

FORMATO 1. ASIGNATURA.

Nombre de la asignatura: Liderazgo Empresarial. LGAC: Gestión Organizacional				
Tiempo de dedicación del estudiante a las actividades de:				
DOC	TIS	TPS	Horas totales	Créditos
48	20	00	68	6

DOC: Docencia **TIS:** Trabajo independiente significativo **TPS:** Trabajo profesional supervisado

1. Historial de la asignatura:

Fecha revisión/ actualización	Participantes	Observaciones, cambios o justificación
Octubre 2022	Dra. Zully Vargas Galarza Dra. Mónica Leticia Acosta Miranda Dr. Oscar Jiménez Estévez M.A.R.H. Liliana Camacho Bandera M.F.G. Areli Soledad Ruíz Martínez M.E. Juan Mendoza Hernández M.C. Silvestre Guillermo Puebla Serrano M.A.N. Omar Oswaldo Torres Fernández M.C. Julio Pérez Machorro M.C. Ernesto de la Cruz Nicolás	Se desarrolla de acuerdo con las instrucciones del nivel colegiado del TecNM y atendiendo las necesidades del entorno empresarial.

2. Prerrequisitos y correquisitos: Ninguno

3. Objetivo de la asignatura.

Proporcionar herramientas emergentes para el análisis y administración del talento humano para optimizar los recursos en la empresa.

4. Aportación al perfil del graduado.

- Desarrollar habilidades directivas para el favorecimiento del capital humano y social de manera que le permita posicionar la organización como una empresa competitiva.
- Definir un estilo personal de liderazgo basado en principios éticos para confirmación de ambientes de trabajo que permitan sinergia y la integración de los integrantes de la empresa u organización.

- El alumno adquiere habilidades de aprendizaje necesarias para su ejercicio laboral en las empresas e instituciones, y en particular para el desarrollo de sus habilidades directivas y competencias de liderazgo de grupos y proyectos.
- Desarrollar estrategias de liderazgo que repercutan en la confirmación de ambientes laborales generadores de sinergias entre sus colaboradores para el logro de las metas propuestas, así como la solución afectiva de conflictos dentro de la organización.

5. Contenido Temático.

Unidad	Temas	Subtemas
1	Liderazgo Objetivo: Desarrollar habilidades a través de modelos de liderazgo, identificando el impacto de dirección competitiva de un líder.	1.1 Introducción al liderazgo empresarial 1.1.1 Cualidades y ética del líder empresarial 1.1.2 El líder y la cultura empresarial 1.2 Tipos de liderazgo 1.3 Revisión de los modelos de estudio de liderazgo 1.4 Las diferentes estrategias del liderazgo 1.4.1 El liderazgo como estrategia para alcanzar las metas 1.5 Managers / liderazgo Transaccional vs Transformacional
2	Empowerment; Objetivo: Desarrollar habilidades, cómo la participación de los empleados junto a la gerencia en la toma de decisiones compartida, que da lugar al logro de metas individuales y organizaciones.	2.1 Antecedentes y conceptos de Empowerment. 2.2 Empowerment impacta de facultar el talento humano. 2.3 Ejemplos de Empowerment en organizaciones. 2.4 Empowerment y liderazgo.
3	Outsourcing Objetivo: Analizar y reflexionar en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la contratación de los esfuerzos en las actividades a fin de obtener competitividad y resultados tangibles.	3.1 Concepto y características del Outsourcing 3.2 Outsourcing en el campo gerencial 3.3 Que áreas de la empresa pueden pasar a Outsourcing 3.4 Estrategias de Outsourcing 3.5 Metodología de Outsourcing 3.6 Requisitos legales de Outsourcing
4	Coaching Objetivo: Adquirir maestría en aquellos aspectos que más allá de sus competencias técnicas y gerenciales le habiliten cómo el coach es un contexto de	4.1 Antecedentes de Coaching 4.2 Coaching en las organizaciones 4.3 Bases de Coaching 4.4 El Coaching cómo proceso 4.5 El Coaching cómo modelo de liderazgo 4.6 Técnicas de apoyo del Coaching

	liderazgo transformador de grupos humanos.	
5	Benchmarking humano Objetivo: Aplicar herramienta fundamental de liderazgo que puede guiar a la gente hacia el proceso de analizar el exterior en busca de ideas e inspiración en esencia, prácticas más modernas.	5.1 Benchmarking de recursos humanos 5.2 Etapas de Benchmarking en los recursos humanos 5.3 Proceso del Benchmarking en los recursos humanos 5.4 Aplicación de Benchmarking en los recursos humanos en las organizaciones
6	Mentoring Objetivo: Desarrollar las habilidades de un subordinado mediante una enseñanza cuidadosa. Propiciar personas fuertes con mucha confianza en si mismas, a quienes no les da miedo tener un subordinado joven agresivo.	6.1 Mentoring en el desarrollo de líderes 6.2 Habilidades que debes desarrollar para ser un mentor en liderazgo 6.3 Análisis de casos de desarrollo del Mentoring de líderes en organizaciones 6.4 Liderazgo basado en Mentoring y Coaching

6. Metodología de desarrollo del curso.

- Estudio de casos reales a través de las cuales los alumnos argumentan la utilidad de diferentes acciones y proponen alternativas y soluciones. Los casos se preparan de forma individual o en grupo y posteriormente se discutirán dentro del aula.
- Exposición y discusión de aspectos específicos de las habilidades directivas y el liderazgo para la posterior puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.
- Juegos de simulación de casos prácticos para fomentar la capacidad de toma de decisiones estratégicas y la construcción de habilidades directivas.
- Lectura y análisis de notas técnicas y artículos que completen las explicaciones que se dan en el aula y sirven de soporte técnico a los casos prácticos.

7. Sugerencias de evaluación.

- Participación en las discusiones en los foros, clases y prácticas 30%
- Trabajos individuales o en grupo 20%
- Prueba objetiva final 50%

8. Bibliografía y software de apoyo.

- Lussier Robert N. (2002) Liderazgo. Editorial Thomson
- Boxwell, R. J. (1994) Benchmarking para competir con ventaja. MacGraw Hill.
- Bou, Guillem Liderazgo estratégico para directivos, ofertores y dirigentes, Ed. Patria de Madrid, 2004.
- Bou, Guillem Movilización y liderazgo para directivos, directores y dirigentes. Ed. Pirámide Mando, 2004.
- Bussinessweek, (2007). Casas de éxito en liderazgo. México: MacGraw-Hill.

- Brian Rothery. I am Robert Tsow "Outsourcing": La Subcontratación. Editorial Limusa, S.A, México, 1997.
- Carballo, R. (2004): En la espina de la innovación: Modelo benchmarking y experiencias de empresas innovadoras en España (Inditex, ingenio, Inzar, MRW, e-humano, Aldebarán Innovación, Pharma. Mar, Tecasa). Díaz de Santos. Madrid.
- Dolan, Simón L., etc. La gestión de los recursos humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI, Madrid, Segunda Edición, Edit. MC Graw Hill, 2003, 508 pp.
- Eales-White, Rupert, cómo ser un líder eficaz. Ed. Gedisa. Madrid, 2005.
- Fernández Aguado, Francisco Javier. Liderar, mil consejos para ser un directivo, Ed. Dossat, Madrid, 2004.
- Handcombe, Richard, Liderazgo Estratégico. Eslabones perdidos, Ed. Mac Graw-Hill, Madrid, 1992.
- Hughers, R. (2007). Liderazgo acertando las IEC. México: MacGraw-Hill, John P. Kotter (1999), la verdadera labor de un Uder. Editorial Norma
- Joe Reynolds, Liderazgo estratégico. Panorama Editorial Lewis, J. (2003). Liderazgo de proyectos. México: MacGraw-Hill.
- Madrigal, A. (2004). Liderazgo. México: MacGraw-Hill.
- Paye Ras Joan. Coaching y liderazgo, España, Edit. Díaz de Santos, 2004, 176 pp.
- Robbins, Stephen (1998), Comportamiento Organizacional, 8va Edición. Pretince Hall.
- Robbins, Stephen y Coutler, Mary. (1996) Administración. Quinta Edición. Pretince Hall.
- Siliceo, A. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional. México. MacGraw-Hill. Stoner.

9. Actividades propuestas

Unidad	Práctica
1. Liderazgo Empresarial	Aprendizaje basado en problemas: Investigación documental basada en problemas: Investigación documental basada en problemas de liderazgo empresarial, encontrando la solución al dilema planteado, a través de sus conclusiones. Debate: discusión grupal sobre los modelos de liderazgo empresarial, un tema especialmente polémico y controversial con una previa investigación del mismo, se sugiere la formación de grupos que defiendan posiciones, encontradas a torno al tema, desarrollado un intercambio coordinado por el docente o por alguno de los alumnos para llegar a conclusiones generales que no necesariamente han de ser consensuadas.

2. Empowerment	Estudio de clases: análisis detallado y exhaustivo de una situación específica real, de Empowerment en las organizaciones a fin de extraer conclusiones de la aplicación de la empresa y sus resultados. Exposición por parte de los alumnos donde expondrán los conocimientos del tema, a partir de la consulta investigación previa sobre el mismo. Esta exposición puede estar apoyada por recursos didácticos cómo: presentaciones, películas, video, grabaciones, de los temas de Empowerment
3. Outsourcing	FODA: discusión e intercambio de conocimientos y experiencias determinadas, de manera grupal, con la intermediación del profesor con la tensión de analizar y valorar los aspectos legales de Outsourcing y sus ventajas y desventajas.
4. Coaching	Participación interactiva: intercambio de ideas entre el grupo y el docente, con la intención de resolver dudas exponer inquietudes formular preguntas y plantear soluciones a problemas teóricos.
5. Benchmarking humano	Exposición por parte de los alumnos donde expondrán los conocimientos del tema, a partir de la consulta o investigación previa sobre las mismas. Esta exposición puede estar apoyada por recursos didácticos cómo: presentaciones, películas, video, grabaciones, etc., del tema.
6. Mentoring	Elaboración de un ensayo sobre el tema, mismo que se presentará ante el grupo.

10. Nombre y firma del catedrático responsable

Dra. Zully Vargas Galarza

