que generan el estrés.</li> <li>4.7.2.5 Técnicas para la reducción del estrés.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
5	<b>Gestión Estratégica de las Organizaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5.1. Gestión Estratégica             <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1.1 Fundamentos de la gestión estratégica</li> <li>5.1.2 Análisis estratégico del entorno</li> <li>5.1.3 Análisis estratégico interno</li> <li>5.1.4 Selección de estrategias</li> <li>5.1.5 Evaluación y control de la estrategia</li> </ul> </li> <li>5.2. Modelo de la Malla Gerencial             <ul style="list-style-type: none"> <li>5.2.1 Generalidades (Grid gerencial)</li> <li>5.2.2 Matriz de enfoque gerencial de Blake y Mouton</li> <li>5.2.3 Fases del modelo de desarrollo organizacional de la malla gerencial</li> </ul> </li> <li>5.3. Gestión de proyectos.             <ul style="list-style-type: none"> <li>5.3.1 Características de la Gestión de Proyectos</li> <li>5.3.2 Gestión del Riesgo del Proyecto</li> <li>5.3.3 Planificación y Control.</li> </ul> </li> </ul>



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA





## 7. Actividades de aprendizaje de los temas

1 Desarrollo del Capital Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Reconoce el papel estratégico de la gestión del capital humano para el logro de los objetivos dentro de la organización. Reconoce elementos que conforman los procesos cognitivos para dimensionar y valorar su impacto en el desarrollo del comportamiento humano.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis,</li> <li>• Capacidad de organizar información,</li> <li>• Habilidad de manejo del paquete de office,</li> <li>• Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas,</li> <li>• Solución de problemas.</li> </ul> <p>Competencias interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de empatía,</li> <li>• Lenguaje asertivo,</li> <li>• Trabajo en equipo, Habilidades interpersonales.</li> </ul> <p>Competencias sistémicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica,</li> <li>• Habilidades de investigación,</li> <li>• Capacidad de aprender,</li> <li>• Capacidad de crear,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un mapa conceptual que contemple el concepto y el proceso de la Gestión Estratégica.</li> <li>• Revisar un caso práctico en el que identifique las ventajas competitivas con el entorno.</li> <li>• Presentar y analizar en plenaria ejemplos de cada uno de los desafíos de la gestión del capital humano</li> <li>• Representar a través de un diagrama, los componentes del sistema de gestión del capital humano.</li> <li>• Elaborar un cuadro comparativo para identificar la relación entre el sistema de gestión del capital humano y los demás sistemas de una empresa.</li> <li>• Representar a través de un mapa conceptual, la vinculación del plan estratégico del capital humano con el plan general estratégico de la empresa.</li> <li>• Investigar, en tres empresas de diferente tamaño, la estructura organizacional del Departamento de Gestión del Capital Humano y elaborar los organigramas.</li> <li>• Realizar una investigación para identificar la problemática existente en la gestión del capital humano, considerando empresas locales, regionales, nacionales e internacionales y elaborar una síntesis comentada.</li> </ul>



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA







<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad para trabajar en forma autónoma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigar los conceptos de personalidad, su formación y características y generar una definición grupal.</li> <li>Trabajar con instrumentos de autodiagnóstico que describan los atributos de personalidad que influyen en el comportamiento organizacional: sitio de control, maquiavelismo, autoestima y autocontrol.</li> <li>Análisis numérico de resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos.</li> <li>Analizar los componentes de la formación actitudinal y reconocer actitudes positivas, negativas y su influencia en el marco del trabajo.</li> <li>Identificar y valorar la función de las emociones a través de instrumentos de autodiagnóstico, o ejercicios experienciales.</li> </ul>
--	---

**2 Introducción a las competencias directivas**

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Comprende la importancia de las habilidades directivas y su impacto en el desarrollo profesional</p> <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de análisis y síntesis,</li> <li>Capacidad de organizar información,</li> <li>Habilidad de manejo del paquete de office,</li> <li>Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas,</li> <li>Solución de problemas.</li> </ul> <p>Competencias interpersonales:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una investigación sobre los conceptos e importancia de las competencias directivas.</li> <li>Elaborar un reporte sobre la investigación realizada.</li> <li>Realizar una mesa de discusión para analizar la importancia de los directivos competentes.</li> <li>Investigar y analizar las clasificaciones que sobre competencias directivas proponen los diferentes autores.</li> </ul>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de empatía,</li> <li>• Lenguaje asertivo,</li> <li>• Trabajo en equipo,</li> <li>• Habilidades interpersonales.</li> </ul> <p>Competencias sistémicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica,</li> <li>• Habilidades de investigación,</li> <li>• Capacidad de aprender,</li> <li>• Capacidad de crear,</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma.</li> </ul>	
<p><b>3 Competencias Estratégicas Directivas</b></p>	
<p><b>Competencias</b></p>	<p><b>Actividades de aprendizaje</b></p>
<p>Específica(s): Desarrolla habilidades para el manejo del conflicto y negociación.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias instrumentales:</li> <li>• Capacidad de análisis y síntesis,</li> <li>• Capacidad de organizar información,</li> <li>• Habilidad de manejo del paquete de office,</li> <li>• Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas,</li> <li>• Solución de problemas.</li> </ul> <p>Competencias interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de empatía,</li> <li>• Lenguaje asertivo,</li> <li>• Trabajo en equipo,</li> <li>• Habilidades interpersonales.</li> </ul> <p>Competencias sistémicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un ensayo que abarque los temas de origen del conflicto y su clasificación.</li> <li>• Realizar un mapa mental que muestre los tipos de negociación de un conflicto.</li> <li>• Presentación de sociodramas, en equipos utilizando técnicas de negociación de conflictos.</li> <li>• Realizar una tabla comparativa de los diferentes procesos para la negociación exitosa.</li> <li>• Resolución de estudio de casos sobre la negociación de diferentes contextos sociales.</li> </ul>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de investigación,</li> <li>• Capacidad de aprender,</li> <li>• Capacidad de crear,</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma.</li> </ul>	
<p><b>4 Competencias Intratécnicas Directivas y de Eficacia Personal</b></p>	
<p><b>Competencias</b></p>	<p><b>Actividades de aprendizaje</b></p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la habilidad para ejercer la comunicación.</li> <li>• Desarrolla la habilidad del liderazgo</li> <li>• Desarrolla habilidades para la formación y desarrollo de equipos de trabajo.</li> <li>• Aplica los conocimientos adquiridos al manejo de situaciones reales de administración del tiempo.</li> <li>• Desarrolla la habilidad del manejo del estrés.</li> </ul> <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis,</li> <li>• Capacidad de organizar información,</li> <li>• Habilidad de manejo del paquete de office,</li> <li>• Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas,</li> <li>• Solución de problemas.</li> </ul> <p>Competencias interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de empatía,</li> <li>• Lenguaje asertivo,</li> <li>• Trabajo en equipo,</li> <li>• Habilidades interpersonales.</li> </ul> <p>Competencias sistémicas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una investigación sobre los temas de la unidad.</li> <li>• Elaborar un reporte sobre la investigación realizada.</li> <li>• Analizar en equipos el proceso de la comunicación.</li> <li>• Analizar casos que se relacionen con la comunicación.</li> <li>• Realizar ejercicios de simulación de Comunicación.</li> <li>• Realizar una Investigación bibliográfica acerca de liderazgo para presentarlo en un mapa conceptual y discutir en mesas trabajo.</li> <li>• Analizar y discutir en plenaria el tema de liderazgo y su aplicación en las organizaciones del entorno.</li> <li>• Analizar casos que se relacionen con el liderazgo.</li> <li>• Realizar ejercicios para mejorar la práctica de liderar.</li> <li>• Realizar una investigación sobre los elementos de la formación de equipos</li> <li>• Elaborar un reporte sobre la investigación realizada.</li> <li>• Analizar en equipos los reportes de cada uno de los integrantes.</li> </ul>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica,</li> <li>• Habilidades de investigación,</li> <li>• Capacidad de aprender,</li> <li>• Capacidad de crear,</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar en plenaria los resultados de la investigación sobre la clasificación y el proceso de formación de equipo.</li> <li>• Analizar casos sobre la formación y desarrollo de equipos de trabajo.</li> <li>• Realizar ejercicios donde se aplique el proceso y desarrollo de la formación de equipos.</li> <li>• Realizar un ensayo concerniente a los diferentes enfoques de administración del tiempo.</li> <li>• Analizar en plenaria los enfoques de la administración del tiempo.</li> <li>• Formular una serie de estrategias personales para administrar su tiempo como resultado, de la matriz de administración del tiempo.</li> <li>• Fomentar el uso de agenda como medio de organización de actividades.</li> <li>• Investigar el concepto, los elementos, las consecuencias y técnicas del estrés.</li> <li>• Realizar un mapa conceptual sobre los elementos, consecuencias y técnicas del estrés.</li> <li>• Aplicación de una encuesta en su entorno sobre las causas más frecuentes de estrés que presentan las personas.</li> <li>• Realizar un escrito sobre el manejo efectivo del estrés.</li> </ul>
<p><b>5 Gestión Estratégica de las Organizaciones</b></p>	
<p><b>Competencias</b></p>	<p><b>Actividades de aprendizaje</b></p>
<p>Específica(s): Comprende la importancia del modelo de Malla Gerencial (Grid) y su impacto en el desarrollo organizacional. Genéricas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visualizar la empresa como un sistema identificando sus procesos básicos.</li> <li>• Identificar los conceptos básicos de la gestión estratégica.</li> </ul>





<p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis,</li> <li>• Capacidad de organizar información,</li> <li>• Habilidad de manejo del paquete de office,</li> <li>• Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas,</li> <li>• Solución de problemas.</li> </ul> <p>Competencias interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de empatía,</li> <li>• Lenguaje asertivo,</li> <li>• Trabajo en equipo,</li> <li>• Habilidades interpersonales.</li> </ul> <p>Competencias sistémicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica,</li> <li>• Habilidades de investigación,</li> <li>• Capacidad de aprender,</li> <li>• Capacidad de crear,</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer las características de la gestión estratégica.</li> <li>• Investigar, al menos, dos modelos de gestión estratégica y realizar un análisis comparativo de ellos.</li> <li>• Realizar mapa conceptual del proceso de gestión estratégica.</li> <li>• Describir las principales variables que se deben considerar en el análisis del entorno.</li> <li>• Identificar diversas técnicas de análisis del entorno externo.</li> <li>• Caracterizar diferentes técnicas para el análisis del entorno externo.</li> <li>• Aplicar algunas de las diferentes técnicas (como EFE, MPC, etc.), para el análisis del entorno externo, de empresa.</li> <li>• Utilizando las técnicas y procedimientos requeridos elaborar el análisis estratégico externo de una empresa.</li> <li>• Identificar las principales variables que se deben considerar en el análisis del estratégico interno.</li> <li>• Comparar diversas técnicas de análisis estratégico interno.</li> <li>• Analizar la cadena del valor (del sector industrial y de la empresa).</li> <li>• Caracterizar diferentes técnicas para el análisis estratégico interno.</li> <li>• Realizar un análisis de recursos y capacidades.</li> <li>• Realizar el análisis estratégico interno.</li> <li>• Realizar un análisis FODA organizacional.</li> <li>• Realizar un ensayo que abarque los temas del Grid Gerencial.</li> <li>• Realizar una tabla comparativa de los diferentes estilos de liderazgo del Grid Gerencial.</li> </ul>
---	--





## 8. Práctica(s)

- Realizar la planeación, organización y ejecución de una mesa de discusión sobre conceptos de cada habilidad.
- Realizar una investigación sobre la importancia de la comunicación de apoyo.
- Formulación de estrategias como resultado de la matriz de administración del tiempo.
- Investigación de campo sobre las causas más frecuentes de estrés en el entorno con la finalidad de medir el grado de estrés que viven.
- Planear, organizar y ejecutar una mesa redonda sobre el impacto de las habilidades directivas en el logro de los objetivos organizacionales.
- Planear y dirigir un evento aplicando los conocimientos de motivación, manejo del conflicto, empowerment, formación de equipos de trabajo, comunicación Efectiva
- Identificar un conflicto real en una empresa de su entorno y proponer alternativas de solución.
- Realizar sociodramas para ejercitar las diferentes habilidades directivas.
- Resolución de un conflicto, considerando las diferentes desde la reunión de trabajo para el planteamiento hasta la solución del mismo.
- Realizar una campaña de comunicación efectiva sobre alguna temática de interés para la institución.
- Realizar una práctica integradora de todas las habilidades directivas.

## 9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitaria, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar



SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA





se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

### 10. Evaluación por competencias

Son las técnicas, instrumentos y herramientas sugeridas para constatar los desempeños académicos de las actividades de aprendizaje.

Participación e intervención en las discusiones y dinámicas grupales que el docente organiza.

Entrega de reportes escritos de las actividades realizadas en clase y extramuros.

Aplicación de la evaluación formativa y sumativa al final de la unidad.

Entrega de la carpeta de evidencias de cada una de las unidades.

### 11. Fuentes de información

- 1 Madrigal Torres, Berta E. (2009). Habilidades directivas, 2 Ed. McGraw-Hill/Interamericana S. A de C.V.
- 2 Wilcox, D.L., Cameron, G. T. (2012). Relaciones públicas, estrategias y tácticas, Pearson Educación S. A.
- 3 ADECEC, (2003). 40 Éxitos en comunicación. Pearson Educación S. A.
- 4 Fonseca Yerena, M. del S., Correa Pérez, A., Pineda Ramírez, M. I., Lemus Hernández, F. J. (2011). Comunicación Oral, fundamentos y práctica estratégica Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- 5 Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- 6 Whetten, David A., Cameron, Kim S. (2011). Desarrollo de Habilidades directivas, Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- 7 Clemens , J., Dalrymple, S. (2005). Time Mastery. Editorial Amacom (American Management Association).
- 8 Walker, E. (2008). Aprenda a relajarse. John Wiley & Sons.
- 9 Puchol L. (2008). Hablar en público, Ediciones Díaz de Santos.
- 10 James J. (2006). El lenguaje corporal. Paidós Ibérica S.A.
- 11 Porter, M. E. (1980), Competitive Strategy. The Free Press.

