


## ASIGNATURA DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

### UNIDADES DE APRENDIZAJE

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


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

# DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de Aprendizaje</b>	<b>I. Grupos y necesidades</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	6
<b>3. Horas Prácticas</b>	9
<b>4. Horas Totales</b>	15
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condicionamiento operante de Skinner</li> <li>• Jerarquía de Necesidades de Maslow</li> <li>• "X" y "Y" de McGregor</li> <li>• Expectativas de Vroom</li> <li>• Factores higiénicos de Herzberg</li> </ul>	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.

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


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Teoría de grupos y comunicación	<p>Describir la dinámica de grupos a partir de los elementos que lo integran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos formales, informales y equipos de trabajo</li> <li>• Características: tamaño, cohesión, estatutos, roles.</li> <li>• Etapas de desarrollo de un grupo: incertidumbre, cuestionamiento, aceptación, realización y desempeño</li> <li>• Grado de madurez y de pertenencia</li> <li>• Ética, moral y conciencia grupal</li> <li>• Relaciones interpersonales afectivas</li> <li>• Habilidades y actitudes</li> <li>• Comunicación: efectiva, formal e informal, ascendente, descendente y lateral</li> </ul> <p>Identificar las técnicas de evaluación de dinámica de grupos: sociograma, entrevistas, observación.</p>	Diagnosticar la dinámica de grupo de un equipo de trabajo	<p>Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico.</p>

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

# DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Con base en un caso práctico elaborará un reporte que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción del impacto de las expectativas individuales en el grupo</li> <li>• Diagnostico de la dinámica del grupo:</li> <li>• Características</li> <li>• Etapas de desarrollo de un grupo</li> <li>• Grado de madurez y de pertenencia</li> <li>• Ética, moral y conciencia grupal</li> <li>• Relaciones interpersonales afectivas</li> <li>• Habilidades y actitudes</li> <li>• Comunicación: efectiva, formal e informal, ascendente, descendente y lateral</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los conceptos y teorías que influyen en el desempeño de los individuos y la dinámica de grupo.</li> <li>2. Comprender el procedimiento de aplicación de las técnicas de evaluación de dinámica grupal.</li> <li>3. Analizar la dinámica grupal.</li> </ol>	<p>Estudio de caso Lista de cotejo</p>

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


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

# DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de Aprendizaje</b>	<b>II. Liderazgo y manejo de grupos</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	6
<b>3. Horas Prácticas</b>	9
<b>4. Horas Totales</b>	15
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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	<p>Identificar los rasgos característicos del liderazgo, considerando los siguientes elementos en el manejo de grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de liderazgo</li> <li>• Diferencia entre jefe y líder</li> <li>• Tipos de liderazgo según Max Weber (autócrata, participativo, rienda suelta)</li> <li>• Rejilla Administrativa o Grid Gerencial</li> <li>• Empatía</li> <li>• Diferencia entre poder y autoridad</li> <li>• Empowerment</li> <li>• Coaching</li> </ul>	<p>Proponer un estilo de liderazgo acorde a las necesidades de un equipo de alto rendimiento.</p>	<p>Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico.</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Manejo de Grupos	<p>Describir las Técnicas de manejo de grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debate dirigido, actividades recreativas, grupos T, Focus Group, Role-Playing, Sociodrama y foro) para su aplicación en grupos:</li> <li>• Colaborativos</li> <li>• Altamente productivos</li> <li>• Motivados</li> <li>• Autodirigidos</li> </ul> <p>y describir los conceptos de</p> <p>Clima laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Definición</li> <li>b) Medición</li> <li>c) Cambio</li> </ol>	Promover equipos colaborativos y motivados mediante técnicas de manejo de grupos	<p>Proactivo</p> <p>Respeto</p> <p>Responsabilidad,</p> <p>Iniciativa</p> <p>Puntualidad</p> <p>Crítico</p> <p>Espíritu de superación personal</p> <p>Analítico.</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Equipos de alto rendimiento	<p>Distinguir las características de un equipo de alto rendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miembros que conocen su propósito</li> <li>• Roles y responsabilidades definidos</li> <li>• Reglas de funcionamiento conocidas</li> <li>• Integrantes que entienden el plan de trabajo y cómo medirlo</li> <li>• Mecanismos efectivos para reuniones, toma de decisiones, solución de problemas, etc.</li> <li>• Habilidad para auto corregirse</li> <li>• Miembros interdependientes</li> <li>• Comunicación abierta</li> <li>• Diversidad</li> <li>• Relaciones externas efectivas</li> <li>• Equipos de alto rendimiento: trabajando con confianza y conciencia</li> </ul>	<p>Proponer estrategias para transformar equipos de trabajo en colaborativos, motivados, autodirigidos y altamente productivos.</p>	<p>Proactivo Respeto Responsabilidad, Iniciativa Puntualidad Crítico Espíritu de superación personal Analítico.</p>


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



# DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso práctico de equipos de trabajo, elaborará una propuesta de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estilo de liderazgo adecuado</li><li>• Técnicas de manejo de grupos para integrar, motivar y facilitar la colaboración</li><li>• Estrategias para convertir el equipo de trabajo en alto rendimiento</li></ul>	<p>1.- Comprender los conceptos de liderazgo y clima laboral.</p> <p>2.- Comprender la aplicación de técnicas de manejo de grupos.</p> <p>3.- Comprender las características de equipos de alto rendimiento.</p> <p>4.- Identificar las características, dinámica de grupo y la relación entre individuo-grupo-organización.</p> <p>5.- Proponer estrategias para transformar el grupo de trabajo en equipo de alto rendimiento.</p>	<p>Ensayos</p> <p>Lista de cotejo</p>

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

<b>ELABORÓ:</b>	Comité Técnico de Habilidades Gerenciales	<b>REVISÓ:</b>	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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.	<p>Realiza un diagnóstico que contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos informales identificados,</li> <li>• Clima laboral imperante en el área de trabajo,</li> <li>• Análisis de la estructura del área o departamento,</li> <li>• Análisis del grado de habilitación del trabajador en el puesto,</li> <li>• Análisis de fortalezas y debilidades del grupo de trabajo</li> <li>• Determinación del grado madurez y efectividad del grupo de trabajo</li> </ul>
Integrar equipos de trabajo de alto rendimiento identificando: roles, capacidades, experiencias y actitudes de los integrantes para alcanzar los objetivos de la organización.	<p>Integra propuesta de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles para cada uno de los colaboradores de acuerdo a sus características</li> <li>• Asignación de funciones, tareas, proyectos o responsabilidades</li> <li>• Definición de valores del equipo</li> <li>• Interrelación de las aportaciones entre colaborador-grupo-organización</li> <li>• Definición de objetivos individuales y grupales</li> <li>• Establecimiento de mecanismos de evaluación</li> <li>• Definición de estrategias de descentralización en la toma de decisiones</li> </ul>

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

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